

# Trabajo, Género y Vida Cotidiana en Iberoamérica

Valentina Viego  
Juliana A. de O. Camilo  
(Editoras)



Ariadna  
ediciones





# **Trabajo, género y vida cotidiana en Iberoamérica**

**Valentina Viego**  
**Juliana A. de O. Camilo**  
(Editoras)



## **Consejo Editorial**

**Carlos Matus** – Pontificia Universidad Católica de la Santísima Concepción

**Carolina Rojas** – Universidad de Santiago de Chile

**Rodrigo Soto-Lagos** - Universidad de Santiago de Chile

**George Moraes de Luiz** – Universidade Federal de Rondonópolis

**José Carlos Frota** – Universidade Paulista

**Léo Barbosa Nepomuceno** – Universidade Federal do Ceará

**Rafael Nogueira Furtado** – Universidade Federal do ABC

**Sergio Toro** – Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

**Verónica Moreira** – Universidad de Buenos Aires

**Livia Gomes Viana Meireles** – Universidade Federal do Ceará

Santiago de Chile, junio 2023

Primera edición

ISBN: 978-956-6095-94-1

Gestión editorial: Ariadna Ediciones

<http://ariadnaediciones.cl/>

<https://doi.org/10.26448/ae9789566095941.74>

Portada y diagramación interior: Matías Villa Juica.

Obra bajo Licencia Creative Commons



Obra postulada y/o ingresada a plataformas internacionales: Book Citation Index, ProQuest, OAPEN, ZENODO, DOAB, Digital Library of the Commons, SSOAR, Open Library (Internet Archive) HAL Archives Ouvertes (Francia); UBL (Universidad de Leipzig), Humanities Commons; Historicum.net (Alemania); Pekín University Library. Todos los libros de Ariadna Ediciones cumplen con los requisitos de selección de originales de la SPI (Scholarly Publishers Indicators) y el proceso de evaluación por pares ciegos externos.

Impreso en Talleres Gráficos LOM.

# Índice

Prólogo .....	11
Introducción al volumen .....	15
1. El impacto de la pandemia por la COVID-19 en las brechas de género en América Latina. Un estudio de mediano plazo (2014-2022). <i>Eugenio Actis Di Pasquale</i> .....	21
2. El impacto de la COVID-19 en el trabajo remunerado, de cuidados no remunerado y en la conciliación en España. <i>Isabel Barrero</i> .....	63
3. Desigualdades de género y de raza en la pandemia. Un panorama sobre el mercado de trabajo en Brasil. <i>Júlia Freitas de Lima, Anna Isabela Fernandes Leandro, Isabela Duarte Kelly, Déborah Cristina Rodrigues Vitor, Luana Passos y Danielle Carusi Machado</i> .....	99
4. Vulnerabilidad laboral y género en el contexto de la pandemia. El caso de una ciudad mediana argentina. <i>Valentina Viego y Stella Maris Pérez</i> .....	131
5. Desigualdad salarial y segregación ocupacional de género en Portugal. <i>Lina Coelho y Ronize Cruz</i> .....	161
6. La inserción ocupacional actual de las trabajadoras sociales mexiquenses. <i>Berenice Legorreta Rebollo y Aristeo Santos López</i> .....	203



7. Análisis del comportamiento organizacional de mujeres ocupadas de la provincia de Santa Fe, Argentina. <i>Solana Salessi</i> . . . . .	235
8. Emprendedorismo materno en Brasil: una perspectiva de economía feminista. <i>Lisa Biron de Araujo Castro y Danielle Carusi Machado</i> . . . . .	267
9. Vivencias de profesoras-madres de una institución de enseñanza superior pública en el interior de Paraná, Brasil <i>Daniele Almeida Duarte, Daniele de Andrade Ferrazza, Hilusca Alves Leite, Katielen Guebarro Ferrarezze, Luana Jaime Alves y Nicole Fernandes Lucas de Lima Braga</i> . . . . .	293
10. Prácticas de cuidado a las mujeres parturientas: desafíos de la humanización en un hospital de la Amazonia brasileña. <i>Auzy Cleyce Costa Sousa, Edna Abreu Barreto, Maria Lúcia Chaves Lima y Paulo de Tarso Ribeiro de Oliveira</i> . . . . .	331
Conclusiones . . . . .	355

## **Agradecimientos**

Este trabajo fue realizado con el apoyo de la Coordinación para el Perfeccionamiento del Personal de Educación Superior - Brasil (CAPES) -

Código de Financiamiento 001.



## Prólogo

El libro que tienen en sus manos constituye sin duda uno de los frutos más relevantes de los trabajos de investigación realizados en el seno de la Red Iberoamericana de Investigación en Trabajo, Género y Vida Cotidiana (Red TRAGEVIC). Esta Red tiene su sede en la Universidad de Cádiz (España) y agrupa a investigadoras e investigadores iberoamericanos de diversas disciplinas de las Ciencias Sociales y Jurídicas (Sociología, Economía, Derecho, Ciencia Política, Antropología, entre otros) cuyos análisis y reflexiones se centran en el trabajo productivo, en el trabajo reproductivo o de cuidados, y en las repercusiones que tienen en la vida cotidiana de las personas las condiciones en las que se realizan estas dos actividades. Como no podría ser de otra manera, este enfoque integra la perspectiva de género como una dimensión analítica fundamental.

Con estas temáticas como telón de fondo, la Red TRAGEVIC se creó con el objetivo principal de propiciar espacios de encuentro, de reflexión y de intercambio de conocimientos y de resultados de investigaciones entre investigadoras, investigadores y estudiantes de postgrado de ambos lados del Atlántico, conscientes de que desde un punto de vista social y cultural, nuestras sociedades tienen rasgos comunes. Para ello, se promueven la realización de estancias académicas y de investigación, la organización de seminarios y congresos y el desarrollo de proyectos de investigación y de publicaciones conjuntas.

La idea de la creación de la Red nace de las relaciones que los miembros del grupo de investigación Trabajo, Política y Género de la Universidad de Cádiz veníamos manteniendo con investigadoras e investigadores iberoamericanos, como resultado de la participación conjunta en proyectos de cooperación financiados por la Agencia Española de Cooperación Internacional, de la realización de estancias y de la participación en cursos y seminarios en distintas universidades de Iberoamérica. De la misma manera, numerosos investigadores e investigadoras de distintos países iberoamericanos habían realizado estancias de investigación en la Universidad de Cádiz, invitados por nuestro grupo. Se fue creando así un entramado de relaciones que casi de manera natural fue dando forma a la Red TRAGEVIC.

Esta es la base académica sobre la que se creó la Red, pero en un plano más anecdótico podría decirse que, coyunturalmente, su verdadero origen está en el Camino de Santiago. En noviembre de 2016, la profesora Raquel Partida, de la Universidad de Guadalajara (México), con la que tengo una larga relación de amistad y de colaboración académica, estaba haciendo una estancia de investigación en Toulouse. Al final de la estancia, antes de volver a México, quería hacer el Camino de Santiago, y me convenció para que la acompañara en algunas etapas. A lo largo de estas etapas tuvimos mucho tiempo para hablar, y de esos intercambios informales surgió la idea de crear esta Red.

La puesta en marcha de la Red desde Cádiz parecía, al principio, complicada. Requería contactar con investigadoras e investigadores de muy diversos países iberoamericanos, informarles del sentido de nuestra idea y convencerles del interés de crear una red que nos mantuviera conectados. Sin embargo, la acogida fue rápida y favorable. No existía nada similar en el panorama académico iberoamericano y la percepción general fue que era algo muy necesario. Entre todas y todos elaboramos una propuesta y la presentamos al Programa de Apoyo para Redes de Investigación de la Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado, cuya Comisión Ejecutiva, reunida el 26 de octubre de 2017 en Buenos Aires, aprobó la creación de nuestra Red. En su composición inicial la Red estaba formada por cuarenta y cuatro investigadoras e investigadores de diecinueve universidades pertenecientes a once países de Iberoamérica. A día de hoy componen la Red noventa y nueve investigadoras e investigadores que trabajan en treinta y seis universidades ubicadas en trece países.

Esta rápida expansión refleja el intenso trabajo llevado a cabo en los casi seis años transcurridos desde la creación de la Red. Son muchas y muy variadas las actividades desarrolladas conjuntamente a lo largo de estos años. Hemos contribuido al fortalecimiento de los lazos entre las y los miembros de la Red a través de la realización de estancias de investigación a uno y otro lado del Atlántico, hemos compartido los resultados de nuestras investigaciones en encuentros académicos y seminarios organizados por miembros de la Red, y hemos llevado a cabo proyectos y publicaciones conjuntas. Todas estas iniciativas son relevantes y han contribuido, sin duda, al fomento de las relaciones de colaboración entre los y las investigadores de la Red y a la consolidación de la misma.

Entre estas actividades hay algunas que destacan por su capacidad para hacer evidente que la cooperación académica y el intercambio de información y experiencias son herramientas muy potentes para avanzar en el objetivo de alcanzar sociedades más justas e igualitarias. Siguiendo

un orden cronológico, la primera es la creación del *Observatorio de Políticas Públicas de Igualdad de Género* (OPIG). Este observatorio, alojado en la página web de la Red, ofrece información sobre la situación de las sociedades iberoamericanas en materia de igualdad de género, trabajo remunerado y trabajo de cuidados, con una atención particular a las políticas públicas que tratan de ello. El Observatorio actualiza periódicamente sus contenidos gracias a la colaboración de todos los miembros de la Red. De este modo el OPIG pretende constituir una herramienta de consulta clave para equipos de investigación, gobiernos, organizaciones de la sociedad civil y otros agentes que trabajen en esta materia en el contexto iberoamericano. Asimismo, persigue alimentar los debates en marcha a través de la elaboración de informes y la difusión de conocimientos mediante conferencias y seminarios. La segunda de estas iniciativas es la realización de la *Encuesta Iberoamericana sobre Rutinas Laborales y Cotidianas en tiempos de COVID-19*, con el objetivo de identificar los cambios en las rutinas cotidianas, de trabajo y de cuidados generados por las medidas de aislamiento social implementadas por los gobiernos de los países iberoamericanos desde la irrupción de la pandemia. La encuesta se llevó a cabo durante los meses de abril y mayo de 2020 con la colaboración de todos los investigadores e investigadoras que componen la Red, y sus resultados fueron difundidos a través de la participación conjunta en seminarios internacionales y de la redacción colectiva de informes, artículos científicos y capítulos de libros.

Este libro, coordinado por Juliana Camilo y Valentina Viego, dos investigadoras vinculadas a la Red TRAGEVIC, constituye la tercera iniciativa a destacar. Se trata de una compilación de trabajos centrados en el análisis de las distintas brechas de género en el trabajo y de los problemas de conciliación que experimentan las mujeres en su vida cotidiana en diversos países de América Latina y de la Península Ibérica. La obra es ambiciosa e interesante por su amplitud temática, por la diversidad de metodologías utilizadas y por su cobertura geográfica. Pero, a la vez, deja mucho campo abierto para profundizar en el análisis de las desigualdades de género en Iberoamérica y para generar estrategias y políticas públicas orientadas a promover la igualdad. Esto sugiere que tendrá continuidad en trabajos posteriores. En cualquier caso, como señalan sus coordinadoras en el capítulo introductorio, no cabe duda de que esta obra servirá de inspiración para seguir trabajando por la transformación social.

Sofía Pérez de Guzmán

Profesora de Sociología de la Universidad de Cádiz  
y promotora y co-coordinadora de la Red TRAGEVIC



## Introducción al volumen

Juliana Camilo<sup>1</sup>  
Valentina Viego<sup>2</sup>

En el año de 2022 la Red *Trabajo, Género y Vida Cotidiana* (TRAGEVIC) completó 6 años desde su constitución. En este espacio de tiempo hemos vivido innumerables cuestiones sociales, políticas, de salud y económicas que nos afectan colectivamente y de manera particular en nuestros países. Este libro nace del deseo de compartir las experiencias de las/los distintas/os investigadoras/es presentes en la red, sus estudios, inquietudes y miradas sociales en estos 6 años de trabajo.

Además, de las/los participantes de la Red, la escritura del libro ha ganado también nuevos contornos, en la medida que fue se expandiendo a otras/os investigadoras/es que, aunque no son integrantes de la Red, comparten en este volumen sus trabajos y luchas por un mundo más igualitario, justo y solidario para todas, todos y todes.

Hay aquí un ambicioso compromiso ético, social y político con el cambio social, que se vincula con el planteado por la Agenda 2030, establecido por las Naciones Unidas en 2015 con el fin de erradicar la pobreza, proteger el ambiente y asegurar la prosperidad para las personas. En sus 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS), la Agenda 2030 requiere un enfoque integral que involucre a todos los sectores de la sociedad, incluyendo las universidades, las redes de colaboración entre investigadoras/es y la sociedad civil.

En esta obra se analizan las múltiples dimensiones que abarcan el ámbito laboral, la vida cotidiana y las cuestiones de género que se desenvuelven allí, desde los estereotipos que limitan el acceso de las mujeres a

---

1 Profesora adjunta del grado y posgrado en Psicología de la Universidade Federal da Bahia (UFBA), Brasil. E-mail: julianacamilo8@gmail.com

2 Profesora adjunta de Econometría y de Economía y Política Social del Departamento de Economía, Universidad Nacional del Sur. Investigadora del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales del Sur (IESS), Conicet, Argentina. E-mail: valentnaviego@gmail.com



distintos escenarios sociales, desigualdades de ingreso, el desigual reparto de las tareas de cuidado y distintas violencias simbólicas ejercidas para perpetuar la opresión de género<sup>3</sup>. A partir de esto, se sugieren algunas posibles estrategias y políticas para fomentar la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida.

Por esto, el libro se inserta en una iniciativa político-científica que pretende contribuir en el campo de la producción de conocimiento en varias áreas y sus saberes locales, que designan los dos campos de relaciones sociales sobre los cuales gira la constitución de las sociedades modernas, el trabajo productivo y el trabajo reproductivo. Contamos con la valiosa colaboración de diferentes países de Iberoamérica: Argentina, Brasil, España, México y Portugal, reunidos en 10 capítulos.

En tanto las temáticas centrales de la red giran en torno a cuestiones del trabajo fuera del hogar (ámbito productivo) y dentro del hogar (ámbito reproductivo) hemos organizado las contribuciones en torno a estos dos grandes ejes. La primera sección, compuesta por los primeros siete capítulos analiza problemáticas centradas en el trabajo remunerado en distintos territorios de Iberoamérica. La segunda parte de este volumen reúne estudios focalizados en cuestiones de la vida cotidiana, del trabajo reproductivo, no remunerado y/o del cuidado. A continuación presentamos brevemente cada apartado.

En el Capítulo 1 Eugenio Actis Di Pasquale analiza las tendencias de participación laboral, ocupación y desocupación, segregación ocupacional y brecha salarial y acceso a la seguridad social para los países de América latina con datos disponibles entre 2014-2022 con foco en la crisis de COVID-19 con datos recopilados por la Organización Internacional del Trabajo. Una de las contribuciones centrales de este Capítulo es sintetizar las tendencias previas a la emergencia sanitaria, que permiten enmarcar las dificultades laborales en Latinoamérica y en particular el impacto sobre las mujeres.

Isabel Barrero en el Capítulo 2 expone la situación de los trabajos remunerado, doméstico, de cuidados y su conciliación en España con foco en las variaciones que éstos han tenido durante la emergencia sanitaria. La autora presenta una revisión de los antecedentes documentados y analiza resultados de entrevistas en profundidad realizadas en mujeres y hombres

---

3 En este libro, como en la Red TRAGEVIC no se aborda una discusión teórica sobre la construcción social del género y sus roles o las situaciones de abuso y violencia física hacia las mujeres y disidencias en tanto forman parte de la temática central de otras redes como la RED-HILA (<https://www.auiop.org/es/redes-de-investigacion/relacion-redes>)

que se encontraban trabajando y en pareja al momento de declararse el estado de alarma por COVID-19.

En el Capítulo 3 Júlia Freitas de Lima, Anna Fernandes Leandro, Isabela Kelly, Déborah Rodrigues Vitor, Luana Passos e Danielle Carusi Machado analizan los efectos de la pandemia de COVID-19 sobre los indicadores laborales de Brasil analizando datos secundarios del organismo oficial de estadística de ese país y considerando dos aspectos centrales que provocan desigualdades persistentes en ese país: la cuestión de género y la de raza. Los autores destacan los efectos ambivalentes de la emergencia sanitaria; en las actividades no esenciales se perdieron puestos de trabajo e ingresos por la suspensión de actividades y en las actividades esenciales hubo mayor morbilidad por la exposición al contagio. Ambas situaciones aumentaron las desigualdades previas.

Valentina Viego y Stella Maris Perez analizan en el Capítulo 4 la situación ocupacional de la población de una ciudad intermedia de Argentina y analizan las transiciones laborales ocurridas durante la pandemia, según género y grupo etario. La fuente de datos utilizada proviene de una encuesta a una muestra probabilística realizada en hogares particulares de mayor tamaño que las que habitualmente recoge el instituto oficial de estadísticas.

El Capítulo 5, escrito por Lina Coelho y Ronize Cruz, analiza la desigualdad salarial y los efectos de la segregación ocupacional reciente en Portugal con microdatos de Eurostat de 2019. La motivación central de las autoras es que el aumento sostenido del nivel educativo de las mujeres en ese país no ha compensado la brecha de remuneraciones entre hombres y mujeres, dando cuenta de la vigencia de prácticas de discriminación contra las mujeres y de segregación (actividades feminizadas peor remuneradas que otras con mayor participación de hombres) en el mercado laboral portugués.

En el Capítulo 6 Berenice Rebollo y Aristeo Santos López describen la inserción ocupacional de las trabajadoras sociales del estado de México, uno de los mayores en términos poblacionales del país, señalando el devenir histórico de las circunstancias que promovieron el surgimiento de esta profesión en México, las circunstancias políticas internacionales, nacionales y locales que favorecieron el surgimiento de la profesión y la trayectoria de empleabilidad. Finalmente, analizan la inserción profesional de sus egresados y los desafíos que les plantea como intermediarios entre Estado y destinatarios de la política social frente a la pobreza, la marginación y la vulnerabilidad.

Solana Salessi en el Capítulo 7 analiza el comportamiento organi-

zacional de mujeres ocupadas de la provincia de Santa Fe, en Argentina con el foco puesto sobre la capacidad de adaptarse a un ambiente laboral desafiante, por un lado y a la motivación o disfrute del trabajo, por el otro, poniendo a prueba una visión dominante hasta hace unos años de que esos aspectos eran netamente masculinos.

Introducimos ahora los acápites de la segunda parte, dedicada a cuestiones reproductivas o no remuneradas. Así, el Capítulo 8, de Lisa Castro y Danielle Machado, analiza desde una perspectiva de economía feminista la conciliación trabajo-crianza en mujeres autoempleadas en Brasil. Este análisis resulta novedoso en tanto la mayor parte de los estudios en la temática se enfocan en trabajadoras asalariadas o, en todo caso, no distinguen la categoría ocupacional. En Brasil, al igual que en buena parte del territorio iberoamericano, el empleo por cuenta propia suele aumentar en periodos de crisis, constituyendo un *buffer* para el desempleo y la generación de ingresos. A la vez, este tipo de inserción ocupacional suele tener jornadas de trabajo más largas, que pueden afectar el tiempo de cuidados de los hijos en parejas donde esa tarea reproductiva se encuentra apoyada en la mujer. Inversamente, las tareas de crianza pueden comprometer la dedicación y continuidad del emprendimiento. Las autoras ilustran con datos locales estas tensiones.

La propuesta de Daniele Duarte, Daniele Ferrazza, Hilusca Leite, Katielen Ferrareze, Luana Alves y Nicole Braga en el Capítulo 9 trae al debate las vivencias de profesoras-madres de una institución de enseñanza superior pública en el interior de Paraná, Brasil. Es a partir de la realidad local investigada, que las autoras exponen el contexto de análisis y sus indicadores que pueden interferir en el proceso de salud-enfermedad vivido por las docentes. Las autoras de este acápite destacan las desigualdades, que producen sufrimiento y formas de subjetivación que expresan opresiones. Por fin, hay una investigación de campo que apunta a explicitar y examinar la realidad de este lugar, con el objetivo de producir elementos que puedan apuntalar planificaciones y prácticas en diferentes ámbitos, además de acciones técnicas, políticas, administrativas y sociales.

Finalmente en el Capítulo 10 Auzy Sousa, Edna Barreto, Maria Lima y Paulo de Oliveira discuten las prácticas de cuidado proporcionadas a las mujeres parturientas y los desafíos de la humanización en un hospital de la Amazonia brasileña, asociado al sistema único de salud (SUS). El Capítulo analiza los dispositivos de acompañamiento a las púerperas en un hospital del interior del estado de Pará, desde la perspectiva de las usuarias. Aún cuando no se trata de situaciones que cada mujer atraviesa con frecuencia sino esporádicamente a lo largo de su etapa reproductiva, esta

contribución es relevante, en tanto representa parte de la vida cotidiana; la experiencia del parto como evento en principio ambivalente para las mujeres (por la mixtura de elementos de deseo, expectativas, mandatos, dolor físico, angustia emocional, etc.) pone en juego los imaginarios y símbolos de parturientas y dispositivos médicos, que reproducen o cuestionan la lógica dominante que nunca está de más visibilizar y discutir, especialmente en el ámbito académico.

Este libro representa una oportunidad para profundizar en los debates actuales acerca de género, vida cotidiana y trabajo, contribuyendo así a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. Esperamos que disfruten de su lectura y que esta obra nos inspire a todas y todos a seguir trabajando por la transformación social.

Salvador de Bahía, 30 de Mayo de 2023



# **1. El impacto de la pandemia por la COVID-19 en las brechas de género en América Latina. Un estudio de mediano plazo (2014-2022)**

Eugenio Actis Di Pasquale<sup>1</sup>

## **Introducción**

La crisis económica, sanitaria y humanitaria generada como consecuencia de la pandemia por la COVID-19 fue desigual entre países, habida cuenta de las diferencias estructurales y la evolución que ya presentaban durante los años previos. Tal como se destaca en la bibliografía, la región de Latinoamérica y el Caribe entre los años 2014 y 2019 estuvo prácticamente estancada: el crecimiento promedio había sido de sólo 0,3%, razón por la cual se produjo una disminución del PIB por habitante en el período (CEPAL, 2021a).

En este contexto, irrumpe la pandemia y los distintos países fueron tomando medidas sanitarias de contención y distanciamiento social que afectaron a la economía y el mundo del trabajo. Esto provocó caídas en los niveles de producción que alcanzaron el 40% en algunos países durante abril y mayo, llegando al 9,1% en el conjunto de la región durante 2020. De acuerdo a Maurizio (2021) la tasa de ocupación promedio llegó en 2020 a un mínimo histórico y significó que más de 26 millones de personas perdieron sus puestos de trabajo.

A partir de este contexto y teniendo en cuenta las tendencias de mediano plazo del mercado de trabajo de cada país, en este capítulo analizamos el impacto diferencial entre mujeres y varones debido a la pandemia por COVID-19 y la salida de esa crisis en una etapa que denominaremos pospandemia. Para ello abordaremos las problemáticas a partir de las si-

---

<sup>1</sup> Grupo Estudios del Trabajo (CIEyS-FCEyS-UNMdP). E-mail: edipasq@mdp.edu.ar

güentes dimensiones que conforman las tres secciones del presente estudio: 1) participación laboral, ocupación y desocupación, 2) segregación ocupacional y brecha salarial, y 3) acceso a la protección y seguridad social.

El período de análisis lo comenzamos en 2014, lo que nos permite estudiar las tendencias de mediano plazo (prepandemia), habida cuenta del período de estancamiento económico en la región de Latinoamérica. Luego con información trimestral, lo ocurrido durante el año 2020 (pandemia) y la salida de la crisis entre 2021 y 2022 (pospandemia). La fuente de datos utilizada es la plataforma estadística de la OIT denominada ILOSTAT<sup>2</sup> que permite cierta comparabilidad entre países. La región de Latinoamérica y el Caribe (LAC) está conformada por 33 países, sin embargo, una gran parte de estos tiene incompleta la serie de indicadores trimestrales para el período bajo análisis. En este sentido, aclaramos para cada uno de los indicadores la cantidad de países con los que se cuenta información, que son como máximo trece.

## **Participación laboral, ocupación y desocupación**

En esta sección se analizan las tasas básicas de mercado de trabajo tanto para mujeres como para varones de 15 y más años: tasa de participación (cociente entre la Población Económicamente Activa –PEA- y la Población Total), tasa de empleo (cociente entre la Población Ocupada y la Población Total) y tasa de desocupación (cociente entre la Población Desocupada y la PEA). En un primer apartado se analiza la dinámica prepandemia en el período 2014-2019 y luego los efectos negativos durante la pandemia seguida de la posterior recuperación en 2021 y 2022.

### **Desaceleración y reducción de las brechas de género (2014-2019)**

Los años previos a la declaración de la emergencia sanitaria mundial por la COVID-19, América Latina venía experimentando una desaceleración en el crecimiento de la participación laboral femenina, en comparación con el registrado en la segunda mitad del siglo XX (Gasparini & Marchionni, 2015)<sup>3</sup>. La comparación de los valores alcanzados en 2014 y

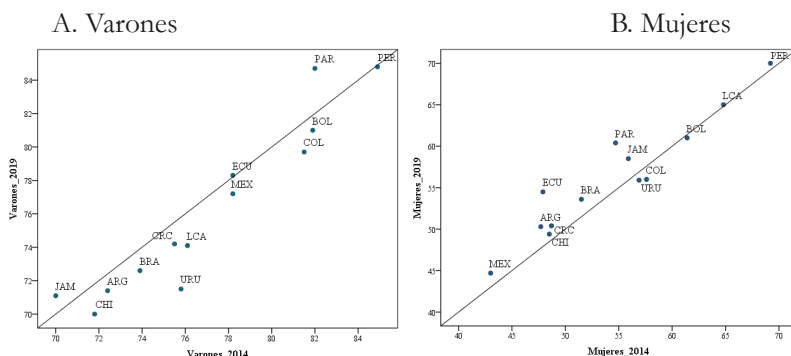
---

2 Más información en: <https://ilostat.ilo.org/es/about/get-started/>

3 Este cambio se registra a partir de los primeros años de la década del 2000. Sin embargo, el caso de Argentina fue una excepción dado que a partir de ese momento se produjo un estancamiento en la participación femenina, situación que fue matizada con

2019 da cuenta que en la mayor parte de los países la participación laboral femenina aún continuaba en aumento. Como contrapartida, las variaciones de la tasa de participación masculina fueron eminentemente negativas (Gráfico 1.1). Estos cambios provocaron que la brecha entre la tasa de participación femenina y masculina se reduzca en todos los países, excepto en Colombia. No obstante, esa diferencia aún seguía siendo superior a 20 puntos porcentuales (p.p.) en más de la mitad de los países, llegando a 32,5 p. p. en México.

**Gráfico 1.1 América Latina (13 países):  
Tasas de participación femenina y masculina (en porcentajes).  
Población de 15 y más años (2014 y 2019).**



Fuente: elaboración propia en base a datos ILOSTAT.

\*debido a que no se encuentra disponible el dato de 2014 para Santa Lucía, se utilizó el más cercano disponible, 2017.

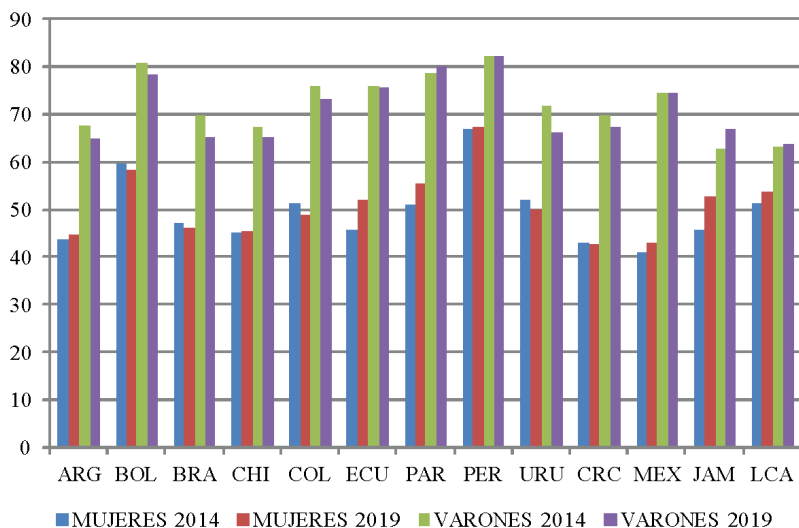
Respecto al nivel de empleo la situación fue similar. La tasa de empleo femenina aumentó en los distintos territorios de la región, excepto en Bolivia, Brasil, Colombia y Uruguay, llegando en promedio al 50% de las mujeres en edad de trabajar. Por el contrario, la tasa de empleo masculina disminuyó en la mayor parte de los países (Gráfico 1.2), ubicándose en promedio en el 71%. En este sentido, al igual que en la participación laboral, si bien la brecha entre mujeres y varones se redujo de manera considerable entre 2014 y 2019, aún persistían amplias diferencias en todos los países. Las brechas más elevadas se presentaban en México (31,4 p.p.), Paraguay (24,8 p.p.), Costa Rica (24,6 p.p.) Colombia (24,5p.p.) y Ecuador (23,8 p.p.).

---

algunos años de descenso (Beccaria et al., 2017).



**Gráfico 1.2 América Latina (13 países): Tasa de empleo por sexo (en porcentajes). Población de 15 y más años (2014 y 2019).**

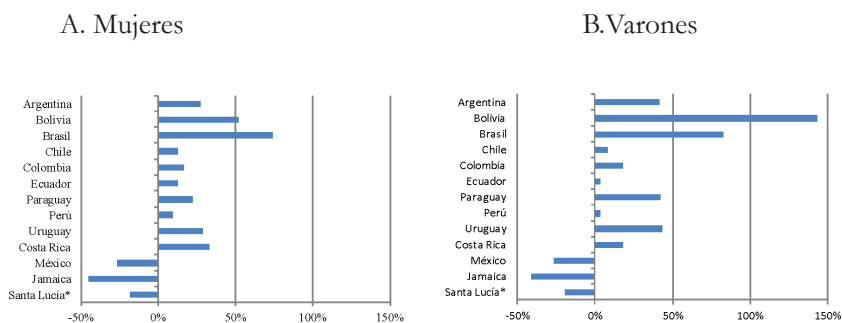


Fuente: elaboración propia en base a datos ILOSTAT.

\*debido a que no se encuentra disponible el dato de 2014 para Santa Lucía, se utilizó el más cercano disponible, 2017.

El período 2014-2019 fue el de menor crecimiento para las economías de América Latina y el Caribe en las últimas siete décadas (CEPAL, 2019). Es más, algunos países de la región entraron en fases de recesión, tal como sucedió en Argentina desde mediados de 2018. Es por este motivo que las tasas de desocupación mostraron aumentos generalizados en la mayor parte de los países (Gráfico 1.3). Y en aquellos en los que la tasa masculina se incrementó en mayor proporción que la femenina, la brecha se redujo (Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Paraguay y Uruguay). Sin embargo, en todos los países de la región (excepto México) las tasas de desempleo femeninas continuaban siendo considerablemente superiores a las masculinas, tal como venía sucediendo en los años anteriores (CEPAL, 2014).

**Gráfico 1.3 América Latina (13 países). Variación de las tasas de desocupación femenina y masculina (en porcentajes). Población de 15 y más años (2014 y 2019).**



Fuente: elaboración propia en base a datos ILOSTAT.

\*debido a que no se encuentra disponible el dato de 2014 para Santa Lucía, se utilizó el más cercano disponible, 2017.

La dinámica del mercado de trabajo durante este período la podemos resumir a través del análisis conjunto de las tres tasas básicas presentadas: tasa de participación (TP), tasa de empleo (TE) y tasa de desocupación (TD). Respecto a las mujeres, podemos determinar cuatro grupos de países con comportamientos similares: 1) Mayor incremento de la TE que de la TP, con lo cual cae la desocupación (México, Jamaica y Santa Lucía); 2) Mayor aumento de la TP que de la TE, por ende, aumenta la desocupación (en Argentina, Ecuador, Paraguay y Perú, probablemente por efecto trabajador adicional); 3) Crece la TP y disminuye o se mantiene la TE, con lo cual, también crece la desocupación (Brasil, Chile y Costa Rica); y 4) Mayor descenso de la TE que de la TP, entonces creció el número de desocupadas (Bolivia, Colombia y Uruguay). Por su parte, en el caso de los varones, el comportamiento preponderante fue este último (Tabla 1.1).

**Tabla 1.1 América Latina (13 países). Resumen de la dinámica laboral prepandemia. Población de 15 y más años (2014 y 2019).**

Región/ Países	MUJERES		VARONES	
	Tasa de participación (TP) vs Tasa de Empleo (TE)	Cantidad de desocupadas	Tasa de participación (TP) vs Tasa de Empleo (TE)	Cantidad de desocupados
<i>Sudamérica (9/12)</i>				
Argentina	Mayor incremento en la TP que en la TE	+	Mayor disminución en la TE que en la TP	+
Bolivia	Disminuye la TE y se mantiene constante la TP	+	Mayor disminución en la TE que en la TP	+
Brasil	Aumenta la TP y disminuye la TE	+	Mayor disminución en la TE que en la TP	+
Chile	Aumenta la TP y se mantiene constante la TE	+	Mayor disminución en la TE que en la TP	+
Colombia	Mayor disminución en la TE que en la TP	+	Mayor disminución en la TE que en la TP	+
Ecuador	Mayor incremento en la TP que en la TE	+	Se mantienen constantes	=
Paraguay	Mayor incremento en la TP que en la TE	+	Mayor incremento en la TP que en la TE	+
Perú	Mayor incremento en la TP que en la TE	+	Se mantienen constantes	=
Uruguay	Mayor disminución en la TE que en la TP	+	Mayor disminución en la TE que en la TP	+
<i>Centroamérica y México (2/8)</i>				
Costa Rica	Aumenta la TP y disminuye la TE	+	Mayor disminución en la TE que en la TP	+
México	Mayor incremento en la TE que en la TP	-	Disminuye la TP y se mantiene constante la TE	-
<i>Caribe (2/13)</i>				
Jamaica	Mayor incremento en la TE que en la TP	-	Mayor incremento en la TE que en la TP	-
Santa Lucía*	Mayor incremento en la TE que en la TP	-	Disminuye la TP y se mantiene constante la TE	-

Fuente: elaboración propia en base a datos ILOSTAT.

\*debido a que no se encuentra disponible el dato de 2014 para Santa Lucía, se utilizó el más cercano disponible, 2017.

Es decir, en el período previo a la pandemia, la mayoría de los países de la región estaban experimentando aumentos en la participación femenina, a la par que caía el empleo masculino. Sin embargo, ese crecimiento se expresaba preferentemente como desocupadas, dado que no siempre se correspondía con una mayor inserción ocupacional. Ello, sumado a los países en que se destruyó empleo femenino, hizo que la región se encuentre al final de 2019 con un mercado de trabajo deteriorado.

## El impacto de la pandemia y la recuperación pospandemia

La crisis generada por la pandemia del COVID-19 impactó negativamente en la ocupación y en las condiciones laborales de las mujeres en América Latina y el Caribe, generando un retroceso de más de una década en los avances logrados en materia de participación laboral (CEPAL, 2021b).

Como era de esperar, los niveles de desocupación se dispararon, aunque a diferencia de otras crisis económicas, ese aumento no fue proporcional a la disminución en el nivel de empleo, habida cuenta de las distintas medidas de aislamiento que se establecieron en cada país que impedían la circulación para la búsqueda de un trabajo. En este sentido, el aumento de la tasa de desocupación se encuentra explicado en una baja proporción por el mayor número de desocupados, y en un mayor porcentaje por la menor participación en el mercado de trabajo (equivalente a la menor cantidad de ocupados). Por ende, la inactividad alcanzó niveles máximos históricos en la mayor parte de la región.

Por otra parte, se presentaron diferencias entre sexos tanto en el nivel de desocupación alcanzado como en el momento del año en que se alcanzó el valor más alto en este guarismo. Respecto a lo primero, en la mayor parte de los países, la desocupación masculina aumentó en mayor proporción que la femenina, lo que generó que la brecha se reduzca hasta llegar a invertirse en algunos países (como el caso de Perú y México), fenómeno que ocurre en forma regular durante las crisis económicas (CEPAL, 2014). En cuanto a lo segundo, el mayor incremento interanual para los varones se dio prioritariamente en el segundo trimestre de 2020, mientras que para las mujeres fue durante el tercer trimestre de ese año (sólo en Argentina, Colombia y Ecuador se dio en el segundo trimestre). Incluso en Uruguay la mayor tasa de desocupación femenina se alcanzó durante el último trimestre de 2020. Los factores que determinan este comportamiento diferencial se pueden encontrar asociados a la mayor carga de los cuidados por parte de las mujeres. En rigor, al estar suspendidas las clases en la mayor parte de los países<sup>4</sup> y al ser las mujeres quienes realizan la mayor parte de las actividades de cuidado de dependientes, la participación en el mercado como buscadoras de empleo se demoró un trimestre más que en el caso de los varones. Asimismo, otro factor puede estar relacionado con el efecto trabajador(a) adicional de grupos poblacionales de menores ingresos familiares o bien que sufrieron las mayores pérdidas de fuentes

---

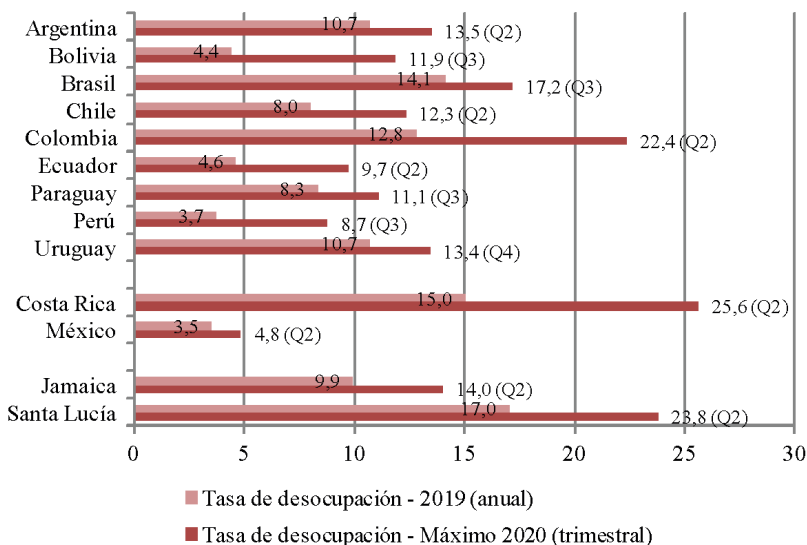
4 En el segundo trimestre de 2020, 32 de los 33 países de LAC cerraron sus establecimientos, y en el tercer trimestre fueron 25 (CEPAL-UNESCO, 2020).

de ingresos. Como se demuestra en diversos estudios, la respuesta de trabajadoras secundarias se da con cierto rezago a la disminución del ingreso total familiar o bien al aumento de la desocupación de los jefes de hogar (Actis Di Pasquale y Gallo, 2020).

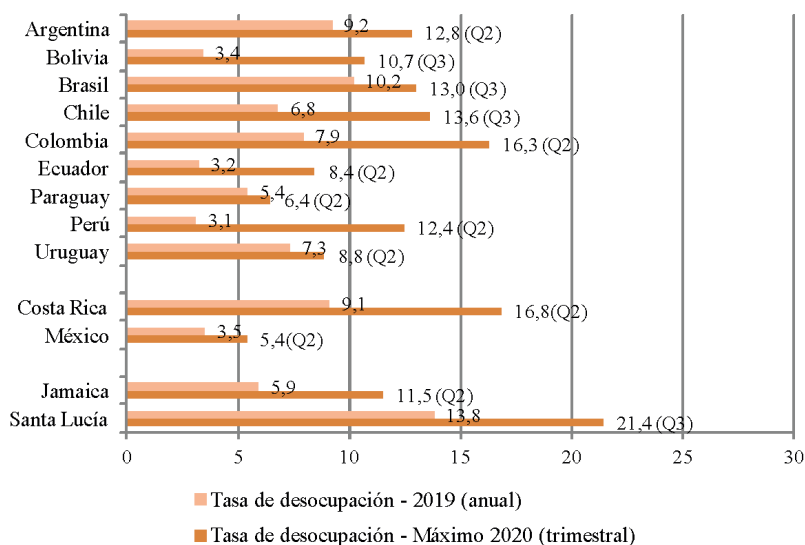
Los valores más elevados durante el año 2020 tanto para mujeres como para varones se dieron en Costa Rica (25,6% y 16,8% respectivamente), Santa Lucía (23,8 y 21,4%) y Colombia (22,4% y 16,3%). Mientras que los niveles más bajos de la tasa de desocupación femenina se registraron en México (4,8%), Perú (8,7%) y Ecuador (9,7%) y de la tasa masculina en México (5,4%), Paraguay (6,4%) y Ecuador (8,4%) (Gráfico 1.4).

**Gráfico 1.4 América Latina (13 países).  
Tasa de desocupación femenina y masculina (en porcentajes),  
2019 (anual) y máximo 2020 (trimestral).**

A - Mujeres



## B – Varones



Fuente: elaboración propia en base a datos ILOSTAT.

El mayor descenso del nivel de empleo se dio durante el segundo trimestre de 2020 en casi todos los países (excepto Brasil que lo tuvo durante el tercer trimestre) y luego comenzó una recuperación. Sin embargo, se observa que para las mujeres el impacto fue mayor que para los varones y la recuperación más lenta. Únicamente Argentina y Uruguay tuvieron una aparente paridad entre sexos en la variación del nivel de ocupación, siendo éste último el país el que tuvo el menor impacto negativo.

Los países donde se registraron las mayores caídas del nivel de ocupación fueron: Perú, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador y Chile. Asimismo, en Ecuador y Paraguay el empleo masculino logró recuperarse al cuarto trimestre de 2020 en un nivel muy cercano al que se encontraba en el período prepandemia, mientras que el empleo femenino aún registraba pérdidas (Gráfico 1.5).

La comparación entre los niveles de empleo del primer trimestre de 2019 y primer trimestre de 2022 dan cuenta del grado de recuperación diferencial entre países y al interior de los mismos. Solamente Argentina y Bolivia presentaron significativos aumentos del empleo tanto para mujeres como para varones, siendo el incremento superior para ellas. En el otro extremo, en Colombia y Costa Rica disminuyó el empleo para ambos sexos.

El resto de los países evidencian resultados mixtos, aunque se destaca que el nivel de empleo de las mujeres tuvo un impacto negativo menor que el de los varones, recuperando los niveles prepandemia (Tabla 1.2).

**Tabla 1.2 América Latina (13 países). Comparación prepandemia (II-2019) y pospandemia (II-2022) de las Tasas de empleo femenina y masculina. Población de 15 y más años.**

Región/ Países	Mujeres			Varones		
	2019 (II) (%)	2022 (II) (%)	Variación 2019- 2022 (en p.p.)	2019 (II) (%)	2022 (II) (%)	Variación 2019- 2022 (en p.p.)
<i>Sudamérica (9/12)</i>						
Argentina	45,1	48,8	+3,7	64,4	67,8	+3,4
Bolivia	64,3	69,1	+4,9	79,3	82,7	+3,4
Brasil	47,4	47,8	+0,4	67,2	68,3	+1,1
Chile	45,7	45,6	-0,1	65,0	65,0	0,0
Colombia	46,1	44,5	-1,7	70,6	69,9	-0,8
Ecuador	52,5	52,2	-0,3	75,8	75,9	+0,1
Paraguay	54,3	54,0	-0,3	77,8	77,4	-0,4
Perú	65,2	65,2	0,0	78,7	77,7	-1,1
Uruguay	49,5	50,2	+0,6	66,4	66,4	-0,1
<i>Centroamérica y México (2/8)</i>						
Costa Rica	45,3	42,8	-2,5	69,4	66,6	-2,8
México	43,4	43,7	+0,3	74,5	74,0	-0,4
<i>Caribe (2/13)</i>						
Jamaica	53,4	54,1	+0,7	69,2	67,2	-1,9
Santa Lucía*	54,0	50,4	-3,6	60,7	65,7	+5,0

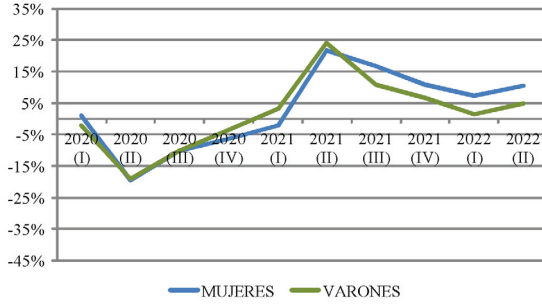
Fuente: elaboración propia en base a datos ILOSTAT.

\*debido a que no se encuentra disponible el dato de 2014 para Santa Lucía, se utilizó el más cercano disponible, es decir, 2017.

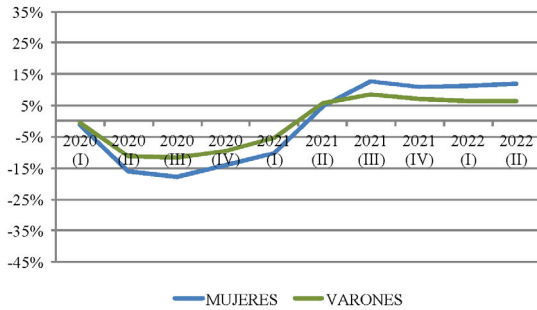
Referencias: con celeste, las variaciones menores o iguales a  $\pm 0,3$  p.p.;  
con verde, los incrementos superiores a  $0,3$  p.p.;  
con rojo, las disminuciones mayores a  $0,3$  p.p.

**Gráfico 1.5 América Latina (países seleccionados). Variación interanual trimestral de la Tasa de Empleo femenina y masculina (en porcentajes). Población de 15 y más años (2014 y 2019).**

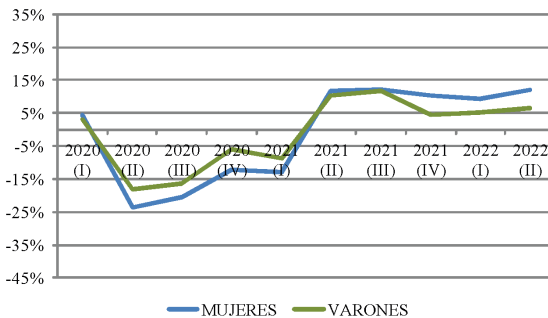
A. Argentina



B. Brasil

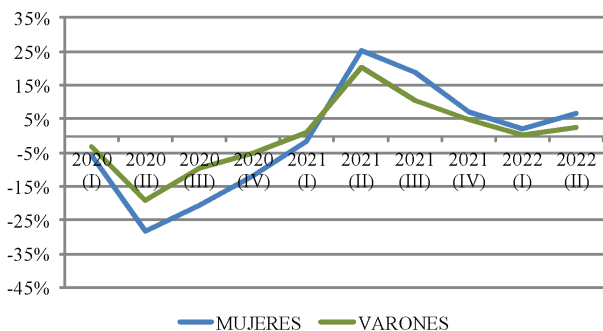


C. Chile

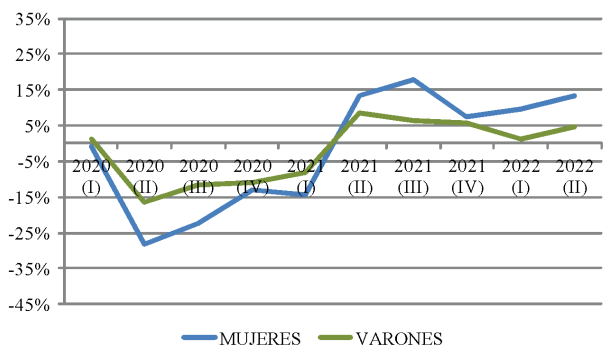




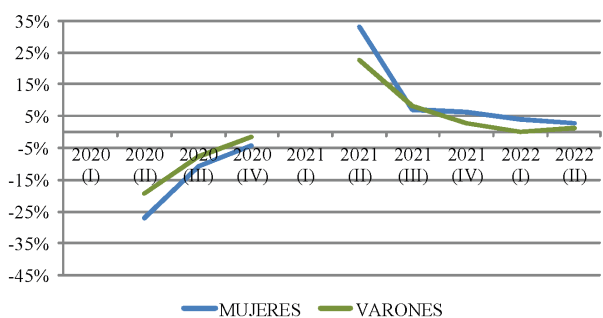
### D. Colombia



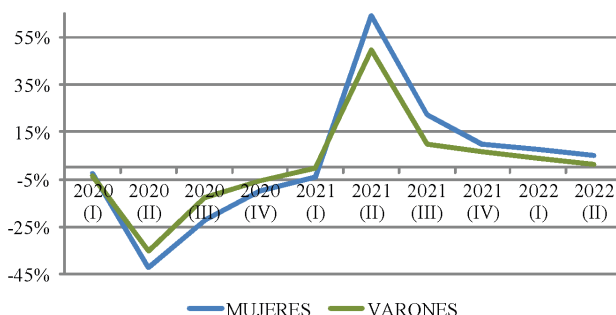
### E. Costa Rica



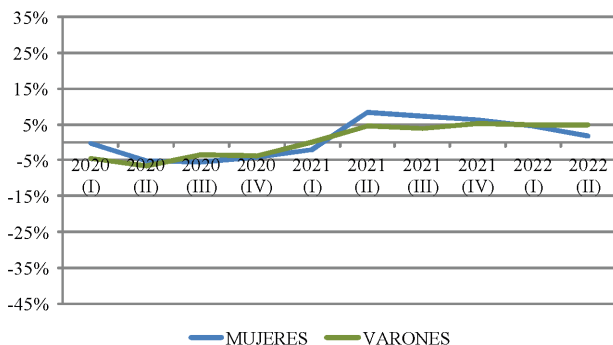
### F. Ecuador



## G. Perú



## H. Uruguay



Fuente: elaboración propia en base a datos ILOSTAT.

## Segregación y brecha salarial

La segregación ocupacional por razones de género es un fenómeno ampliamente estudiado en la literatura y se presenta de dos maneras: horizontal y vertical. La primera se refiere cuando mujeres y varones trabajan en sectores económicos diferentes. Mientras que la segunda, cuando trabajan en un mismo sector y ocupan posiciones diferentes, las mujeres las más bajas y los varones las más altas (Wainerman, 1996; Anker, 1998; Flückiger & Silber, 1999). Por lo general, las ramas con mayor presencia de mujeres son aquellas en que se encuentran las denominadas ocupaciones de cuidado (Enseñanza, Salud y Servicio doméstico). En cambio las ramas con mayor presencia de varones son aquellas que comúnmente se aso-

cian a “saberes masculinos” (Construcción y Transporte). Por ende, como se puede apreciar, el origen de la segregación se encuentra en múltiples factores sociales, los cuales denotan la existencia de roles e identidades socialmente construidos. Estas dos vertientes del fenómeno de la segregación, en conjunto con la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado entre mujeres y varones, generan la denominada brecha salarial mensual en contra de las mujeres.

En esta sección, analizaremos el impacto de la pandemia en la segregación ocupacional (horizontal y vertical) y en la brecha salarial mensual.

## **Impacto en la estructura ocupacional y la composición por sexo de las ocupaciones**

En plena pandemia, si bien la caída del empleo afectó a casi la totalidad de las ramas de actividad<sup>5</sup> de cada territorio, hay un patrón que se repite debido a las medidas de restricción que se impusieron en la mayoría de los países: la persistente caída del empleo a partir del segundo trimestre de 2020 y hasta fin de año en “Arte, entretenimiento y recreación”, “Actividades de alojamiento y servicio de comidas” (ambas con mayor impacto negativo entre las mujeres) y “Actividades de los hogares como empleadores” (con mayor proporción de mujeres)<sup>6</sup>. De hecho, de acuerdo a la CEPAL (2021b), los dos últimos sectores económicos se categorizaron durante el periodo como los que presentan mayor riesgo en términos del

---

5 Para analizar las ramas de actividad se utilizó la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIU o ISIC-Rev.4, por sus siglas en inglés) a nivel de letra que define 22 categorías a saber: A. Agricultura; silvicultura y pesca; B. Explotación de minas y canteras; C. Industria; D. Electricidad; suministro de gas, vapor y aire acondicionado; E. Abastecimiento de agua; actividades de alcantarillado, gestión de residuos y remediación; F. Construcción; G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas; H. Transporte y almacenamiento; I. Actividades de alojamiento y servicio de comidas; J. Información y comunicación; K. Actividades financieras y de seguros; L. Actividades inmobiliarias; M. Actividades profesionales, científicas y técnicas; N. Actividades administrativas y de servicios de apoyo; O. Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria; P. Educación; P. Actividades de salud humana y trabajo social; R. Arte, entretenimiento y recreación; S. Otras actividades de servicios; T. Actividades de los hogares como empleadores; actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio; U. Actividades de organismos y organizaciones extraterritoriales; X. No clasificado en otra parte.

6 Algunas excepciones durante el segundo trimestre de 2020 fueron: Bolivia, donde la rama con mayor pérdida de empleo fue Agricultura; silvicultura y pesca; México, que fue el único país que registró aumentos del número de ocupadas en la rama Actividades de los hogares como empleadores, es decir, servicio doméstico.

volumen de la producción y del empleo junto con el comercio y las industrias manufactureras, si es que continuaban con las medidas para frenar los contagios. Como ya mencionamos, estos sectores se encuentran altamente feminizados, tal como Enseñanza y Salud, pero en éstas ese tipo de riesgo laboral era bajo.

Por otra parte, dada la estructura productiva de cada país, las ramas que explican la caída del empleo en 2020 difieren aunque no sustancialmente. En rigor, podemos encontrar tres grupos de países con similares comportamientos al estudiar las tres ramas de actividad que explicaron más de la mitad de la caída del empleo durante el segundo trimestre de 2020. En el caso de las mujeres de Argentina, Brasil, Chile y Costa Rica fueron las ramas Comercio, Alojamiento y comidas y Servicio doméstico las que tuvieron la mayor incidencia. En Bolivia, Ecuador y Perú, las mismas dos primeras ramas junto con Agricultura, silvicultura y pesca. En cambio en México, en vez de esta última, fue Industrias manufactureras (Tabla 1.3). Tengamos presente que la industria de la maquila y el ensamblaje es un sector altamente feminizado en este país (de la O Martínez, 2006).

**Tabla 1.3 América Latina (8 países). Las tres ramas de actividad que explican más de la mitad de la caída del empleo femenino en cada país durante el segundo trimestre de 2020.**

País	Ramas de actividad				
	Comercio	Alojamiento y comidas	Servicio doméstico	Agricultura; silvicultura y pesca	Manufactura
Argentina	2	3	1		
Brasil	2	3	1		
Chile	1	3	2		
Costa Rica	3	2	1		
Bolivia	2	3		1	
Ecuador	1	3		2	
Perú *	1	2		3	
México	1	2			3

Fuente: elaboración propia en base a datos ILOSTAT.

\* En este país explica el 47% de la caída del empleo

En cambio, entre los varones de Argentina, Brasil, Ecuador y México, las ramas Comercio, Construcción e Industria explicaron más de la mitad de la disminución del número de ocupados. En Bolivia, Chile y Costa Rica, las mismas dos primeras ramas junto con Agricultura, silvicultura y pesca. En cambio en Perú, en vez de esta última, fue Transporte (Tabla 1.4).

**Tabla 1.4 América Latina (8 países). Las tres ramas de actividad que explican más de la mitad de la caída del empleo masculino en cada país durante el segundo trimestre de 2020.**

País	Ramas de actividad				
	Comercio	Construcción	Manufactura	Agricultura; silvicultura y pesca	Transporte
Argentina	2	1	3		
Brasil	1	2	3		
Ecuador	3	1	2		
México	3	2	1		
Bolivia	3	2		1	
Chile	3	1		2	
Costa Rica*	2	1		3	
Perú	3	2			1

Fuente: elaboración propia en base a datos ILOSTAT.

\* En este país explica el 47% de la caída del empleo

En este sentido, dado que el impacto fue mayor entre las mujeres, tanto en las ramas feminizadas como también en aquellas en que tradicionalmente se presenta una cierta paridad entre sexos, cayó la proporción de mujeres en el mercado de trabajo. Si consideramos el conjunto de ocupaciones, previo a la pandemia, en Costa Rica y México había en promedio 64 mujeres ocupadas por cada 100 varones; en Bolivia, Perú y Uruguay, más de 82 por cada 100; y en el resto de los países entre 72 y 78 cada 100. Durante el segundo trimestre de 2020 cayó de manera sustantiva la feminización en casi todos los países (aunque con una alta dispersión). Las excepciones fueron México y Uruguay que tuvieron incrementos leves. Ya en 2022, con la recuperación económica y laboral que se fue generando en todos los países, la composición por sexo en las ocupaciones se vio modificada respecto a 2019. En la pospandemia países como Bolivia y México tienen una

mayor feminización; Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, Perú y Uruguay, se encuentran con niveles similares; y Argentina, surge como el único país con casi la misma composición que en la prepandemia (Tabla 1.5).

**Tabla 1.5 América Latina (10 países).  
Índice de Feminización (IF) de la población ocupada de 15  
y más años. Segundo trimestre de los años 2019 a 2022.**

<b>País</b>	<b>2019 (II)</b>	<b>2020 (II)</b>	<b>2021 (II)</b>	<b>2022 (II)</b>	<b>Variación 2019-2020</b>	<b>Variación 2019-2022</b>	<b>Feminización 2022/ 2019</b>
Argentina	0,784	0,774	0,746	0,785	-0,010	0,001	=
Bolivia	0,856	0,814	0,868	0,879	-0,042	0,023	+ +
Brasil	0,756	0,720	0,711	0,750	-0,035	-0,005	-
Chile	0,725	0,689	0,697	0,731	-0,036	0,007	+
Colombia	s.d.	0,634	0,649	0,689	s.d.	s.d.	s.d.
Costa Rica	0,647	0,566	0,592	0,640	-0,082	-0,008	-
Ecuador	0,724	0,653	0,708	0,720	-0,071	-0,003	-
México	0,642	0,649	0,645	0,663	0,007	0,021	+ +
Perú	0,828	0,747	0,806	0,833	-0,081	0,005	+
Uruguay	0,814	0,818	0,849	0,823	0,003	0,009	+

Fuente: elaboración propia en base a datos ILOSTAT.

Referencias: s.d., sin datos.

La última columna representa la magnitud de la variación de la anteúltima columna considerando como sustancialmente menor (-) a las disminuciones superiores a 0,01, menor (-) a las que se encuentran entre 0,001 y 0,01, igual (=) a aquellas variaciones iguales o menores al  $\pm 0,001$ , mayor (+) a los incrementos que se encuentran entre 0,001 y 0,01, sustancialmente mayor (+ +) a los aumentos por encima de 0,01.

La semaforización indica el impacto de esa variación sobre las brechas entre mujeres y varones: verde, se reduce la brecha; rojo, aumenta; celeste, se mantiene.

Sin lugar a dudas, la destrucción de puestos de trabajo provocó cambios en la denominada segregación horizontal por razones de género. Un indicador para estimar su evolución es el Índice de Disimilitud (ID)<sup>7</sup>, que

<sup>7</sup> El Índice de Disimilitud de Duncan y Duncan (1955) es una medida del grado de asimetría entre las ocupaciones que realizan varones y mujeres. El índice toma valores positivos, y cuando es igual a cero significa que no hay segregación. Su valor puede interpretarse como una medida del nivel de reacomodo necesario entre las ocupaciones que

mide el grado de asimetría entre sexos en el conjunto de ramas de actividad. En 2019, Ecuador, Perú y Bolivia tenían los valores más bajos (cercano a 0,30) y el resto de los países valores más elevados (alrededor de 0,35). En 2020, en los únicos territorios en que se produjo un incremento de la segregación fue en Bolivia y México, con lo cual el primero de éstos pasó a tener el nivel más elevado del conjunto de países analizados. Por otra parte, se destaca la fuerte caída del índice para Perú, y también Ecuador y Chile, el cual pasó a conformar el grupo de los de menor segregación. El resto de los países tuvo descensos menores. Esta reducción de la segregación ocupacional no debe ser entendida como algo positivo, no sólo porque se da en un contexto de destrucción de puestos de trabajo, sino porque las ocupaciones más perjudicadas fueron las que emplean a mayor proporción de mujeres. El análisis al 2022 da cuenta que la segregación pospandemia resulta menor que en prepandemia en casi todos los países (excepto Perú). Sin embargo, esto no debe ser entendido como si se presentara un reacondicionamiento entre las ocupaciones que realizan varones y mujeres (Tabla 1.6).

Para comprender esta situación y evitar sesgos interpretativos, debemos realizar un análisis de descomposición, dado que el ID puede variar por una modificación de la estructura ocupacional (efecto estructura) o bien, por cambios en la composición por sexo de las ocupaciones (efecto composición). Sin embargo, esta metodología presenta el problema de que la suma de ambos efectos no siempre suman el cambio efectivo en el ID. Por este motivo, se calcula un valor residual o también llamado efecto interacción, debido al posible tipo de relación que se presenta entre los cambios en la composición y en la estructura (Blau & Hendricks, 1979). Aunque otros autores señalan que el residual carece de significado, que tan sólo es un residuo (Anker, 1998).

---

realizan los varones y/o las mujeres para lograr la equidad en la participación de uno y otro sexo en el mercado laboral. La metodología de cálculo y la descomposición del índice se encuentran detalladas en el apéndice del presente capítulo.

**Tabla 1.6 América Latina (10 países). Índice de Disimilitud (ID) de la población ocupada de 15 y más años. Segundo trimestre de los años 2019 a 2022.**

País	2019 (II)	2020 (II)	2021 (II)	2022 (II)	Variación 2019-2020	Variación 2019-2022	Feminización 2022/ 2019
Argentina	0,371	0,354	0,367	0,334	-0,017	-0,037	- -
Bolivia	0,313	0,396	0,292	0,308	0,083	-0,005	-
Brasil	0,356	0,351	0,347	0,351	-0,005	-0,005	-
Chile	0,372	0,329	0,333	0,340	-0,043	-0,032	- -
Colombia	s.d.	0,367	0,382	0,365	s.d.	s.d.	s.d.
Costa Rica	0,349	0,336	0,357	0,341	-0,013	-0,008	-
Ecuador	0,287	0,255	0,255	0,274	-0,032	-0,013	- -
México	0,341	0,350	0,336	0,326	0,009	-0,015	- -
Perú	0,299	0,184	0,293	0,313	-0,115	0,014	+ +
Uruguay	0,361	0,338	0,358	0,357	-0,017	-0,004	-

Fuente: elaboración propia en base a datos ILOSTAT.

Referencias: s.d., sin datos;

La última columna representa la magnitud de la variación de la anteúltima columna considerando como sustancialmente menor (- -) a las disminuciones superiores a 0,01, menor (-) a las que se encuentran entre 0,001 y 0,01, igual (=) a aquellas variaciones iguales o menores al  $\pm 0,001$ , mayor (+) a los incrementos que se encuentran entre 0,001 y 0,01, sustancialmente mayor (+ +) a los aumentos por encima de 0,01.

La semaforización indica el impacto de esa variación sobre las brechas entre mujeres y varones: verde, se reduce la brecha; rojo, aumenta; celeste, se mantiene.

Para comprender esta situación y evitar sesgos interpretativos, debemos realizar un análisis de descomposición, dado que el ID puede variar por una modificación de la estructura ocupacional (efecto estructura) o bien, por cambios en la composición por sexo de las ocupaciones (efecto composición). Sin embargo, esta metodología presenta el problema de que la suma de ambos efectos no siempre suman el cambio efectivo en el ID. Por este motivo, se calcula un valor residual o también llamado efecto interacción, debido al posible tipo de relación que se presenta entre los cambios en la composición y en la estructura (Blau & Hendricks, 1979). Aunque otros autores señalan que el residual carece de significado, que tan sólo es un residuo (Anker, 1998).

Para el análisis consideramos las variaciones entre el segundo trimes-



tre de 2019 (prepandemia) y el segundo trimestre de 2022 (pospandemia). En términos generales, los cambios generados en la estructura ocupacional y la composición por sexo a partir de la pandemia, permanecieron en la pospandemia. Es decir, que no se produjo una recuperación de los valores al nivel previo a 2020 sino que se reconfiguró tanto la estructura como la composición. La descomposición del Índice de Disimilitud permite detectar tres grupos de países:

- 1) En Argentina, Brasil, México y Uruguay el efecto estructura es positivo, lo que implica que se produjeron cambios en la estructura ocupacional que provocarían una mayor segregación. En estos territorios, el efecto interacción contrarrestó lo anterior y por ende, el ID disminuyó.
- 2) En Perú se dio una dinámica similar al grupo anterior, pero el efecto composición positivo generó que la segregación sea mayor. Por ende, en este país se modificaron todas las dimensiones que impactan en una mayor asimetría entre las proporciones de ocupaciones que emplean mujeres y varones.
- 3) En Bolivia, Chile, Costa Rica y Ecuador fue el efecto estructura negativo el principal motivo de que mejore la asimetría entre sexos. Si bien en el segundo trimestre de 2020 se dio un cambio similar, la razón es diferente. En ese entonces, la destrucción de empleo mejoró la distribución de los ocupados de ambos sexos entre las diferentes ocupaciones. En 2022, el nivel de empleo femenino en la mayor parte de estos países superó al alcanzado en la prepandemia, a diferencia de los varones que no lograron recuperar el nivel de ocupación (ver Tabla 1.2). En este sentido, la reinserción ocupacional se dio con una mayor igualdad entre sexos por rama de actividad y el peso de las ramas más masculinas se redujo en términos relativos respecto a las femeninas.

Lo anterior implica que los cambios que se generaron en la estructura ocupacional por el efecto pandemia, continúan y, cualquiera sea el caso, los cambios generados en la segregación ocupacional no pueden entenderse necesariamente como una mejora en la equidad entre mujeres y varones.

**Tabla 1.7 América Latina (9 países). Descomposición de la variación interanual del Índice de Disimilitud entre 2019 (II) y 2022 (II).**

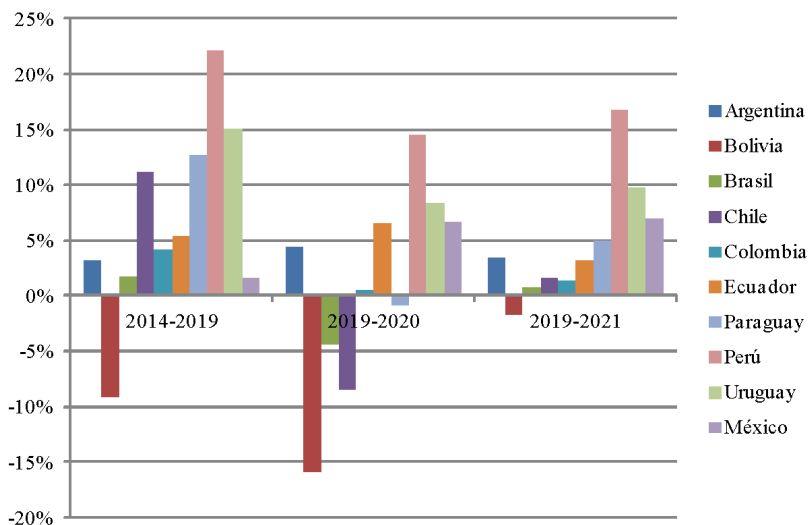
País	2019 (II) - 2022 (II)			
	$\Delta$ ID	Efecto composición	Efecto estructura	Residual
Argentina	<b>-0,037</b>	-0,017	0,042	-0,062
Bolivia	<b>-0,005</b>	-0,007	-0,065	0,067
Brasil	<b>-0,005</b>	0,002	0,601	-0,608
Chile	<b>-0,032</b>	-0,022	-0,110	0,100
Costa Rica	<b>-0,008</b>	0,013	-0,113	0,091
Ecuador	<b>-0,013</b>	-0,009	-0,068	0,064
México	<b>-0,015</b>	-0,015	0,298	-0,297
Perú	<b>0,014</b>	0,019	0,127	-0,132
Uruguay	<b>-0,004</b>	0,007	0,123	-0,134

Fuente: elaboración propia en base a datos ILOSTAT.

Nota: en esta tabla se excluye a Colombia debido a que no se poseen datos de 2019 para realizar la comparación.

Por otra parte, las dificultades de ascender en la escala jerárquica para la mayor parte de las mujeres ponen en evidencia la existencia del denominado “techo de cristal” (segregación vertical). Entre un 30% y un 40% de quienes ocupan puestos directivos son mujeres y esa proporción fue mejorando durante la prepandemia en la mayor parte de los países, con excepción de Bolivia. Sin embargo, durante la pandemia en cuatro países (Bolivia, Brasil, Chile y Paraguay) esa proporción disminuyó, lo que evidencia que la destrucción de puestos de trabajo incluyó mayor proporción de personal directivo femenino que masculino (Gráfico 1.6). La comparación entre 2019 y 2021 (último dato disponible) pone en evidencia que la situación de pandemia fue coyuntural y la tendencia de aumento aún continúa.

**Gráfico 1.6 América Latina (10 países). Variación interanual pre-pandemia, pandemia y pospandemia de la proporción de mujeres en puestos directivos de gestión total (en porcentajes). 2014, 2019 y 2021.**



Fuente: elaboración propia en base a datos ILOSTAT.

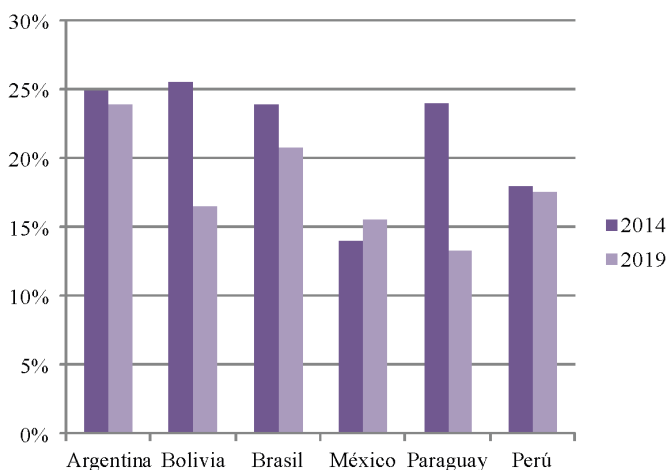
## La brecha salarial

La brecha de salarios mensuales se calcula a través de la diferencia porcentual entre el salario promedio de los varones y el salario promedio de las mujeres respecto al salario promedio de los varones. Numerosos estudios demuestran con metodologías econométricas que esta brecha está explicada en mayor proporción por la rama de actividad y las horas dedicadas al trabajo remunerado (Actis Di Pasquale y Atucha, 2003). Esta última causa motiva a algunos autores a utilizar el salario por hora en reemplazo del mensual y así comparar las remuneraciones sin el sesgo del tiempo dedicado a las actividades para el mercado. Sin embargo, el indicador por hora no resulta válido para dar cuenta de todos los factores que contribuyen a la construcción social de género. Es decir, la presencia de una brecha salarial mensual en contra de las mujeres, estaría demostrando la existencia de una división sexual del trabajo remunerado y no remunerado, la segregación horizontal y las diferencias en las jerarquías laborales.

Por otra parte, la importancia de la brecha salarial mensual radica en el hecho que permite analizar el acceso y control diferencial de los recursos materiales, no sólo para alcanzar el bienestar sino también para ejercer la participación en la toma de decisiones tanto fuera como dentro del hogar. En definitiva, el salario mensual es el que permite esta lectura y no un cociente que refleje la tasa salarial horaria.

En cinco de los seis países con disponibilidad de datos para el período analizado, se produjo una mejora en la brecha salarial entre 2014 y 2019 (Gráfico 1.7). La única excepción es México, aunque su nivel es el más bajo de todos (alrededor del 15%). Es probable que estos cambios se encuentren asociados a las modificaciones que se produjeron durante ese período en la segregación vertical y horizontal. Esto último debido a la incorporación de mujeres en ramas de actividad de mayor productividad y salario.

**Gráfico 1.7 América Latina (6 países). Evolución de la brecha salarial entre sexos entre 2014-2019 (en porcentajes).**



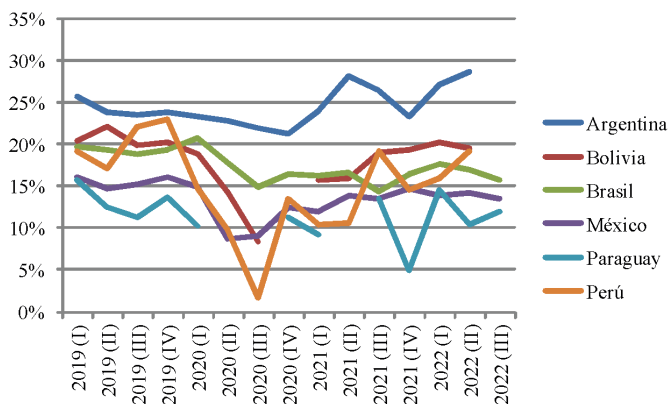
Fuente: elaboración propia en base a datos ILOSTAT.

Durante el año 2020, momento en que la segregación horizontal y vertical se reduce en un contexto de caída del empleo, también se produjeron reducciones en la brecha de ingresos en todos los países, aunque con distinta intensidad (Gráfico 1.8):

- Por un lado, en Argentina y Brasil la reducción fue la más baja, de alrededor de un punto porcentual (p.p.). Sin embargo, en la recuperación pospandemia, en Argentina la brecha se incrementó en 5 p.p. respecto a 2019 y en Brasil continuó cayendo.
- Por otro lado, en Bolivia, México y Perú se presentaron reducciones moderadas de alrededor de entre 6 y 8 p.p. Los valores a 2022 continuaron mejorando con respecto a 2019, con excepción de Perú que aumentó en poco más de 2 p.p.
- Finalmente, en Paraguay la reducción fue mayor, llegando a -12,5 p.p., continuando a la baja durante 2022.

Si bien los factores que incidieron en esas variaciones pueden ser determinados a partir de un análisis econométrico, ello excede al objetivo del presente capítulo. No obstante, podemos plantear una hipótesis en base a lo analizado hasta el momento. En rigor, las fuertes reducciones de la brecha salarial durante la pandemia se encuentran asociadas a la caída del empleo en sectores feminizados de bajos salarios que superó a la disminución del empleo de varones en sectores de bajos salarios. Recordemos el caso de Bolivia y Perú donde las ramas de actividades primarias explicaban un alto porcentaje de la caída del empleo de mujeres. Y dado que la de segregación ocupacional se modificó en pandemia y ese nivel continuó durante 2022 en la mayor parte de los países, es probable que en ciertos territorios la nueva estructura del empleo redunde en una menor brecha salarial (por el menor empleo de varones de altos salarios y/o mayor ocupación de mujeres de altos salarios), al mismo tiempo que ha crecido la participación de mujeres en puestos directivos.

**Gráfico 1.8 América Latina (6 países). Evolución trimestral de la brecha salarial entre sexos entre 2019-2022 (en porcentajes).**



Fuente: elaboración propia en base a datos ILOSTAT.

## **Acceso a la protección y seguridad social**

Para aproximarnos a esta dimensión consideramos dos fuentes de datos: los registros administrativos y las encuestas a hogares. La primera da cuenta únicamente de la población trabajadora cotizante al sistema de seguridad social, es decir, lo que usualmente se conoce como trabajo registrado. Mientras que la segunda, permite analizar al total de la población ocupada, ya sea que tenga un trabajo formal o informal, en relación de dependencia o independiente.

### **Los registros administrativos como fuente de datos del trabajo registrado**

Respecto a los registros administrativos, dentro de los cotizantes encontramos trabajadores en relación de dependencia, independientes o mixtos (es decir, personas con pluriempleo de distintas modalidades). Cada modalidad de trabajo registrado garantiza ciertos derechos básicos que pueden diferir en cada país y entre esas modalidades de ocupación. Por ejemplo, en Argentina hay seis modalidades de ocupación, tres de las cuales son en relación de dependencia y el resto, independientes. Si bien todos realizan aportes al sistema previsional, no todas poseen obra social, asignaciones familiares, seguros por riesgo del trabajo o por desempleo

(Casalí et al, 2018). Por ende, su composición no es homogénea, y los niveles de protección social son diferentes.

La pandemia y las distintas medidas de aislamiento aplicadas afectaron negativamente al trabajo registrado (Gráfico 1.9). Al analizar la evolución entre marzo y diciembre de 2020, encontramos que en Brasil se dio la mayor disminución (entre 9 países analizados), llegando a un mínimo en el mes de agosto, con una caída de 11,7% respecto a febrero de ese año (lo que representa 5,5 millones de trabajadores menos). De hecho, de acuerdo al Observatorio Laboral del BID<sup>8</sup>, fue el país que implementó la menor cantidad de programas de apoyo al empleo, dentro del grupo estudiado.

En el otro extremo se encuentran Argentina, Uruguay y Paraguay, donde el impacto negativo sobre el empleo fue el más bajo (-3% promedio), producto de los distintos programas de apoyo al empleo que se fueron estableciendo. Por ejemplo, en el primero de los países se desarrolló el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción<sup>9</sup>, la prohibición de despidos y la declaración de la COVID-19 como una enfermedad profesional a través del decreto 367 de abril de 2020. De hecho, Argentina encabeza el ranking mundial de UNI Global Union (2021) en cuanto al apoyo otorgado a los trabajadores durante la pandemia. En Uruguay, se establecieron medidas temporales de asistencia financiera/tributaria para garantizar la continuidad de micro y pequeñas empresas<sup>10</sup>. Por último, en Paraguay se llevó a cabo el Plan de Protección a Trabajadores formales impulsado, compuesto de cuatro tipos de subsidios<sup>11</sup>.

Por otro lado, en Chile y Perú, si bien la caída fue significativa durante los meses centrales (-10% promedio), la recuperación sobre fin de 2020 permitió que el nivel de cotizantes se encuentre cercano a los niveles prepandemia. En cambio, en Colombia, Costa Rica y México donde también se registraron fuertes impactos en los meses centrales, el nivel de cotizantes no llegó a recuperarse por completo, estando en diciembre de 2020 un 4% promedio por debajo de los valores de febrero.

La evolución pospandemia hasta junio de 2022 da cuenta de que en

---

8 La base de datos se encuentra disponible en: <https://observatoriolaboral.iadb.org/es/programas/>

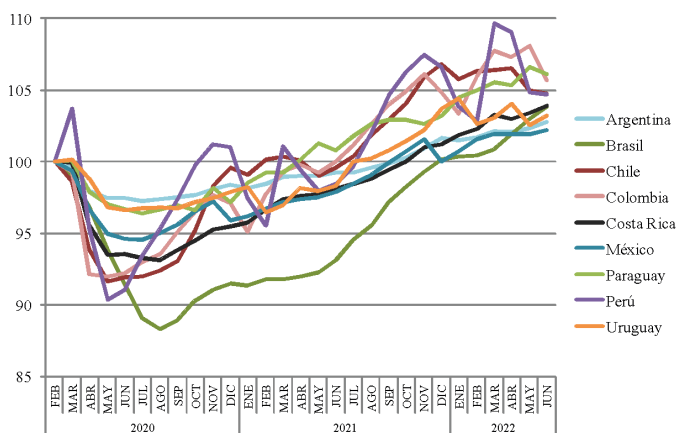
9 Más información en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/suplementos/2020040101NS.pdf>

10 Más información en: <https://www.uruguayxxi.gub.uy/es/respuesta-covid-19/recurso/medidas-y-herramientas-de-apoyo-a-las-mipymes/>

11 Más información en: <https://www.mtess.gov.py/noticias/el-empleo-se-esta-recuperando-en-forma-gradual-durante-la-pandemia-segun-datos-del-ministerio-de-trabajo-e-ips>

todos los países mejoraron los niveles de trabajo registrado, cuyos niveles se encuentran entre un 2% y un 6% más alto que en febrero de 2020. Sin embargo, en países como Argentina, México y Uruguay que habían tenido un menor impacto, ese crecimiento fue de los más bajos.

**Gráfico 1.9 América Latina (9 países). Trabajadores cotizantes de acuerdo con registros administrativos de cada país durante los meses de febrero de 2020 y junio de 2022.**  
Índice base febrero 2020 = 100.



Fuente: elaboración propia en base a Observatorio Laboral del BID

Los datos provenientes de encuestas a hogares nos permiten caracterizar a la población ocupada en dos grandes grupos: formales e informales. De acuerdo a la definición de informalidad adoptada en ILOSTAT que se encuentra basada en la XVII CIET de la OIT (2003), el empleo informal comprende a personas que en su trabajo principal eran: (a) trabajadores por cuenta propia, empleadores o miembros de cooperativas de productores empleados en sus propias empresas del sector informal; b) trabajadores por cuenta propia dedicados a la producción de bienes exclusivamente para uso final propio de su hogar; c) trabajadores familiares auxiliares, independientemente de que trabajen en empresas del sector formal o informal; o (d) empleados con trabajos informales, ya sean empleados por empresas del sector formal, empresas del sector informal o como trabajadores domésticos remunerados por hogares. Si bien el concepto de empleo informal diseñado permite a los países adaptarse a sus propias situaciones y necesidades, ello dificulta la comparabilidad entre países, aún

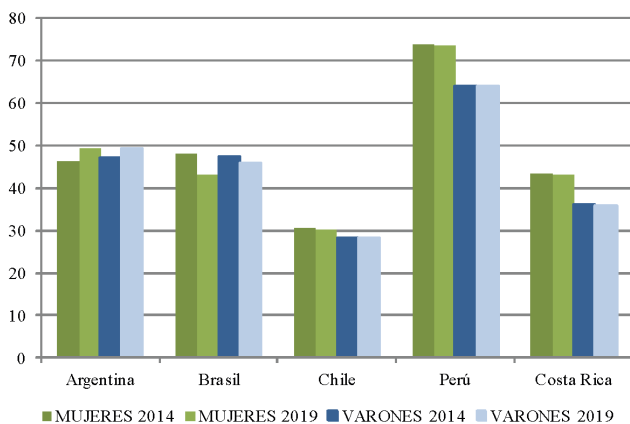


en las series armonizadas.

Para estudiar la informalidad en el período completo 2014-2022 sólo hay series de datos completas para cinco países. En la etapa prepandemia (Gráfico 1.10) se puede observar que Perú tiene el mayor porcentaje de trabajo informal, con una brecha de 10 puntos porcentuales entre mujeres (74%) y varones (64%). En Chile se presenta la informalidad más baja, cercana al 30%, con una brecha de tan solo 2 p. p. entre mujeres y varones. En ambos países, los niveles de informalidad prepandemia se mantuvieron casi constantes entre 2014 y 2019.

En niveles intermedios se encuentran Argentina, Brasil y Costa Rica, con valores cercanos al 40%, aunque cada país tiene sus particularidades. En Argentina, el empleo informal creció entre esos años por efecto de las políticas macroeconómicas implementadas (Actis Di Pasquale y Gallo, 2020), alcanzando niveles similares entre mujeres y varones. Por su parte, en Brasil hubo una mejora en la proporción de informalidad, que fue en mayor cuantía para las mujeres. En cambio, en Costa Rica, el nivel permaneció casi constante, perdurando la brecha de 7 puntos porcentuales entre sexos. Hay que tener presente que en este país el empleo informal tuvo un significativo crecimiento los cuatro años previos (Mora Guerrero, 2020).

**Gráfico 1.10 América Latina (5 países). Proporción de empleo informal por sexo, 2014 y 2019 (En porcentajes)**



Fuente: elaboración propia en base a datos ILOSTAT.

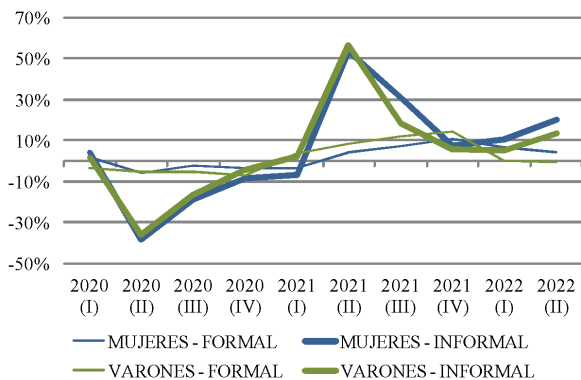
Como ya analizamos en la sección 1, durante la pandemia se produjeron caídas en el nivel de empleo, siendo las mujeres las más afectadas. También, al inicio de esta sección comparamos la evolución del número de cotizantes, donde el trabajo registrado se vio afectado aunque en distinta manera en cada país, pero al no contar con la información correspondiente, no pudimos distinguir entre sexos.

A partir de las encuestas a hogares podemos estudiar la evolución trimestral del empleo formal e informal por sexo durante la pandemia, detectando tres grupos de países. En el primero, integrado por Argentina, Costa Rica y Chile, el empleo informal se vio afectado en mayor proporción que el formal, en particular el que realizan las mujeres. Ello se puede ver en el Gráficos 1.11 con las curvas en forma de “V” durante 2020 con el valor más bajo para el segundo trimestre de ese año.

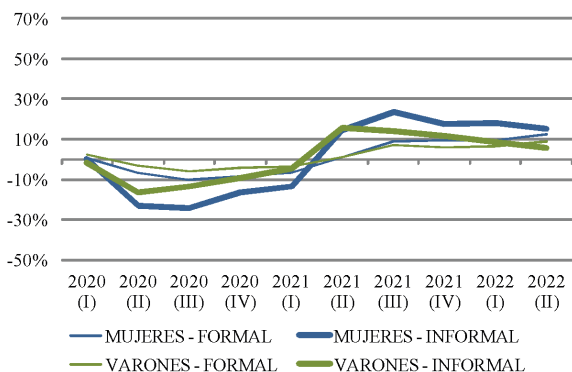
Por su parte, y en concordancia con los datos sobre cotizantes expuestos anteriormente, Perú es el único país que tuvo una mayor caída del empleo formal respecto al informal en ambos sexos, siendo las mujeres con trabajo formal las más afectadas. En cambio, en Brasil la dinámica se dio de forma diferente, dado que si bien en el segundo trimestre el impacto negativo es superior en la informalidad, luego en el cuarto trimestre convergen las variaciones de empleo formal e informal. Recordemos que este país fue el único donde la mayor caída del empleo de mujeres se dio durante el tercer trimestre de 2020.

**Gráfico 1.11 América Latina (5 países). Variación interanual trimestral de la proporción de empleo informal y formal por sexo, 2019 – 2020 (en porcentajes)**

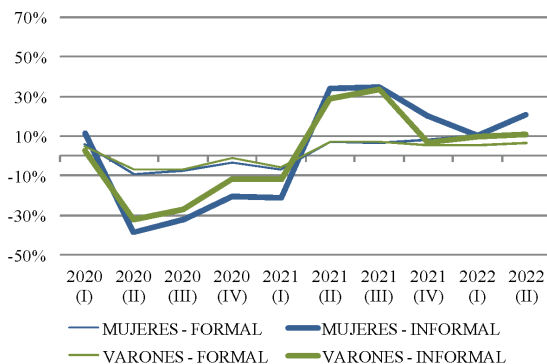
A. Argentina



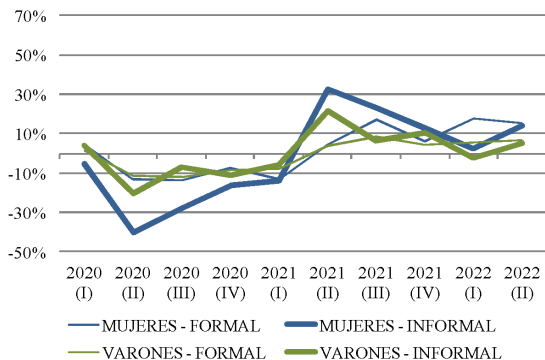
### B. Brasil



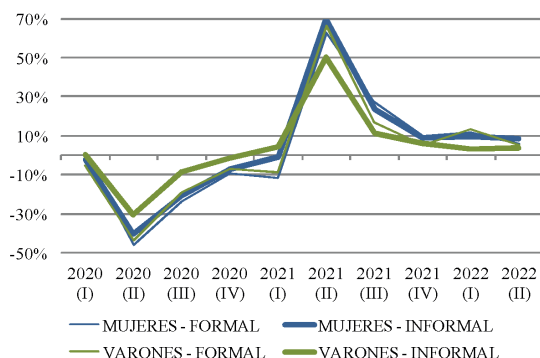
### C. Chile



### D. Costa Rica



## E. Perú



Fuente: elaboración propia en base a datos ILOSTAT.

En términos generales, el empleo informal sufrió el mayor impacto durante 2020, tal como ocurre en fases de crisis y dado que representa un porcentaje elevado dentro del empleo total, esa caída implicó que un número significativo de personas pierda la continuidad de su fuente de ingresos laborales. Por este motivo en algunos países se fueron generando medidas de asistencia para los ciudadanos más vulnerables, de bajos ingresos, informales o desempleados tales como el Ingreso Familiar de Emergencia en Argentina, la Subvención Mensual de Emergencia en Brasil y el Apoyo económico para trabajadores culturales independientes en Perú.

No obstante, también es cierto que en algunos países la recuperación del empleo informal fue más rápida. Si bien es esperable que a medida que se levanten las medidas de confinamiento surja una recuperación de estos trabajos, también confluyeron una serie de factores. En este sentido, es probable que una parte de ese fenómeno se encuentre explicada por el hecho de que trabajadores y trabajadoras que perdieron su empleo formal durante el confinamiento, hayan optado como estrategia de supervivencia comenzar una actividad informal para cubrir los ingresos del hogar.

Por eso, a partir de 2021 la recuperación del empleo fue diferente para cada país. En Argentina y Perú el empleo informal no sólo se recuperó sino que en 2022 creció a una tasa superior al del empleo formal. Esa dinámica se dio tanto para mujeres como para varones, aunque el deterioro fue mayor para ellas. En Brasil, Chile y Costa Rica, la proporción de empleo informal en la pospandemia es menor que en la prepandemia (excepto para los varones de este último país). Recordemos que en Brasil la tasa de empleo de 2022 resultó superior a la de 2019, por ende, y en

concordancia con los datos de registros administrativos, el empleo formal creció a un ritmo superior. Algo similar sucedió en Chile, donde la tasa de empleo se mantuvo constante y el trabajo registrado creció. En cambio en Costa Rica, donde la tasa de empleo no se recuperó, es probable que sea por la menor empleabilidad de mujeres informales cuya proporción cayó en 3,6 p. p. (Tabla 1.8).

**Tabla 1.8 América Latina (5 países). Proporción de empleo informal por sexo. Segundo trimestre de los años 2019 a 2022.**

Sexo	País	2019 (II) (%)	2020 (II) (%)	2021 (II) (%)	2022 (II) (%)	Variación 2019-2020 (en p.p.)	Variación 2019-2022 (en p.p.)
Mujeres	Argentina	48,4	38,0	47,5	51,0	-10,4	2,6
	Brasil	37,6	33,2	36,0	36,5	-4,4	-1,1
	Chile	30,2	22,7	26,8	28,6	-7,5	-1,6
	Costa Rica	46,1	37,1	42,8	42,5	-9,0	-3,6
	Perú	71,0	72,9	73,7	74,2	1,9	3,2
Varones	Argentina	49,2	39,4	48,3	51,6	-9,8	2,4
	Brasil	41,9	38,3	41,5	40,7	-3,6	-1,2
	Chile	28,3	22,3	25,7	26,5	-6,0	-1,8
	Costa Rica	37,5	35,0	38,7	38,4	-2,5	0,9
	Perú	61,6	66,3	64,0	63,7	4,7	2,1

Fuente: elaboración propia en base a datos ILOSTAT.

Referencias: la semaforización indica el impacto sobre el deterioro del mercado de trabajo: verde, disminuye la informalidad; rojo, aumenta la informalidad.

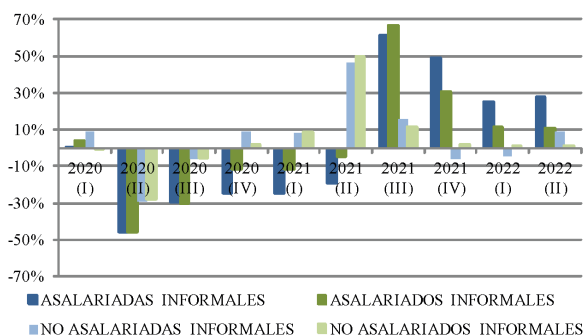
Asimismo al interior del empleo informal se presentan diferencias por sexo entre las categorías asalariadas (en relación de dependencia) y no asalariadas (independientes, que pueden ser empleadores o cuentapropistas). Durante la pandemia en Argentina, Perú y Costa Rica la mayor disminución se dio para las categorías de asalariados informales frente a las formas no asalariadas. En estos dos últimos países, si comparamos dentro de una misma categoría hubo más mujeres que varones que perdieron su trabajo. En cambio, en Argentina, no se presentaron diferencias entre sexos hasta el último trimestre de 2020, momento en que aumentan los trabajos no asalariados de mujeres. Es posible que en ese momento estuviera operando el efecto trabajadora adicional, habida cuenta de que en ese país

la inserción laboral de las mujeres durante una situación de crisis se da en trabajos por cuenta propia (Gráfico 1.12).

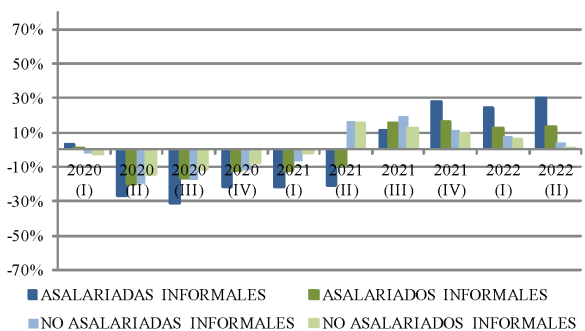
Por su parte, en Chile las formas no asalariadas tuvieron la mayor caída del empleo, aunque en una misma categoría ocupacional, siguen siendo las mujeres las más perjudicadas. Por último en Brasil, la reducción de la informalidad fue menor habida cuenta de las menores restricciones de circulación que se establecieron. Es por ello que también se verifica similar impacto por categoría ocupacional y sexo.

**Gráfico 1.12 América Latina (5 países). Variación interanual trimestral de la proporción de empleo informal por sexo, 2019 – 2022 (en porcentajes).**

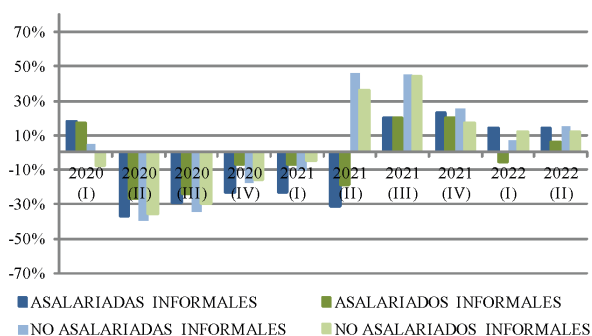
A. Argentina



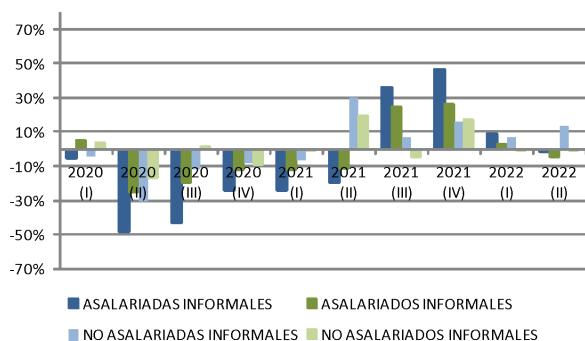
B. Brasil



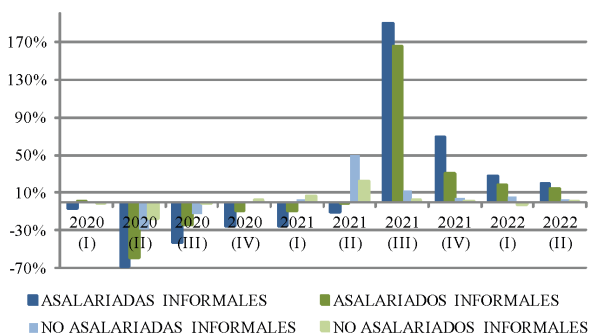
### C. Chile



### D. Costa Rica



### E. Perú



Fuente: elaboración propia en base a datos ILOSTAT.

Nota: el único gráfico que se encuentra en una escala diferente es el de Perú, habida cuenta del valor que alcanzan los aumentos del empleo informal en la recuperación del año 2021.

La recuperación pospandemia se dio de distinta forma en cada uno de los países y en los grupos que lo componen. En el caso de Argentina, el aumento del empleo de mujeres en 2022 respecto a 2019 se explica en similares proporciones entre asalariados (formales e informales) y no asalariados informales, siendo esta última la categoría de mayor peso. A diferencia de los varones, en que es la población asalariada informal la que explica en mayor porcentaje el aumento del número de ocupados. En Perú ocurrió un comportamiento similar al de Argentina tanto para varones como para mujeres, pero con un aumento más elevado del número de no asalariadas informales. Por su parte, en Brasil y Chile se destaca un mayor crecimiento de la población asalariada formal. La diferencia entre ambos países es que en el segundo disminuye la cantidad de trabajadores y trabajadoras del resto de las categorías, mientras que en el primero creció la cantidad en todas las categorías. Por último, en Costa Rica se presenta una disminución absoluta del número de trabajadoras, dado que el crecimiento de la formalidad no ha logrado contrarrestar la disminución de la población informal, que aún no ha llegado a los niveles prepandemia. En el caso de los varones disminuyó la población asalariada y aumento casi en la misma proporción la no asalariada, principalmente informal, lo que da cuenta del fuerte deterioro que se ha generado en el mercado de trabajo de este país (Tabla 1.9).



**Tabla 1.9 América Latina (5 países). Incidencia de cada categoría ocupacional (formal e informal) sobre la variación absoluta en el nivel de empleo según sexo entre el segundo trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2022 (en porcentaje).**

Sexo	País	Población asalariada		Población no asalariada		Total	
		Informal	Formal	Informal	Formal	Relativo	Absoluto
Mujeres	Argentina	28,8%	34,4%	36,2%	0,7%	100,0%	+554.700
	Brasil	33,2%	37,1%	3,3%	26,4%	100,0%	+2.541.700
	Chile	-6,7%	101,8%	15,0%	-10,1%	100,0%	+240.800
	Costa Rica	350,3%	-232,9%	11,3%	-28,7%	100,0%	-15.905
	Perú	31,7%	20,4%	59,5%	-11,6%	100,0%	+604.015
Varones	Argentina	61,1%	0,7%	34,7%	3,4%	100,0%	+490.575
	Brasil	23,1%	44,2%	2,3%	30,4%	100,0%	+3.114.726
	Chile	-26,5%	203,7%	-8,7%	-68,5%	100,0%	+129.144
	Costa Rica	-315,7%	-927,2%	1011,2%	331,7%	100,0%	+1.039
	Perú	60,1%	-3,4%	42,9%	0,3%	100,0%	+563.639

Fuente: elaboración propia en base a datos ILOSTAT.

Referencias: con gris se encuentra indicada la categoría que explica en mayor proporción la variación de la población ocupada para cada país y sexo.

La semaforización es una referencia a cómo varió la tasa de empleo de la Tabla 1.1 (tenemos presente que si crece la cantidad de ocupados a un ritmo menor al crecimiento poblacional, entonces la tasa de empleo será menor): con celeste, los casos en que las variaciones de la tasa de empleo fueron menores o iguales a  $\pm 0,3$  p.p; con verde, los incrementos superiores a  $0,3$  p.p.; con rojo, las disminuciones mayores a  $0,3$  p.p. Por otra parte hay que tener en cuenta que entre la estimación de la tasa de empleo y la medición de informalidad pueden surgir diferencias por cuestiones de no respuesta de categoría ocupacional o situación de informalidad.

## Reflexiones finales

El análisis realizado permite describir las diferencias entre países de Latinoamérica respecto al impacto de la pandemia en el trabajo de mujeres y varones como también al grado de recuperación que se dio a partir de 2021 y continuó durante 2022. Como referencia, partimos de la situación que se encontraban en la etapa prepandemia, momento en que la mayoría de los países de la región estaban experimentando aumentos en la participación femenina, a la par que caía el empleo masculino. Sin embargo, ese crecimiento se expresaba preferentemente como desocupadas, dado que no siempre se correspondía con una mayor inserción ocupacional, ligado a una etapa de estancamiento económico. Ello, sumado a los países en que se destruyó empleo femenino, hizo que la región se encuentre al final de 2019 con un mercado de trabajo deteriorado.

Durante la pandemia, el mayor descenso del nivel de empleo se dio durante el segundo trimestre de 2020 en casi todos los países (excepto Brasil que lo tuvo durante el tercer trimestre). Sin embargo, para las mujeres el impacto fue mayor que para los varones y la recuperación más lenta. Argentina y Uruguay son los únicos que evidenciaron una aparente paridad entre sexos en la variación del nivel de ocupación, siendo éste último el país el que tuvo el menor impacto negativo.

Los sectores productivos más golpeados, en el caso de las mujeres de Argentina, Brasil, Chile y Costa Rica, fueron las ramas Comercio, Alojamiento y comidas y Servicio doméstico. En Bolivia, Ecuador y Perú, las mismas dos primeras ramas junto con Agricultura, silvicultura y pesca. En cambio en México, en vez de esta última, fue Industrias manufactureras. Entre los varones de Argentina, Brasil, Ecuador y México, las ramas Comercio, Construcción e Industria explicaron más de la mitad de la disminución del número de ocupados. En Bolivia, Chile y Costa Rica, las mismas dos primeras ramas junto con Agricultura, silvicultura y pesca. En cambio en Perú, en vez de esta última, fue Transporte. En este sentido, dado que el impacto fue mayor entre las mujeres, tanto en las ramas feminizadas como también en aquellas en que tradicionalmente se presenta una cierta paridad entre sexos, cayó la proporción de mujeres en el mercado de trabajo.

Al mismo tiempo se modificó la segregación ocupacional a tal punto que dejó cambios en las estructuras ocupacionales con posterioridad a la crisis de pandemia. Por otra parte, la caída del empleo en sectores feminizados de bajos salarios que superó a la disminución del empleo de varones en sectores de bajos salarios, provocó fuertes reducciones de la brecha salarial durante la pandemia.

La pandemia y las distintas medidas de aislamiento aplicadas afectaron negativamente al trabajo registrado, siendo los países más perjudicados aquellos que implementaron una menor cantidad de programas de apoyo al empleo. No obstante, el sector más perjudicado fue el del empleo informal, principalmente de mujeres. Si bien disponemos información estadística completa de sólo cinco países, los resultados podrían ser extrapolados al resto de los países de la región, habida cuenta el elevado nivel de formalidad que se caracterizan sus mercados de trabajo.

La recuperación pospandemia se puede comprobar mediante la comparación entre los niveles de empleo del primer trimestre de 2019 y el primer trimestre de 2022. Solamente Argentina y Bolivia presentaron significativos aumentos del empleo tanto para mujeres como para varones, siendo el incremento superior para ellas. El incremento en Argentina se explica en similares proporciones entre asalariados (formales e informales) y no asalariados informales, siendo esta última la categoría de mayor peso. En el otro extremo, en Colombia y Costa Rica disminuyó el empleo para ambos sexos, produciéndose un deterioro significativo en el último de estos países. En rigor, ha disminuido la inserción laboral de trabajadoras informales y, en el caso de los varones, ha aumentado la población no asalariada informal en detrimento de la asalariada formal. El resto de los países evidencian resultados mixtos, aunque se destaca que el nivel de empleo de las mujeres tuvo un impacto negativo menor que el de los varones, recuperando los niveles prepandemia. Todos estos cambios impactaron en la estructura ocupacional y en la composición por sexo de las distintas ramas de actividad. La menor brecha salarial registrada es un aspecto a profundizar en sus determinantes con futuras investigaciones específicas.

En definitiva, la pandemia dejó marcas en el mundo del trabajo de los países de América Latina, provocando una reconfiguración de los mercados laborales. A partir de aquí los distintos países deberán continuar afrontando mediante políticas públicas los desafíos propios de cada territorio para conseguir la reducción genuina de las brechas de género, en un contexto internacional que ya ha dejado la pandemia en el pasado pero que enfrenta una coyuntura compleja por múltiples factores que tienen un impacto tanto económico, social como también laboral.

## Referencias

- Actis Di Pasquale, E. y Atucha, A. J. (2003). Brechas salariales: discriminación o diferencias de productividad. *Momento Económico*, (126): 23-33.
- Actis Di Pasquale, E. y Gallo, M. E. (2020). La reconfiguración del mercado de trabajo de Mar del Plata en tiempos de cambio macroeconómico (2011-2019). *FACES*, 26(55), 9-34.
- Amarante, V. y Espino, A. (2002). La evolución de la segregación laboral por sexo en Uruguay (1986-1999). *Revista de Economía - Segunda Época*, 9 (1): 165-195.
- Anker, R. (1998). *Gender and Jobs: Sex segregation of occupations in the World*, Genova, ILO.
- Beccaria, L. A., Maurizio, R. y Vázquez, G. (2017). El estancamiento de la tasa de participación económica femenina en Argentina en los 2000. *Desarrollo Económico*, 57 (221): 3-31.
- Blau, F. D. y Hendricks, W.E (1979). Occupational Segregation by Sex: Trends and Prospects. *Journal of Human Resources*, 14(2): 197-210.
- Casalí, P., Jiménez, M., Lépole, E., Ortega, L. y Alvarez, M. (2018). Seguridad social para los trabajadores independientes en Argentina: diseño, cobertura y financiamiento. Serie Documentos de Trabajo 19, Buenos Aires, Oficina de País de la OIT para la Argentina.
- CEPAL, Comisión Económica para América Latina y el Caribe- (2014), *Panorama Social de América Latina 2014*, Santiago, NU. CEPAL.
- CEPAL, Comisión Económica para América Latina y el Caribe- (2019), Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe 2019, Santiago, UN-CEPAL.
- CEPAL, Comisión Económica para América Latina y el Caribe- (2021a), “La paradoja de la recuperación en América Latina y el Caribe. Crecimiento con persistentes problemas estructurales: desigualdad, pobreza, poca inversión y baja productividad”, Informe Especial COVID-19, No 11, Santiago: UN-CEPAL.
- CEPAL, Comisión Económica para América Latina y el Caribe- (2021b), La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad, Informe Especial COVID-19, No 9, Santiago: UN-CEPAL.
- CEPAL-UNESCO (2020). “La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19”. Informe COVID-19 CEPAL UNESCO, Santiago: UN-CEPAL.
- CERI, Centre for Educational Research and Innovation- (2001). *Education Policy Analysis 2001, Education and Skills*, Paris: OECD.
- de la O Martínez, M. E. (2006). Geografía del trabajo femenino en las

- maquiladoras de México. *Papeles de Población*, 12(49): 91-126
- Damian, A. (2004). El crecimiento del empleo y las estrategias laborales de sobrevivencia en México. Apuntes para un debate. *Perfiles Latinoamericanos*, 25: 59-87.
- Duncan O. y Duncan B. (1955). A methodological analysis of segregation indexes, *American Sociological Review*, 20 (2): 210-217.
- Flückiger, Y. y Silber, J. (1999) *The Measurement of Segregation in the Labor Force*, Heidelberg, New York, Physica-Verlag,.
- Gasparini, L. y Marchionni, M. (2015). Overview. En: L. Gasparini y M. Marchionni (eds.). *Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America*. La Plata: CEDLAS y IDRC.
- ILO -International Labour Office- (2020). *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs*. Geneva: ILO.
- Maurizio, R. (2021) Transitando la crisis laboral por la pandemia: hacia una recuperación del empleo centrada en las personas. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021. Nota técnica. Lima: OIT.
- Mora Guerrero, J. C. (2020). La informalidad del empleo en Costa Rica. Caracterización y recomendaciones. *Serie Análisis*. San José: Fundación Friedrich Ebert Stiftung.
- Ñiquen, O. (2019). El impacto del nivel educativo alcanzado en el índice de calidad del empleo en el Perú, 2016. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 11 (11): 5-38. DOI: <https://doi.org/10.34236/rpie.v11i11.91>
- OIT, Organización Internacional del Trabajo (2003). Directrices sobre una definición estadística de empleo informal, adoptadas por la *XVII Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, Ginebra: OIT.
- UNI Global Union (2021). COVID-19: una enfermedad profesional ¿Dónde están más protegidos los trabajadores de primera línea? Nyon: ITUC CSI IGB - UNI Global Union.
- UNICEF - Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia- (2020). *Educación en pausa: Una generación de niños y niñas en América Latina y el Caribe está perdiendo la escolarización debido al COVID-19*. Panamá: UNICEF.

## Apéndice

Para calcular el nivel de segregación ocupacional horizontal utilizamos el Índice de Disimilitud (ID) de Duncan y Duncan (1955), que se define como:

$$ID = \frac{\sum_i |v_i - m_i|}{2} \quad [1]$$

Donde  $v_i$  es el porcentaje de varones trabajando en la rama de actividad  $i$  y  $m_i$  es el porcentaje de mujeres trabajando en la rama de actividad  $i$ . Este índice varía entre cero y uno. Toma el valor cero cuando la distribución ocupacional de varones y mujeres es idéntica, y uno, cuando varones y mujeres no se superponen en ninguna ocupación, es decir que existe una segregación ocupacional total. Este índice suele interpretarse como la proporción de mujeres (o varones) ocupadas que sería necesario cambiar de ocupación para lograr la perfecta integración.

De acuerdo a Amarante y Espino (2002) una de las limitaciones del ID es que sus variaciones pueden deberse tanto a los cambios en la estructura ocupacional de la fuerza de trabajo como a los cambios en la composición por sexo de las ocupaciones. Para aislar estos dos efectos suele descomponerse la variación del ID en el componente que refleja la modificación estructural en las ocupaciones (efecto ocupación) y en el que muestra las variaciones en la composición por sexo de las ocupaciones (efecto composición).

Para ello se debe considerar el ID para dos momentos en el tiempo, tomando como base el del año inicial. Al ID del último año se lo transforma de la siguiente manera:

1) para calcular el *efecto estructura*, se consideran los porcentajes de varones y mujeres del año base con la estructura ocupacional del año final. De esta manera, se simulan los cambios en la estructura ocupacional dejando constante la composición por sexo en las ramas de actividad.

$$Estruct = \frac{1}{2} \left[ \sum_i \left| \frac{v_{i1} * T_{i2}}{\sum_i v_{i1} * T_{i2}} - \frac{m_{i1} * T_{i2}}{\sum_i m_{i1} * T_{i2}} \right| - \sum_i \left| \frac{v_{i1} * T_{i1}}{\sum_i v_{i1} * T_{i1}} - \frac{m_{i1} * T_{i1}}{\sum_i m_{i1} * T_{i1}} \right| \right] \quad [2]$$

2) para calcular el *efecto composición*, se consideran los porcentajes de varones y mujeres del año final con la estructura ocupacional del año base. De esta manera, se simulan los cambios en la composición por sexo en las ramas de actividad dejando constante la estructura ocupacional.

$$Comp = \frac{1}{2} \left[ \sum_i \left| \frac{v_{i2} * T_{i1}}{\sum_t v_{i2} * T_{i1}} - \frac{m_{i2} * T_{i1}}{\sum_t m_{i2} * T_{i1}} \right| - \sum_i \left| \frac{v_{i1} * T_{i1}}{\sum_t v_{i1} * T_{i1}} - \frac{m_{i1} * T_{i1}}{\sum_t m_{i1} * T_{i1}} \right| \right] \quad [3]$$

Tanto en [2] como en [3],  $v_{it}$  es el porcentaje de varones en la ocupación  $i$  en el momento  $t$ ,  $m_{it}$  es el porcentaje de mujeres en la ocupación  $i$  en el momento  $t$  y  $T_{it}$  es el número total de trabajadores en la ocupación  $i$  en el momento  $t$ .

Sin embargo, esta descomposición tiene algunas limitaciones. Por un lado, la variación total del ID resulta ser la suma del efecto ocupación y composición más un término residual que mide la interacción entre ambos, tal como lo calculamos en este capítulo.

$$\Delta ID = Ocup + Comp + Residual \quad [4]$$

Por otro lado, se presenta un problema de número índice, ya que los resultados serán diferentes según el año base que se considere.

Para solucionar ambos inconvenientes en la literatura se sugiere considerar un promedio de los valores del año inicial y final (Flückiger y Silber, 1999). No obstante, optamos por realizar el cálculo original, ya que capta la complejidad de tratar de escindir estos fenómenos al trabajar en términos cronológicos. De esta manera, los resultados tendrían un grado de aproximación mayor a la realidad.

## **2. El impacto de la COVID-19 en el trabajo remunerado, de cuidados no remunerado y en la conciliación en España**

Isabel Barrero<sup>1</sup>

### **Introducción**

La COVID-19 ha generado consecuencias en diversos ámbitos, entre ellos el trabajo remunerado y el de los cuidados, observándose impactos diferenciados en mujeres y hombres. En relación al trabajo remunerado, y siguiendo a Hupkau & Victoria (2020), esta crisis presenta un impacto mayor en las mujeres, dado que las actividades que más afectadas se han visto por la pandemia son las vinculadas a sectores con mayor interacción social, tales como la hostelería o los servicios personales. En definitiva, las mujeres están sobrerrepresentadas en los puestos que han sido clausurados por la cuarentena. No obstante, los hombres también se están viendo afectados negativamente por dicha crisis dado que predominan en aquellos puestos que no permiten el teletrabajo como son la construcción y la industria manufacturera.

Por otro lado, a las necesidades de la producción doméstica preexistentes se han añadido otras nuevas, como la educación y cuidado de los niños y niñas ante el cierre de las guarderías y escuelas. Existen diversos factores que inciden en la distribución de estas tareas adicionales como por ejemplo la composición del hogar o la situación laboral de la pareja, los cuales serán analizados posteriormente (Hupkau & Victoria, op. cit).

De acuerdo con Ramos & Gómez (2020), más allá del daño que esta pandemia puede causar en nuestra salud y las consecuencias socioeconómicas, la misma está complejizando la conciliación de la vida laboral,

---

<sup>1</sup> Graduada en Trabajo Social, siendo este capítulo una síntesis del Trabajo de Fin de Grado. Universidad de Cádiz (España), E-mail: IsabelNayara99@hotmail.com



personal y familiar, soportando las mujeres una mayor presión por razones como que ellas se han estado encargando de las tareas domésticas en mayor medida desde antes de la crisis sanitaria y que la economía formal de cuidados no está muy desarrollada en España, suponiendo el 0,8% del PIB (la mitad en comparación a países como Reino Unido o la tercera parte en el caso de Suecia).

Si bien es cierto que durante la pandemia un notable porcentaje de personas manifiestan realizar las tareas domésticas y de cuidados de forma compartida, también lo es que la desproporción en el tiempo dedicado por mujeres y hombres sigue existiendo. Algunas consecuencias derivadas de la pandemia que se están empezando a evidenciar son el incremento en las tasas de paro (Ruesga y Viñas, 2021). Resulta importante destacar que los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) han contribuido a evitar la destrucción masiva de empleos<sup>2</sup>, sin embargo, conforme se dilata la crisis se generan dudas acerca de la sostenibilidad de esta medida. Además, no todas las personas se han visto cubiertas por estos, como por ejemplo las personas con contratos temporales (donde predominan las mujeres, entre otros grupos). La problemática del paro estructural en nuestro país puede agravarse con la pandemia dado que previamente ya había personas en una posición de desigualdad tales como las mujeres y jóvenes.

Otra consecuencia es la planteada por Lozano et al. (2020), quienes aprecian un acrecentamiento de la economía sumergida (más frecuentemente en los empleos feminizados), además de problemas psicológicos y de salud y dobles jornadas. Por último, Rodríguez et al. (2020) manifiestan que la crisis desencadenada por la COVID-19 ha evidenciado el valor e importancia tanto social como económica del cuidado para la sostenibilidad de la vida en sociedad. Es por ello por lo que consideramos crucial seguir indagando en la temática con vistas a obtener un conocimiento más amplio sobre el impacto que la pandemia ha tenido, tiene y tendrá en las diferentes esferas de la vida, concretamente en el trabajo remunerado, de cuidados no remunerado y en la conciliación. Dichos hallazgos podrían ser utilizados para plantear posibles soluciones teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Con estas tendencias sociales como telón de fondo, el objetivo general del siguiente capítulo es llevar a cabo una aproximación a los impactos

---

2 Se trata de procesos que evitan el despido. Las empresas pueden solicitar la apertura de un ERTE no sólo para evitar el despido de parte o el total de la planta sino para evitar pagar indemnizaciones, enfrentar litigios laborales o, incluso, verse eximida de pagar ciertos tributos.

de la COVID-19 en el trabajo remunerado, doméstico y de cuidados y la conciliación en España desde una perspectiva de género. Para ello, se estudiará la evolución del trabajo remunerado y de cuidados no remunerado previos a la pandemia, se contrastará el impacto que dicha crisis ha generado en mujeres y hombres, y se analizará la percepción de mujeres y hombres acerca del impacto de la COVID-19 en su vida cotidiana.

## Metodología

El abordaje metodológico a seguir será mixto, dado que se apoyará en técnicas tanto de carácter cualitativo como cuantitativo. Las cualitativas son la entrevista y el análisis de la información recabada; y las cuantitativas la explotación de encuestas existentes (Ander-Egg, 2011). Como señala Ballestín (2018), al estar ante una realidad social compleja la combinación de técnicas cualitativas y cuantitativas facilita una mejor comprensión de dicha realidad.

Con respecto a las entrevistas efectuadas, es importante señalar que no tienen como fin la representatividad sino el conocimiento profundo de una situación concreta (Ballestín, 2018). Estas serán semiestructuradas dado que contaremos con un guión de preguntas, pero no vamos a ceñirnos estrictamente a ellas y, además, si surgen algunas preguntas más no habrá inconvenientes para incluirlas; no directiva dado que guiaremos a la persona a lo largo del proceso, pero será la persona la que marque el ritmo a seguir (salvo que queramos profundizar en algo o veamos que se está alejando en exceso de nuestro objetivo); y en profundidad, pues intentaremos indagar en el mundo interior del sujeto y comprender su realidad desde su perspectiva. En cuanto al perfil de los/as participantes, se han seleccionado a cuatro personas, dos hombres y dos mujeres, de una edad comprendida entre 39 y 45 años, de estado civil casado/a o análogo al matrimonio (pareja de hecho e incluso pareja no reconocida jurídicamente), cuya pareja también desempeñe un trabajo remunerado y además tengan hijos/as menores. La muestra ha sido intencional, no estadística. El procedimiento para elegir los participantes no fue aleatorio, es decir, se eligieron a una serie de personas en función de los intereses de la investigación, dando preferencia a aquellas personas con las que la investigadora tenía escaso o ningún trato y haciéndoles llegar el correspondiente consentimiento informado para poder proceder a la grabación de las entrevistas para su posterior transcripción y análisis. Por último, el medio de realización ha sido mediante Google Meet debido a la dificultad en el contexto de pandemia de llevarlas a cabo presencialmente.

## Marco teórico

Antes de iniciar el desarrollo del epígrafe se estima importante señalar el concepto de género dado que facilitará el seguimiento del trabajo realizado. Siguiendo a Giddens (2000), el género hace referencia a las diferencias socioculturales y psicológicas entre mujeres y hombres, mientras que el sexo se relaciona con las de tipo físico. Añade que es importante distinguir entre sexo y género dado que numerosas disimilitudes entre mujeres y hombres no son de origen biológico. Fernández (2010) indica que el género y sexo biológico no son dos realidades aisladas, sino que se complementan e interaccionan a lo largo del ciclo vital de las personas. De acuerdo con Saban & Barone (2020), como producto de estos constructos socioculturales, se observa que aunque en la actualidad hombres y mujeres trabajen casi el mismo tiempo en empleos remunerados, ellas siguen trabajando en la esfera privada en mayor medida. Este trabajo se va a desarrollar desde una perspectiva de género, estudiando las asimetrías en las relaciones de poder entre mujeres y hombres con el propósito de evidenciarlas y sentar las bases para superarlas.

A continuación se tratarán las desigualdades de género en el ámbito remunerado, de cuidados no remunerado y en la conciliación previas a la irrupción de la pandemia producida por la COVID-19.

### Desigualdades de género en el trabajo remunerado

Se han proporcionado diversas definiciones del trabajo remunerado a lo largo de la historia. De acuerdo con Prieto (2000), hasta la llegada del liberalismo, el concepto de trabajo no se conocía o se menospreciaba. Después pasó a ocupar un lugar central, abarcando aquellas actividades de la esfera pública que conllevaban una contraprestación económica, excluyéndose así las del espacio privado. Siguiendo con Olaguibe (2020), se observa que tras la Revolución Industrial el trabajo deja de ser considerado únicamente el medio de subsistencia familiar, pasando a hacer referencia a lo que denominamos carrera profesional, siendo el empleo y la ocupación fundamentales para la construcción de nuestra identidad. Así, el trabajo remunerado no sólo nos da los medios para sobrevivir sino un espacio donde mostrar y desarrollar nuestras capacidades (Méda, 2007).

De acuerdo con Pérez de Guzmán (2015), mientras que para la mayoría de las mujeres el empleo remunerado es percibido como una elección, para los hombres es una obligación. De hecho, los hombres suelen asociar

el trabajo remunerado a la adquisición de medios para el sustento familiar. Para ellas no sucede así, pues en general no conciben su empleo principalmente como un medio de subsistencia sino de realización personal. Por otro lado, Carrasquer et al. (2015) exponen que para las mujeres el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado toman un papel importante a la hora de configurar el trabajo remunerado, es decir, adaptan sus perspectivas laborales teniendo en cuenta la posibilidad de tener descendientes y las tareas domésticas. De hecho, si seguimos a Prieto (2004), observamos que efectivamente los hombres y las mujeres no definen la vida personal de la misma manera, lo cual influye en el juicio y valoración de sus condiciones de trabajo y el propio trabajo. Mientras que muchas mujeres relacionan el concepto de vida personal con la maternidad, los hombres con frecuencia proporcionan una definición más laxa, persistiendo el estereotipo del varón proveedor. Así, la percepción de la dificultad para conciliar la vida personal y laboral se hace más evidente cuando las mujeres ocupan puestos de mayor responsabilidad dado que al deber de ser madre se añade la autoexigencia en el trabajo. Consideran que no pueden desempeñar ambas labores de forma adecuada simultáneamente, teniendo que recurrir a alternativas como solicitar ayuda a la familia.

Según Prieto & Pérez de Guzmán (2013), si bien es cierto que las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo de forma masiva en las últimas décadas, también lo es que estas son afectadas en mayor medida que los hombres por las situaciones de empleo consideradas socialmente desfavorables. De acuerdo con Poblete & Sánchez (2020), algunas de estas situaciones serían un mayor desempleo, la brecha salarial y la informalidad. Siguiendo con Prieto & Pérez de Guzmán (2013), existen varios criterios que reflejan cómo las mujeres y los hombres no están en las mismas condiciones en el ámbito remunerado. Dichos criterios, de forma sintetizada, serían la capacidad de movilización económica la cual se expresa en términos de actividad, es decir, cuanto mayor sea la tasa de actividad, mejor será la posición social en el mercado de trabajo; la estabilidad contractual, siendo la posición social mejor cuanto mayor sea la estabilidad; la duración de la jornada, siendo mejor valorada para la posición la completa; la retribución salarial, donde se valoran más los mayores niveles medios retributivos y, por último, la participación en ocupaciones de mayor nivel jerárquico, obteniendo una mejor posición cuanto mayor sea el grado de participación. Así, como veremos a continuación, son las mujeres las que presentan tasas de actividad menores a pesar de su notable incremento, predominan en trabajos con menor estabilidad, jornadas parciales y menores salarios, además de ostentar cargos de alta responsabilidad en menor medida.

En relación a la capacidad de movilización económica y como señala Silvestre (2016), la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha ido aumentando progresivamente. No obstante, no alcanzan a los hombres, ni siquiera durante la crisis financiera de 2008, donde se aprecia una bajada notable en la tasa de actividad masculina.

Se considera relevante constatar si hombres y mujeres se reparten de forma igualitaria en los diversos sectores laborales. Tomando como referencia la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE) en el periodo 2015-2018, a rasgos generales se observa un predominio de los hombres en los sectores de la construcción, industria y agricultura; mientras que las mujeres aparecen en mayor proporción en el de servicios, hostelería, educación y actividades sanitarias y de servicios sociales.

La estabilidad contractual, la duración de la jornada y la retribución salarial se van a abordar conjuntamente dado que podemos incluirlas en una única categoría a la que denominaremos condiciones laborales. De acuerdo con Martínez-Gayo (2021), las mujeres desarrollan su actividad en sectores con menor remuneración y oportunidades profesionales, influenciados por los estereotipos de género, con cargas de trabajo elevadas, en horarios extensos y con contratos de tipología parcial. Siguiendo con Castiblanque & Calatayud (2019), las mujeres suelen trabajar sin contrato con mayor frecuencia que los hombres, y los hombres suelen presentar jornadas largas y horarios atípicos. Si atendemos a la cuantía del salario en función del tipo de jornada desempeñado, la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE refleja que la brecha salarial de género en la jornada parcial ha pasado de 15,1 puntos en 2015 a 20,6 en 2018. La brecha salarial, de acuerdo con Saban & Barone (2020) hace referencia a la diferencia en los ingresos brutos de mujeres y hombres que realizan un mismo trabajo o uno de igual valor<sup>3</sup>.

A pesar de existir normativas que promueven la igualdad retributiva tales como la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo quinto, se siguen percibiendo diferencias en detrimento de las mujeres. Alcañiz (2017) aprecia un aumento de la tipología de jornada parcial con respecto a dos décadas atrás, pasando del 4,6% al 15%, siendo las mujeres las que abarcan el 73% del total de personas que desarrollan empleos a tiempo parcial. El hecho de que los hombres se acojan en menor medida a la jornada parcial evidencia, como señalan

---

3 Según el artículo 28 del Estatuto de Trabajadores, el trabajo de igual valor es aquel cuyas condiciones, factores relacionados con su desarrollo y naturaleza de sus funciones son equivalentes al otro.

Torns & Carrasquer (2007), cómo esta situación da lugar a una forma de precariedad en las mujeres. Cabe añadir que trabajar en esta tipología de jornada supone menores ingresos (complejizando la autonomía), mayores dificultades para desarrollar la carrera profesional y ausencia de ciertas prestaciones sociales (Alcañiz, 2017). Es más, resulta de interés señalar que la mayoría de mujeres españolas no escogen de forma voluntaria esta modalidad de trabajo (Legazpe, 2015). Para dotar de consistencia esta afirmación nos apoyaremos en Gálvez & Matus (2012) que, aunque su estudio se limite al ámbito andaluz nos da una idea de lo que se quiere mostrar. Según estos autores, el 30,3% de andaluzas prefiere trabajar un mayor número de horas, pero dada las obligaciones familiares que deben atender no se lo pueden permitir (en los hombres esto ocurre en un 3,7% de los casos). Haciendo mención de las prestaciones sociales, Pazos (2006) nos explica una de las diferencias entre pensiones contributivas y no contributivas, siendo esta que para acceder a la contributiva se exige un periodo de carencia y, de acuerdo con esta autora, numerosas mujeres carecen de ello. Castro & Medialdea (2010) señalan que los hombres perciben en un 66% pensiones contributivas, mientras que las mujeres predominan en las no contributivas, de menor importe. También existen mecanismos como las ausencias de cotización debidas al rol de madres y cuidadoras que dificultan la acumulación de derechos sociales y, además, la menor cuantía de las pensiones redundan en una menor capacidad adquisitiva.

Para terminar con los criterios propuestos por Prieto & Pérez de Guzmán (2013), se abordará el eje de participación en puestos de mayor nivel jerárquico. De acuerdo con Silvestre (2016), aun habiendo más mujeres que hombres que cuentan con formación superior se aprecia una menor presencia de ellas a medida que ascendemos en la escala profesional. Es más, resulta relevante mencionar que las mujeres gerentes o personal de apoyo administrativo suelen tener estudios universitarios en mayor proporción que los hombres que ocupan estas mismas posiciones.

A modo de conclusión del epígrafe, se hará un breve comentario sobre la disponibilidad, dado que consideramos que la disponibilidad marca una diferencia importante entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y, consecuentemente, en el de los cuidados y en la vida cotidiana, como veremos a lo largo del estudio. Siguiendo a Carrasco & Recio (2014), la no disposición del tiempo varía para las mujeres y los hombres, siendo el origen la doble presencia para las mujeres y la larga jornada laboral para los hombres. Tereso & Cota (2017) profundizan en el fenómeno de la doble presencia y explican que tanto mujeres como hombres trabajan, sin embargo no se incorporan de la misma manera ni bajo las mismas condi-

ciones. De hecho, la participación de las mujeres en el ámbito público no implica que no tengan que atender las tareas domésticas, la probabilidad de ocupar puestos de mayor prestigio y nivel jerárquico y obtener un salario acorde a sus funciones es baja y, mientras que el trabajo de los hombres es realizado en espacios de reconocimiento tanto social como público, cuando las mujeres consiguen incluirse en el ámbito público son relegadas a espacios donde no pueden tomar decisiones.

## **Desigualdades de género en el trabajo de cuidados no remunerado**

De acuerdo con González (2018), el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado abarca toda actividad, ya sea directa o indirecta, que permita a las personas el goce del bienestar en las múltiples dimensiones, facilitando su desarrollo y el mantenimiento de la vida diaria. A diferencia del trabajo remunerado, este tipo de trabajo no cuenta con una regulación jurídica ni social que dé paso a dejar de desempeñar dicha labor, viéndose las mujeres más afectadas. Siguiendo con Cheyne (2020), mientras que el trabajo productivo es reconocido en la economía, el reproductivo, que suele ser más desarrollados por las mujeres, no lo es, y además oculta el hecho de que contribuye al sostén y supervivencia de la familia.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2015 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las mujeres destinan 63,3 horas a la semana al trabajo remunerado principal, trabajo remunerado secundario, no remunerado y desplazamiento en su conjunto, mientras que los hombres invierten 56,7 horas semanales. Como dice Quesada (2021), si bien es cierto que los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado que las mujeres, también lo es que las mujeres destinan un mayor tiempo al trabajo doméstico y de cuidados que estos, siendo la diferencia mayor en este último caso (Quesada, op. cit). En relación con el número de horas diarias dedicadas al trabajo no remunerado y atendiendo nuevamente a la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, una notable parte de mujeres ocupadas dedican cuatro horas diarias al cuidado y educación de hijos/as y nietos/as (los hombres dos), así como dos horas al día a las tareas domésticas y de cocina (ellos una y además destaca el hecho de que el 15,4% de los hombres nunca llevan a cabo este tipo de tareas).

Torns et al. (2013) consideran que las divergencias más significativas entre mujeres y hombres se dan al comparar las tasas de empleo atendiendo a las cargas familiares que tienen. Para dar sostén a este argumento

se apoyaron en los datos de Eurostat, el cual muestra una menor tasa de empleo femenino cuando estas tienen hijos y además conviven con su pareja (en los hombres sucede al contrario). En relación a la distribución del tiempo, estas autoras constataron mediante el análisis de los datos de las Encuestas de Condiciones de Vida que las mujeres soportan una carga de trabajo global (cuidado personal, ocio, labores domésticas y de cuidados, trabajo remunerado y tiempo de estudio) mayor que los hombres. Ajenjo & García (2019) comparten los argumentos de Torns et al. (2013) y además defienden que dichas desigualdades persisten incluso en las parejas que presentan mayores niveles educativos y de ingresos. Con la llegada de los/as hijos/as, las mujeres disminuyen su participación en el mercado remunerado y la aumentan en las tareas domésticas y de cuidado.

Atendiendo a la situación laboral de la familia (trabajan ambos, trabajan los hombres, trabajan las mujeres o ninguno trabaja), Ajenjo & García (2019) observan que las mujeres soportan las tareas de cuidado y domésticas con mayor intensidad salvo cuando son sólo ellas las que trabajan. En estos casos, los hombres dedican 15 minutos más al trabajo doméstico y media hora más al cuidado que ellas. Siguiendo con Domínguez (2012), en las parejas no casadas los hombres se implican en mayor medida en las tareas domésticas que en las casadas, mientras que las mujeres reducen dicha implicación, siendo una posible explicación la propuesta por Cunningham (2005), que es que al estar la cohabitación menos institucionalizada que el matrimonio, la pareja tiene más libertad para poder negociar en base a ideales más igualitarios.

En relación al nivel educativo y nivel de ingresos, estos autores señalan que en los casos en los que las mujeres tienen más estudios que su pareja o ambos tienen bachillerato, las desigualdades se reducen, pero siguen siendo las mujeres las que se encargan de las tareas domésticas y de cuidados en mayor medida (la diferencia es de 1 hora y 25 minutos). En el supuesto de que ambos tengan niveles secundarios o inferiores, las diferencias se acrecientan (2 horas y 20 minutos). En el caso de que los hombres tengan un nivel superior al de sus parejas, se aprecia una mayor implicación de estos en el trabajo doméstico y de cuidados (20 y 15 minutos más respectivamente) (Ajenjo & García, 2019). Resulta de interés señalar que las diferencias entre mujeres y hombres decrecen en aquellas parejas que cuentan con servicio doméstico (Domínguez, 2012).

Por último, Ajenjo & García (2019), señalan que existen escasos casos en los que las mujeres tienen estudios universitarios e ingresos mayores a 2000 euros simultáneamente, y que ni en estos supuestos se consigue la plena igualdad. Lo que sucede en estas situaciones es que con frecuencia



cuentan con servicio doméstico, el cual compensa el trabajo doméstico que realizan las mujeres. Domínguez (2012) añade que contar con una mayor formación podría, además de lo señalado, mejorar el poder de negociación acerca de la distribución de las tareas dentro de la pareja.

Concluimos mostrando las percepciones de mujeres y hombres sobre el cansancio que presentan para llevar a cabo las tareas del hogar tras finalizar su jornada laboral, así como de si el trabajo les ha dificultado pasar el tiempo que desearían con su familia. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2015 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tanto mujeres como hombres coinciden en las respuestas a ambas cuestiones, siendo en la primera de ellas la respuesta predominante “a veces” (los hombres en un 35,6% y ellas 35,5%) y en la segunda “nunca” (32,7% y 33,2% respectivamente).

## Desigualdades de género en la conciliación

Atendiendo a Hernández (2020), la conciliación hace referencia a aquellas medidas cuyo fin es compatibilizar el trabajo remunerado, doméstico y de cuidados. Algunas medidas que se podrían mencionar son las excedencias, reducción de jornada y permisos retribuidos, entre otras. Dicho autor considera que estas medidas obvian que son las mujeres las responsables de atender las necesidades familiares y han dado lugar a una mayor desigualdad.

De acuerdo con Torns (2005), si la relación trabajo remunerado y doméstico y de cuidados se lee en femenino, se observa cómo el trabajo no se limita al empleo remunerado. Así, Alcañiz (2017) muestra tres tipos de estrategias que utilizan las mujeres para compatibilizar los roles productivos y reproductivos. Estos son abandonar el empleo para dedicarse a la esfera privada, llevar a cabo modificaciones en el trabajo remunerado para poder compatibilizarlo con el cuidado y las labores domésticas y no realizar ningún cambio en la actividad laboral. La necesidad de combinar la vida familiar y laboral incide en sus trayectorias laborales, caracterizadas por la no continuidad y precariedad.

Seguidamente se desarrollarán cada una de las opciones que eligen las mujeres para poder afrontar su doble presencia. En el primer supuesto, el abandono de la carrera laboral, una notable cantidad de mujeres considera que tienen que dedicarse al cuidado de sus hijos, ocupando el empleo un segundo plano. Esta decisión está amparada por la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, siendo un ejemplo de ello la

posibilidad de solicitar una excedencia para el cuidado de hijos de hasta tres años. Aun pudiendo ser solicitada por ambos progenitores, fueron las mujeres en un 93,33% de los casos las que la solicitaron en 2015, y además destaca que suelen tener cargos de menor nivel de responsabilidad, contratos definitivos y un salario que no es crucial para el sustento de la familia (Alcañiz, 2017). En el segundo caso, modificación en el empleo remunerado, existen diversas alternativas. Algunas son la reducción de la jornada, desarrollar trabajos puntuales o cambiar de empleo en búsqueda de uno que le ayude a combinar la vida laboral y familiar. Con respecto a esta última opción es necesario señalar que puede suponer la percepción de un salario menor o llevar a cabo labores de menor cualificación de la que tienen con el fin de poder conciliar ya que si las exigencias laborales son menores, podrían dedicar más tiempo a su familia (Alcañiz, 2017). Por último, tenemos la no modificación del empleo que desarrollan. En este escenario se puede optar por escuelas infantiles, contratación de personas que se encarguen del trabajo doméstico y de cuidados (no implica que las mujeres se desentiendan de ello), así como apoyarse en la familia.

En España, dado que la incorporación de las mujeres al mercado laboral no era tan elevada años atrás, podíamos contar con la ayuda de las abuelas y abuelos para el cuidado, no obstante, es previsible que en un futuro esta opción no sea tan accesible (Alcañiz, 2017). La presencia de las mujeres en la esfera pública ha sido un avance, pero también ha puesto de manifiesto diferentes problemas y dificultades, siendo uno de ellos precisamente la conciliación. El hecho de que las mujeres se encarguen de las tareas de cuidado en mayor medida genera la necesidad de recurrir a medidas que favorezcan la conciliación para poder compatibilizar la vida familiar y laboral, lo cual las coloca en una situación de desventaja en el mercado de trabajo dado que su actividad es menos valorada, accediendo así a puestos con peores condiciones y salarios (Blázquez, 2017).

## **El impacto de la COVID-19 según investigaciones recientes**

La enfermedad de la COVID-19, de etiología incierta, se originó en Wuhan (China) y se propagó rápidamente, estableciéndose en España el estado de alarma el 14 de marzo de 2020. Las personas debíamos permanecer en nuestro hogar salvo excepciones como ir a comprar comida y medicinas, trabajar o acudir al hospital. A lo largo de los meses se han creado diferentes medidas de contención diferenciándose en fases (Farré et al., 2020). Dicha crisis no sólo está teniendo repercusiones a nivel sani-

tario sino también social y económico (Instituto de la Mujer, 2020), siendo fundamental el conocimiento del impacto de género. De hecho, Solanas (2020) defiende que el tenerlo o no en cuenta determinará la forma en la que la sociedad supere la crisis, disminuyendo las desigualdades de género, o al contrario, aumentándolas y alejándose de la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

De acuerdo con la organización humanitaria internacional CARE (2020), esta crisis podría afectar a las mujeres y niñas de forma más intensa que al resto de grupos y, es más, añade que los efectos podrían extenderse una vez controlada la pandemia. De hecho, el Instituto de la Mujer (2020) propone cuatro características de dicha crisis que reflejan cómo el impacto no es igual. En síntesis, son la sobrecarga del trabajo sanitario y servicios, representando las mujeres el 70% del personal sanitario y predominando también en otros sectores esenciales para el mantenimiento de la sociedad; el papel central de las tareas de cuidados, donde ellas asumen en mayor medida esta labor, con la carga mental que esto supone, implicando en ocasiones tener que renunciar al trabajo remunerado para poder hacerse cargo; padecimiento de una mayor precariedad y pobreza laboral; y el incremento del riesgo de violencia de género producto del confinamiento.

La COVID-19, además de haber destruido numerosos empleos, especialmente en mujeres, ha dado lugar a un incremento de las tareas domésticas y de cuidados dada la dificultad de contar con apoyos como la familia o los colegios (Poblete & Sánchez, 2020).

## **Impacto de la COVID-19 en el trabajo remunerado**

De acuerdo con la Encuesta de Población Activa del INE, tanto en mujeres como en hombres se ha dado un aumento de la tasa de paro (no se incluyen a las personas afectadas por ERTE), oscilando en los hombres entre el 12,79% y 14,17%, pasando al 14,07% en 2021 y para las mujeres entre el 16,24% y 18,33% en 2020, situándose en un 18,13% en 2021. Siguiendo con Poblete y Sánchez (2020), a partir del análisis de la Encuesta de Población Activa del INE, las mujeres que no trabajan ni buscan empleo han aumentado en el año 2020 en un 12,8%, pasando la tasa de participación del 52,1% al 47,3%. En el caso de los hombres también se dio un descenso en la participación en la fuerza de trabajo (69%, habiendo estado previamente al 73,3%). A las mujeres les resultará más complejo recuperar el nivel de actividad dado que la escasez de oportunidades laborales y la gran demanda de la misma agravan los factores estructurales que complejizan la consecución del empleo, siendo dichos factores los sectores, regu-

laciones existentes y la cultura (Bravo, citado en Poblete & Sánchez, 2020).

Atendiendo al tipo de sector, Fita (2020) señala que las consecuencias variarán en función de si el trabajo desarrollado es considerado esencial o no. Los trabajos que más afectados se han visto a raíz de la pandemia son, de acuerdo con el Instituto de la Mujer (2020), el comercio, hostelería y servicios, y dentro de este último, las ramas más agravadas han sido las vinculadas a hoteles y restaurantes, distribución y transportes, siendo España notablemente dependiente de dicho sector (Prades & Tello, 2020). Siguiendo con Fita (2020), si bien es cierto que las mujeres ocupan puestos que presentan mayores posibilidades de ser desarrollados mediante el teletrabajo, también lo es que existen trabajos que ellas desarrollan con mayor frecuencia que los hombres que no ofrecen dicha oportunidad y además han sido clausurados durante el confinamiento, tales como la hostelería, turismo o comercio.

Se presentan a continuación los ámbitos laborales que más han crecido durante la misma. El primero de ellos es la educación, donde los puestos educativos que presentan aptitudes digitales se han incrementado un 92% en 2020, siendo el 61% de ellos ocupados por mujeres. El segundo ha sido el de los profesionales médicos especializados, sobre todo enfermería, donde se ha dado un incremento en las contrataciones del 55%, siendo el 70% de estas a mujeres. Por último estaría el personal de apoyo médico (auxiliares técnicos de laboratorio y directores de ensayos clínicos), el cual ha tenido un incremento del 62%, siendo el 71% de las personas contratadas mujeres. Con respecto al sector tecnológico, se aprecia que son los hombres los que más contrataciones han tenido (78%) (Cos-Montiel, 2021). Así, este autor observa cómo ellos siguen ocupando las profesiones más vinculadas a las nuevas tecnologías y consecuentemente mejores salarios, mientras que ellas se concentran en los trabajos asociados al cuidado y con menores salarios.

Fita (2020) añade que si tenemos en cuenta el hecho de que los sectores mayormente afectados están altamente feminizados comprenderemos con mayor claridad la gravedad del impacto negativo de género. Este autor sintetiza además la información recientemente analizada señalando que la crisis de la COVID-19 tiene un doble impacto en las mujeres ya que, por un lado, aumenta la carga de cuidados por el cierre de escuelas y servicios sociales, y por otro, afecta de forma especial a los empleos altamente feminizados. Algunas particularidades que la pandemia añade a los trabajos en los que suelen participar más las mujeres, son, de acuerdo con Pestaña & Naciones Unidas (2020, citado en Martínez-Gayo, 2021), que la probabilidad de sufrir situaciones de pobreza puede verse acrecentadas, dado

que al tener menores ingresos la capacidad de ahorro es menor. Por otro lado, señalan el aumento de la carga de trabajo en sus empleos al tener que extremar las medidas de higiene y limpieza, lo cual de acuerdo con Comisiones Obreras (2020), cuestiona el cumplimiento de horarios y descansos, desembocando en una mayor precariedad de sus condiciones laborales. Moreno & Cañada (2020) exponen que también podría aumentar la carga de trabajo no remunerada como consecuencia de pasar más tiempo en el hogar.

Para concluir con el epígrafe, hemos considerado crucial hacer mención del teletrabajo, ya que es una modalidad de trabajo que ha aumentado notablemente a raíz de la pandemia. De acuerdo con el Centro de Investigaciones Sociológicas<sup>4</sup> (2020) (en adelante CIS), el teletrabajo no era frecuente antes de la pandemia. De hecho, antes de su llegada el 74,5% de las personas encuestadas no había teletrabajado nunca o casi nunca, siendo la frecuencia mayor en mujeres. Se considera relevante enfatizar en esto último porque con la llegada de la COVID-19 este dato se invierte, es decir, son las mujeres las que teletrabajan en mayor medida. En la Encuesta de Población Activa del INE se aprecia que, previo al estado de alarma, los diferentes establecimientos utilizaban esta modalidad de trabajo en un 14,8% (suponiendo una media del 32,1% de la plantilla). A lo largo del estado de alarma, el porcentaje de establecimientos se incrementó al 48,8% (y la plantilla al 49,7%).

La experiencia con esta modalidad de trabajo, atendiendo a los resultados de los estudios del CIS mencionados, en general es buena o muy buena, siendo las principales causas de la insatisfacción el aislamiento y la mayor dedicación que al trabajo presencial. Siguiendo con Tesei (2020), está extendida la creencia de que el teletrabajo ofrece una flexibilidad que contribuye a la compatibilización de la vida familiar y laboral, entre otros aspectos positivos. No obstante, Allen et al. (2015) concluyen que el teletrabajo tiene un efecto limitador en la consecución de dicha compatibilización. Ramos & Gómez (2020) argumentan que si bien es cierto que las mujeres tienen mayores posibilidades de trabajar a distancia al ocupar puestos que lo permiten, también lo es que la presión para combinar la vida laboral con el cuidado familiar y de las tareas domésticas será mayor en ellas. Además, consideran que el teletrabajo podría suponer una sobrecarga al tener que alcanzar un alto rendimiento en el trabajo al mismo tiempo que las necesidades de cuidados aumentan.

---

4 Efectos y consecuencias del coronavirus (I), n° 3305; (II), n° 3302 y (III), n° 3298.

## Impacto de la COVID-19 en el trabajo de cuidados no remunerado y en la conciliación

Algunos estudios muestran que los hombres se están implicando más en el cuidado de los/as hijos/as, aunque el mayor peso sigue recaando en las mujeres (ONU mujeres, 2020). Mientras que los hombres predominan en las actividades culturales, deportivas, compra, reparaciones y de ocio (su presencia es menor en actividades como la colada, limpieza y cocina); las mujeres lo hacen en las de cuidado y educación de los/as hijos/as y nietos/as, cocina y tareas domésticas más rutinarias (Ramos & Gómez, 2020).

Con respecto al número de horas dedicadas semanalmente al trabajo doméstico y de cuidados, Ramos & Gómez (op. cit) señalan que las mujeres dedican 27 horas semanales a estos (25 en jornadas completas y 30 en el caso de trabajos a tiempo parcial) y los hombres 14 en ambos casos. Haciendo hincapié en el confinamiento, Farré et al. (2020) revelan que aunque los hombres hayan aumentado su implicación en el ámbito no remunerado, las mujeres siguen soportando una carga mayor.

Atendiendo a las relaciones sociales y siguiendo al CIS (2020), tanto las de las mujeres como las de los hombres se han visto notablemente afectadas por la crisis actual, pasando de estar dos y tres horas promedio fuera de casa a una e incluso menos. Enfatizando en el confinamiento, del CIS (2020) se obtiene que el 43,9% de las personas encuestadas se sentía cansada tras trabajar para encargarse del cuidado de los/as hijos/as con una frecuencia de “a veces”, siendo mayor en hombres (46,8% frente al 40,7% en mujeres). Ramos & Gómez (2020) señalan que ello podría deberse a que las mujeres, al tener que atender las tareas domésticas en mayor medida, se anteponen a estos estados de ánimo. En lo relativo a experimentar dificultades para concentrarse en el trabajo debido a sus responsabilidades familiares y retomando los datos del CIS (2020), el 50,8% de los encuestados nunca ha sentido esto, siendo mayor nuevamente en hombres.

En relación con el teletrabajo, la mayoría declara que este no les ha supuesto nunca un impedimento para pasar más tiempo con su familia (57,4% en hombres frente al 50,6% en mujeres). Podría ser relevante destacar este último dato ya que el hecho de permanecer en casa durante la jornada laboral y la dificultad que presentan para desconectar del mismo podría ser una de las causas que propician que a las mujeres les sea más complejo pasar el tiempo que desearían con su familia (se tratará en el epígrafe siguiente).

Como se mencionó anteriormente, existen diversos factores que condicionan el reparto de las tareas adicionales a las de producción domésticas a raíz de la irrupción de la pandemia. Hupkau & Victoria (2020) indican dos factores que condicionan las tareas adicionales a las de producción domésticas a raíz de la pandemia, siendo las adicionales las de cuidado y educación de la infancia. El primero de ellos es la composición del hogar, donde se prevé que en hogares monoparentales sean las mujeres las que eduquen a los hijos como progenitores únicos en mayor proporción que los hombres. Rísquez (2021) apunta que el 80% de los hogares monoparentales son encabezados por mujeres, las cuales asumen solas el trabajo doméstico y de cuidados además del trabajo remunerado. La COVID-19 ha añadido un agravante a esta situación, que es el cierre de los centros escolares unidos a la complejidad para acceder a redes de cuidado informales tales como la familia, vecinos/as o amigos/as, lo cual dificulta la conciliación considerablemente. Por otro lado, tenemos la distribución de la situación laboral de la pareja. Las madres que desempeñan trabajos esenciales representan aproximadamente un tercio del total, no teniendo pareja el 10% y el 44% teniendo pareja que también lleva a cabo un empleo esencial. El porcentaje restante, que es de un 46%, tiene pareja que trabaja en empleos actualmente cerrados, no trabaja o no puede ir a trabajar por el distanciamiento social. En este último supuesto se podría esperar que los hombres asumieran la mayor parte del cuidado de los hijos y del hogar. Con respecto a los dos tercios de mujeres restantes, estas tienen que permanecer en el hogar mientras persisten las medidas de distanciamiento social, bien porque trabajan en empleos no esenciales o porque no trabajan. El 40% de estas se ocupa del exceso de producción doméstica porque no tiene pareja (12%) o porque su pareja desempeña trabajos esenciales (28%). El porcentaje restante, 60%, tiene pareja que no desarrolla trabajos esenciales, por lo que es posible que permanezca en casa y compartan las tareas del hogar (Hupkau & Victoria, 2020). En los casos en los que los hombres están en casa con su pareja, ya sea porque no trabajan o no pueden ir a trabajar por las medidas de distanciamiento social, existen diversos estudios que respaldan la presunción de que estos se implicarían en mayor medida en el ámbito no remunerado. No obstante, también se han detectado otros que la rebaten. Se presentarán seguidamente los datos más relevantes de estos estudios, sin embargo, debemos recordar que nuestro foco estará en parejas donde ambas personas trabajan.

Por un lado, Sánchez et al. (2020) defienden que la carga familiar, la cual se ha visto aumentada entre otras cuestiones por el cierre de colegios, puede ser repartida, liberando así a las mujeres del exceso de trabajo no remunerado. Cos-Montiel (2021) aprecia un incremento en la cantidad de

hombres que pasan más tiempo en el hogar y también detecta que se ha dado una mayor distribución de las tareas de cuidados, especialmente en las parejas más jóvenes. Además, señala que son las mujeres las que en numerosas ocasiones han podido mantener su trabajo remunerado, teniendo que atender las tareas domésticas y de cuidados los varones. En los casos donde los hombres pueden permanecer en casa y además tienen ingresos (por ejemplo los procedentes del ERTE), este autor ha observado que se implican más en las tareas domésticas y de cuidados.

Muñoz (2021) muestra una visión diferente. Ella considera que la pandemia está generando un retroceso en los derechos sociales. De hecho, mediante el análisis de un informe que versa precisamente sobre el impacto de la COVID-19 en el desarrollo de las carreras de las mujeres y liderazgo femenino en Europa, observa que las mujeres, sobre todo las que son madres, han aumentado su dedicación al trabajo no remunerado con la pandemia. ONU Mujeres (2020) añade un factor más que agrava la situación de las mujeres no contemplado antes de la pandemia, que es la dificultad para recurrir a alternativas de cuidado, ya sean formales o informales. Siguiendo con González & Cuenca (2020), estas argumentan que el hecho de que los hombres no trabajen no implica un mayor involucramiento en las tareas domésticas y de cuidado.

Se observa así como los planteamientos de Hupkau & Victoria (2020) acerca de las razones que hacen que la crisis actual tenga un efecto diferente en mujeres y hombres (afectando más negativamente a las mujeres) se cumplen. La primera razón es que al estar sobrerrepresentadas en sectores parados por las medidas de contención es más probable que hayan perdido su empleo desde el inicio de la crisis, y de hecho lo hemos comprobado mediante la exposición de los diferentes estudios revisados. Este tipo de trabajos, además de tener una mayor posibilidad de ser destruidos, con frecuencia presentan salarios más bajos, una protección jurídica más debilitada y dificultades para el acceso a la protección social. Por otro lado, las medidas de confinamiento pueden tener consecuencias en la distribución de las tareas de cuidado de los/as hijos/as y del hogar (con el añadido que la pandemia ha supuesto en las necesidades de cuidados) y, dado que las mujeres suelen asumirlas con mayor frecuencia, es probable que la tensión para conciliar sea mayor en ellas, lo cual también hemos apreciado a lo largo del discurso.



## **Análisis cualitativo a partir de las experiencias de la crisis de la COVID-19**

Seguidamente se analizarán las cuatro entrevistas efectuadas con base a la información recabada hasta el momento. El motivo por el que se decidió elegir el perfil presentado (edad comprendida entre 39 y 45 años, que tuviesen pareja, que dicha pareja estuviese trabajando y además tuviesen hijos/as a su cargo) se debe a que tras la revisión de la literatura se consideró que estas personas serían las que mejor reflejarían el impacto que la COVID-19 tiene en los ámbitos estudiados. La duración de las entrevistas fue variada, siendo el tiempo promedio de unos treinta minutos. Resulta de interés señalar que en el caso de los hombres las entrevistas alcanzaron los cuarenta y cinco e incluso cincuenta minutos y que en ningún momento hubo interrupciones. Sin embargo, ninguna de las mujeres entrevistadas alcanzó los treinta y cinco minutos y había interrupciones constantes por parte de sus respectivas hijas.

El análisis se distribuye en tres apartados, atendiendo al ámbito remunerado, al de cuidados no remunerado (junto a la conciliación) y a la vida cotidiana. Aunque, como señala Pérez de Guzmán (2015), estos espacios están interconectados y se influyen entre sí, se han dividido de esta manera para favorecer una comprensión más clara y ordenada de la información recabada.

### **Experiencias de la crisis de la COVID-19 en el trabajo remunerado**

Como hemos observado a lo largo del desarrollo, las mujeres no se han incorporado al mercado laboral de la misma forma que los hombres, ni en los mismos sectores, y esto se ha observado tanto antes de la pandemia como durante esta.

Las mujeres entrevistadas están ocupadas en sectores feminizados, siendo estas profesora y hostelera. En cuanto a las condiciones laborales previas a la pandemia, la percepción de las personas entrevistadas varía en función de la tipología de jornada. La profesora señalaba que su horario coincidía con el de sus hijas, lo cual le era favorable para poder atender el resto de tareas. Sin embargo, la hostelería, al tener un horario partido, mostraba más dificultad para poder compatibilizar el trabajo remunerado con el doméstico y de cuidados. La profesora añadió además, que antes de ser profesora trabajaba en una inmobiliaria y revelaba que el horario era

peor que el que de ahora, pues había días en los que tenía que permanecer en la inmobiliaria hasta las once de la noche, y además manifestaba no tener vida social.

Con respecto a los hombres entrevistados, ambos trabajan a jornada completa y no reflejaban tener condiciones laborales desfavorables. La hostelera, antes de trabajar por cuenta ajena era autónoma en un bar junto a su ex marido. El trabajar por cuenta propia o ajena podría afectar a la capacidad para desconectar del trabajo remunerado. De hecho, nuestras entrevistas han reflejado que todos/as los/as que trabajan por cuenta ajena podían, por lo general, desconectar una vez finalizada la jornada. Sin embargo, la hostelera mostraba que cuando era autónoma no conseguía separar los problemas del empleo de los de casa.

Con la llegada de la COVID-19, las condiciones laborales se han visto notablemente afectadas, tanto por la pérdida de los empleos que desempeñaban hasta el momento, como por el empeoramiento de las condiciones laborales. Una de las mujeres entrevistadas perdió su empleo a jornada completa y después encontró otro a jornada parcial, y manifestaba que las condiciones laborales son nefastas y la imposibilidad de abandonarlo, pues nos dijo que si no era despedida no podía optar a ninguna prestación. Es más, una amiga suya se ofreció a contratarla un tiempo en su empresa con el fin de que pudiese solicitar una prestación en la que en principio encajaba pero, ante la negativa de su actual jefa a despedirla, no pudo barajar esta opción. Añade además que, al estar embarazada, su jefa no sólo la sacó del ERTE sino que le ha asignado las tareas menos acordes a su estado. Presentamos a continuación dos fragmentos de las entrevistas ejecutadas que exponen este impacto.

*“Nosotros nos tuvimos que hacer mascarillas de algodón porque mi jefe no sabía si tenía que traer mascarilla. No sabíamos a qué nos exponíamos. Ni el trabajo lo daba, la cafetería la cerraron a ras, ya sólo atendíamos para llevar. Fue un impacto. No sabían a lo que se exponían y lo que hicieron fue cerrar”* (mujer, 41, hostelera).

*“Yo perdí mi trabajo por culpa del COVID-19, entonces me he tenido que buscar otro trabajo, que ha sido la peor oferta que he encontrado yo en mi vida”* (mujer, 41, hostelera).

Además de verse agravadas las condiciones laborales, hemos detectado que las formas de relacionarse en el trabajo también se han visto afectadas. De hecho, los/as entrevistados/as manifestaban sentirse incómodos por no poder darles la mano a las personas que atienden o la añoranza de

relacionarse con sus compañeros/as de forma presencial.

Por otro lado, con la pandemia incrementó una modalidad de trabajo que antes no era tan frecuente, el teletrabajo. La mayoría de las personas entrevistadas expresaban descontento con éste por diversas razones, tales como no terminar el trabajo a la hora estipulada, la dificultad de separar el trabajo de la vida personal y la falta de medios para desempeñar el trabajo desde casa, entre otras. Algunos testimonios son los siguientes:

*“Mala, malísima, muy mala. Mi mujer igual, decía también que muy mala, que no, que no quería. Para empezar, lo bueno que tiene el trabajo es que te estás relacionando con gente. Es verdad que en el teletrabajo no tienes tantas interrupciones como en el trabajo presencial; pero echas más horas que un día de trabajo normal, no desconectas ni de ambiente ni de situación, estar siempre metido en las mismas cuatro paredes por así decirlo y te has llevado el trabajo a casa. Tanto que te dicen que no te lo lleves a casa, pues es que lo has metido en casa. La conexión a internet, en una empresa existe una conexión a priori pensada para equipos y eso”* (hombre, 43, personal de Cruz Roja).

*“A mí no me gustó, yo prefiero mil veces más ir al colegio a trabajar. Los horarios se pierden y te ves que al final estás trabajando a las diez de la noche, no desconectas”* (mujer, 39, profesora).

A raíz de los testimonios se apreció con claridad la conexión que existe entre el ámbito remunerado, de cuidados no remunerado y la vida cotidiana. Así, Borràs & Moreno (2021) afirman que la obligación de trabajar desde casa ha enfrentado el ámbito laboral y doméstico con lógicas temporales diferentes e incompatibles, evidenciándose así el carácter contradictorio de estos, a la vez que acrecienta la tensión de los mismos al tener lugar en el mismo espacio. Mientras las mujeres se enfrentan a una carga de trabajo superior, ellos se perciben como más productivos en su trabajo sin tener que renunciar a su tiempo personal. Además, indican que en los casos en los que las personas valoran de forma positiva el teletrabajo se está ocultando una realidad definida por las desigualdades de género que ya había antes de la pandemia, siendo un ejemplo de ello la cuestión de cómo se distribuían el espacio de trabajo.

Resulta de interés señalar que se observaron casos en los que tanto mujeres como hombres se colocaban juntos en el salón, pero también otros donde la mujer se iba al dormitorio y el hombre se quedaba en el salón. Esto último debería hacernos reflexionar sobre si se trata de una casualidad o hay un motivo subyacente a ello como ostentar el privilegio de

disponer de un espacio determinado. En síntesis, Borràs & Moreno (op. cit.) consideran que el confinamiento ha contribuido a afianzar las desigualdades de género que ya existían, aumentando la carga de trabajo en las mujeres y dándole la posibilidad de ser más productivos sin renunciar al tiempo personal a los hombres.

La duración del confinamiento parece haber tenido un impacto importante también en la percepción de los/as trabajadores/as hacia esta modalidad de trabajo, al igual que la presencia o no de menores en casa. A lo largo del estudio también se ha observado que la percepción de las personas hacia el trabajo remunerado no se limita a considerar a este un medio de subsistencia. Así, cuando les preguntábamos a las personas entrevistadas si estarían dispuestas a abandonar el trabajo remunerado para dedicarse exclusivamente a las tareas domésticas y de cuidados decían que no por razones como placer en el desempeño de su profesión, aburrimiento cuando no trabajan, necesidad de actividad y relaciones sociales. Se exponen a continuación algunos fragmentos de las entrevistas efectuadas.

*“No. Vamos te digo, tajantemente no, ninguno, ni ella ni yo. Vamos ni se nos pasa por la cabeza”* (hombre, 43, personal de Cruz Roja).

*“No trabajamos solamente por dinero, trabajamos porque es necesario desde mi punto de vista, te lo he comentado antes, y desde el suyo también porque esto lo hemos hablado mucho, sobre todo el tema de la, porque tradicionalmente por desgracia siempre ha sido la mujer la que se ha quedado en el domicilio [...]. Ella no se lo puede plantear porque le gusta trabajar, le gusta salir a trabajar, le gusta la interacción social, y a mí me pasa exactamente lo mismo”* (hombre, 45, profesor).

Se considera de interés indagar en el por qué no desean abandonar el trabajo remunerado, lo cual va a dar pie a lo que vamos a tratar seguidamente, que es la dificultad o, por el contrario, la facilidad de separar el espacio remunerado de la esfera privada. Una de nuestras entrevistadas manifestaba al principio de la entrevista que deseaba trabajar a jornada completa. No obstante, a medida que avanzábamos la sesión se inclinó más por una de tipo parcial ya que, al haber finalizado el pago de su coche prefería pasar más tiempo en casa para poder atender las labores domésticas y de cuidado. Ahora nos hacemos esta pregunta en el caso de que fuese un hombre. Según Borràs & Moreno (2021), mientras que las mujeres tienen que hacer frente a jornadas laborales excesivas con numerosas interrupciones, los hombres no exponen tener tantas dificultades relacionadas con las responsabilidades domésticas y de cuidados. Uno de los entrevis-

tados apunta una posible razón de ello, siendo esta que a las mujeres se les ha asignado tradicionalmente el espacio privado, por lo que podrían sentirse obligadas a llevar a cabo las tareas del hogar y de cuidados por el hecho de estar en casa<sup>5</sup>. A este fenómeno se le conoce como socialización diferencial (Roca, 2008). Siguiendo con Borràs & Moreno (2021), pueden priorizar el ámbito laboral ante el doméstico sin que ello suponga un conflicto, no existiendo culpabilidad cuando el ámbito laboral y el privado se enfrentan. En las mujeres entrevistadas sí se ha apreciado dicha emoción, como se refleja en estos fragmentos:

*“Ya por la mañana meteré a la bebé en la guardería y la meteré en el aula matinal y comedor, o sea, para dejarla antes de yo entrar en el colegio y recogerla cuando salga del colegio ya comida. Me da pena porque es muy chica, pero no queda otro remedio”* (mujer, 39, profesora).

*“Yo llevo mal el dejar a mi hija tanto tiempo”* (mujer, 41, hostelera).

### **Experiencias de la crisis de la COVID-19 en el trabajo de cuidados no remunerado y en la conciliación**

A lo largo del desarrollo hemos observado que las mujeres destinan mayores esfuerzos en el desempeño de las tareas domésticas y de cuidados que los hombres, además de encargarse de tareas diferentes, abarcando ellas las más rutinarias. No obstante, en nuestras entrevistas hemos observado que, antes de la pandemia, las labores domésticas se distribuían en función de los horarios y las situaciones específicas, no habiendo por tanto horarios muy dispares (tampoco se apreciaron diferencias en el tipo de tareas ejecutadas). Por ejemplo, uno de nuestros entrevistados nos comentó que cuando su pareja estaba haciendo un máster y tenía entregas próximas, el trabajo doméstico lo llevaban a cabo él y su hija. Resulta relevante el caso de una de las entrevistadas que tiene un hijo mayor de edad, pues manifiesta que no se implica en ninguna tarea doméstica ni de cuidados, pudiéndose deber este hecho a la socialización diferencial, donde a las niñas se les atribuye este tipo de tareas.

La ayuda de los abuelos y abuelas fue y ha sido notable hasta antes de la pandemia. También se ha observado que algunas parejas entrevistadas

---

5 Apunta que a los hombres se les asignan los roles relacionados con lo público, extradoméstico y productivo, con el ideal de proveedor y autoridad; mientras que a las mujeres los del ámbito privado, domesticidad y reproducción, con el ideal de ama de casa (hombre, 43, personal de Cruz Roja).

contaban con servicio doméstico. En ambos casos, las personas entrevistadas hacían mención a mujeres, ya fuesen abuelas o trabajadoras del servicio doméstico, como se muestra a continuación:

*“La hermana de mi pareja viene una vez a la semana a limpiar” // “Si yo me voy a trabajar por la tarde se quedaban en la casa de la abuela, que vive en Cádiz” (mujer, 39, profesora).*

*“Mi madre mucho. Con la comida y los niños. Con las dos cosas” (mujer, 41, hostelera).*

Con la irrupción de la pandemia, las personas entrevistadas declaraban seguir teniendo un reparto equitativo de las tareas domésticas. Sin embargo, al analizar las entrevistas se detectó que el teletrabajo o, más bien, el hecho de permanecer las mujeres más tiempo en casa que los hombres ha contribuido a que sean ellas las que sigan encargándose de estas tareas en mayor medida. Las mujeres entrevistadas lo justificaban bajo el argumento de que permanecían más tiempo en casa, como se observa en lo siguiente:

*“Ahora me hago más cargo yo porque soy la que está mucho más tiempo en casa” (mujer, 39, profesora).*

Con respecto a quién se asegura de que las tareas domésticas se lleven a cabo hemos encontrado un dato revelador. Una de las entrevistadas señalaba que, aunque dichas tareas fuesen compartidas, si no era ella la que le decía a su pareja lo que había que hacer, esas cosas no se hacían.

Como se ha señalado previamente, la COVID-19 ha mermado la posibilidad de contar con la ayuda de otras personas para la cobertura de las tareas relativas al ámbito no remunerado. Las guarderías facilitaban la organización de los progenitores, dado que les permitían dejar a los/as niños/as antes de entrar a trabajar y recogerlos/as al salir. Esta opción también se ha visto afectada por la pandemia, pues tuvieron que suspender su actividad. Este efecto se puede apreciar en el siguiente fragmento:

*“¿Notaste mucho con el COVID-19 el no poder contar con tu madre?” (entrevistadora) “Por supuesto, un montón [...]. La verdad es que mi madre me ayuda muchísimo // “La guardería era más flexible, entonces si yo entraba a las ocho, mi pareja la dejaba a las nueve menos cuarto. Si yo salía antes la recogía a la una, como la guardería nos dejaba más horario podía entrar a las ocho y media en la guardería” (mujer, 41, hostelera).*

Por otro lado, se ha observado que el retorno al trabajo remunerado de manera presencial ha sido diferente en mujeres y hombres, con las consecuencias que ello puede suponer para el desempeño de las tareas domésticas y de cuidados. En nuestras entrevistas, uno de los hombres entrevistados declaraba que se incorporó al trabajo presencial antes que su mujer de forma rotatoria, es decir, una semana presencial y otra de teletrabajo. Sin embargo, su mujer tardó cuatro o cinco meses en adquirir esta modalidad de trabajo. De acuerdo con Borràs & Moreno (2021), el no disponer de horarios rígidos como en el trabajo presencial y la falta de una cultura laboral de teletrabajo complejizan la desconexión, y por otro lado, la sincronización con las tareas domésticas y de cuidados desembocan en la doble presencia de las mujeres, es decir, mayores cargas de trabajo y jornadas excesivas y fragmentadas por las interrupciones constantes del ámbito no remunerado. Tales argumentos se reflejan en los fragmentos siguientes:

*“Cuando yo ya me he ido incorporando, que yo ya fui combinando una semana de trabajo, una de teletrabajo, ella no, ella estaba todos los días de teletrabajo en casa” // “Yo me incorporé antes al trabajo presencial que ella y en ningún momento le he dicho mira tienes que hacer esto o lo otro, encárgate de la comida. Pero es verdad que ella se lo ha echado encima ella sola”* (hombre, 43, personal de Cruz Roja).

A modo de conclusión, presentaremos los principales obstáculos para la conciliación detectados por las personas entrevistadas. En síntesis, son la inflexibilidad de los horarios laborales, la falta de medidas que permitan alcanzar la conciliación real y las condiciones laborales inadecuadas.

## **El impacto de la COVID en la vida cotidiana**

En este apartado se tratarán algunos aspectos más intrínsecos a la persona, tales como sus sentimientos y forma de expresión de estos, tiempo libre y rutinas, entre otros; llegando a aspectos más amplios como la forma en que se han visto afectadas sus relaciones sociales con la llegada de la COVID-19.

Antes de la irrupción de la pandemia, y en relación al ocio, le preguntamos a una de nuestras entrevistadas qué solía hacer en su tiempo libre. Una de las cosas que hacía era ir al gimnasio. Cuando se inició la pandemia y el posterior confinamiento, nos dijo que no podía ir porque estaban

cerrados pero, cuando finalizó el confinamiento, seguía sin poder ir. Ello se debía a que tenía que atender a sus hijas mientras llegaba su pareja, que regresaba del trabajo entre las cinco y cinco y media, y el gimnasio sólo estaba abierto hasta las seis. Quizás deberíamos hacernos esta pregunta en el caso de que fuese el hombre el que estuviese en esta situación. Para responder a esto nos apoyaremos en Borràs y Moreno (2021), que señalan que los hombres no suelen renunciar al tiempo libre como lo hacen las mujeres, lo cual hemos apreciado también a lo largo del desarrollo del marco teórico.

Con respecto a la continuación de la formación, uno de nuestros entrevistados revelaba que la realización de un curso de dirección de envergadura similar a un máster le ayudó a amenizar el confinamiento. Nos preguntamos qué habría sucedido si la que estuviese haciendo el curso fuese su mujer, es decir, si ello habría supuesto una fuente de estrés ante el aumento de la carga de trabajo no remunerado, así como si percibiría la realización del curso de forma positiva. Así, una de nuestras entrevistadas expresó que no continuó su formación en el nivel C2 de inglés para poder atender a su hija.

Indagando en la socialización diferencial, le preguntamos a las personas entrevistadas cómo respondían a los diferentes conflictos que se les presentaban tanto antes como durante la COVID-19. De acuerdo con Bergara et al. (2008), la educación emocional de los hombres va encaminada a ocultar, relativizar o negar los sentimientos. Tanto es así que cuando un hombre es empático, no compite o se muestra vulnerable se aleja del modelo tradicional que se tiene de ser un hombre. En nuestras entrevistas se da el caso en el que el hombre no cuenta el problema, se lo guarda para sí mismo; mientras que su mujer sí lo cuenta, incluso se desahoga si es necesario, como se muestra a continuación:

*“Yo me pase lo que me pase yo me lo callo. Mi mujer por ejemplo si tiene algo o le ha pasado algo con alguien sí te lo cuenta, hasta se desahoga”*  
(hombre, 43, personal de Cruz Roja).

Siguiendo con los mecanismos de afrontación ante las diversas situaciones, se considera relevante tratar los sentimientos que la COVID-19 les estaba y está produciendo. Hemos detectado casos que van desde la ansiedad hasta la adaptación a las circunstancias. Solían ser los hombres los que hablaban de adaptación en mayor medida, lo cual quizás sea reflejo de la mayor carga que soportan las mujeres en el hogar como se ha venido diciendo previamente. Por otro lado, se les preguntó sobre el nivel de satu-



ración que presentaban para realizar las tareas del hogar y de cuidados tras finalizar la jornada laboral. La mayoría de ellos/as reflejaban no sentirse muy saturados/as, aunque había momentos puntuales de mayor estrés. Estos son algunos fragmentos:

*“Los primeros días fueron muy complicados, pero bueno como yo creo que como todos nos fuimos adaptando”* (hombre, 45, profesor).

*“¿Cómo compatibilizarías el trabajo remunerado y no remunerado si te reincorporases ya?”* (entrevistadora) *“Pues un poquito más agobiada, pero más o menos”* (mujer, 39, profesora).

*“Yo vivo estresada”* (mujer, 41, hostelera).

Para entender con mayor claridad la relación existente entre el ámbito remunerado, de cuidados no remunerado y la vida cotidiana; indagamos si los/as entrevistados/as alguna vez se habían llevado un problema laboral a casa. Hemos observado casos en los que no ha sido así, ya sea porque no lo cuentan o porque no les afecta y casos extremos tales como suponerles el divorcio.

Con relación a las relaciones sociales, se ha observado que la totalidad de las personas entrevistadas no ven a sus familiares y amigos/as como lo hacían antes de la pandemia, siendo una de las principales razones el miedo a contagiarles, incluso por encima de contagiarse a sí mismas. Se presentan un par de testimonios seguidamente.

*“Para salir se es todavía mucho más reacio” // “Cuando quedamos con familiares o algo se mantienen las distancias porque hay gente que tiene niños chicos, tememos como a los niños les pueda afectar”* (hombre, 43, personal de Cruz Roja).

*“Mi vida social ha cambiado radicalmente, como del día a la noche vamos. Nosotros salíamos todos los fines de semana, salíamos mucho a comer y ahora es que por miedo, primero por las restricciones y luego cuando no hay restricciones por miedo, yo no salgo”* (mujer, 39, profesora).

Como dice Tobío (1998), trabajo y familia no son dos ámbitos independientes, por lo que un cambio en una de las esferas afecta a la otra y viceversa. Así, hemos constatado a partir del recorrido de estos tres subapartados que efectivamente están relacionados. Un ejemplo de ello es cómo lo que nos sucede en el trabajo remunerado se introduce en la casa o cómo el teletrabajo ha complejizado el separar el trabajo remunerado

del de cuidados no remunerado, entre otros que hemos visto a lo largo del análisis. Borràs & Moreno (2021) indican que la pandemia puede haber contribuido a que los hombres constaten la importancia del trabajo doméstico y de cuidados, planteándose así pensar desde una lógica más allá de la exclusivamente laboral. De hecho, además de la información recabada, uno de nuestros entrevistados da sostén a esta presunción por diferentes motivos. Esta persona manifestaba que el reparto de tareas y de cuidados entre él y su mujer es totalmente equitativo, además de haber sido él el que ha disfrutado de diferentes medidas de conciliación (reducción de jornada y permiso de lactancia), además de observar cómo prioriza su familia a la promoción laboral al posponer la realización de un curso de dirección que podría promover su ascenso. No obstante, debemos recordar que no pretendemos generalizar pues, como se expuso en la metodología, no se busca la representatividad estadística sino la comprensión de la realidad desde el punto de vista de las personas entrevistadas. Es más, Borràs & Moreno (2021) enfatizan que al ser la pandemia un fenómeno en principio coyuntural es previsible que las responsabilidades dentro del hogar, así como la conciencia de la importancia de ello, no persistan una vez superada dicha crisis.

## **Discusión y conclusiones**

Con esta propuesta de investigación pretendíamos corroborar que la COVID-19 no ha impactado de igual forma en mujeres y hombres. Para ello, hemos analizado en primer lugar las desigualdades de género preexistentes a la pandemia, apoyándonos en la explotación de fuentes estadísticas, así como en la revisión de diferentes fuentes bibliográficas. Posteriormente se ejecutaron cuatro entrevistas con el fin de obtener la percepción de estas personas sobre el impacto que la pandemia ha y está ocasionando en su vida cotidiana.

Con respecto al ámbito remunerado previo a la irrupción de la COVID-19, a pesar del notable incremento de la presencia de las mujeres en el mercado laboral, aún distan de la de los hombres, y además no se distribuyen en los mismos sectores laborales que estos. Tampoco lo hacen en los puestos de mayor responsabilidad. Las dos mujeres entrevistadas están ocupadas en sectores feminizados. Las condiciones laborales (influidas por la tipología de jornada) difieren también entre mujeres y hombres, siendo más comunes en ellas los contratos temporales y los menores salarios; y en ellos las jornadas excesivas.

Atendiendo al ámbito no remunerado, mujeres y hombres no desem-

peñan las mismas tareas domésticas y de cuidados, ni el tiempo destinado a estas tareas es igual. Mientras que los hombres se concentran en actividades como el ocio o reparaciones; ellas lo hacen en las tareas más rutinarias. El tiempo destinado a las tareas domésticas y de cuidados es mayor en las mujeres que en los hombres.

En relación a las entrevistas efectuadas, antes de la pandemia no se han detectado notables diferencias entre mujeres y hombres. De hecho, el reparto de las tareas se adaptaba a las diferentes circunstancias y declaraban no tener asignada ninguna tarea en concreto sino que las hacían de forma compartida.

A lo largo de la revisión teórica se ha apreciado que son las mujeres las que se acogen con mayor frecuencia a las medidas tendentes a facilitar la conciliación. Torns (2005) señalaba que si leemos la relación de trabajo y familia en femenino, se observaría como el desempeño de un trabajo remunerado no implica que no haya que atender las obligaciones de la esfera privada. Así, se han presentado tres estrategias que usan las mujeres para hacer frente a su doble presencia, que en síntesis son renunciar al trabajo remunerado, llevar a cabo modificaciones en su trabajo y no realizar cambios, pudiéndose optar en esta última por contratar a servicios externos o pedir ayuda a la familia. Al preguntarles a los/as entrevistados/as por los obstáculos que existen para la conciliación, estos/as señalaron la inflexibilidad de los horarios, la falta de medidas de conciliación y las inadecuadas condiciones laborales.

La irrupción de la COVID-19 ha venido a complejizar la situación previa. En lo que al ámbito remunerado se refiere, la pandemia no sólo ha destruido numerosos empleos (en mayor medida aquellos en los que predominan las mujeres) sino que ha empeorado las condiciones laborales. Una de las entrevistadas había perdido su empleo a jornada completa, pasando a desarrollar uno a jornada parcial. Las últimas semanas en su previo puesto fueron complicadas ya que aún se desconocía cómo actuaba la COVID-19 y no contaba con material de protección suficiente. Su empresa no le dio mascarillas sino que se las tuvo que hacer ella. Esta persona considera que las condiciones de su actual empleo son nefastas, siendo un ejemplo de ello el tener que programar una alarma mientras finalizaba la lavadora para poder descansar y tenderla antes de regresar al trabajo, pues no tenía otro momento para hacerlo.

En cuanto al ámbito de cuidados no remunerado y conciliación, se ha observado que durante el confinamiento, la carga que ya soportaban las mujeres se ha visto acrecentada por razones como la clausura de las escuelas y la dificultad de contar con la ayuda de la familia o servicios

externos para la cobertura de estas tareas. En nuestro análisis, a pesar de que las personas entrevistadas manifestaban seguir teniendo un reparto equitativo, hemos apreciado que las mujeres asumen en mayor medida las tareas, justificando esta situación con el argumento de que estaban más tiempo en el hogar que sus parejas.

Borràs y Moreno (2021) consideran que el teletrabajo ha enfrentado el ámbito remunerado y de cuidados no remunerado con lógicas temporales diferentes e incompatibles, aumentando la carga de trabajo de las mujeres y ayudando a los hombres a percibirse como más productivos sin tener que dejar de lado su espacio personal. En las entrevistas se observó que las mujeres presentaban más problemas para conciliar. De hecho, una de ellas exponía que no podía ir al gimnasio porque debía quedarse con sus hijas mientras su pareja llegaba de trabajar, y la otra mujer señalaba que le era prácticamente inviable combinar la vida laboral y familiar.

Se consideró oportuno estudiar los aspectos más intrínsecos a la persona. Por ejemplo, si mujeres y hombres estarían dispuestos a renunciar al ocio, donde una de las mujeres manifestaba que el cuidado de sus hijas implicó resignar actividades de entrenamiento personal, y también se ha observado que ambas mujeres optarían por renunciar a la promoción profesional y/o académica para poder dedicarse más tiempo a su familia. Así, una de ellas manifestó no haber podido iniciar un trayecto formativo profesional para poder atender a su hija y la otra expuso que estaba dispuesta a trabajar a jornada parcial, habiendo expresado previamente su preferencia por la completa, ya que sus gastos actuales se lo permitían y así poder pasar más tiempo con sus hijos/as y atender las labores domésticas. Otro aspecto en el que se ha indagado fueron las emociones y mecanismos de afrontación de los problemas de la vida diaria. La literatura refleja que los hombres, debido a la socialización diferencial, tienden a ocultar sus emociones, pues de lo contrario se estarían alejando del modelo tradicional masculino. En las entrevistas se dio el caso en el que el hombre no mostraba sus sentimientos mientras que su pareja no tenía inconveniente en expresarlos, y también que los hombres hablaban en mayor medida de adaptación y que no manifestaban culpabilidad al no poder pasar más tiempo con sus descendientes.

La aproximación a las percepciones de mujeres y hombres acerca del impacto que la COVID-19 ha tenido en los ámbitos considerados y la revisión teórica ha evidenciado que las desigualdades de género siguen presentes a pesar de existir leyes que promueven la igualdad. No obstante, también han contribuido a visibilizar que podríamos estar ante un posible avance hacia la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hom-

bres. La pandemia puede estar influyendo en la mayor implicación de los hombres en la esfera privada, pero también se han detectado estudios que reflejan lo contrario. Además, como señalan Borràs & Moreno (2021), aunque verdaderamente estuviésemos avanzando hacia una equiparación real, al ser la pandemia un fenómeno previsiblemente coyuntural, dicho avance podría verse mermado una vez superada la crisis actual.

## Referencias

- Ajenjo, Marc y García, Joan (2019). *La persistente desigualdad de género en el uso del tiempo en España*. Centre d'Estudis Demogràfics, N° 14. [https://ced.uab.cat/PD/PerspectivesDemografiques\\_014\\_ESP.pdf](https://ced.uab.cat/PD/PerspectivesDemografiques_014_ESP.pdf)
- Alcañiz, Mercedes (2017). Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5 (46), 244-277.
- Allen, Tammy; Golden, Timothy y Shockley, Kristen (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16 (2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Ander-Egg, Ezequiel (2011). *Nociones básicas para la investigación social* (1a. ed.). Brujas.
- Ballestín, Beatriz (2018). Introducción a los métodos de investigación cualitativa. En Beatriz Ballestín y Sergi Fàbregues, *La práctica de la investigación cualitativa en ciencias sociales y de la educación* (pp. 25-34). UOC.
- Ballestín, Beatriz (2018). Técnicas de investigación cualitativas: la entrevista, el grupo de discusión y la observación participante. En Beatriz Ballestín y Sergi Fàbregues, *La práctica de la investigación cualitativa en ciencias sociales y de la educación* (pp. 126- 153). UOC.
- Blázquez, Eva María (2017). Más allá de la conciliación: hacia la corresponsabilidad. *FEMERIS: Revista multidisciplinar de estudios de género*, 2 (2), 5-8. <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3755>
- Bergara, Ander; Riviere, Josetxu y Bacete, Ritxar (2008). *Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades*. EMAKUNDE.
- Borràs, Vicent y Moreno, Sara (2021). La crisis de la COVID-19 y su impacto en los trabajos: ¿Una oportunidad perdida? The impact of the COVID-19 crisis on jobs: a missed opportunity? *Anuario de trabajo y relaciones laborales (iet)*, 7: 187-209. <https://doi.org/10.5565/rev/aict.10043>
- CARE (2020). *Gender implications of COVID-19 outbreaks in development and humanitarian setting*. <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/>

resources/Gender%20implications%20of%20COVID-19%20outbreaks%20in%20development%20and%20humanitarian%20settings.pdf

- Carrasco, Cristina y Recio, Albert (2014). Del tiempo medido a los tiempos vividos. *Revista de Economía Crítica*, (17): 82-95.
- Carrasquer, Pilar; Torns, Teresa y Grau, Anna (2015). El trabajo de cuidados entre el trabajo profesional y el tiempo de libre disposición personal. Perspectiva de género. En Carlos Prieto (Coord.). *Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española* (pp.88-109). Cinca.
- Castiblanque, Raúl y Calatayud, Beneyto (2019). Desigualdades de género en las condiciones de trabajo, empleo y salud laboral en España. *Sociología y Tecnociencia: Revista digital de sociología del sistema tecnocientífico*, 9 (2): 23-50.
- Castro, Carmen y Medialdea, Bibiana (2010). *La (des)igualdad de género en el sistema de impuestos y prestaciones de España*, N° 43. Documentos de Trabajo de la Fundación Carolina. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3245790>
- Cheyne, Deysi (2020). Una reflexión feminista sobre la pandemia del Covid-19. *Revista Nuestro Tiempo*, 18 (1): 70-78.
- Cos-Montiel, Francisco (2021). ¿Puede la crisis de trabajo y cuidados de la COVID-19 transformarse en una oportunidad para las políticas de igualdad? Una reflexión feminista, N° 6. Análisis de la Fundación Carolina.
- Comisiones Obreras (29 de octubre de 2020). *Campaña sobre los riesgos laborales de las camareras de pisos: "Tus derechos, la mejor medicina"*. [https://www.ccoo.es/noticia:522080--Campana\\_sobre\\_los\\_riesgos\\_laborales\\_de\\_las\\_camareras\\_de\\_pisos\\_%E2%80%9CTus\\_derechos\\_la\\_mejor\\_medicina%E2%80%9D&opc\\_id=2d4dc116caca0ef5348385574c29c43e](https://www.ccoo.es/noticia:522080--Campana_sobre_los_riesgos_laborales_de_las_camareras_de_pisos_%E2%80%9CTus_derechos_la_mejor_medicina%E2%80%9D&opc_id=2d4dc116caca0ef5348385574c29c43e)
- Cunningham, Mick (2005). Gender in cohabitation and marriage: The influence of gender ideology on housework allocation over the life course. *Journal of Family Issues*, 26 (8), 1037-1061. <https://doi.org/10.1177/0192513X04273592>
- Domínguez, Marta (2012). La división del trabajo doméstico en las parejas españolas. Un análisis del uso del tiempo. *Revista Internacional de Sociología*, 70 (1): 153-179. <https://doi.org/10.3989/ris.2009.08.26>
- Farré, Lidia; Fawaz, Yarine; González, Libertad y Graves, Jennnifer (2020). *How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain*, N° 13434. Institute of Labor Economics. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3643198](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3643198)
- Fernández, Juan (2010). El sexo y el género: dos dominios científicos diferentes que debieran ser clarificados. *Psicothema*, 22 (2): 256-262.
- Fita, Fernando (2020). *Las medidas laborales frente al COVID-19 des-*

- de una perspectiva de género*, N° 9623. Diario la Ley. [https://www.researchgate.net/profile/FernandoFita/publication/341078619\\_Las\\_medidas\\_laborales\\_frente\\_al\\_COVID19\\_desde\\_una\\_perspectiva\\_de\\_genero/links/5eac2d04a6fdcc70509e2f2f/Las-medidas-laborales-frente-al-COVID-19-desde-una-perspectiva-de-genero.pdf](https://www.researchgate.net/profile/FernandoFita/publication/341078619_Las_medidas_laborales_frente_al_COVID19_desde_una_perspectiva_de_genero/links/5eac2d04a6fdcc70509e2f2f/Las-medidas-laborales-frente-al-COVID-19-desde-una-perspectiva-de-genero.pdf)
- Gálvez, Lina y Matus, Mauricio (2012). Impacto de la ley de igualdad en las empresas andaluzas. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (114), 61- 78.
- Giddens, Anthony (2000). *Sociología* (3ª ed.). Alianza.
- González, María José y Cuenca, Cristina (2020). Pandemia sanitaria y doméstica: El reparto de las tareas del hogar en tiempos del Covid-19. *Revista de Ciencias Sociales*, 26 (4): 28-34. <https://produccioncientificailuz.org/index.php/rcs/article/view/34644>
- Roca, Jordi (2008). Ni contigo ni sin ti: cambios y transformaciones en los roles de género y las formas de convivencia. En Anastasia Téllez y Javier Eloy (Coords.), *Sexualidad, género, cambio de roles y nuevos modelos de familia* (pp.13-32). Seminario Interdisciplinar de Estudios de Género del Vicerrectorado de Estudiantes y Extensión Universitaria de la Universidad de Miguel Hernández (SIEG).
- Hernández, Juan (2020). Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En Ángel J. Gallego Morales, Jesús Cruz Villalón y Sebastián de Soto Rioja (Dirs.), *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo: XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y relaciones laborales* (pp. 125-160). Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- Hupkau, Claudia y Victoria, Carlos (2020). *Covid-19 y desigualdad de género en España*, N° 8. Esade EcPol. <https://www.esade.edu/ecpol/es/publicaciones/covid-desigualdadgenero/>
- Instituto de la Mujer (2020). *La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19*. Instituto de la Mujer. [https://www.inmujeres.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO\\_DE\\_GENERO\\_DEL\\_COVID\\_19\\_uv.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_uv.pdf)
- Legazpe, Nuria (2015). Mujer, trabajo y familia en España. *El trimestre económico*, 82 (4): 873-896.
- Lozano, Luis; Lozano, Silvia y Robledo, Ronald (2020). Desempleo en tiempos de COVID-19: efectos socioeconómicos en el entorno familiar/ Unemployment in COVID19 in times: socioeconomic effects in the family environment. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*, 5 (4): 187-197. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4110532>
- Martínez-Gayo, Gema (25 de enero de 2021). ¿Conlleva la COVID-19 una mayor desigualdad de género? Pasado, presente y futuro de las trabajadoras turísticas en España. *Alba Sud*. <http://www.albasud>.

- [org/noticia/1293/iquest-conlleve-la-covid-19-una-mayor-desigualdad-de-genero-pasado-presente-y-futuro-de-las-trabajadoras-turisticas-en-espana](https://www.researchgate.net/publication/325625835_Dimensiones_de_genero_en_el_trabajo_turistico)
- Méda, Dominique (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista de Trabajo*, 3 (4): 21- 32.
- Moreno, Daniela y Cañada, Ernest (2020). *Dimensiones de género en el trabajo turístico*, N° 4. Alba Sud Editorial. [https://www.researchgate.net/publication/325625835\\_Dimensiones\\_de\\_genero\\_en\\_el\\_trabajo\\_turistico](https://www.researchgate.net/publication/325625835_Dimensiones_de_genero_en_el_trabajo_turistico)
- Muñoz, Ana (5 de marzo de 2021). El Covid ocasiona un retroceso en materia de igualdad de género. *Cinco Días*. [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/03/04/fortunas/1614875611\\_222400.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/03/04/fortunas/1614875611_222400.html)
- Olaguibe, José (2020). *Trabajo, familia y fecundidad: corresponsabilidad como clave en el diseño de políticas públicas de conciliación*, N°141. Documentos del Trabajo IELAT. [https://ebuah.uah.es/xmlui/bitstream/handle/10017/45411/trabajo\\_olaguibe\\_IELATDT\\_2020\\_N141.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ebuah.uah.es/xmlui/bitstream/handle/10017/45411/trabajo_olaguibe_IELATDT_2020_N141.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- ONU MUJERES (2020). *COVID-19 y la economía de los cuidados: acciones inmediatas y transformación estructural para una recuperación con perspectiva de género*, N° 16. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-covid19-and-the-care-economy-es.pdf?la=es&vs=1352>
- Pazos, María (2006). Impuestos y prestaciones: ¿Cómo tener en cuenta a las mujeres? En María Jesús Vara (Coord.), *Estudios sobre género y economía* (pp.137-165). Akal.
- Pérez de Guzmán, Sofía (2015). El trabajo: entre los cuidados, el tiempo libre y la problemática de la igualdad de género. En Carlos Prieto (Coord.), *Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española* (pp.54-87). Cinca.
- Poblete, Patricio y Sánchez, Dayana (5 de junio de 2020). Covid borra 10 años de avance de inserción laboral femenina y amenaza con ir por más. *Pulso*. <https://www.latercera.com/pulso/noticia/covid-borra-10-anos-de-avance-de-insercionlaboral-femenina-y-amenaza-con-ir-por-mas/PPUADKWPCJEQBLC3IC4I7CR7WY/>
- Prades, Elvira y Tello, Patrocinio (2020). *Heterogeneidad en el impacto económico del COVID-19 entre regiones y países del área del euro*, N° 2. Banco de España. <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/12701/1/be2002-art17.pdf>
- Prieto, Carlos y Pérez de Guzmán, Sofía (2013). Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, (141), 113-132. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.141.113>



- Prieto, Carlos (2004). Sentido y valor del tiempo de trabajo profesional, género y representaciones de la “vida personal”. *Trabajo: Revista iberoamericana de relaciones laborales*, 13: 37-58.
- Prieto, Carlos (2000). Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis). *Política y sociedad*, 34, 19-32.
- Quesada, Rocío (2021). *Desigualdades de género en el uso del tiempo y propuesta de investigación sobre el nuevo rol de “amo de casa”* (Trabajo fin de grado, Universidad de Jaén). Repositorio institucional: <https://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/12874/1/TFG%20Quesada%20Malo%20de%20Molina,%20Rocio.pdf>
- Ramos, José y Gómez, Alicia (2020). ¿Por qué los retos de la conciliación en tiempos de COVID-19 son todavía mayores para las mujeres? Laboratorio de Análisis y Evaluación de Políticas Públicas. [http://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/06/16.Covid19\\_IvieExpress\\_Porqu%C3%A9-los-retos-de-la-concilacion-en-tiempos.pdf](http://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/06/16.Covid19_IvieExpress_Porqu%C3%A9-los-retos-de-la-concilacion-en-tiempos.pdf)
- Rísquez, Mario (2021). *El cambio de modelo productivo en el marco de las cadenas globales de producción*, N° 40. Economistas sin Fronteras. <https://ecosfron.org/wpcontent/uploads/2021/01/Dossieres-EsF-40-Hacia-la-reorientacion-del-modeloproductivo.pdf>
- Rodríguez, Corina; Alonso, Virginia y Marzonetto, Gabriela (2020). *En tiempos de coronavirus, el trabajo de cuidados no hace cuarentena*, N° 42. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). <https://www.clacso.org/en-tiempos-de-coronavirus-eltrabajo-de-cuidado-no-hace-cuarentena/>
- Ruesga, Santos y Viñas, Ana (2021). Desempleo y ERTES: un dilema para España ante la pandemia de COVID-19/ Unemployment and STWS: a Challenge for Spain in Face of the COVID-19 Pandemic. *Economía UNAM*, 18 (52): 87-106.
- Saban, Micaela y Barone, Carolina (2020). *100 días COVID: tareas de cuidado y productividad*. Consejo Económico y Social de la Ciudad de Buenos Aires. <http://bdigital.cesba.gob.ar/handle/123456789/467>
- Sánchez, A. Jesús; Biurrún, Antonio y García, Raquel (2020). *Efectos de #quédatencasa: una primera aproximación a partir de datos de Uso del Tiempo*, N° 14. Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICEI) Papers COVID-19. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/60028/1/14-0804.pdf>
- Solanas, María (2020). *La crisis del COVID-19 y sus impactos en la igualdad de género*, N° 33. Real Instituto Elcano. <http://www.realinstitutoelcano.org/wps/wcm/connect/2a36336f-585a-4540-acd8-7610444b88f2/ARI33-2020-Solanas-tesis-del-COVID-19-y-sus-impactos-en-igualdadde-genero.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=2a36336f-585a-4540-acd8-7610444b88f2>
- Tereso, Leonor y Cota, Beatriz Delia (2017). La doble presencia de las

- mujeres: conexiones entre trabajo no remunerado, construcción de afectos-cuidados y trabajo remunerado. *Margen: revista de trabajo social y ciencias sociales*, (85), 1-12.
- Tesei, Constanza (2020). *La implantación del teletrabajo en la Unión Europea: Análisis antes y después de la pandemia de la COVID-19* (Trabajo de fin de máster, Universidad Politécnica de Cartagena). Repositorio institucional: <https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/8989/tfm-tesimp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tobío, Constanza (1998). Roles de género y la relación familia-empleo. *Asparkia. Investigació Feminista*, 9: 21-44.
- Torns, Teresa (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuaderno de relaciones laborales*, 23 (1): 15-33.
- Torns, Teresa; Recio, Carolina y Durán, María Ángeles (2013). Género, trabajo y vida económica. En Capitolina Díaz y Sandra Dema (Coords.), *Sociología y género*. Tecnos. pp.153- 200
- Torns, Teresa y Carrasquer, Pilar (2007). Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva del género. *Sociedad y utopía. Revista de Ciencias Sociales*, 29: 139-156.



### **3. Desigualdades de género y de raza en la pandemia. Un panorama sobre el mercado de trabajo en Brasil**

Júlia Freitas de Lima<sup>1</sup>,  
Anna Isabela Fernandes Leandro<sup>2</sup>,  
Isabela Duarte Kelly<sup>3</sup>,  
Déborah Cristina Rodrigues Vitor<sup>4</sup>,  
Luana Passos<sup>5</sup>,  
Danielle Carusi Machado<sup>6</sup>

#### **Introducción**

A principios de la década de 2020 el mundo es testigo de la pandemia de COVID-19. Esta enfermedad altamente contagiosa ha impuesto una situación sin precedentes en la historia reciente de la humanidad, por la estricta necesidad del aislamiento social para contener su propagación. La reacción de los gobiernos ha sido mixta en todo el mundo. Algunos han adoptado rígidamente un confinamiento, como es el caso de China, que luego de 1 año del inicio de la pandemia volvió a la nueva normalidad. En

---

1 Maestranda en Economía, Universidade Federal Fluminense. E-mail: juliaf@id.uff.br

2 Maestranda en Economía, Universidade Federal Fluminense. E-mail: annaif@id.uff.br

3 Maestranda en Economía, Universidade Federal do Rio de Janeiro. E-mail: isabeladuartek@gmail.com

4 Doctoranda en Economía, Universidade de São Paulo. E-mail: deborah\_rodrigues@usp.br

5 Profesora del Centro das Humanidades da Universidade Federal do Oeste da Bahia. Assessora especial da ministra da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. E-mail: luanapassos\_s@hotmail.com

6 Profesora asociada de la Facultad de Economía, Universidade Federal Fluminense. E-mail: dcarusi@id.uff.br

otros países, como Brasil, no hubo coordinación en las medidas de distanciamiento social. Aunque su peor momento ocurrió a principios de 2021, en este capítulo se analizarán sus efectos hasta finales de 2020 a partir de un análisis comparativo con el periodo previo al inicio de la pandemia. De esta forma, se mantendrá el análisis para el primer año de aislamiento social

Además de las vidas perdidas por el COVID-19, la pandemia ha afectado severamente la economía debido a la paralización de actividades no esenciales durante varios meses del año. Se reajustaron las relaciones laborales de corto plazo, transfiriéndose gran cantidad de actividades económicas a la modalidad remota y otras consideradas esenciales, manteniendo la rutina presencial condicionada al cumplimiento de los protocolos de bioseguridad. La paralización de la actividad económica no esencial provocó la pérdida de puestos de trabajo, ingresos y el cierre de numerosas empresas. Por otro lado, la continuidad de las actividades esenciales representó, para quienes trabajaron en ellas, una mayor la exposición al virus y, en consecuencia, a la muerte. El agregado de todo esto fue un notorio aumento de la vulnerabilidad económica y social y una profundización de las desigualdades existentes en la sociedad.

Es importante señalar que si bien toda la sociedad, en alguna medida, se ha visto impactada por la pandemia, la población que previamente era más vulnerable vio agravada su condición, como las mujeres, que comenzaron a experimentar con mayor intensidad los efectos de la organización familiar y laboral patriarcal, con un aumento de la violencia intrafamiliar, la sobrecarga de trabajo reproductivo y la precariedad en el mercado laboral. Las mujeres negras, que viven la opresión del patriarcado y el racismo y, en muchos casos, también la cuestión de clase, destacan dentro de la categoría de mujeres con mayor nivel de vulnerabilidad.

Ante este escenario, este capítulo analiza qué categoría de población fue más penalizada en la pandemia en Brasil en base a una serie de indicadores laborales seleccionados. El texto se divide en tres apartados además de esta introducción y las consideraciones finales. La primera sección presenta el debate sobre género e interseccionalidad en los estudios. En la segunda sección se reseña brevemente la literatura sobre los efectos de la pandemia en el tema de género y raza. Y, en la tercera sección, se presentan indicadores del mercado laboral, comparando los 4 trimestres de 2019 con los de 2020, para identificar quiénes fueron los brasileños más penalizados en el primer año de la pandemia.

## El desarrollo de los estudios de género y el uso de la interseccionalidad

Durante mucho tiempo, las sociedades occidentales se encuentran atravesadas por un modelo tradicional de división sexual del trabajo, en el que los hombres asumen el papel de proveedores económicos y las mujeres de cuidadoras familiares. Este modelo se basa en relaciones sociales asimétricas y jerárquicas entre los sexos, según el poder otorgado a los hombres en las sociedades patriarcales. Con base en este modelo, las actividades de las mujeres han estado históricamente restringidas al ámbito privado y la función principal de reproducción. El debate sobre la subordinación femenina, según estos roles socialmente instituidos cobró fuerza recién a principios del siglo XX, con la entrada de la mujer al mercado laboral -principalmente durante los dos períodos de guerra- con la conquista del derecho al voto y, en respuesta a luchas y reivindicaciones feministas, con el cambio en la percepción del papel del Estado en la solución de los problemas sociales (Mazzucchelli, 2009). Sin embargo, fue sólo después del proceso de desarrollo socioeconómico, que comenzó a mediados del siglo XX y se prolongó por otras dos décadas, que se produjo una entrada masiva de mujeres al mercado laboral y a la arena pública (Melo & Bandeira, 2013).

En el caso concreto de países latinoamericanos, como Brasil, la entrada masiva de las mujeres al mercado laboral ocurrió algo más tarde (cerca de los 80) y no fue producto del “desarrollo económico” sino de un proceso opuesto: la crisis de deuda. Con todo, estas sociedades también experimentaron un cambio cultural respecto del trabajo femenino fuera del hogar, pero su impulso no estuvo motorizado por un periodo de crecimiento o desarrollo. Lo que parece explicar el aumento de la tasa de participación femenina en el mercado laboral parece estar muy relacionado con el fenómeno de los trabajadores secundarios. De acuerdo con Marchionni et al (2018), por ejemplo, la participación de la mujer en el mercado laboral de América Latina se desaceleró durante el *boom* de los commodities que tuvo lugar en la década de los 2000 reforzando la hipótesis del trabajador secundario.

El ingreso de la mujer al ámbito productivo no estuvo acompañado de un cambio en la esencia de la división sexual del trabajo doméstico y, por tanto, las mujeres comenzaron a acumular tareas tanto en el ámbito productivo como reproductivo (Melo, Considera & Di Sabbato, 2007). Como consecuencia del aumento de la escolaridad de las mujeres, el conocimiento de que existía un trabajo invisible y gratuito realizado por ellas

en los hogares impulsó la creación y expansión del movimiento feminista (Kergoat, 2009).

El conjunto de movimientos políticos y sociales que apuntan a la construcción de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres fue fundamental en la lucha por la construcción de los derechos de las mujeres y para la percepción colectiva de que existe una opresión social que permea la sociedad respaldada por las normas de género. Para Melo & Thomé (2018), el feminismo se define como un movimiento político-social caracterizado por el alcance de generar igualdad de derechos entre mujeres y hombres. A lo largo de las décadas, el movimiento feminista se ha desarrollado en distintos ámbitos sociales y con ello ha podido representar a distintos colectivos de mujeres. Si bien no se debe tratar a las corrientes feministas como una sucesión lineal, su evolución contribuyó directamente a la comprensión de su condición de vulnerabilidad.

El desarrollo del movimiento feminista junto con los enfoques marxista y socialista, implicó la inclusión en el debate sobre lo negro y lo interseccional. Se apuntaba a proponer mejores estructuras para enfrentar los problemas sociales, agregando cortes más allá del género e investigando otros frentes que incorporasen y aumentasen las desventajas de un grupo (Collins & Bilge, 2021). En este sentido, en el campo de las producciones académicas, Biroli & Miguel (2015) explican la necesidad de utilizar tres ejes ineludibles para los análisis económicos y de desigualdad, a saber: género, raza y clase. Por lo tanto, comprender cómo estos ejes emergen en la lucha feminista y se consolidan para los análisis del mercado laboral es relevante para el análisis que aquí se realiza.

Las nuevas corrientes del feminismo contribuyen al debate aportando características opresivas al sistema de organización social. Las feministas marxistas y socialistas postulan que las opresiones que sufren las mujeres tienen su origen en el sistema capitalista en el que están insertas. Las relaciones de producción contribuyen a la estructuración del trabajo no remunerado de las mujeres, es decir, la división del trabajo está en la raíz de la opresión que sufren las mujeres (Biroli & Miguel, 2015). No utilizar el género en los estudios y luchas marxistas y socialistas borró las nociones de género y se centró solo en la clase como medida de opresión. Para ello, se enumeran dos cuestiones desde el punto de vista de las feministas que justifican su crítica al movimiento: la tolerancia y legitimación de la explotación de las mujeres, y la jerarquización entre mujeres basada en privilegios de clase (Biroli & Miguel, 2015). Frente a esto, las feministas marxistas y socialistas creen en una posición subordinada de un grupo de mujeres en relación con otros, además de la superposición de hombres

en relación con las mujeres, que ya había sido discutida por otras corrientes feministas. En términos prácticos, Melo & Thomé (2018) señalan que las soluciones colectivas propuestas por este enfoque contribuyeron a la formación de políticas públicas en la URSS y también en los Estados de Bienestar europeos durante el siglo XX.

En cuanto a los temas raciales, se puede señalar que el feminismo negro cobró fuerza a partir de la década de 1960 con la percepción de que el movimiento feminista general no incluía a las diferentes mujeres en su lucha, especialmente las reivindicaciones de las mujeres negras. No se trataba de suspender o rebajar el peso del género como categoría de análisis, sino partir de la división sexual del trabajo y de la doble moral sexual que impacta a las mujeres de diferentes formas y grados, para incluir una lucha que no era parte hasta entonces de la agenda feminista y antirracista (Biroli & Miguel, 2015). En esta dirección, el debate comienza a considerar que existe un punto de vista femenino basado en las asimetrías que pueden aparecer en la posición de poder en las relaciones de clase y género, o en las relaciones de raza y género (Hirata, 2014). Así, la perspectiva de las mujeres de los grupos subalternos contribuyó a la diversificación de las concepciones y prácticas políticas en el feminismo, y al reconocimiento de la diferencia existente entre las mujeres (Carneiro, 2003).

Para condensar la multiplicidad de miradas, el debate interseccional surge de la interrelación de varios roles de género construidos socialmente. Interseccionalidad fue un término utilizado por Kimberlé Crenshaw en su tesis doctoral y desde entonces se ha instalado como modo de analizar las vulnerabilidades cruzadas. Según Crenshaw (2002), para comprender la posición social de las mujeres es necesario considerar los múltiples sistemas de subordinación como el racismo, el patriarcado, el clasismo y sus reflejos en la vida concreta de las mujeres.

Una mujer puede estar simultáneamente en la posición de oprimida y opresora y, así, el racismo, el sexismo y la dominación de clase operan juntos para restringir y mejorar las trayectorias de las personas. El conjunto cruzado de privilegios hizo necesario crear una nueva corriente de feminismo capaz de luchar también transversalmente por diferentes mujeres y contribuir a la producción de conocimiento y lucha política (Biroli & Miguel, 2015). Esta tarea recayó en el feminismo negro que, según Collins (2000), a través de complejos análisis sobre la forma en que la opresión se organiza e impacta en la vida de las mujeres, ha jugado un papel protagónico en repensar la conceptualización de las formas de dominación y proponer formas colectivas de resistiendo a ellos. El feminismo negro aparece no sólo como una disputa identitaria, sino como un proyecto democrático



que parte de la consideración de vulnerabilidades cruzadas para no ser excluyente con ninguna categoría de mujer (Ribeiro, 2018).

En este ámbito, el debate sobre el tema de género ha ganado protagonismo. El género como categoría de análisis se destaca en los estudios feministas a partir del trabajo de Scott (1990). Además de usarse como sustituto del término mujer, la palabra género también implica que la información sobre las mujeres es necesariamente información sobre los hombres (Scott, 1990). Es decir, hablar de género implica que hombres y mujeres tienen una figura de igual relevancia en el debate. El autor también argumenta que el estudio del género no debe limitarse a encontrar los orígenes únicos de sus preceptos sino comprender que los procesos están interconectados, por lo que no pueden analizarse por separado. En resumen, hay que preguntarse cómo sucedieron las cosas para saber por qué sucedieron.

En definitiva, del análisis de género pueden surgir nuevas interpretaciones para viejas cuestiones (cualesquiera que sean), y así llegar a conclusiones más amplias sobre la historia de la humanidad, que permitan construir innovaciones políticas para las generaciones futuras.

Ante ello, el uso creciente de género, raza y clase en la investigación de indicadores socioeconómicos demuestra la importancia que tuvieron y tienen los movimientos feministas en la sociedad actual, principalmente en la denuncia de las desigualdades en el trabajo reproductivo y en el mercado laboral. La existencia de la división sexual del trabajo que, según Kergoat (2009), vincula a los hombres con la esfera productiva y a las mujeres con la reproductiva, reafirma la necesidad de investigar la forma desigual en que se vive el trabajo en la sociedad y por ello, los tres ejes —género, raza y clase— contribuyen a comprender la situación laboral actual, la evolución y superación de las asimetrías.

Según Kergoat (2009) la división sexual del trabajo se compone de dos fundamentos: la separación y la jerarquización. Por un lado, hay trabajos para hombres y mujeres, y, por otro, esos trabajos poseen una jerarquía entre ellos; se valora más el trabajo masculino. Esta esencia de la división sexual no parece haber cambiado en la época moderna, ya que parece mantenerse el mayor valor del trabajo de los hombres frente al estatus secundario de la fuerza de trabajo femenina. Esta jerarquización en el mercado laboral se produce porque las mujeres necesitan conciliar las tareas domésticas y de cuidado con el trabajo fuera del hogar, lo que las lleva a una doble jornada laboral y a una menor disposición para desarrollar sus carreras. La entrada masiva de mujeres al mercado laboral en la segunda mitad del siglo pasado no parece haber sido acompañada de una mejor

división de las tareas domésticas. Así, las mujeres acumularon puestos de trabajo, remunerados y no remunerados. Para conciliar estos trabajos, las mujeres terminan eligiendo ocupaciones de medio tiempo y/o flexibles que les permitan realizar labores reproductivas. Estos trabajos, en general, tienen peores salarios y menor protección laboral (Melo & Morandi, 2021). Sumado a esto, según Melo & Di Sabbato (2011), la inserción de la mujer en el mercado laboral ocurre concomitantemente con el crecimiento de la informalidad, las ocupaciones no remuneradas y el aumento de las tasas de desempleo<sup>7</sup>.

La pandemia de COVID-19 agudiza la necesidad de un corte interseccional para una valoración del mercado laboral en función de las diferentes experiencias que las mujeres, en tanto colectivo no homogéneo, tuvieron durante el periodo de fuerte crisis sanitaria y económica. Estos y otros temas serán tratados en profundidad en los siguientes apartados de este trabajo.

## **La pandemia y las desigualdades de género y de raza: reseña de la literatura**

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2020) reconoce que en las crisis que generan pérdida de ingresos, las mujeres son, de hecho, las más vulnerables. La literatura sobre el tema ha probado esta afirmación y aporta resultados que sugieren que, si bien existe una heterogeneidad significativa en cuanto a los impactos de la crisis en relación con las características de la población, las mujeres son las más afectadas (Alon et al., 2020; Barbosa, Costa & Hescksher, 2020; Barroso, 2020; Gama, 2020; Dang & Nguyen, 2020). No ha sido diferente en la crisis sanitaria de la COVID-19, en la que las mujeres han sido las más penalizadas en varios aspectos.

Para comprender la posición más subalterna que enfrenta la mujer en la sociedad, es necesario recurrir al debate sobre la división sexual del trabajo y las relaciones sociales del sexo. Esto es necesario ya que, cultural e históricamente, son las relaciones sociales asimétricas de sexo las que hacen que las mujeres sopesen, en la mayoría de los casos, la provisión de cuidados, lo que repercute directa e indirectamente en su desempeño en el mercado laboral. De acuerdo a Hirata & Kergoat (2007), la división sexual del trabajo, es decir, el hombre responsable del trabajo productivo y

---

<sup>7</sup> Es posible que estos fenómenos tengan una conexión causal, aunque no ha sido explorada.

la mujer del trabajo reproductivo, es capaz de perpetuar las desigualdades dentro y fuera del entorno doméstico. Y, aunque hoy el modelo tradicional de división sexual del trabajo –hombre proveedor y mujer cuidadora– convive con otros modelos en los que la mujer está presente en la arena pública, la permanencia del cuidado como atributo femenino penaliza a la mujer en su sociabilidad.

Con la pandemia de la COVID-19, las contradicciones de la división sexual desigual del trabajo se agudizaron, como muestra la literatura. Con foco en este período, Monteiro, Yoshimoto & Ribeiro (2020) y Barbosa, Costa & Herscksher (2020) afirman que las mujeres están aún más agobiadas por el aumento de las actividades domésticas y la demanda de cuidados, intensificada por el cierre de escuelas, guarderías y centros recreativos. De esta forma, la sobrecarga de la doble jornada femenina (laboral fuera y dentro del hogar) y el reparto desigual de responsabilidades en las tareas domésticas y de cuidado se intensificaron y acentuaron con la pandemia. Los relatos son de agotamiento por parte de las mujeres, que ahora tienen que conciliar actividades productivas y reproductivas sin el apoyo de políticas o instituciones de cuidado, de empleadas domésticas, jornaleras y niñeras o de familiares, como abuelos y otros parientes, que ayuden a compartir las tareas de cuidado. Wenham (2020) enfatiza la necesidad de reconocer que debido a la división sexual del trabajo, las mujeres necesitan tratamientos que colaboren a contrarrestar el peso de las actividades domésticas con sus parejas, de la misma manera que sus parejas, y la sociedad en general, necesitan reconocer que las mujeres ya no son sólo amas de casa.

Priorizando las medidas recomendadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), los estados y municipios alentaron el distanciamiento social que culminó con la implementación del trabajo remoto. Sin embargo, esta posibilidad resultó ser un arma de doble filo, pues si por un lado, al exponer los privilegios raciales y de clase, otorga a las mujeres de clase media y alta la posibilidad de trabajar directamente desde sus hogares sin exponerse a los riesgos de esta nueva enfermedad. Por otro lado, las condena a realizar tareas domésticas que, según el imaginario colonial brasileño, son funciones indignas de esta mano de obra calificada (Acciari, 2020; Silva & Silva, 2020; Moreira et al., 2020).

Es necesario señalar que esta intensificación de la doble jornada por parte de las mujeres sólo encuentra sustento en la experiencia de quienes de hecho prescindieron del servicio doméstico durante este período extraordinario o de quienes nunca recibieron tal “ayuda”. Esta discusión abre otro debate; el relacionado con los derechos laborales de las trabaja-

doras del hogar, quienes durante este período sufrieron las más variadas consecuencias socioeconómicas de una sociedad elitista que juzgaba quiénes debían tener derecho a una cuarentena remunerada. Acciari (2020) señala que muchas empleadas domésticas fueron despedidas al azar, por la flexibilización de las leyes laborales, otras fueron obligadas a una cuarentena forzada en las casas de sus empleadores y muchas fueron obligadas a continuar trabajando y, en consecuencia, a ponerse en riesgo, como así como sus familias y empleadores. Myrrha & Queiroz (2020) busca esclarecer la realidad de la contratación de trabajadoras del hogar durante la pandemia del COVID-19 en 2020, pero lo hace desde la perspectiva del contratista, por lo que las respuestas obtenidas no podrían representar la realidad práctica del asunto, en cualquier caso es una buena métrica para arrojar luz sobre la cuestión. Los autores, en línea con las ideas de Acciari (2020), demuestran que los contratistas durante el período de aislamiento social tomaron diversas medidas en relación con sus empleados, incluidos los despidos. Sin embargo, según la encuesta de Myrrha & Queiroz (2020), sorprendentemente la medida más aplicada fue la de mantener la relación trabajo-remuneración, con o sin suspensión del contrato, permitiendo al trabajador permanecer fuera de casa<sup>8</sup>.

Es importante señalar que, dentro de la propia demanda de cuidados, existen diferencias que muestran una gran heterogeneidad en la población femenina y, por ello, los impactos son diferenciales. En este sentido, las mujeres pobres —que en su mayoría viven en la periferia y los barrios marginales— y las madres solteras, que muchas veces cuentan con una red de apoyo para ayudar en el cuidado, especialmente de los niños, se vieron enfrentadas a una mayor carga de responsabilidades domésticas debido a la pandemia. Esto sucedió porque figuras importantes en esta red de apoyo, como las abuelas, fueron retiradas del contacto diario debido a las medidas de distanciamiento social (Barroso & Gama, 2020). Para estas mujeres pobres, que viven en hogares con poca infraestructura (pocas habitaciones, poco espacio, sin varios utensilios domésticos que faciliten las tareas domésticas y de cuidado), el peso de las medidas de aislamiento social probablemente fue más acentuado que para las mujeres de clase media y alta. Por ende, el aumento de la demanda de cuidados, considerando sus heterogéneos impactos y efectos sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral, es capaz de agudizar las desigualdades de género en el país, como lo muestran Barroso & Gama (2020).

---

8 Al tratarse de un cuestionario aplicado, es posible que la respuesta a esta pregunta padezca algún tipo de sesgo si los entrevistados prefieren la opción políticamente correcta, que sería no despedir a sus trabajadores domésticos.

Debido a la sobrecarga de trabajo en la pandemia, la actividad productiva de las mujeres también se vio penalizada, como señala Pimenta (2020) sobre la vida académica de las investigadoras. Los datos atestiguan que la producción científica masculina tuvo un aumento del 50%, mientras que la femenina mostró una disminución. Para una mejor fundamentación, podemos mencionar la encuesta realizada en 2020 por el movimiento *Padres en Ciencia* durante la pandemia del COVID-19, en la que participaron 15 mil científicos de las más diversas áreas y encontró que si bien las mujeres cuantitativamente eran más numerosas en los tres grupos analizados, fueron las mujeres negras las más afectadas en cuanto a la entrega de artículos, con independencia de tener hijos a cargo. Los hombres, con o sin hijos, fueron los menos afectados en el tema en cuestión. Staniscuaski (2020), en su estudio empírico, encuentra resultados similares, pero destaca que la maternidad no comprometió las actividades académicas desarrolladas por mujeres negras tanto como las desarrolladas por mujeres blancas. En un panorama general, es posible comprender que tanto las mujeres negras, con o sin padres, como las madres blancas, se vieron perjudicadas por la exacerbación de su precaria posición en la sociedad.

Durante la pandemia, no solo fue más intensa la carga de trabajo de las mujeres, sino también la exposición al COVID-19 derivada del trabajo esencial. Las mujeres son mayoría en puestos de “primera línea” en el sistema de salud, por lo que continuaron trabajando, arriesgándose y contagiándose (Schneider, Passos & Pereira, 2022).

En relación al mercado laboral, es importante resaltar que la presencia femenina ha ido creciendo a lo largo de los años y ello ha significado una mejora significativa en el desempeño laboral femenino. Sin embargo, en Brasil estos se empiezan a perder desde la crisis económica de 2014, en la que las mujeres son las más afectadas por el empeoramiento de las condiciones laborales

Con la pandemia, la situación tendió a agudizarse. El mercado laboral brasileño, a principios de 2020, se retrajo debido a la pandemia de COVID-19, con una reducción en la población total ocupada de cerca de 7 millones de personas, en comparación con el mismo período del año anterior (Silva & Silva, 2020). Según estos autores, la tasa de desempleo aumentó para todas las clases y razas en los primeros meses de 2020, pasando de 10,7% en mayo a un promedio general de 13,1% en julio. Sin embargo, si consideramos sólo a la población negra, encontramos un incremento superior al promedio general aun partiendo del mismo nivel que en mayo, para terminar en 13,8% en julio.

La falta de universalidad en la categoría mujer, la situación laboral

puede ser diferente según factores identitarios, como la raza y la clase. La realidad de la mujer negra siempre ha sido observada como un escenario aparte, mientras sus compañeras blancas luchaban por insertarse en el mercado laboral, la mujer negra ya estaba inserta en este medio por el legado de la esclavitud, donde a veces se la veía como carente de género y, por así decirlo, de femineidad. Históricamente, según Davis (2016), el papel significativo del trabajo para las mujeres negras norteamericanas está directamente relacionado con el patrón de esclavitud. Esta métrica se traslada fácilmente a las mujeres negras brasileñas, que aún representan el motor del empleo doméstico (Pinheiro et al., 2019; Silva & Silva, 2020; Pimenta, 2020; Acciari, 2020).

Cuando analizamos los impactos de la pandemia de COVID-19 en el mercado laboral desde una perspectiva interseccional entre género, raza y clase, notamos fatídicamente que las mujeres negras son las más afectadas. Esto sucede no sólo porque tienen mayor participación en las actividades domésticas y de cuidado fuera de su hogar, sino también porque ocupan el puesto más alto entre los cuidadores del área de salud. También integran grupos socioeconómicos que, debido a las desigualdades multidimensionales, no cuentan con los medios para evitar la contaminación y son más propensos a desarrollar comorbilidades. Ante ello, la muerte de Cleonice Gonçalves, trabajadora doméstica de 63 años y primera víctima del COVID-19 en Río de Janeiro, parece esperable y quizás por eso mismo ha sido, como tantas otras, naturalizada (Pires & De Carvalho; Rawet, 2021; Pimenta, 2020; Moreira et al., 2020).

En suma, el informe de la literatura muestra que las mujeres, especialmente las negras y pobres, han visto aumentada su vulnerabilidad en la pandemia de la COVID-19, experimentando privaciones de diversos órdenes: económico, de tiempo, de salud e incluso de dignidad.

## **Efectos de la pandemia en el mercado de trabajo: primeras impresiones**

La vulnerabilidad laboral durante la pandemia en Brasil es analizada a partir de datos de la Encuesta Nacional Continua por Muestreo de Hogares (PNAD Continua). Una de las principales funciones de la PNAD Continua es precisamente monitorear las condiciones del mercado laboral de manera continua, estando presente en la base una amplia gama de características sociodemográficas. Se accede a los 4 trimestres de la PNAD Continua de 2019 y 2020, en un intento de inferir quiénes son los más penalizados por la pandemia, considerando indicadores seleccionados sobre

el trabajo.

La Tabla 1 muestra la tasa de participación, porcentaje de personas en edad de trabajar que se encuentran en la fuerza laboral, tanto ocupados como buscando trabajo. Atendiendo al desglose por género, las tasas de participación del primer trimestre de 2020 no difieren mucho del mismo periodo del año anterior y las diferencias entre hombres y mujeres se mantienen prácticamente iguales, con aproximadamente 18 puntos porcentuales entre sexos en ambos periodos. Debido a las normas de género, que normalmente asignan a las mujeres el trabajo de cuidado, ellas quedan más excluidas de la arena pública, en particular del mercado laboral.

**Tabla 1: Tasa de participación según sexo y raza, Brasil, 2019-2020**

	2019.1	2019.2	2019.3	2019.4	2020.1	2020.2	2020.3	2020.4
Mujer	52,8%	53,4%	53,3%	53,1%	52,1%	46,3%	45,8%	47,8%
Hombre	71,6%	71,7%	71,8%	71,6%	70,8%	65,5%	65,7%	66,9%
<b>Mujeres</b>								
Blanca	54,3%	54,7%	54,0%	54,7%	53,4%	48,0%	46,9%	48,8%
Negra	51,6%	52,3%	52,5%	51,9%	51,0%	44,8%	44,9%	47,0%
<b>Hombres</b>								
Blanco	72,4%	72,5%	72,2%	72,3%	71,3%	66,9%	65,9%	66,7%
Negro	71,6%	71,2%	71,5%	71,1%	70,4%	64,4%	65,5%	67,1%

Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de PNAD continua.

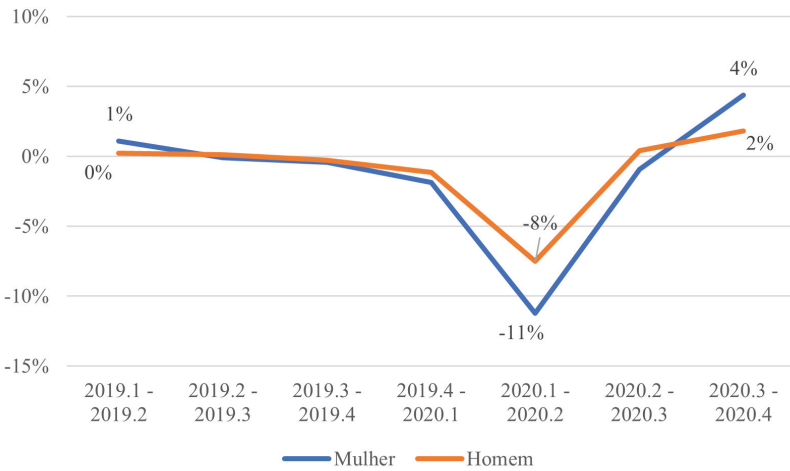
Asimismo, las diferencias entre las razas tampoco han cambiado. Las mujeres negras son las menos incluidas en la fuerza laboral, solo el 51% en el 1er trimestre de 2020, por debajo de otros grupos, especialmente los hombres blancos, donde esta tasa fue del 71,3%.

El segundo trimestre de 2020 comparado al mismo periodo de 2019 muestra los mayores efectos de la pandemia. En este trimestre, la tasa de participación disminuyó en promedio 6 puntos porcentuales (p.p) respecto al mismo período del año anterior. Un hecho posiblemente provocado por las medidas de aislamiento social, que restringieron las actividades económicas, provocando que muchas personas pasaran a la inactividad.

Haciendo el corte de género, es posible notar que hubo una reducción en la tasa de participación tanto de mujeres como de hombres. En el caso de las mujeres, la mayor contracción entre los períodos analizados

fue una variación de 11 p.p. con una tasa de participación del 46,3% (Tabla 1), nivel bajísimo, que no se presentaba desde la década de 1990 en Brasil. Asimismo, la tasa de participación de los hombres en el segundo trimestre de 2020 también sufrió una variación porcentual negativa de 8 p.p. con relación al anterior inmediato, quedando en 65,5.

**Gráfico 1: Variación porcentual de la tasa de participación según sexo, Brasil, 2019-2020**



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la PNAD continua

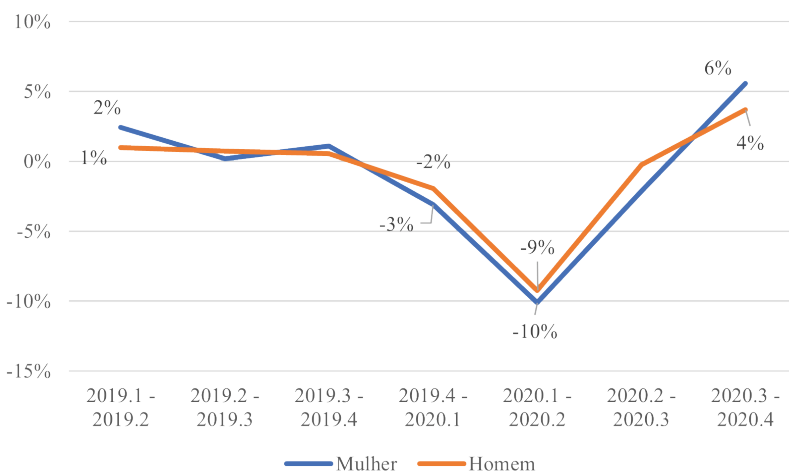
El tercer y cuarto trimestre de 2020 estuvieron marcados por la relativización de las medidas de aislamiento social, lo que permitió el retorno de algunas actividades económicas. Por ello, los dos últimos trimestres del año, a pesar de presentar fuertes descensos respecto al mismo período de 2019, mostraron una mejora en relación al primer semestre de 2020. En particular, la recuperación en el tercer trimestre se inicia especialmente en hombres negros, mas no así en el resto de los grupos (mujeres, hombres blancos). El cuarto trimestre del año finalizó con variaciones porcentuales positivas en la tasa de participación tanto de mujeres como de hombres (Gráfico 1). En términos generales, existe evidencia de que las mujeres fueron más penalizadas por las fluctuaciones en el mercado laboral generadas por la pandemia. Se debe prestar especial atención a las mujeres negras que además de estar enmarcadas en roles de género, también sufren la desigualdad racial, viéndose severamente afectadas por la situación de la pandemia.



En términos de ocupados totales, el resultado es algo similar a la tasa de participación. En el Gráfico 2 se puede observar que la variación porcentual del total de ocupados entre el primer trimestre de 2020 y el segundo trimestre de 2020, para hombres y mujeres, fue de -9% y -10%, respectivamente.

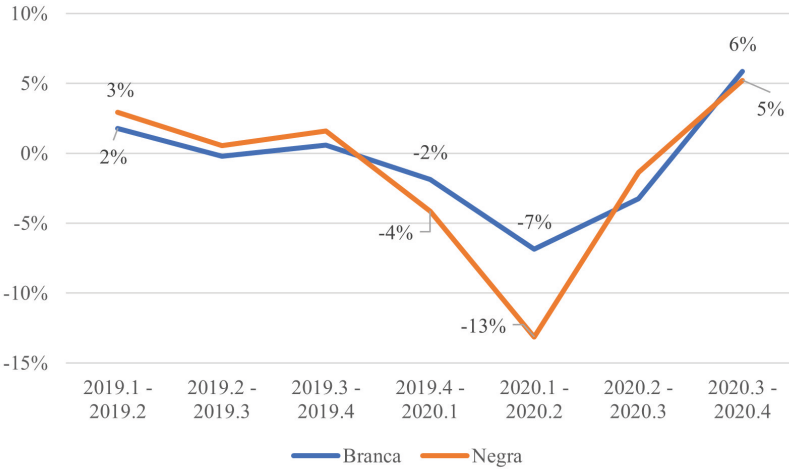
La reapertura del comercio y la reducción del número de contagiados por COVID-19 durante el cuarto trimestre de 2020 contribuyeron a la variación porcentual positiva en el total de ocupados, como también fue positiva en 2019, especialmente en el caso de las mujeres, que fue 2 p.p. superior a la de los hombres en el mismo período, especialmente porque la caída durante el segundo trimestre fue mayor. Con esto, podemos concluir que las mujeres son más sensibles a las variaciones en el nivel de ocupación que los hombres, es decir, tienen más probabilidades de sufrir cambios en los ciclos económicos, ya sean positivos o negativos.

**Gráfico 2: Variación porcentual del total de ocupados según sexo, Brasil, 2019-2020**



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la PNAD continúa

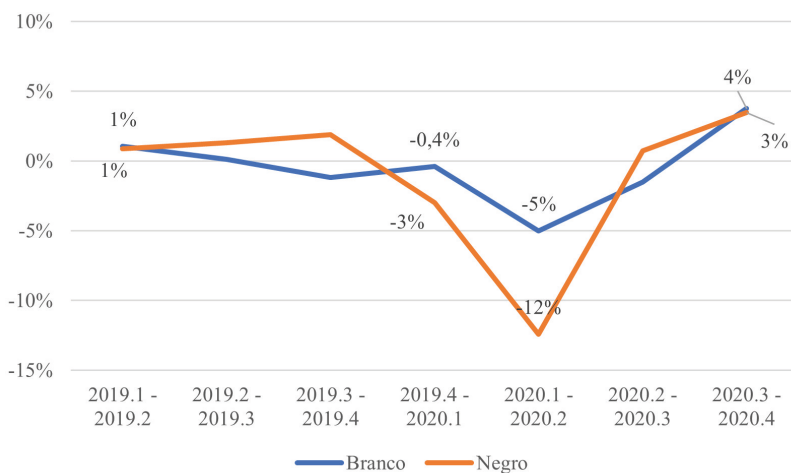
**Gráfico 3: Variación porcentual del total de mujeres ocupadas según raza, Brasil, 2019-2020**



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la PNAD continua

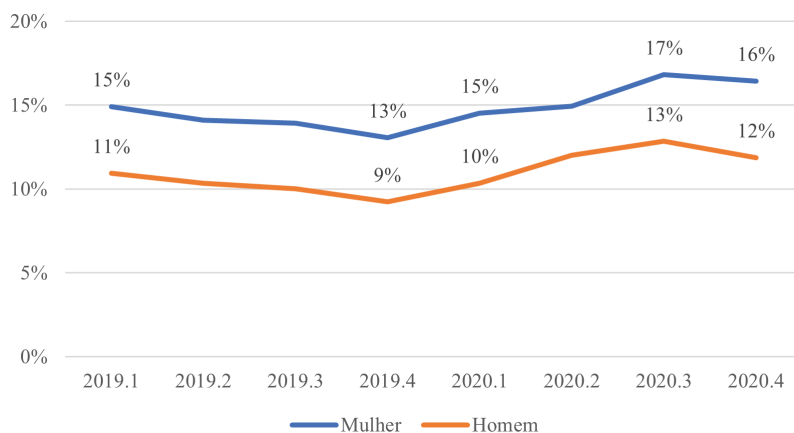
Desagregando por género y raza se observa que entre mujeres las negras sufrieron las mayores variaciones negativas en el nivel de ocupación que las blancas durante el primer semestre de 2020. Esas variaciones no fueron compensadas en el cuarto trimestre ya que las mujeres blancas experimentaron variaciones positivas mayores en el nivel de ocupación que las negras (Gráfico 3). En otras palabras, las mujeres negras muestran ser más propensas a sentir los impactos negativos de la crisis, ya que la recuperación ocurrió con más fuerza en las blancas.

**Gráfico 4: Variación porcentual del total de hombres ocupados según raza, Brasil, 2019-2020**



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la PNAD continua

De igual forma, durante los dos primeros trimestres de 2020 se registra una evolución negativa en la ocupación de los hombres negros, de mayor magnitud que en los hombres blancos (Gráfico 4). Sin embargo, durante el tercer trimestre, la variación positiva del total de hombres negros ocupados superó a la de los hombres blancos. Y, en el último trimestre de 2020, el cambio positivo en la ocupación de los hombres blancos fue levemente mayor que el de los hombres negros. A diferencia de las mujeres negras, que eran más propensas a sentir solo cambios negativos, los hombres negros también tenían más probabilidades de mostrar cambios positivos en el total de empleados, pero esto no ocurre en todos los casos, como se explicó anteriormente.

**Gráfico 5: Tasa de desocupación según sexo, Brasil, 2019-2020**

Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la PNAD continua

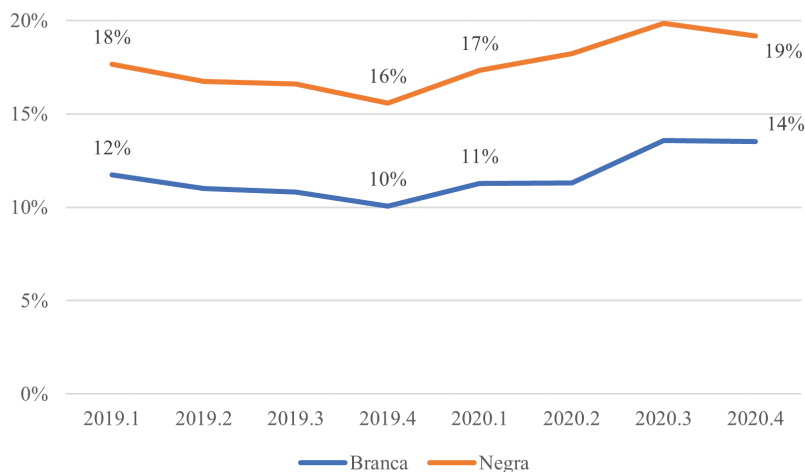
La variable desempleo también se volvió fundamental para analizar el mercado laboral durante la pandemia. Capta la situación de vulnerabilidad incluso mayor que la de inactividad, ya que incorpora a los trabajadores más vulnerables que no podían entrar en confinamiento porque necesitaban estar involucrados en la actividad económica. Además, captura parte del efecto colateral negativo sobre la demanda de trabajadores. La suspensión de actividades presenciales provocó cierres de empresas y despidos.

Así, la tasa de desempleo, es decir, el número de desempleados en relación con la población activa, presenta un incremento en el primer trimestre de 2020 tanto para hombres como para mujeres respecto al cuarto trimestre de 2019: 10% respecto a 9% para hombres y 15% frente a 13% para mujeres. Por otro lado, esta variación de la tasa sólo igualó los resultados del primer trimestre de 2020 con los del mismo período de 2019. La tendencia alcista de la tasa de paro que se observa desde el último cuatrimestre de 2019 se mantuvo para ambos sexos hasta el tercer trimestre de 2020, y para las mujeres este aumento fue mayor que para los hombres.

Si se compara el tercer con el primer trimestre de 2020 el aumento de la tasa de desempleo para ambos sexos fue de alrededor de 2 puntos porcentuales. En el cuarto trimestre de 2020 se presentó una reducción en la tasa de desempleo para ambos sexos, lo que puede ser consecuencia de la reapertura del comercio y reducción del número de contagiados por COVID-19. Sin embargo, no volvió a los niveles del mismo período del año anterior. También es posible verificar que para todo el período analizado

(primer trimestre de 2019 a cuarto trimestre de 2020) la tasa de desempleo de las mujeres siempre se mantuvo por encima de la de los hombres.

**Gráfico 6: Tasa de desocupación femenina según raza, Brasil, 2019-2020**



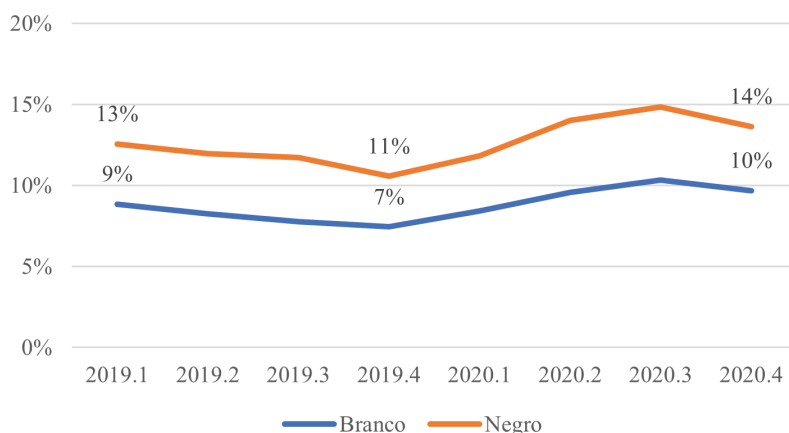
Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la PNAD continua

Combinando aspectos de género y raciales, se observa que existen diferencias significativas en la tasa de desempleo entre mujeres blancas y negras. Se destaca que, del cuarto trimestre de 2019 al tercer trimestre de 2020, la tasa de desempleo de las mujeres aumentó alrededor de 4 puntos porcentuales para ambas razas (blanca y negra). En este período de tiempo, notamos el mantenimiento de tasas altas para las mujeres negras en comparación con las mujeres blancas, pero con un aumento de la brecha en favor de las mujeres blancas. Al cierre del año, en el cuarto trimestre de 2020, si bien ambas series tuvieron tasas más bajas que las previas su nivel fue superior a todos los trimestres de 2019. Es decir, aun con la reapertura del comercio y reducción de casos de COVID-19 durante el cuarto trimestre de 2020, el nivel de la tasa de desempleo entre las mujeres negras fue superior a todo el año de 2019.

En el corte racial para el grupo de hombres se observa la misma tendencia; mayor tasa de desempleo para los hombres negros que para los blancos durante el período analizado. Y, nuevamente, parece que el impacto de la tasa de desempleo entre los negros fue mayor que entre los

blancos, ya que desde el cuarto trimestre de 2019 hasta el tercer trimestre de 2020, la tasa de desempleo de los hombres blancos aumentó en unos 3 puntos porcentuales, mientras que para hombres negros, en el mismo período, esta tasa aumentó en 4 puntos porcentuales. Además, al igual que en el caso de las mujeres, en el cuarto trimestre de 2020 se produjo una reducción de la tasa de desempleo de los hombres negros, que no alcanzó a recuperar los niveles previos. Por tanto, el impacto sobre la tasa de paro varía más o menos en función del sexo y la raza. En las crisis se acentuaron, pero en la 4ta. trimestre de 2020, mantuvo los patrones anteriores.

**Gráfico 7: Tasa de desocupación masculina según raza, Brasil, 2019-2020**



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la PNAD continua

Observando la variación porcentual del total de subempleados<sup>9</sup> durante el segundo trimestre de 2019 y el cuarto trimestre de 2020, es posible identificar que desde el tercer trimestre de 2019 ya se presentaba una tendencia negativa en el total de subempleados, tanto en hombres como en mujeres. Sin embargo, esta tendencia se acentuó aún más durante el segundo trimestre de 2020, cuando surgieron las medidas de confinamiento y los casos de la enfermedad aumentaron significativamente, paralizando a innumerables trabajadores, especialmente aquellos en situaciones laborales precarias o con insuficiencia de horas. Estas variaciones negativas,

<sup>9</sup> En Brasil, los subempleados son aquellos que trabajan menos de 40 horas (en un solo o varios puestos de trabajo), desearían y están disponibles para trabajar más horas.

es decir, reducciones de subempleados, fueron más pronunciadas en las mujeres que en los hombres durante casi todos los períodos. Sin embargo, si bien la situación de subempleo es mala para las personas, la dinámica durante la pandemia del COVID-19 nos mostró una mayor transitividad hacia la inactividad<sup>10</sup>, representando así un empeoramiento de la situación laboral.

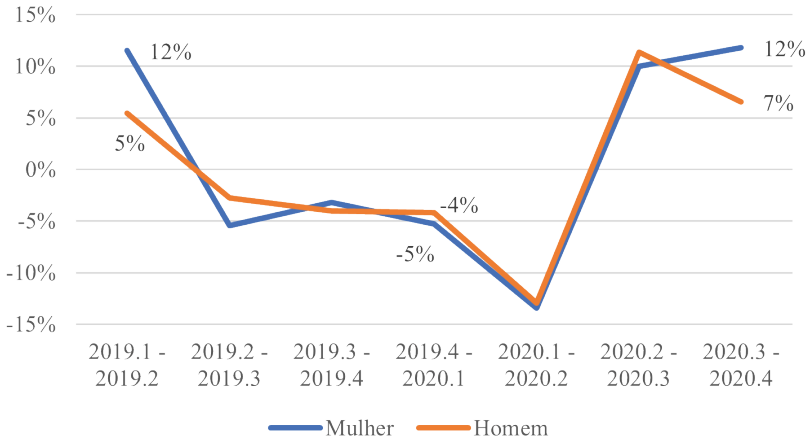
En el tercer trimestre de 2020 hubo una recuperación en el número de subempleados, y fue similar para ambos sexos, pero, en el cuarto trimestre del mismo año, el aumento de mujeres subempleadas pasó a ser mayor que el de los hombres, una tendencia que se repitió en lo que respecta a la tasa de participación. Estas trayectorias reafirman la pregunta planteada anteriormente sobre la inactividad.

El corte racial e interseccional muestra una tendencia de variación negativa entre el tercer trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020, y también es posible notar que las mujeres negras fueron las más afectadas. Nuevamente, la mayor reducción del subempleo se dio en el segundo trimestre de 2020, posiblemente ligado a la pérdida de empleos de pocas horas. Estos resultados son insuficientes para afirmar que el trabajo precario se redujo especialmente por la posibilidad de una mayor transitividad a la inactividad, ya mencionado en el párrafo anterior. Ocurre, en alguna medida, algo similar a lo observado en informalidad; durante las crisis se pierden los trabajos con mayor precariedad y ello se refleja en disminución de la informalidad y de los puestos de pocas horas.

---

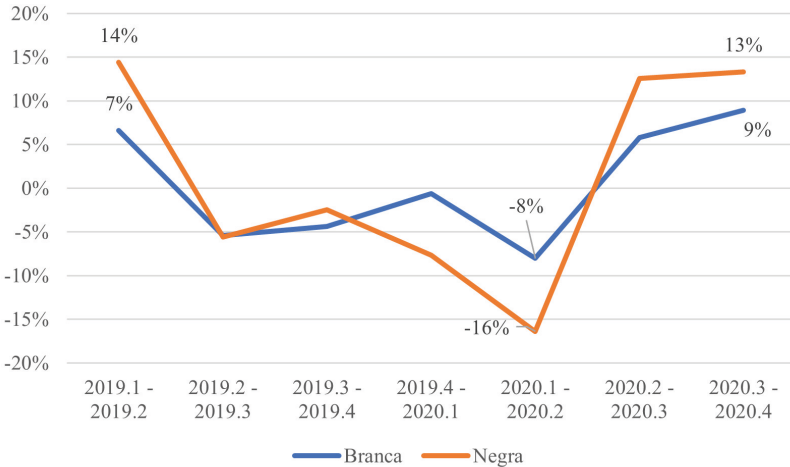
10 Consultar Costa, Barbosa & Hecksher (2021) para más detalle.

**Gráfico 8: Variación porcentual del total de hombres subocupados según sexo, Brasil, 2019-2020**



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la PNAD continua

**Gráfico 9: Variación porcentual del total de mujeres subocupadas según raza, Brasil, 2019-2020**

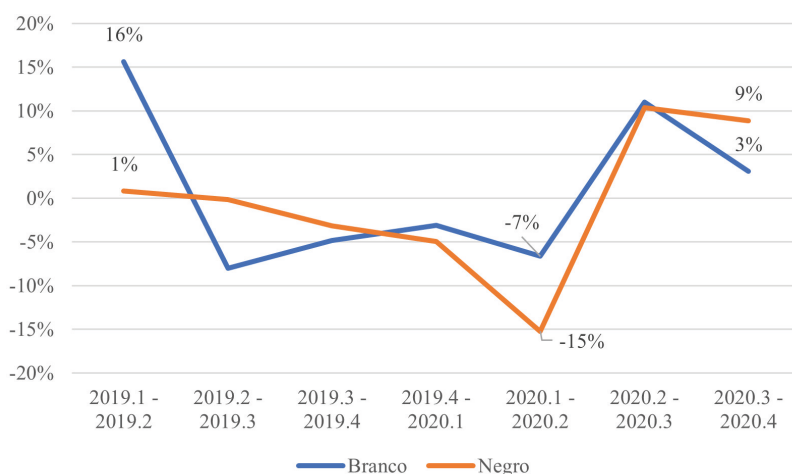


Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la PNAD continua



Durante el tercer y cuarto trimestre de 2020, cuando se detectan variaciones positivas en el subempleo, las mujeres negras retornan al pico del total de subocupadas en comparación con las mujeres blancas (2,3 mil contra 1,3 mil), tal como ocurría a inicios de 2019. Los hombres presentan los siguientes resultados: mientras que durante 2019 en subocupados las variaciones fueron mayores en blancos que en negros, en 2020 fueron los hombres negros los que más variaciones tuvieron.

**Gráfico 10: Variación porcentual del total de hombres ocupados, según raza. Brasil 2019-2020**



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la PNAD continua

Si bien se espera que los trabajadores informales sean los más afectados en situaciones de crisis, como la de la pandemia de COVID-19, los gráficos parecen reflejar algo distinto. Sin embargo, tal como se advierte arriba, su expresión no pasa por un incremento de la participación del empleo informal sino que el impacto negativo se refleja en una menor presencia de trabajos informales precisamente porque durante las crisis esos trabajos tienen más facilidad para ser destruidos antes que conservados<sup>11</sup>.

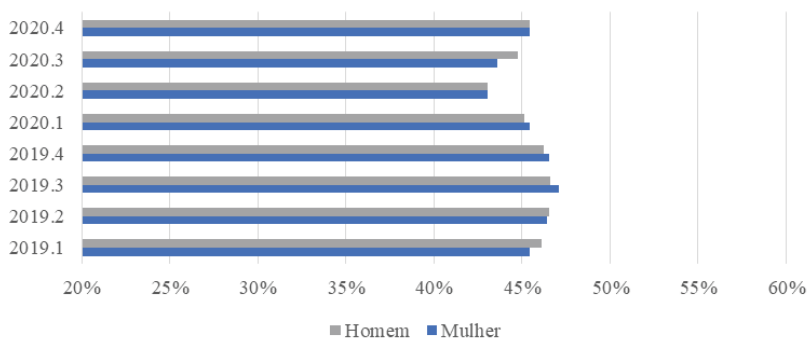
11 Cabe señalar que el número de encuestados para la PNAD Continua fue menor, ya que las limitaciones impuestas ante la crisis sanitaria implicaron una transición temporal a la realización de la encuesta, que ahora se realiza por vía telefónica, por lo que es posible para afirmar un cambio en la muestra que resultó en números no tan consistentes con las expectativas.

Otro movimiento que contribuyó a estos resultados fue el aumento en el número de Microempresarios Individuales (MEI). De acuerdo con el Mapa Empresarial del Ministerio de Economía, en 2020 hubo un aumento de aproximadamente 8,4% en el número de nuevas MEI con respecto a 2019. Al igual que en esta investigación, las MEI fueron consideradas trabajadores formales, principalmente por la presencia de derechos laborales que esta ofrece el régimen tributario (aunque no en la misma medida que tienen los trabajadores en relación de dependencia protegidos bajo la ley de contrato de trabajo), la proporción de trabajadores informales sufrió pocas variaciones a lo largo del período analizado.

La desagregación por género de la informalidad mostró la mayor diferencia en el tercer trimestre de 2020, manteniéndose en los demás trimestres con variaciones muy modestas de un máximo de 1 p.p más o menos entre géneros. Los resultados fueron en el sentido, aunque sutil, de aumentar la formalidad o mantener el nivel, esto resultado del hecho de que los trabajos más precarios son más volátiles a las crisis, siendo los primeros en ser cortados/perdidos.

Estos resultados, que no siguen la tendencia alcista de la informalidad, como en el caso de la tasa de desocupación analizada anteriormente, pueden justificarse por la disminución de los empleos precarios durante la pandemia (en su mayoría informales), tomando directamente a los trabajadores para el tiempo de inactividad. No se nota un aumento de la informalidad, ciertamente, porque los trabajadores más vulnerables fueron expulsados del mercado laboral.

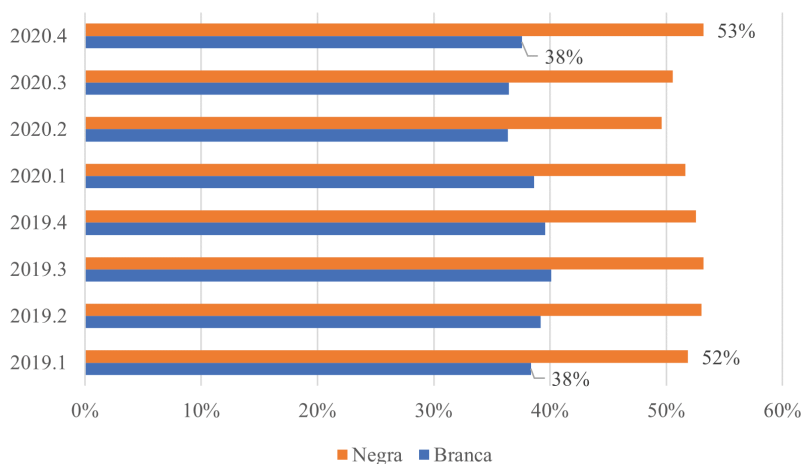
**Gráfico 11: Proporción de informalidad según sexo, Brasil, 2019-2020**



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la PNAD continua

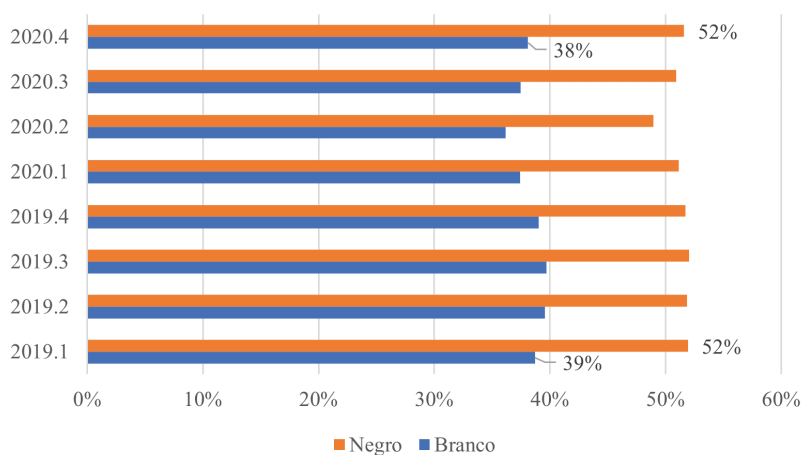
Desagregando por raza en hombres y mujeres (Gráficos 12 y 13), se nota que las variaciones entre trimestres son más notorias, además de la gran desigualdad racial que presentan los datos. Los negros son la mayoría absoluta en los trabajos informales, mientras que los blancos ocupan la mayoría de los puestos en los trabajos formales, con independencia del género. Esta información destaca el hecho de que las personas negras fueron más vulnerables durante la pandemia, ya que los trabajadores informales no contaban con protección laboral para afrontar las dificultades impuestas por el contexto pandémico, con excepción de la garantía de ingresos que ofrecía el gobierno federal a través de ayudas de emergencia.

**Gráfico 12: Proporción de informalidad de mujeres según raza, Brasil, 2019-2020**



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la PNAD continua

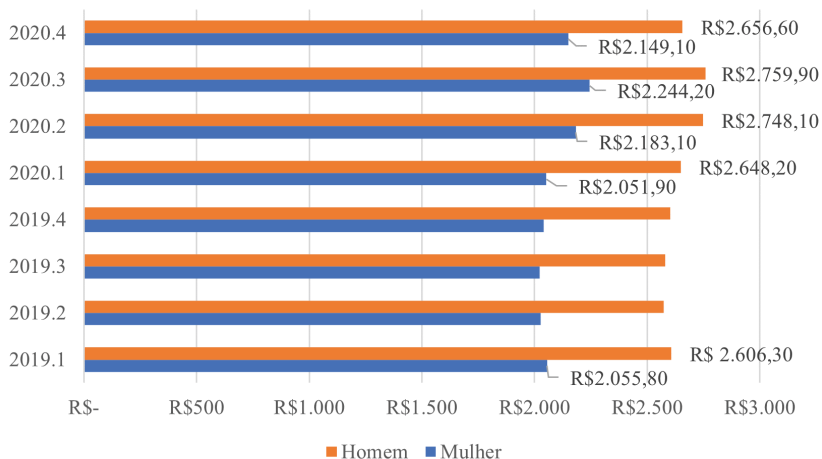
**Gráfico 13: Proporción de informalidad de hombres según raza, Brasil, 2019-2020**



Fuente: elaboración propia basada en microdatos de la PNAD continua

Finalmente, se analiza la remuneración habitual de la ocupación principal. Al observar el Gráficos 14, es claro que incluso antes de la pandemia, los hombres tenían un ingreso habitual real (es decir, descontada la variación de precios) más alto que las mujeres. Con la desagregación racial se comprueba que los ingresos habituales de las personas blancas, independientemente del género, son muy superiores a los de las personas negras. Como se mencionó anteriormente, el primer trimestre de 2020 no muestra grandes diferencias con respecto al mismo período del año anterior, ya que los efectos de la pandemia recién emergieron a partir del segundo trimestre del año.

**Gráfico 14: Remuneración habitual promedio según sexo, Brasil, 2019-2020**



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la PNAD continua

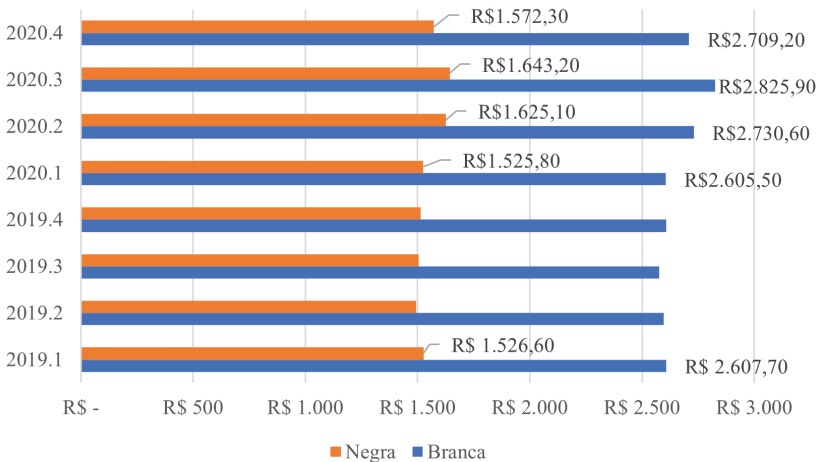
Los porcentajes del ingreso habitual de las mujeres en relación al de los hombres mostraron pequeñas variaciones a lo largo del período analizado. La renta media de las mujeres siempre se ha mantenido en torno al 80% de la renta de los hombres. Los desgloses por raza muestran variaciones aún más modestas, pero desigualdades generalizadas respecto a la raza son significativas, ya que en el caso de las mujeres negras, el ingreso promedio atribuido a ellas se mantuvo en torno al 58% del ingreso promedio habitual de las mujeres blancas durante todo el período analizado, con ligeras variaciones de 2 p.p. o más en el segundo trimestre de 2020, a

favor de las mujeres negras. En el caso de los hombres, se mantiene la diferencia significativa dado que los ingresos de los negros correspondieron al 56% de los ingresos habituales de los hombres blancos a lo largo de 2019 y 2020, teniendo los efectos de la pandemia poco efecto en la brecha de remuneraciones. Esto muestra la fuerte huella del racismo en la sociedad brasileña.

Observando, entonces, el período de abril a julio de 2020, hay un aumento en los ingresos habituales tanto para hombres como para mujeres, independientemente de la raza. Este fenómeno se puede explicar por la pérdida de empleos de bajos ingresos a causa de la pandemia. Como se trata de ingresos habituales, las ayudas de emergencia no se tienen en cuenta en esta cuenta. Por lo tanto, es importante señalar que, en este contexto, el aumento de los ingresos habituales no necesariamente representa una mejora en los ingresos de los trabajadores. Los ingresos habituales terminaron el año en descenso, como se esperaba, ya que con la flexibilización de las medidas de aislamiento social se recuperaron parte de los empleos de menores ingresos.

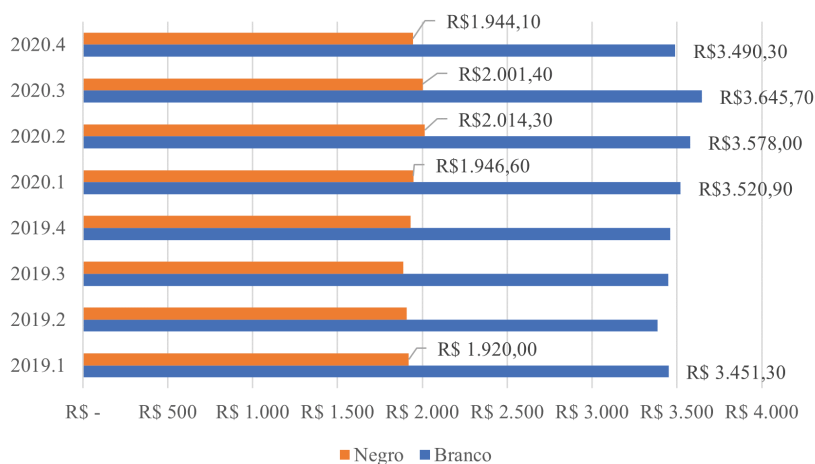
Los datos aquí presentados corroboran un aumento de la precariedad para los grupos históricamente más vulnerables, a saber, mujeres y negros, especialmente mujeres negras.

**Gráfico 15: Remuneración habitual promedio de mujeres según raza, Brasil, 2019-2020**



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la PNAD continua

**Gráfico 16: Remuneración habitual promedio de hombres según raza, Brasil, 2019-2020**



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la PNAD continua

## Reflexiones Finales

La pandemia del COVID-19 que asoló al mundo en su conjunto durante 2020 y 2021 ha sacado a la luz las actuales desigualdades latentes en las sociedades. En el caso de Brasil, donde ya se perfilaban las asimetrías sociales y la precariedad económica, el escenario se tornó aún más dramático. Esta situación está asociada a la ineptitud política e institucional que tuvo nuestro país para enfrentar la crisis sanitaria. Con la pandemia fuera de control y el lento inicio del proceso de vacunación de la población, la situación de vulnerabilidad social y las notorias desigualdades entre hombres y mujeres y entre blancos y negros (y sus entrecruzamientos), mostraba signos de empeoramiento en Brasil.

Utilizando datos de la PNAD Continua trimestral, para los años 2019 y 2020, analizamos la evolución del mercado laboral para una serie de indicadores. Los resultados muestran que la pandemia ha exacerbado la precariedad laboral, con aumento de la inactividad y el desempleo. Las consecuencias negativas de la pandemia se sintieron de manera diferente, siendo las mujeres, especialmente las negras, el grupo más penalizado. A pesar de que los efectos de la pandemia fueron paulatinos, según factores identitarios, cabe señalar que no hubo cambios significativos en la distan-

cia que separa a los hombres de las mujeres y a las mujeres negras de las blancas en cuanto a las condiciones laborales, ya que los efectos negativos, en cierta medida, llegaron a todos los estratos poblacionales. La mejora de las condiciones laborales que se aprecia en el cuarto trimestre de 2020 sigue siendo débil, no habiendo podido la economía volver a los niveles, que no eran los mejores, previos a la pandemia.

Los resultados encontrados en esta investigación no son nuevos, sólo muestran numéricamente lo que se percibe en el cotidiano de las personas: mayor vulnerabilidad económica, enfáticamente de las mujeres y de las mujeres negras. En un contexto de poca capacidad y sensibilidad por parte del gobierno federal para enfrentar la pandemia, más aún en apoyo a grupos históricamente vulnerables, la tendencia fue la escalada de la desigualdad económica y sus gradientes de género y raza.

## Referencias

- Acciari, L. (2020). A trabalhadora doméstica também é um ser humano: O direito a quarentena remunerada como novo privilégio social?. *Dilemas-Revista de Estudos de Conflito e Controle Social*. Reflexões na pandemia, pp. 1-8. Disponível em: <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10157800/1/2020-Dilemas-Quarentena%20privilegio%20social.pdf>
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). The impact of COVID-19 on gender equality. *National Bureau of Economic Research* No. w26947
- Barbosa, A. L. N. D. H., Costa, J. S. D. M., & Hecksher, M. D. (2020). Mercado de trabalho e pandemia da covid-19: Ampliação de desigualdades já existentes?. *Mercado de trabalho: conjuntura e análise*, Nro. 69. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA. Disponível em: <https://doi.org/10.38116/bmt69/notastecnicas1>
- Barroso, H. C. & Gama, M. S. B. (2020). A crise tem rosto de mulher: como as desigualdades de gênero particularizam os efeitos da pandemia do COVID-19 para as mulheres no Brasil. *Revista do CEAM*, 6 (1): 84-94.
- Biroli, F., & Miguel, L. F. (2015). Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. *Mediações*, 20(2): 27.
- Brasil, Ministério da Economia. (2020). *Painel Mapa de Empresas*. Brasil. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/mapa-de-empresas/painelmapa-de-empresas>. Acesso em: 28 jan. 2022.
- Carneiro, S. (2003). Mulheres em movimento. *Estudos avançados*, 17: 117-



133.

- Crenshaw, K. (2002). Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista estudos feministas*, 10: 171-188.
- Collins, P. H. (2002). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. New York: Routledge.
- Collins, P. H., & Bilge, S. (2021). *Interseccionalidade*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Costa, J. S., Barbosa, A. L. N. D. H. & Hecksher, M. (2021). *Desigualdades no mercado de trabalho e pandemia da covid-19* (No. 2684). Texto para Discussão.
- Dang, H. A. H., & Nguyen, C. V. (2021). Gender inequality during the COVID-19 pandemic: Income, expenditure, savings, and job loss. *World Development*, 140, 105296.
- Davis, A. (2016). *Mulheres, raça e classe*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Gottlieb, C., Grobovšek, J., Poschke, M., & Saltiel, F. (2021). Working from home in developing countries. *European Economic Review*, 133, 103679.
- Hirata, H. (2014). Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo social*, 26: 61-73.
- Jesus, C. J. D., & Myrrha, L. J. D. (2020). Os afazeres domésticos antes e depois da pandemia: desigualdades sociais e de gênero. *Programa de Pós-Graduação em Demografia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte*. Disponível em: < <https://demografiaufrn.net/2020/07/16/afazeres-domesticos-antes-e-depois>. Acesso em: 2 mar 2021.
- Kergoat, D. (2003). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. Em Emílio, M., Teixeira, M., Nobre, M., & Godinho, T. (Orgs.). *Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as políticas públicas*. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher. pp. 55-63.
- Kergoat, D., Hirata, H., Laborie, F., & Doaré, H. L. (2009). Dicionário crítico do feminismo. *Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo*. São Paulo: Editora UNESP.
- Mazzucchelli, F. (2009). *Os anos de chumbo: economia e política internacional no entreguerras*. Campinas: Unesp.
- Melo, H. P. & Bandeira, L. (2006). A divisão sexual do trabalho: trabalho doméstico remunerado e a sociabilidade das relações familiares. *Gênero*, 13(2): 31-48.
- Melo, H. P. D., Considera, C. M., & Di Sabbato, A. (2007). Os afazeres domésticos contam. *Economia e Sociedade*, 16: 435-454.
- Melo, H. P. D., & Morandi, L. (2021). Per capita GDP: analysis of its distribution between women and men in Brasil, 1991-2015. *Revista de Economia Contemporânea*, 25.

- De Melo, H. P., & Thomé, D. (2018). *Mulheres e poder: histórias, ideias e indicadores*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Myrrha, L. J. D. & Queiroz, S. N. (2020). *Pesquisa aponta que metade dos empregadores mantiveram remuneração enquanto os empregados domésticos estavam afastados durante a pandemia da Covid-19*. Natal: PPGDem. Texto de Divulgação Científica.
- Monteiro, S. A., Yoshimoto, E. & Ribeiro, P. R. M. (2020). A produção acadêmica sobre a questão da violência contra a mulher na emergência da pandemia da Covid-19 em decorrência do isolamento social. *DOXA: Revista Brasileira de Psicologia e Educação*, 22(1): 152-170.
- Moreira, L. E., Alves, J. S., Oliveira, R. G. D. & Natividade, C. (2020). Mulheres em tempos de pandemia: um ensaio teórico-político sobre a casa e a guerra. *Psicologia & Sociedade*, 32.
- Neumann, A. (2020). Produtividade acadêmica durante a pandemia: efeitos de gênero, raça e parentalidade. *Levantamento realizado pelo Movimento Parent in Science durante o isolamento social relativo à Covid-19*. *Parent In Science*.
- Pimenta, D. (2020). Pandemia é coisa de mulher: Breve ensaio sobre o enfrentamento de uma doença a partir das vozes e silenciamentos femininos dentro das casas, hospitais e na produção acadêmica. *Tessituras: Revista de Antropologia e Arqueologia*, 8(1), 8-19.
- Pinheiro, L. S., Lira, F., Rezende, M. T. & Fontoura, N. D. O. (2019). Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua.
- Nassif Pires, L., Carvalho, L. B. D. & Lederman Rawet, E. (2021). Multi-dimensional inequality and COVID-19 in Brazil. *Investigación económica*, 80(315): 33-58.
- Ramos, G. (2020). *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis*. OECD.
- Ribeiro, D. (2018). *Quem tem medo do feminismo negro?*. São Paulo: Editora Companhia das Letras.
- Schneider, R. A. Passos, L. & Pereira, W. M. (2022). Risco de contágio das atividades econômicas, perfil dos trabalhadores e a pandemia de COVID-19: diferenciais por sexo, cor e idade. *Revista Brasileira de Economia*, 76 (3).
- Scott, J. (1990). Gênero: uma categoria de análise histórica. *Educação e Realidade*, 16(8): 5-22.
- Silva, T. D. & Silva, S. P. (2020). Trabalho, população negra e pandemia: notas sobre os primeiros resultados da Pnad covid-19.
- Staniscuaski, F., Kmetzsch, L., Soletti, R. C., Reichert, F., Zandonà, E., Ludwig, Z. M. & de Oliveira, L. (2021). Gender, race and parenthood impact academic productivity during the COVID-19 pandemic: from

survey to action. *Frontiers in psychology*, 12, 663252.

Wenham, C., Smith, J., & Morgan, R. (2020). Covid-19 is an opportunity for gender equality within the workplace and at home. *BMJ*, 369.

## 4. Vulnerabilidad laboral y género en el contexto de la pandemia. El caso de una ciudad mediana argentina

Valentina Viego<sup>1</sup>  
Stella Maris Perez<sup>2</sup>

### Introducción

La situación de pandemia generó múltiples consecuencias en el mundo del trabajo. Algunas de ellas remiten a la profundización de distintas situaciones de desigualdad. Otras consecuencias implican la aparición de nuevos vectores de desigualdad que se superponen con los anteriores, modificando y complejizando las distintas condiciones de vida de la población. Entre estas *nuevas* desigualdades se encuentran aquellas relacionadas con el género, las cuales no sólo remiten a una brecha entre los ingresos percibidos, sino también al acceso a diferentes niveles de calificación, estabilidad y formalidad entre otros.

La situación del COVID acelera estas diferencias y las expone en distintos escenarios locales. De ahí que se propone para el aglomerado de Bahía Blanca (Buenos Aires, Argentina<sup>3</sup>), la descripción y análisis, de

---

1 Profesora adjunta del Departamento de Economía. Universidad Nacional del Sur. Instituto de investigaciones Económicas y Sociales del Sur (IIESS Conicet). E-mail: valentinaviego@gmail.com

2 Profesora asociada del Departamento de Economía. Universidad Nacional del Sur. Instituto de investigaciones Económicas y Sociales del Sur (IIESS Conicet). E-mail: stellamaris.perez@uns.edu.ar

3 Se trata de un compuesto de 3 localidades dentro del partido de Bahía Blanca que conforman una unidad de análisis territorial en sí misma, con dinámicas económicas y sociales comunes. Se ubican en el sudoeste de la provincia de Buenos Aires. De acuerdo al último censo de población realizado en 2022, se contaron en el partido más de 335 mil habitantes con una densidad de 149 hab/km<sup>2</sup>. El aglomerado es asiento de empresas agroalimentarias, de la industria química y petroquímica y del sector metalmeccánico. Por su

distintas situaciones de vulnerabilidad laboral comparadas para ambos géneros en el contexto del fin de la pandemia, haciendo foco en los aspectos laborales y otros indicadores referidos al logro de bienestar.

Los datos sobre los que se construyen nuestras reflexiones son parte de un estudio de campo multipropósito realizado en el aglomerado referido (Programa de Unidad Ejecutora “Inclusión Social Sostenible”, de aquí en adelante EPUE) y se analizan desde el contexto del Proyecto General de Investigación “Pobreza, exclusión y medio ambiente”. Dicho relevamiento permitió recuperar información de 1419 hogares que corresponden a 4199 personas. La descripción de la situación laboral, habitacional y sanitaria al momento del relevamiento (diciembre 2021) es comparada a la condición ocupacional correspondiente a fines de 2019. Esta última cuestión se analiza para una submuestra permitiendo ahondar e identificar algunas particularidades de la población que ha sido más perjudicada por el proceso.

En este sentido, este capítulo apunta a caracterizar la situación laboral local y revisarla comparativamente entre hombres y mujeres. Así, interesa observar cómo la precarización y otras formas de vulnerabilidad, afectan desigualmente a los trabajadores según el género.

Finalmente se analiza si el género tiene algún nivel de asociación con el cambio en la situación laboral durante la pandemia y con las características que la misma reviste (pérdida del trabajo, informalización de la relación laboral, incorporación a la población activa, etc). La importancia de este tipo de análisis radica en la posibilidad de distinguir fracciones marginadas entre los trabajadores que no encuentran alternativas de integración que garanticen su bienestar, contrariamente a otras que pudieron (en mayor o menor medida) adaptar su situación laboral al escenario cambiante acelerado por la pandemia.

## **Materiales y métodos**

Como se anticipa arriba, la fuente central de información proviene de un relevamiento multipropósito realizado en el marco de un proyecto de investigación institucional. El relevamiento realizó un muestreo probabilístico estratificado bietápico en 1500 hogares en las localidades de Bahía

---

tamaño ha operado como centro urbano de referencia en la esfera educativa, sanitaria y administrativa de las ciudades patagónicas de menor rango. Ha sido recientemente superada en tamaño por la ciudad de Neuquén, a partir de la expansión de la actividad petrolera en la cuenca neuquina.

Blanca, Ingeniero White y Cerri, que constituyen un aglomerado territorial con dinámicas económicas y sociales comunes. La muestra planeada tiene un margen de error de 2.51% con un nivel de confianza del 95%.

El territorio fue dividido en 70 estratos espaciales para los cuales se dispone de datos censales sobre hogares y población por sexo y edad. En cada conglomerado se seleccionaron manzanas en forma aleatoria, que constituyen las unidades primarias de muestreo. En esas manzanas se relevaron hogares con normas de recorrido que garantizan la selección aleatoria de los participantes. El cuestionario fue respondido por un adulto responsable del hogar, que consintió en proporcionar información sobre las características del hogar y de cada uno de sus miembros.

La muestra final se compone de 1419 hogares (tasa de respuesta 94.6%) y 4199 individuos de todas las edades. Suponiendo que los hogares que no respondieron son similares a los que participaron, el margen de error efectivo es de 2.58%. Para el análisis del mercado laboral local, se tomarán solamente los individuos de 16 años o más, para los que se dispone de 3250 observaciones. Además, se aplicó un módulo especial a una submuestra del 33% de los hogares para captar modificaciones en inserción laboral en mayores de 16 años y vinculación escolar en personas de 4 a 24 años. La submuestra para el módulo laboral pre-COVID-19 alcanzó a 1385 individuos.

La EPUE intenta superar algunas limitaciones de la información proveniente de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), que realiza periódicamente el organismo oficial de estadísticas en Argentina (INDEC) en 30 aglomerados urbanos en todo el país incluido el analizado aquí. Esa fuente, aunque provee información del mercado de trabajo con periodicidad trimestral desde 2003 y semestral desde 1985 para el aglomerado local, tiene tamaños muestrales que arrojan altos niveles de imprecisión, al punto que algunas tasas, como la de indigencia no son fiables por tener coeficientes de variación superior a 15%. Para ilustrar, cada periodo de la EPH suele recopilar información de 400 hogares en promedio y alrededor de 1100 individuos<sup>4</sup>.

La estadística descriptiva utiliza factores de expansión para obtener cantidades y tasas poblacionales. Estos factores representan la cantidad de

---

4 Esta fuente, además, viene experimentado un deterioro sostenido desde hace varios años que se vio agravado durante la emergencia de COVID, cuando su tamaño muestral cayó fuertemente debido a las restricciones sanitarias. Desde la reapertura paulatina de actividades el tamaño muestral se recuperó parcialmente pero todavía se ubica en niveles inferiores a los registrados hace una década. Entonces se solía recoger información de unos 500/600 hogares y 1300/1400 individuos (BEL, 2021).

habitantes según edad y grupo etario para cada observación muestral y permiten proyectar cantidades totales y tasas del universo analizado. En este capítulo, la fuente de los factores de expansión es el Censo Nacional de Población y Vivienda 2010. En la EPUE, los valores de estos factores se ubican entre 1 y 144, con una mediana de 65. Esto significa que, en la mitad de las observaciones de la muestra cada individuo representa a otros 65 y como máximo algunos representan a 144. Estos valores son sustancialmente inferiores a los aplicados actualmente en la EPH, cuya media se ubica en alrededor de 300 y máximos que oscilan en 600, según el periodo. No obstante, la EPUE genera proyecciones basadas en una población de más de una década, mientras que la EPH ha calculado los factores de expansión con población por sexo y edad pronosticada para cada periodo, dato no disponible. Por este motivo, las proyecciones de EPUE pueden ser inferiores a las que emergen de la EPH pero gozan de menor margen de error.

La comparación de la situación entre varones y mujeres y algunas asociaciones entre variables se realiza con pruebas de asociación basadas en el estadístico chi-cuadrado, sin aplicar el factor de expansión para evitar errores tipo I originados en expansiones ficticias de los datos. Todos los análisis fueron realizados con SPSS 21.0. De aquí en más todas las tablas y gráficos son de elaboración propia basados en las fuentes indicadas.

## **Resultados**

### **Escenario laboral en Bahía Blanca. Caracterización y distinciones por género**

La pandemia COVID trajo innumerables modificaciones en la vida cotidiana de los argentinos. La esfera del trabajo y la producción se vio fuertemente implicada, siendo los individuos y hogares de bajos ingresos quienes se vieron afectados, tanto por tener que adaptar su situación a las nuevas modalidades, como por las consecuencias en el ingreso con las que debieron enfrentarse (Díaz Langou & otros: 2020; Donza & Poy, 2021).

Estas situaciones tampoco fueron similares para todos los sectores y ramas de la economía, o para las distintas ocupaciones o posiciones de la estructura social. En las páginas que siguen nos detendremos en la descripción del escenario final del COVID -diciembre 2021- en Bahía Blanca para luego dar lugar a un análisis que contraponga dichas cifras a las observadas al inicio de la pandemia -marzo 2020.

En primer lugar, la EPUE permite reconstruir los principales indica-

dores laborales para la población de 16 o más años. Esta información es comparada con la EPH correspondiente al último trimestre de 2021 para la población mayor de 15 años.

**Tabla 1. Tasas básicas de las principales fuentes de información sobre el mercado laboral local. Diciembre 2021\***

Fuente	EPUE Dic 2021	EPH 2021 T4
Tasa de actividad	64.30 (62.65-65.95)	60.16 (56.83-63.49)
Tasa de desocupación*	5.02 (4.09-5.95)	8.16 (6.25-10.07)
Tasa de empleo*	61.07 (59.39-62.75)	55.25 (51.87-58.73)

\* diferencias significativas al 5% - Entre paréntesis se informan los intervalos de confianza del 95%

Si bien la EPUE reporta una tasa de actividad puntual superior a la EPH la diferencia no es estadísticamente significativa en tanto los intervalos se solapan. No obstante, las tasas de empleo y desempleo difieren, EPUE encuentra mayores guarismos de empleo y menor desempleo que la EPH. Estas diferencias pueden ser reales o revelar algunos sesgos de los instrumentos. Por ejemplo, parte de la diferencia puede explicarse por el hecho de que la EPUE se realizó en diciembre, mes en que suele aumentar el empleo estacional en ciertos rubros (venta de alimentos, elaboración de comidas, festividades) mientras que la EPH tuvo lugar a lo largo de todo el trimestre, con menor estacionalidad. Por otro lado, proporcionalmente la brecha entre tasas laborales es de mayor magnitud en desocupación que en empleo. Ello podría atribuirse a que la EPUE registra el desempleo con una pregunta binaria sobre búsqueda de empleo mientras que la EPH es más exhaustiva en la indagación sobre formas de búsqueda (concurencia a entrevistas de trabajo, distribución de curriculum, distribución de avisos, etc.).

Otro indicador importante al momento de pesar situaciones de vulnerabilidad laboral, es la condición de inactividad. En ella se entremezcla la población mayor de 15 años que se desvincula voluntariamente del trabajo con otra que reviste otra condición de inactividad, como los desalentados o personas con discapacidad. En el primer caso, la EPH los agrupa en la categoría “otros”, invisibilizando el fenómeno. En el segundo, el bajo tamaño muestral no permite en algunos periodos encontrar individuos no disponibles para trabajar por discapacidad. La muestra de la EPUE capta ambas situaciones.



**Tabla 2: Tasas de inactividad laboral según categoría.  
Mayores de 15. Bahía Blanca, diciembre 2021**

Tipo de inactividad	EPUE	EPH
Desalentado	1.65	s/d
Ama de casa	14.49	16.07
Estudiante	27.72	26.03
Jubilado/ pensionado	47.38	50.09
Rentista	0.16	1.07
Discapacitado	4.69	0.0
Otro	2.44	2.90
No sabe/ no contesta	1.47	3.84
TOTAL	100.00	100.0
N	1147	358

La tasa de inactividad laboral total (sin distinguir categoría) por género destaca una importante brecha: 26.2% en hombres y 44.1% en mujeres. Estos porcentajes son similares en la EPH (26.5% y 47.6% respectivamente).

Revisados estos primeros indicadores, los siguientes provienen de la EPUE. La Tabla 3 pone en juego la ocupación y su relación con el género.

**Tabla 3: Distribución de la población activa mayor a 15 años según género y condición de la ocupación.  
Bahía Blanca, diciembre 2021\***

	Total	Mujeres	Hombres
Ocupado estable	107184 (72.96)	49122 (72.27)	58062 (74.55)
Ocupado inestable	32350 (22.02)	14783 (21.75)	17567 (22.25)
Desocupado	7378 (5.02)	4061 (5.98)	3317 (4.20)
Total	146912 (100.0)	67966 (100.0)	78946 (100.0)

\*% entre paréntesis. La prueba de asociación se realizó sin proyectar los totales a la población Chi-cuadrado=4.65, p-valor 0.098

Se pueden destacar dos resultados de la Tabla 3. Primero, que el 22% de los ocupados tiene empleos inestables (con tiempo de finalización o changas). Esta es otra fortaleza del instrumento respecto del aplicado en la EPH, que no logra captar inestabilidad del empleo independiente, sino solamente en asalariados. Como veremos más adelante, el empleo inestable en la categoría cuenta propia no profesional, tiene una incidencia considerable. La inestabilidad del empleo implica peores condiciones para el trabajador dadas las mayores dificultades ante los vaivenes del mercado de trabajo y mayor presión futura sobre infraestructura social especialmente en salud y previsión social. Segundo, la diferencia entre géneros en la población activa no ocurre tanto en la estabilidad del empleo, sino en la desocupación, que es 42% mayor en mujeres respecto de varones. En otros términos, las mujeres son menos activas laboralmente (voluntaria o involuntariamente) pero cuando buscan trabajo, tienen más dificultades para encontrarlo. Esta diferencia es marginalmente significativa en la EPUE ( $p$ -valor cercano a 0.10) posiblemente por el escaso tamaño del grupo de desocupados, que resta potencia a las pruebas.

No se registran diferencias significativas entre hombres y mujeres en la estabilidad de la ocupación. La brecha de género en términos de inserción ocupacional se expresa primeramente por la mayor inactividad de las mujeres y luego, en un leve mayor desempleo femenino.

Para seguir indagando sobre el mapa ocupacional en Bahía Blanca, se procedió a analizar la distribución según diferentes categorías ocupacionales. Se buscó una categorización que permitiese rápidamente codificar la ocupación declarada, su condición de asalariado, empleador o cuentapropista y cierto nivel de calificación. Los sectores con mayor participación en el empleo son los asalariados del sector privado, autoempleados no profesionales y asalariados estatales. En conjunto, estas 3 categorías reúnen al 78% de la ocupación local.

**Tabla 4: Distribución de los ocupados, según categoría ocupacional y estabilidad en la ocupación (en porcentajes), Bahía Blanca, diciembre 2021\***

Condición	Socio, patrón, empleador	Asalariado s. públ	Asalariado s. priv	Prof indep	Cuenta propia no prof	Servicio dom	Trabajador familiar	Plan Empleo	Ns/nc	TOTAL
N	153	372	756	77	437	127	36	14	39	2011
%	7.6	18.5	37.6	3.8	21.7	6.3	1.8	0.6	1.9	100.0
Ocupado estable	88.89	95.16	87.17	84.42	54.92	60.63	41.67	50.0	41.03	78.02
Ocupado inestable	11.11	4.84	12.83	15.58	45.08	39.68	58.33	50.0	58.97	21.08
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

\*. chi-cuadrado 318.7752, p-valor <1%

La mayor proporción de puestos temporales ocurre en las categorías menos calificadas: cuenta propia no profesional, servicio doméstico, en trabajadores familiares o que perciben planes de empleo. Nuevamente aquí se ve una fortaleza de la fuente utilizada respecto de la oficial, en tanto esta última no capta la inestabilidad en autoempleados, en tanto esa categoría suele operar como buffer en períodos recesivos, especialmente en el segmento no profesional. A su vez, si distinguimos entre asalariados del sector público y privado, esta tendencia se hace mayor en el segundo y aumenta incluso entre los profesionales por cuenta propia.

La intensidad de la ocupación también es clave para la comprensión de la vulnerabilidad laboral. La Tabla 5 asocia la estabilidad laboral que veníamos analizando con la intensidad ocupacional. Para el análisis de esta última, se considera subocupado a quien, trabajando menos de 35 horas semanales desea aumentar su jornada laboral. Se clasificará como ocupado pleno a aquellas personas que trabajan entre 35 y 45 horas semanales o, trabajando menos de 35 horas, no desean aumentar su carga de trabajo; y finalmente llamaremos sobreocupado a quienes trabajan más de 45 horas semanales.

**Tabla 5: Distribución de la población ocupada mayor a 15 años según estabilidad e intensidad de la ocupación (en porcentajes). Bahía Blanca, diciembre 2021\***

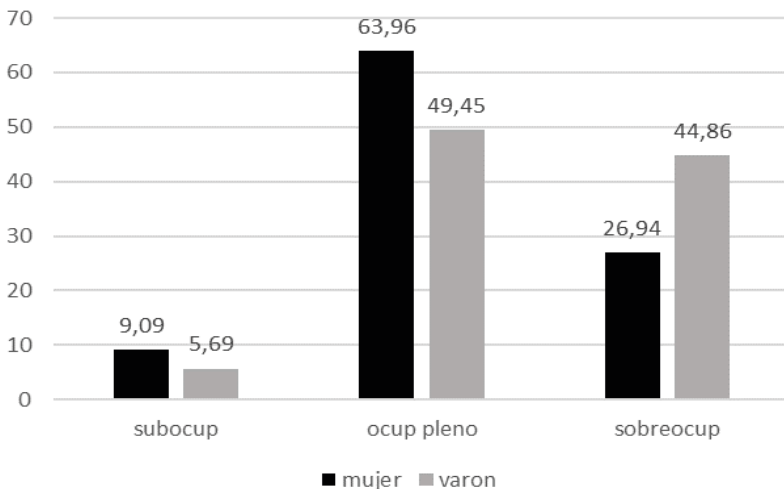
	Ocupado estable	Ocupado inestable	Total
Sub ocupado	3.04	23.1	7.31
Ocupado pleno	58.57	48.40	56.42
Sobreocupado	38.39	28.40	36.27
Total	100.00	100.00	100.00
N	1511	405	1916

\*Chi-cuadrado=152.1332, p-valor <0.01

Una primera observación tiene relación con el importante porcentaje que supera la jornada 45 horas semanales y constituye más de un tercio de la población ocupada. Por otra parte, al poner en relación este número con la estabilidad de la ocupación, encontramos que existe más subocupación en los puestos temporarios y más sobreocupación en puestos estables o por tiempo indeterminado.

Si finalmente controlamos la intensidad de la ocupación con el género, nos encontraremos con más subocupación y empleo pleno entre las mujeres y más sobreocupación entre los varones.

**Gráfico 1. Intensidad de la ocupación según género.  
Bahía Blanca, diciembre 2021\***



\* likelihood-ratio  $\chi^2(2) = 68.3255$  P-valor < 0.01

Al igual que lo realizado con respecto a la estabilidad, se revisó la intensidad de la ocupación en relación a la categoría ocupacional (Tabla 6).

**Tabla 6: Población ocupada mayor a 15 años, según categoría ocupacional e intensidad en la ocupación (en porcentajes)- Bahía Blanca, diciembre 2021\***

Condición	Socio, patrón, empleador	Asalariado s. público	Asalariado s. privado	Profesional indep	Cuenta propia no prof	Servicio dom	Trabajador familiar	Plan Empleo	Ns/ nc	TOTAL
Sub ocupado	4.64	2.51	6.35	5.19	9.22	23.33	9.38	15.38	9.09	7.29
Ocupado pleno	49.01	71.39	51.20	66.23	53.16	58.33	46.88	76.92	42.42	56.24
Sobre ocupado	46.36	26.18	42.45	28.57	37.62	18.33	43.75	7.69	48.48	36.46
TOTAL	100.0	100.0	100	100	100	100	100	100	100	100
N	151	359	709	77	412	120	32	13	33	1906

\*chi-cuadrado=113.6 p-valor <0.01

Entre los trabajadores que, aún ocupados están activos en la búsqueda de más trabajo, se destaca el servicio doméstico, y luego -en una proporción mucho menor- los trabajadores familiares y los cuentapropistas no profesionales. Los trabajadores del sector público y los del servicio doméstico son aquellos con menor sobreocupación relativa, además de los ocupados en planes de empleo. No obstante, la baja cantidad de observaciones en esta categoría impide una lectura más taxativa.

Otra manera de observar la intensidad en el empleo para identificar situaciones de vulnerabilidad, es la de revisar la existencia de pluriempleo. Los mayores casos de pluriempleo ocurren en las categorías profesional por cuenta propia, trabajador del sector público y servicio doméstico (con guarismos cercanos al 20%, Tabla 7).

**Tabla 7: Población ocupada mayor a 15 años, según categoría ocupacional y pluriempleo- Bahía Blanca, diciembre 2021\***

Cantidad de empleos	Socio, patrón, empleador	Asalariado s. público	Asalariado s. privado	Profesional independiente	Cuenta propia no profesional	Servicio doméstico	Trabajador familiar	Plan Empleo	Ns/nc	TOTAL
Un solo empleo	83.66	78.76	86.38	76.32	81.92	79.53	88.89	85.71	56.41	82.40
Más de un empleo	15.03	19.35	10.58	19.48	12.36	18.11	5.56	14.29	2.56	13.53
No sabe/ no contesta	1.31	1.88	3.04	5.19	5.72	2.36	5.56	0.0	41.03	4.08
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	153	372	756	77	437	127	36	14	39	2011

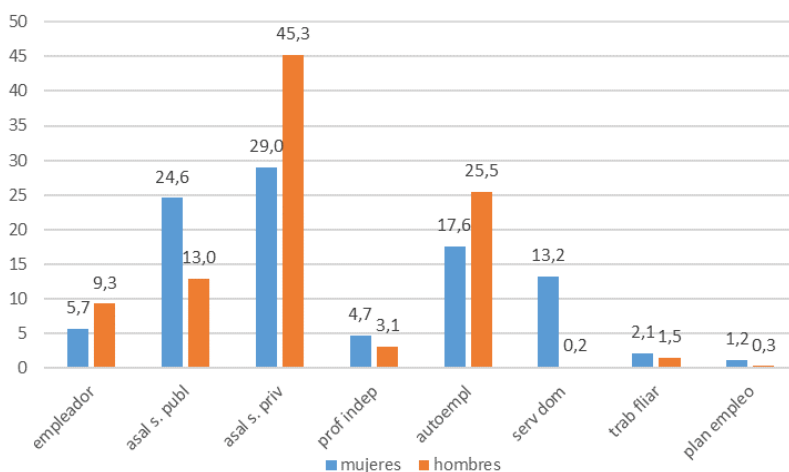
\*chi-cuadrado=93.48, p-valor <0.01



A veces se cree que el pluriempleo puede originarse en situaciones de jornadas laborales en la ocupación principal más cortas que representan una oportunidad de generar ingresos extra. Esta hipótesis no se verifica en el caso local, en tanto la proporción de pluriempleo es similar entre subocupados y sobreocupados (14,6% y 15,3% respectivamente,  $p$ -valor=0,468), de modo que el pluriempleo es prácticamente explicado por insuficiencia de ingresos en ocupación principal. Quizá la única excepción a esta explicación es el caso de los cuentapropistas profesionales; en los que el pluriempleo deviene de una articulación entre trabajos profesionales independientes con otros en relación de dependencia que cubren distintas aristas de la misma profesión y no se vinculan con una mayor intensidad (horas trabajadas) o necesidad de aumentar los ingresos.

Dado que el objetivo de este capítulo es plantear la vulnerabilidad ocupacional y su relación con las brechas por género; y a fin de fortalecer las afirmaciones anteriores, nos detendremos en el análisis de algunas particularidades que surgen al momento de incorporar la distinción entre hombres y mujeres. La composición por género de las categorías ocupacionales permite ampliar lo planteado tanto en la Tabla 4, como en la 6 y la 7.

**Gráfico 2. Categoría ocupacional según género.**  
Bahía Blanca, diciembre 2021



Los hombres tienen mayor presencia relativa y absoluta en empleos en relación de dependencia en el sector privado, como patrones o autoempleados no profesionales. Las mujeres tienen mejor inserción en el sector público (muy probablemente traccionados por la docencia y el sector sanitario) y el servicio doméstico. Llama la atención que hay aproximadamente la misma cantidad de cuentapropistas profesionales mujeres que hombres (Gráfico 2)

Si tenemos en cuenta lo comentado sobre la estabilidad del empleo en la Tabla 4, se observa que las categorías con mayor proporción de puestos temporales, corresponden en dos casos a categorías masculinizadas (cuenta propia no profesional y empleado en negocio familiar) y a dos feminizadas (planes de empleo y servicio doméstico). Si el análisis se centra en la intensidad de la ocupación, vuelve a aparecer la desventaja relativa entre las mujeres, al ser el servicio doméstico la principal categoría subocupada; pero en el otro extremo los trabajadores del sector privado y los empleados de negocio familiar (categorías masculinizadas), presentan los mayores porcentajes de sobreocupación (ver tabla 6). Lo mismo ocurre con el caso del pluriempleo en el servicio doméstico, donde claramente se verifica, con guarismos cercanos al 20%, la necesidad de recurrir a más de un empleo para alcanzar ingresos suficientes que permitan cubrir sus necesidades y las de su hogar. La misma condición de pluriempleo es también mayor entre las mujeres (casi 17% vs 11%) independientemente de su ocupación, explicado mayormente por su elevada inserción en servicio doméstico, salud y enseñanza, donde los bajos niveles salariales impulsan a tener más de un puesto laboral (Aspiazu 2017; Esquivel & Pereyra 2017). Por supuesto que, además, las mayores tasas de pluriempleo en mujeres aumentan los riesgos de accidentes laborales y colisionan con las tareas de cuidado que generalmente cubren en sus hogares (INDEC, 2020; Actis et al 2021).

A pesar de que la EPUE no se aboca al estudio del trabajo doméstico y las tareas de cuidado, varias preguntas permiten afirmar con mayor certeza, la situación de vulnerabilidad por sobreocupación a las que se ven expuestas las mujeres. Por ejemplo, aquellas que tienen más de un empleo, no tienen distinta edad de quienes tienen solo uno ( $p\text{-valor}=0,26$  en test de asociación entre pluriempleo y grupo etario en mujeres<sup>5</sup>). O sea que el señalamiento de conflictos de conciliación es válido, porque no se vincula con etapas del ciclo vital del hogar, sino más bien a una constante asignada a la condición de ser mujer.

---

5 El pluriempleo femenino solo cae en el grupo de 25 a 29 y mayores de 65. Pero es similar entre mujeres de mediana edad y las menores de 25.

Por último, revisaremos el trabajo informal como otra de las formas de vulnerabilidad ocupacional. Consideramos en este análisis a la ausencia de aportes jubilatorios como indicador del no registro laboral. El mismo está altamente correlacionado con la ausencia de cobertura de otros servicios sociales, como el de la salud.

En primer lugar, es importante señalar que un tercio de la población ocupada no realiza aportes, encontrándose claramente en una situación precaria, con importantes consecuencias a futuro (por dificultades posteriores a su retiro), como en el presente (barreras de acceso al crédito y a cobertura en salud, desprotección frente a despido o cierres, menor remuneración que los registrados). Como era de esperarse, estos mayores niveles de informalidad ocurren entre los trabajadores familiares (más del 75%), cuenta propia no profesional (casi 69%) y servicio doméstico (alrededor de 2 tercios). Naturalmente, los planes de empleo tampoco tienen aportes. El dato que también destaca, es el de 18% de patrones sin registrar aportes, categoría que también presenta altas tasas de sobreocupación<sup>6</sup>.

---

6 La Tabla 9 reporta casos de ocupados independientes que declaran que les realizan aportes, situación que no corresponde con empleo autónomo. Si bien la pregunta aludía a la ocupación principal y, por ende, a la categoría ocupacional es posible que los entrevistados hayan respondido por otros empleos en relación de dependencia o que encubra situaciones donde la remuneración del contratante incluye el pago de la seguridad social. Con todo, los casos en esta condición atípica son pocos (11 y 25 en profesionales y cuenta propia no profesional, respectivamente). Se podría esperar algo similar para los ocupados remunerados con planes de empleo, pero en ese caso varios planes exigen como contraprestación la organización en una cooperativa de trabajo que, de ocurrir, debe registrar y hacer aportes por sus miembros. Por ello, es factible que algunos tengan aportes. Se trata, igualmente de 5 casos, número insuficiente para extraer conclusiones.

**Tabla 8: Población ocupada mayor a 15 años, según categoría ocupacional y aportes previsionales- Bahía Blanca (en porcentajes), diciembre 2021\***

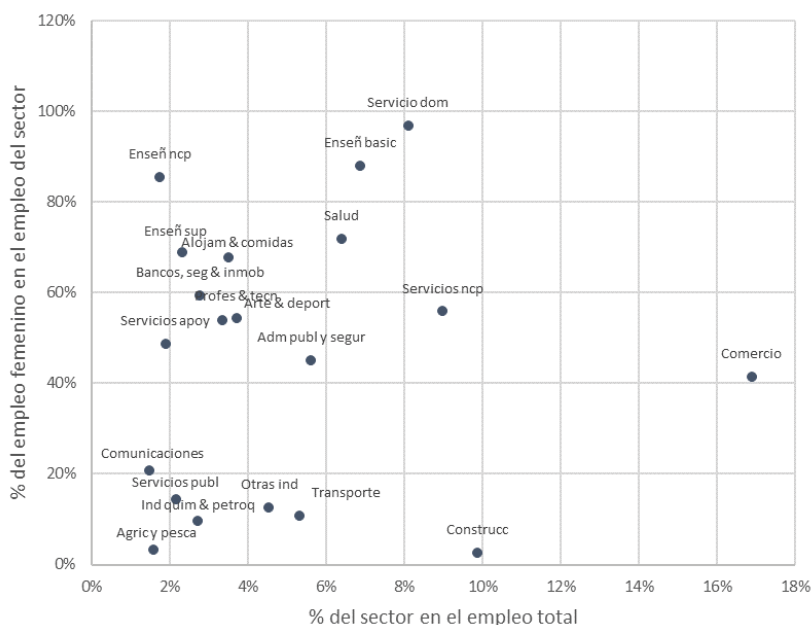
Condición	Socio, patrón, empleador	Asalar s. públ	Asalar s. priv	Profes indep	Cuenta propia no prof	Servicio doméstico	Trabajador familiar	Plan Empleo	TOTAL
Empleadores realizan aportes	29.93	86.14	66.21	14.67	5.97	23.39	5.88	21.43	47.91
Realiza aportes	51.70	7.34	11.13	73.33	25.30	9.68	17.65	14.29	19.08
Sin aportes	18.37	6.52	22.66	12.00	68.74	66.94	76.47	64.29	33.00
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	147	368	737	75	419	124	34	14	1918

\*63 (3.1%) ocupados no respondieron la pregunta sobre aportes y 32 de ellos (1.6%) no respondieron la categoría ocupacional. Se excluyen de la tabla para simplificar el análisis  
chi-cuadrado=1000.0 p-valor<0.01

Observemos que, de las tres categorías en que la informalidad se hace mayor, una es preponderantemente femenina (servicio doméstico-Tabla 7), indicando nuevamente aristas de la brecha de género.

Para finalizar este apartado, el análisis por rama nos permite identificar situaciones de vulnerabilidad laboral. No porque se acepte que ciertas ramas son por definición más excluyentes que otras, sino porque al estudiar la vulnerabilidad en distintos grupos (etarios, mujeres, migrantes) podemos identificar barreras de acceso o permanencia al trabajo, que pueden implicar situaciones de vulnerabilidad. De acuerdo a los datos presentados en el Gráfico 3, en conjunto, se destaca al sector manufacturero local aporta más del 7% del empleo total. No se trata del sector más voluminoso en términos de empleo, pero: i) tiene mayores remuneraciones y nivel de formalización que la mayor parte del resto de las actividades del sector privado y ii) se concentra en pocas empresas en el rubro petroquímico, metalmecánica y elaboración de alimentos. El sector con mayor participación en el empleo es el comercio (casi 17% del empleo total) seguido por construcción, educación, servicios varios (reparaciones de artefactos del hogar, ONGs, servicios fúnebres, etc), servicio doméstico, salud, administración pública y transporte.

**Gráfico 3. Distribución sectorial del empleo.  
Bahía Blanca, diciembre 2021\***



\* al exponer estadística descriptiva los porcentajes fueron proyectados aplicando factores de expansión

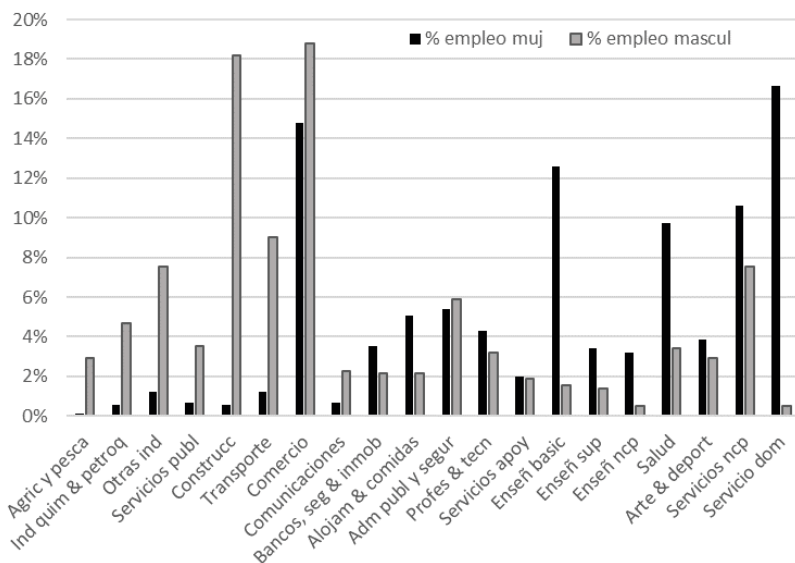
\* se excluyen 30 casos que no informaron la rama y 1 que trabaja en servicios extraterritoriales (consulado)

El Gráfico 3 además permite identificar, por un lado, ramas con baja participación en la ocupación total y con baja inserción femenina, como el sector primario, el sector industrial, servicios públicos o comunicaciones. Por otro lado, las ramas con relativa paridad de género en los puestos de trabajo, aunque con participación variable en el empleo total, como comercio, administración pública, servicios de apoyo a las empresas, actividades artísticas y deportivas o servicios generales. En tercer lugar, se ubican ramas con cierta gravitación en el empleo total muy feminizadas; servicio doméstico, educación, salud y hotelería y restaurantes. Este último grupo de actividades se caracteriza por elevados niveles de informalidad (especialmente servicio doméstico y hotelería) o bajos niveles salariales (educación y salud, especialmente en puestos asistenciales no profesionales o de apoyo).

El Gráfico 4 re-expresa lo anterior desde otra óptica; las mujeres se

ocupan principalmente en servicio doméstico, comercio, educación, salud y oficios (servicios n.c.p.). En conjunto estas 5 ramas concentran más del 60% del empleo femenino. Los hombres se ocupan en comercio, construcción, transporte y manufacturas. En conjunto, estas 4 ramas concentran el 57% del empleo masculino. Se destaca además el peso de la administración pública y fuerzas de seguridad que aporta con relativa paridad de género casi 6% de la ocupación. El Grafico 4 también revela que las mujeres tienden a tener menos diversidad de empleos que los hombres, en términos de su distribución sectorial

**Gráfico 4: Distribución del empleo por género según rama de actividad. Bahía Blanca, diciembre 2021\***



\*chi-cuadrado=276.34, p-valor <0.01

Las ramas donde claramente las mujeres encuentran barreras de acceso son las de la construcción, las manufactureras y transporte<sup>7</sup>, varias de ellas caracterizadas por el uso de la fuerza física. Por el contrario, en aquellas donde los hombres encontrarían barreras son categorías asimilables al cuidado como alojamiento y comidas, salud, servicio doméstico y enseñanza.

<sup>7</sup> En el caso de comercio o banca, seguros e inmobiliarias las diferencias no son significativas.

## Transiciones laborales durante la pandemia

Como se comentó inicialmente, la pandemia de COVID implicó una serie de modificaciones a la vida cotidiana, que afectaron de manera desigual a los distintos estratos y grupos sociales. En este capítulo nos detendremos específicamente en los cambios ocurridos en el ámbito del trabajo y trataremos de observar situaciones diferenciales por género.

Para poder hacer referencia a dichos cambios, recuperaremos los datos que provienen del módulo aplicado al 33% de la muestra del EPUE. Aunque se consideraron a todas las personas mayores de 16 años, para el análisis que sigue, nos detendremos en aquellos de 18 años o más años durante 2021, para evitar el sesgo de tomar a quienes, durante el año 2020, tendrían menos de 14 años y cambiaron de situación ocupacional simplemente por un factor demográfico. Es verdad que lo mismo podría decirse para aquellos que, alcanzada la edad jubilatoria se retiran del mercado de trabajo, pero no se han tratado de la misma manera en tanto alcanzar la edad jubilatoria es una condición para jubilarse pero no todos los que la cumplen pueden hacerlo (insuficiencia de aportes, decisión de continuar trabajando a pesar de percibir jubilación, etc.).

La Tabla 9 recupera las transiciones entre el inicio de la pandemia y la situación a diciembre 2021 según la estabilidad en la ocupación<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> La pregunta con la cual se solicitaba esta información fue: *Antes que se iniciara la pandemia por COVID 19, es decir, en febrero de 2020: ¿(miembro) tenía otra actividad o trabajaba en algo distinto a la actualidad?;* siendo las opciones de respuesta: 1. *Si. Trabajaba de manera permanente;* 2. *Si. Trabajaba de manera temporaria o por contrato.* 3. *Si. Hacía changas o trabajaba como jornalero,* 4. *Si. Estaba en otra condición de actividad y* 5. *No. Tenía la misma actividad que ahora.*



**Tabla 9: Población mayor a 18 años, según condición ocupacional pre-covid y diciembre 2021- Bahía Blanca (en porcentajes), diciembre 2021\***

Condición ocupacional 2021	Cambio de condición ocupacional pre-covid				Total
	Si, otro permanente	Si, otro temporal o changas	Si, otra condición	No cambió	
Trabajo estable	60.27	40.68	54.0	55.45	54.75
Trabajo precario	13.70	30.0	38.0	9.96	13.07
Desocupado	8.22	11.86	0.0	2.29	3.24
Inactivo	17.81	18.64	4.17	32.48	28.94
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	73	60	50	743	926

\*chi-cuadrado=58.01 p-valor<0.01

Una de las primeras cuestiones que llama la atención es el altísimo porcentaje (80%) que no cambió su situación ocupacional en el contexto de la pandemia. Dentro de este grupo, la mayoría de ellos mantienen el trabajo estable (55%) o siguen siendo inactivos (casi 30%). Otros casos de situación “favorable” son los que cambiaron de un trabajo estable a otro de igual condición (60%), y alrededor de 18% de los ocupados -estables o temporales- pasó a la inactividad (jubilación esencialmente).

Como los datos de transiciones pre-post COVID fueron aplicados a una submuestra de la cual, además, solamente 20% reporta cambios, el análisis desagregado puede contener un nivel de precisión considerable. Por ello, comparamos los resultados con los publicados por otras fuentes y otras regiones del país. Las “transiciones positivas” presentan magnitudes similares con los obtenidos por la EDSA<sup>9</sup>. Según la misma, el 76% de las personas con empleo pleno en 2020 mantuvo su situación un año después. Otra transición definida aquí como “favorable” es la de ocupados que pasan a la inactividad: 12.5% según EDSA (Donza, 2022).

9 La EDSA es la Encuesta de la Deuda Social Argentina del Observatorio de la Deuda Social Argentina (ODSA- UCA). En el trabajo citado se utilizan las correspondientes a los años 2019-2020 y 2021, distinguiéndose entre: i- los ocupados a los trabajadores con empleo pleno de derechos, ii- aquellos con empleo precarios (ingresos superiores a la subsistencia pero sin afiliación al sistema de seguridad social, y iii: los ocupados con subempleo inestable (changas, trabajos temporarios o remunerados con plan de empleo)

Volviendo al caso de Bahía Blanca, se observa que quienes estaban en desventaja, por estar con trabajos temporarios o en otra condición, son quienes más movimientos descendentes experimentaron: 30% de quienes tenían trabajo inestable cambiaron a otro trabajo inestable, casi 12% de los que tenía trabajo temporario pasó a estar desocupado. Para la EDSA, los números son similares: entre el 29 y 37% de quienes tenían trabajos precarios o subempleo inestable, continúan en alguna de esas situaciones o pasan de una a otra; y alrededor del 20% de estas categorías pasa a la de desocupado (Donza, op cit).

Esta comparación refleja transiciones en el aglomerado local algo mejores que el total nacional cubierto por la EDSA en tanto hay mayor proporción que pasa de ocupación a inactividad por alcanzar las condiciones de retiro y una menor proporción que pasan de trabajos inestables a desempleo.

Más de un tercio de los que tenían otra condición de actividad antes pasaron a trabajos temporarios, tratándose esencialmente de jóvenes. Muy pocos pasaron de estar activos antes a inactivos ahora (sólo 2 casos, 1 de ellos, mujer de 36 años dejó de buscar trabajo y otra de 66 años pasó de ama de casa a discapacitada).

En síntesis, se destaca que, quienes tenían trabajo temporario fueron los que menos posibilidades de transición positiva tuvieron hacia trabajos estables (41% frente a alrededor de 54-60% en el resto de las categorías) siguiendo la tendencia que registra la EDSA para el total del país (76% frente al 16% de quienes poseían empleo precario, 9,4% de los que tenían subempleo inestable, 15% de los desocupados y casi 5% de los inactivos según Donza 2022).

En cuanto a las brechas por género en estos cambios, no parece haberse observado ninguna, registrándose porcentajes cercanos al 80% sin transiciones para ambos géneros y las mismas tendencias mencionadas anteriormente.

Si se toman en cuenta solamente aquellos que modificaron su situación ocupacional entre inicios de 2020 y finales de 2021, es posible encontrar algunos otros rasgos del proceso de transición. Se debe advertir que al indagar la situación ocupacional en una submuestra del total, el número de casos se reduce ostensiblemente. Además, 80% de ellos reportan no haber modificado su situación, de modo que la Tabla 10 debe ser analizada con cautela, sin pretensiones de inferencia precisa. En total, 181 individuos de la submuestra de 936 (equivalentes a 19%) donde se aplicó el módulo especial para captar transiciones laborales indicó que antes de la pandemia tenía una situación ocupacional diferente a la reportada al momento del operativo. De ellos 169 (93%) dieron detalles del cambio, sintetizados en la Tabla 10.

**Tabla 10: Población mayor a 18 años, según categoría ocupacional pre covid y diciembre 2021- Bahía Blanca (en porcentajes)**

Empleador	Asal. s. publ	Asal. s. priv	Prof indep	Cuenta prop no prof	Serv Dom	Trabaj filiar	Desoc	Inactivo	Total
Empleador	1	3	2	0	2	0	1	4	13
Asal s. publ	0	3	1	0	2	1	0	1	13
Asal s. priv	2	3	31	1	3	0	4	15	59
Prof indep	1	0	1	0	1	0	0	0	3
Cuentaprop no prof	3	0	12	0	5	0	3	7	30
Serv dom	0	0	1	0	1	6	1	0	10
Trabajador filiar	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Plan empleo	0	0	0	0	1	0	0	1	2
Desocupado	1	0	5	0	3	4	0	0	13
Inactivo	2	4	8	0	5	1	2	1	25
Total	10	13	62	1	21	14	10	35	169

La mayor parte de los cambios ocurrió en asalariados en el sector privado (62 casos, 37%) seguido por inactivos a inicios de 2020. La mitad de los asalariados del sector privado que experimentaron cambios laborales se reubicó dentro de la misma categoría, la gran mayoría incluso dentro de la misma rama. En la mayor parte de los casos (61%) son varones con niveles educativos básicos (70% hasta secundaria completa). Alrededor de 20% de los asalariados del sector privado que cambiaron su situación pasó a ser cuentapropista no profesional, proceso típico de fases recesivas en el nivel de actividad, en los que el autoempleo es un refugio del desempleo. Este grupo se compone esencialmente de varones (66%) con niveles educativos algo superiores (mayor proporción de oficios respecto de los que se reubicaron dentro del sector). El resto de los asalariados en sector privado que modificó su condición laboral pasó a la inactividad (por jubilación) o al desempleo.

El segundo grupo que reporta cambios ocupacionales es el de inactivos (35 casos, 21%). Se trata en su mayoría de jóvenes sin diferencias en género que, en diciembre de 2021, estaban ocupados bajo relación de dependencia en el sector privado. La mitad de este grupo se insertó en el sector de alojamiento y comidas, que viene ganando posiciones en el empleo local desde antes de la pandemia y, luego de la suspensión de medidas de distanciamiento social, tuvo un particular rebote.

Finalmente, el tercer grupo (21 casos, 12%) que padeció cambios ocupacionales es el de cuentapropistas no profesionales, la mayoría de los cuales se reconvirtió dentro del mismo segmento. Este grupo está formado en su totalidad por hombres jóvenes que se desempeñaban antes y ahora en oficios de baja calificación.

Estas observaciones se condicen con lo observado para el resto del país: en todas las regiones se observa un incremento de la participación del sector microinformal en el empleo (Pol & otros, 2022). En el caso de Bahía Blanca podemos sumar a este segmento, a las actividades del servicio doméstico, de trabajo en la construcción y pequeños comercios, donde la emergencia sanitaria generó pérdidas de empleo, cierres de establecimientos y reconversiones dificultosas. De acuerdo a Pol & otros (op cit) el crecimiento del sector microinformal se hace más importante en aquellas regiones donde ese sector tenía un peso mayor en la etapa previa a la pandemia.

Por otro lado, la relativa estabilidad del mercado local se vincula con la particular composición de su estructura sectorial del empleo; el peso de los sectores educativo y sanitario en el empleo femenino; y de la industria alimentaria y petroquímica en el masculino y de la administración pública

en ambos géneros, declarados esenciales o con posibilidad de trabajo remoto, colaboraron en que alrededor del 80% de los ocupados mantuviese el puesto previo a 2020.

## **Discusión y reflexiones finales**

A partir de la aplicación de la EPUE hemos revisado algunas de las consecuencias en el mundo del trabajo acarreadas por la pandemia en Bahía Blanca, haciendo hincapié en aquellas relacionadas con el género.

La situación a diciembre 2021 muestra importantes situaciones problemáticas que se relacionan, no tanto con el desempleo, sino más bien con otras relativas al desaliento, la informalidad, la inestabilidad, la intensidad del empleo o una combinación de las mismas. Por ejemplo, la mayor proporción de puestos temporales ocurre en las categorías menos calificadas (cuenta propia no profesional, servicio doméstico, entre otras) superponiendo diversos vectores de vulnerabilidad laboral.

Al analizar estas cuestiones por género, no siempre se encuentran trayectorias desiguales pero se destaca, en este sentido, el hecho de que las mujeres son menos activas laboralmente (voluntaria o involuntariamente) y que, cuando buscan trabajo, tienen más dificultades para encontrarlo que los hombres. Otro ejemplo de la brecha de género remite a la intensidad de la ocupación: nos encontramos con más subocupación y empleo pleno entre las mujeres y más sobreocupación entre los varones.

El análisis de las categorías ocupacionales también arroja información importante: los hombres tienen mayor presencia relativa y absoluta en empleos en relación de dependencia en el sector privado, como patronos o autoempleados no profesionales. Las mujeres tienen mejor inserción en el sector público (muy probablemente traccionado por la docencia y el sector sanitario) y el servicio doméstico. Si tenemos en cuenta la estabilidad del empleo y el género, se observa que las categorías con mayor proporción de puestos temporales, corresponden en dos casos a categorías masculinizadas (cuenta propia no profesional y empleado en negocio familiar) y a dos feminizadas (planes de empleo y servicio doméstico). En cambio, en cuentapropistas profesionales se observa paridad entre mujeres y hombres.

Si el análisis se centra en la intensidad de la ocupación, vuelve a aparecer la desventaja relativa entre las mujeres, al ser el servicio doméstico la principal categoría subocupada; pero en el otro extremo los trabajadores del sector privado y los empleados de negocio familiar (categorías mas-

culinizadas), presentan los mayores porcentajes de sobreocupación. Lo mismo ocurre con el caso del pluriempleo que es mayor entre las mujeres, independientemente de su ocupación específica.

En cuanto al análisis por ramas, aquellas que se ubican con cierta gravitación en el empleo total y se encuentran muy feminizadas (servicio doméstico, educación, salud y hotelería y restaurantes) se caracterizan por elevados niveles de informalidad o bajos niveles salariales. Además, las mujeres ocupadas exhiben mayor concentración sectorial que los hombres, perfilando un mercado de trabajo con notable asociación rama-género, con excepciones en administración pública y, hasta cierto punto, comercio (aunque hay brechas notorias por género dentro de las subramas comerciales, por ejemplo, compra-venta de vehículos vs. venta de indumentaria).

Finalmente se analiza las transiciones laborales entre el momento previo y posterior a la pandemia. Es importante destacar el alto porcentaje (80%) que no cambió su situación ocupacional durante el contexto de la pandemia. Esta situación presente registrada con guarismos similares a nivel nacional encierra sin embargo una serie de heterogeneidades que vienen a reforzar a las ya presentes en la estructura social argentina.

Dentro de este grupo, convive la persistencia en un trabajo estable o la continuidad en la situación de inactividad o con el mantenimiento de una situación precaria o inestables o simplemente la desocupación. Las situaciones de mayor desventaja, por estar con trabajos temporarios o en otra condición, son quienes más movimientos descendentes experimentaron: 30% de quienes tenían trabajo inestable cambiaron a otro trabajo inestable, casi 12% de los que tenía trabajo temporario pasó a estar desocupado.

En síntesis, se destaca que, quienes tenían trabajo temporario fueron los que menos posibilidades de transición positiva tuvieron hacia trabajos estables, independientemente del género al que adscribiesen. Si se toman en cuenta solamente aquellos que modificaron su situación ocupacional entre inicios de 2020 y finales de 2021, es posible encontrar algunos otros rasgos del proceso de transición vinculados al género. Entre los asalariados del sector privado que experimentaron cambios laborales dentro de la misma categoría, encontramos en su mayoría, a varones con niveles educativos básicos. Este mismo sesgo masculino se repite en el grupo que cambia de asalariado del sector privado al grupo de cuentapropistas no profesionales, pero esta vez con niveles educativos algo superiores; y en el de trabajadores cuentapropia de baja calificación formado en su totalidad por hombres jóvenes que se desempeñaban antes y ahora en el mismo segmento.

El incremento de los cuentapropistas no profesionales, observado a nivel nacional como local, más que un signo de resiliencia del mercado de trabajo marca la precariedad de la situación del empleo, en tanto constituye un refugio frente al desempleo (evidente en su carácter contracíclico), además de la elevada proporción de informalidad (que tracciona sobre la infraestructura de salud y debilita el financiamiento de los sistemas de seguridad social). El otro rasgo, de carácter más estructural, es el peso en el empleo de las categorías de baja calificación, con bajos salarios y sin protección social como el servicio doméstico y el trabajo en la construcción.

El análisis de estas transiciones permite un acercamiento más profundo a la situación del empleo en Bahía Blanca y a las brechas por género implícitas en el mismo. En este sentido, el uso de la EPUE aporta nuevos elementos a la comprensión de las desigualdades. No sólo por la ampliación del tamaño muestral, sino también por la incorporación de preguntas que captan nuevas y múltiples heterogeneidades. Esta observación debería animar a dar continuidad a este tipo de fuentes de datos locales, como la captación del trabajo no remunerado, tanto doméstico como comunitario, el pluriempleo o la combinación de empleo con transferencias monetarias estatales, incluíbles al momento de comprender la situación de hogares pobres donde, a la vulnerabilidad en el empleo, se suman aquellas que intensifican el trabajo total (sobre todo de las mujeres) para alcanzar condiciones dignas de existencia.

## Referencias

- Actis E, Iglesias M, Guzman S y Viego V (2021). Teletrabajo y desigualdades de género en Iberoamérica. La experiencia del confinamiento originado por la COVID-19 como laboratorio. *Revista de Economía Crítica*, 31(1): 44-61
- Aspiazu E (2017). Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. *Trabajo & Sociedad*, 28: 11-35.
- BEL (2021). *Boletín de Estadísticas Laborales*. Nro. 25. Disponible en <https://www.iieess-conicet.gob.ar/images/Documentos-de-trabajo-PUE/Bel26.pdf>
- Díaz Langou, G. & otros (2020). *Impacto social del COVID-19 en Argentina. Balance del primer semestre de 2020*. Documento de trabajo 197- CIPPEC, setiembre 2020. Buenos Aires.
- Donza, E. (2022). Heterogeneidad de la estructura ocupacional y calidad

- del empleo. En A. Salvia, S. Poy y J. Pla comp. (2022): *La sociedad argentina en la pospandemia*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Donza, E. y Poy, S.- Coordinador: A. Salvia. (2021). *Efectos de la pandemia COVID-19 sobre la dinámica del trabajo en la argentina urbana. Una mirada crítica sobre el impacto heterogéneo del actual escenario tras una década de estancamiento económico (2010-2020)*. Documento Estadístico– Barómetro de la Deuda Social Argentina - 1ª ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Educa.
- Esquivel L y Pereyra f (2017). Las condiciones laborales de las y los trabajadores del cuidado en Argentina. Reflexiones en base al análisis de tres ocupaciones seleccionadas. *Trabajo & Sociedad*, 28: 55-82.
- INDEC (2020). *Hacia la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado*. Documento de trabajo INDEC N° 30. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) Disponible en [www.indec.gov.ar](http://www.indec.gov.ar)
- Pol, M., Ledda, V. y Bagini, L. (2022). Estructura ocupacional y calidad del empleo en las regiones urbanas. En A. Salvia, S. Poy y J. Pla comp. (2022): *La sociedad argentina en la pospandemia*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Siglo XXI Editores.





## 5. Desigualdad salarial y segregación ocupacional de género en Portugal

Lina Coelho<sup>1</sup>

Ronize Cruz<sup>2</sup>

### Introducción

En Portugal, la diferencia entre la tasa de actividad laboral de las mujeres y los hombres se ha reducido sostenidamente. En la actualidad, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es una de las mayores de la UE-27, al tiempo que la incidencia de la escolaridad superior excede claramente a la de los hombres. No obstante, la brecha salarial de género (*gender gap*) ha disminuido muy lentamente y la segregación ocupacional es aún muy elevada, tanto desde una perspectiva horizontal como vertical. Dado el marcado incremento de la educación de las mujeres, las explicaciones sobre la persistencia de la brecha salarial de género apuntan a factores como la segregación ocupacional y las prácticas de discriminación laboral. Estas problemáticas han recibido una atención creciente de los decisores de política pública, tanto a nivel nacional como europeo y mundial (ILO, 2018).

Este capítulo analiza el comportamiento reciente y los determinantes de la desigualdad salarial de género en Portugal, prestando especial atención a la influencia de la segregación ocupacional. El enfoque empírico utiliza tres métodos de estimación, lo que permite un análisis más profundo del fenómeno. En primer lugar, la estrategia aplica la descomposición salarial de Blinder-Oaxaca (1973), la cual permite tener una primera aproximación al efecto de las características individuales y los factores no observados sobre la brecha salarial de género. En segundo lugar, consi-

---

1 Centro de Estudos Sociais. Facultad de Economía de la Universidad de Coimbra, Coimbra, Portugal. E-mail: lcoelho@fe.uc.pt

2 Centro de Estudos Sociais de la Universidad de Coimbra, Portugal. E-mail: ronizecruz@ces.uc.pt

derando el aumento de la formación escolar de las mujeres y la mayor participación femenina en la fuerza laboral, se emplea el modelo de Juhn, Murphy & Pierce (1991, 1993). Finalmente, el método de regresión cuantílica de Chernozhukov, Fernández-Val & Melly (2013) permitirá explorar la brecha de ingresos laborales a lo largo de la jerarquía salarial. La información es extraída de la *European Union Statistics on Income and Living Conditions* (EU-SILC)<sup>3</sup> de Eurostat, un conjunto de datos que incluye variables sociodemográficas particularmente relevantes para los fines de esta investigación.

Los resultados de este estudio permiten ampliar el conocimiento sobre los determinantes de la brecha salarial de género en Portugal, de tal forma que las políticas públicas puedan realizar intervenciones informadas. Se pretende, en particular, contribuir a la comprensión del aumento de la desigualdad desde la base hasta la cima de la distribución salarial. Asimismo, se analiza el poder explicativo de la segregación ocupacional por razones de género en la desigualdad salarial. Finalmente, se busca disminuir la magnitud del componente no explicado de la desigualdad (conocido como “la medida estadística de la discriminación”), tradicionalmente muy elevado para el caso portugués. Para ello, se utilizan variables explicativas poco comunes en este tipo de estudios como, por ejemplo, el estado civil, el número de hijos presentes en el hogar, la incidencia del trabajo a tiempo parcial voluntario, o el estado de salud de los trabajadores.

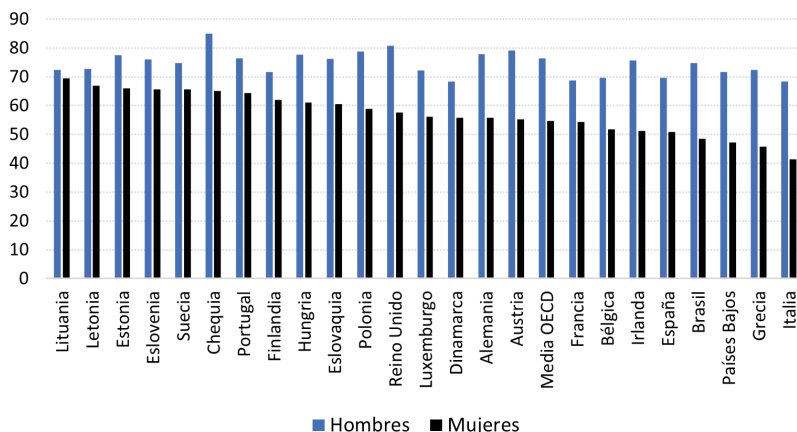
## **Segregación ocupacional de género y desigualdad salarial en Portugal**

En el contexto europeo y mundial, Portugal se destaca por la fuerte participación de las mujeres en la fuerza laboral, expresada en una elevada tasa de ocupación equivalente a tiempo completo (Gráfico 1). Es importante también señalar que la proporción de madres de niñas/os pequeñas/os (hasta 6 años) que trabajan es elevada, a tal punto que Portugal se ubicó a la cabeza de los países miembros de la UE-2018 en este indicador para el año 2018 (ILO, 2021:14).

---

3 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-statistics-on-income-and-living-conditions>

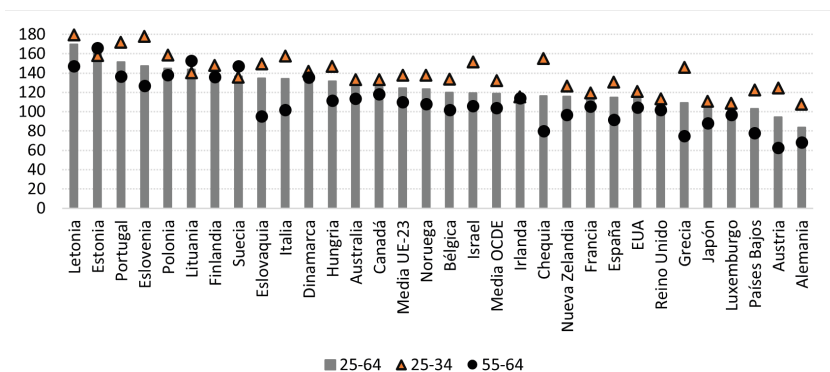
**Gráfico 1: Tasas de empleo de mujeres y hombres, en equivalente a tiempo completo, 2019**



Fuente: OCDE Employment Database <https://stats.oecd.org/>

Por otro lado, las mujeres portuguesas también se destacan por su fuerte inversión en educación a lo largo de las últimas décadas. A pesar de ser una tendencia común en el espacio de la OCDE, el nivel educativo de las mujeres portuguesas, relativo al de los hombres, es especialmente pronunciado. El Gráfico 2 ilustra bien esta relación, revelando que Portugal ocupa el tercer lugar entre los países considerados en términos de la proporción entre mujeres y hombres con educación superior. Aunque esta tendencia no es reciente (pues se verifica también en el grupo etario superior), se ha mantenido en el tiempo, tal como lo demuestra el indicador para el grupo etario más joven (25-34 años).

**Gráfico 2: Cociente entre mujeres y hombres con educación superior por grupo etario, 2018 (%)**



Fuente: OECD (2019), Education at a Glance Database, <http://stats.oecd.org>

No obstante, la segregación ocupacional de género es aún muy marcada, tanto desde la perspectiva horizontal (entre ocupaciones) como la vertical. Al mismo tiempo, la desigualdad salarial entre mujeres y hombres sigue latente, fenómeno que se manifiesta en una reducción muy lenta de la brecha salarial de género a lo largo del tiempo.

Los indicadores de desigualdad salarial y segregación ocupacional por razones de género dependen en gran medida de la calidad y el alcance de las fuentes estadísticas disponibles. En el caso portugués, la fuente más confiable son los registros individuales de los denominados *Quadros de Pessoal* (QP, por sus siglas en portugués), una base de datos longitudinal que cruza informaciones sobre las empresas y trabajadores. Se trata de un conjunto de datos obtenido a través de una encuesta anual administrada por el Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social, obligatoria para todos los empleadores cubiertos por el Código del Trabajo y la legislación específica derivada del mismo. Esta base de datos excluye, por tanto, únicamente a los trabajadores de servicios domésticos y de los órganos del Estado que se encuentren regulados por el Régimen de Contrato de Trabajo en Funciones Públicas, una legislación especial aplicable primordialmente a los empleos relacionados con la administración directa e indirecta del Estado<sup>4</sup>.

4 Ley General del Trabajo en Funciones Públicas LTFP (Ley Nro. 35/2014), disponible en <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>

Las tablas que se presentan a continuación emplean los *QP* para caracterizar la evolución reciente de la segregación ocupacional por razones de género en Portugal.

La Tabla 1 presenta la distribución de los trabajadores asalariados, con contrato indefinido, régimen a tiempo completo, y edad entre 16 y 65 años. Se considera como año inicial de referencia al 2011,<sup>5</sup> periodo en que entró en vigencia la última revisión estructural de la Clasificación Portuguesa de las Profesiones (CPP 2010)<sup>6</sup>. A pesar del alto nivel de agregación (1 dígito de la CPP 2010), estos datos evidencian claramente el fenómeno de la segregación vertical por género. Nótese así que los cargos en la cima de la jerarquía ocupacional (dirección/gestión) están primordialmente dominados por hombres, constatándose apenas una ligera reducción —de aproximadamente 3 puntos porcentuales— durante el período considerado.

En particular, el análisis estadístico indica que las mujeres trabajadoras representan la mayoría en las profesiones “Trabajadores de los servicios personales, de protección y seguridad y vendedores”, “Personal administrativo”, “Trabajadores no calificados” y “Especialistas en actividades intelectuales y científicas”<sup>7</sup>. Esta relación muestra además una ligera tendencia al refuerzo entre 2011 y 2018, excepto en el grupo de los trabajadores no cualificados. Por el contrario, las profesiones “Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros”, “Trabajadores calificados de la industria, construcción y artesanos”, “Operadores de instalaciones y maquinaria y trabajadores de montaje” están dominadas por hombres, con una representación superior al 70%. Así, estos datos confirman un alto grado de división sexual de las profesiones, con una tendencia a la disminución muy débil.

---

5 Una caracterización de la segregación ocupacional en Portugal para períodos anteriores se puede encontrar en Coelho & Ferreira (2018).

6 Basada en la Clasificación Internacional Uniforme de las Ocupaciones 2008 (CITP/ISCO/2008).

7 Esto se explica, en parte, porque esta profesión incluye a las ocupaciones en enseñanza básica pero también por el hecho de que Portugal es uno de los países con mayor porcentaje de mujeres en investigación en el área de ciencias naturales.

**Tabla 1: Distribución de hombres y mujeres por profesiones, 2011 y 2018**

Profesiones	Años		2011			2018		
		Sexo			Sexo			
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
1 - Representantes del poder legislativo y de órganos ejecutivos, dirigentes, directores y gerentes ejecutivos	Nº	72 327	32 323	104 650	60 486	31 045	91 531	
	%	69,11	30,89	100,00	66,08	33,92	100,00	
2 - Especialistas en actividades intelectuales y científicas	Nº	89 880	100 178	190 058	105 033	124 737	229 770	
	%	47,29	52,71	100,00	45,71	54,29	100,00	
3 - Técnicos y profesionales de nivel intermedio	Nº	131 314	78 080	209 394	121 250	86 327	207 577	
	%	62,71	37,29	100,00	58,41	41,59	100,00	
4 - Personal administrativo	Nº	100 117	159 775	259 892	93 867	153 074	246 941	
	%	38,52	61,48	100,00	38,01	61,99	100,00	
5 - Servicios personales, de protección y seguridad y vendedores	Nº	130 655	227 437	358 092	121 469	228 159	349 628	
	%	36,49	63,51	100,00	34,74	65,26	100,00	
6 - Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	Nº	14 878	5 116	19 994	14 495	4 303	18 798	
	%	74,41	25,59	100,00	77,11	22,89	100,00	
7 - Trabajadores calificados de la industria, construcción y artesanos	Nº	253 468	61 409	314 877	206 379	57 990	264 369	
	%	80,50	19,50	100,00	78,06	21,94	100,00	
8 - Operadores de instalaciones, maquinaria y montaje	Nº	144 987	69 685	214 672	134 989	68 803	203 792	
	%	67,54	32,46	100,00	66,24	33,76	100,00	
9 - Trabajadores no calificados	Nº	77 034	102 053	179 087	75 815	95 624	171 439	
	%	43,01	56,99	100,00	44,22	55,78	100,00	
Otros casos	Nº	65	59	124	481	495	976	
	%	52,42	47,58	100,00	49,28	50,72	100,00	
<b>Total</b>	<b>Nº</b>	<b>1 014 725</b>	<b>836 115</b>	<b>1 850 840</b>	<b>934 264</b>	<b>850 557</b>	<b>1 784 821</b>	
	<b>%</b>	<b>54,83</b>	<b>45,17</b>	<b>100,00</b>	<b>52,34</b>	<b>47,66</b>	<b>100,00</b>	

Fuente: GEP-MTSSS, <http://www.gep.mtsss.gov.pt>

La Tabla 2 presenta información sobre las profesiones más segregadas, lo cual permite obtener una lectura más detallada del patrón de segregación ocupacional para el año 2018. Se trata de un conjunto restringido de profesiones, a 2 dígitos de la CPP 2010, en las que uno de los sexos representa más del 70% del empleo correspondiente. En conjunto, estas profesiones cubren cerca del 36% del total del empleo asalariado. Así, se observa que el mayor nivel de concentración de trabajadoras se encuentra en la ocupación “Trabajadores de cuidados personales y similares” (93,06%), seguida por “Profesores” (82,64%), “Trabajadores de limpieza” (87,1%) “Asistentes en la preparación de comidas” (82,86%), “Profesionales de la salud” (77,45%), “Técnicos y profesionales de la salud de nivel intermedio” (73,42%) y “Empleados de oficina, secretarios y operadores en procesamiento de datos” (76,02%).

**Tabla 2: Distribución de hombres y mujeres por profesiones, 2018**

Profesiones	Sexo		Total	
	Hombre	Mujer		
22 - Profesionales de la salud	Nº	10 684	36 691	47 375
	%	22,55	77,45	100,00
23 - Profesores	Nº	3 978	18 937	22 915
	%	17,36	82,64	100,00
31 - Técnicos y profesionales de las ciencias y de la ingeniería de nivel intermedio	Nº	54 517	12 926	67,443
	%	80,83	19,17	100,00
32 - Técnicos y profesionales de la salud de nivel intermedio	Nº	5 965	16 475	22 440
	%	26,58	73,42	100,00
41 - Empleados de oficina, secretarios y operadores en procesamiento de datos	Nº	24 236	76 851	101 087
	%	23,98	76,02	100,00
53 - Trabajadores de los cuidados personales y similares	Nº	4 910	65 808	70 718
	%	6,94	93,06	100,00
54 - Personal de los servicios de protección y seguridad	Nº	25 464	3 844	29 308
	%	86,88	13,12	100,00
71 - Trabajadores calificados de la construcción y similares, excepto electricistas	Nº	60 491	819	61 310
	%	98,66	1,34	100,00
72 - Trabajadores calificados de la metalurgia, metalmecánica y similares	Nº	71 696	3 606	75 302
	%	95,21	4,79	100,00
83 - Conductores de vehículos y operadores de equipos móviles	Nº	71 860	2 202	74 062
	%	97,03	2,97	100,00



91 - Trabajadores de limpieza	Nº	6 864	46 361	53 225
	%	12,90	87,10	100,00
94 - Asistentes en la preparación de comida	Nº	2 680	12 953	15 633
	%	17,14	82,86	100,00
95 - Vendedores ambulantes (excepto de alimentos) y prestadores de servicios en las calles	Nº	1 456	347	1 803
	%	80,75	19,25	100,00

Fuente: GEP-MTSSS, <http://www.gep.mtsss.gov.pt>

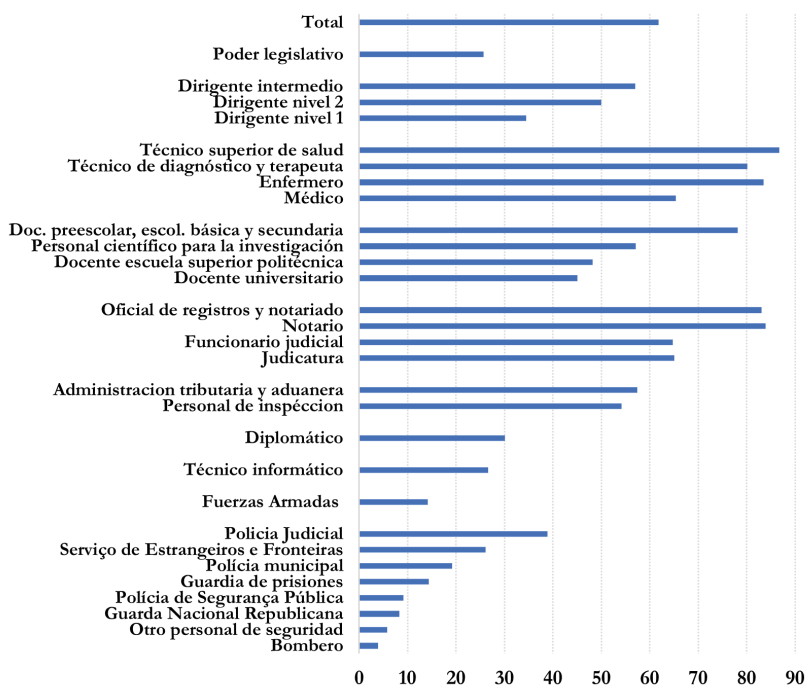
Con una proporción superior al 90%, los trabajadores masculinos se concentran especialmente en las profesiones “Trabajadores calificados de la construcción y similares, excepto electricistas” (98,66%), “Trabajadores calificados de la metalurgia, metalmecánica y similares” (95,28%) y “Conductores de vehículos y operadores de equipos móviles” (97,03%). Además, existe una participación considerable de los hombres (más del 80%) en las profesiones “Técnicos y profesionales de las ciencias y de la ingeniería de nivel intermedio” (80,83%), “Personal de los servicios de protección y seguridad” (86,88%), y “Vendedores ambulantes y prestadores de servicios en las calles” (80,75 %).

La lectura conjunta de estas tablas permite confirmar un patrón de segregación ocupacional que visiblemente responde a los roles tradicionales de género. Las mujeres realizan predominantemente actividades relacionadas con el cuidado (salud, educación, apoyo social, limpieza) o el apoyo administrativo, en las que se apela a la comunicación interpersonal o el apoyo a terceros. Por su parte, los hombres ejercen fundamentalmente profesiones asociadas a la fabricación de bienes agrícolas o industriales y al manejo de máquinas y vehículos, donde se marca la importancia de la mecanización y los conocimientos tecnológicos y de ingeniería. A ellos también se les delega, de forma muy desproporcionada, las actividades de protección y seguridad.

A diferencia del empleo privado, las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores del sector público (alrededor del 62%). Sin embargo, tal como muestra el Gráfico 3, los patrones de segregación en este sector son similares a los del sector privado. Las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores de la salud, la educación (a excepción de la educación superior) y la justicia. Mientras que, en la informática, la diplomacia, las fuerzas armadas y la policía, los hombres se encuentran notoriamente en mayoría. Un aspecto a destacar es la alta participación de las mujeres en las actividades públicas de investigación científica (alrededor del 58%), lo que refleja la importante inversión femenina en educación superior avanzada.

En este ámbito, particularmente, Portugal se destaca dentro de los países de la OCDE.

**Gráfico 3: Participación de las mujeres en el empleo público, 2022 (%)**

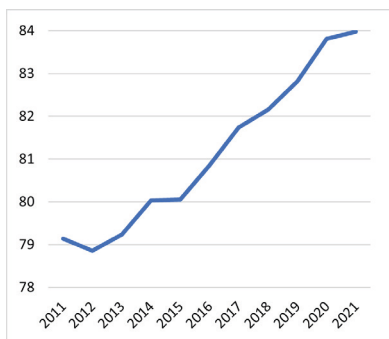


Fuente: Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)

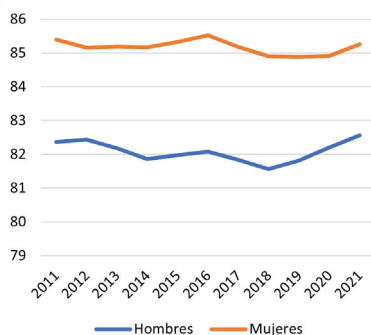
En el Gráfico 4 se caracterizan las disparidades salariales de género entre 2011 y 2021. El panel 4a muestra, por un lado, una diferencia salarial a favor de los hombres que, si bien experimentó una leve reducción (del 21% al 16% entre 2011 y 2021), se mantiene durante todo el período de análisis. Por otro lado, la parte b revela una relación entre la remuneración total y el denominado salario básico que es persistentemente menor para las mujeres (en cerca de 3 puntos porcentuales) durante 2011-2018. Esto sugiere que las mujeres ocupan puestos con menores oportunidades de acceder a compensaciones complementarias, bonificaciones salariales o cualquier otro tipo de beneficio monetario asociado al desempeño profesional.

### Gráficos 4. Brechas de ingreso entre hombres y mujeres

**Gráfico 4a:** Cociente entre la ganancia salarial de las mujeres y los hombres (%)



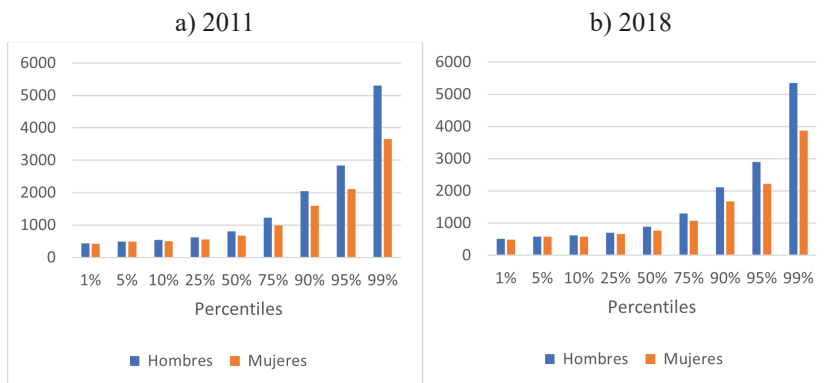
**Gráfico 4b:** Cociente entre el salario básico y la remuneración total por sexo (%)



Fuente: GEP-MTSSS, <http://www.gep.mtsss.gov.pt>

El Gráfico 5 presenta la evolución de los salarios de hombres y mujeres en percentiles específicos de la distribución salarial para los años 2011 (panel a) y 2018 (panel b). En ambos años, se observa que la brecha salarial es casi nula hasta el percentil 25. Empero, de ahí en adelante, se observa que cuanto mayor es el percentil, más amplia es la brecha de género. Así, en 2018 la desigualdad alcanzó, en promedio, 21,1% en el percentil 90, 23,6% en el percentil 95 y 27,5% en el percentil 99. Por tanto, se puede constatar que la mayor diferencia salarial entre hombres y mujeres tiene lugar precisamente en la parte superior de la distribución.

### Gráficos 5: Salario promedio de hombres y mujeres por percentiles, 2011 y 2018 (euros/mes)



Fuente: GEP-MTSSS, <http://www.gep.mtsss.gov.pt>

La desigualdad salarial de género en Portugal ha sido objeto de diversos estudios empíricos. Por ejemplo, Card, Cardoso & Kline (2016) hallaron que las bonificaciones salariales de las empresas representan una fuente importante de desigualdad salarial. Este hecho, por tanto, puede afectar negativamente a la brecha salarial entre hombres y mujeres si estas últimas tienen menos oportunidades de trabajar en empresas con bonificaciones/primas más altas, si reciben primas más bajas que los hombres en las mismas empresas o si tienen menor poder de negociación salarial que los hombres. El estudio explora además otra dimensión que ha sido objeto de intensas discusiones en otras áreas del conocimiento: la hipótesis de que las actitudes de las mujeres hacia la competencia y la negociación pueden convertirse en fuente de penalización salarial. Considerando dos posibles canales de penalización —la asignación/distribución de los trabajadores por las empresas (*sorting effect*) y la negociación salarial (*bargaining effect*)— el estudio concluye que, en conjunto, estos dos efectos explican alrededor del 20% de la desigualdad salarial de género en Portugal.

Cardoso, Guimarães & Portugal (2016) investigaron, para el periodo 1986-2018, el impacto de la distribución de los trabajadores en las ocupaciones, separando la asignación que ocurre *dentro* de las empresas de la distribución *entre* profesiones. Para estimar la brecha salarial condicionada, los autores emplean el método de descomposición de Gelbach (2016), concluyendo que el “efecto techo de cristal” (*glass ceiling effect*) —es decir, el conjunto de barreras invisibles que impiden a las mujeres alcanzar los niveles más altos en la jerarquía ocupacional— opera principalmente a través de la distribución de los trabajadores dentro de las empresas, y menos a través de la distribución entre profesiones. Como resultado, la asignación intra-empresa de los trabajadores propicia una infrarrepresentación de las mujeres y categorías profesionales que ofrecen salarios más elevados, explicándolo así cerca del 40% de la brecha salarial de género.

En un estudio conexo, Cardoso, Guimarães, Portugal & Raposo (2016) analizaron las fuentes de la brecha salarial de género en Portugal para el período 1991-2013. Durante este período, la tasa de ocupación de las mujeres aumentó del 35% al 45%, su nivel de calificación creció sostenidamente y la desigualdad salarial media de género se redujo del 32% al 20%. Al respecto, la investigación concluye que la brecha salarial disminuyó principalmente debido a una alteración en la composición de competencias que favoreció a las mujeres y no a cambios estructurales en materia de discriminación de género. A la luz de estos resultados, es imperativo profundizar el análisis de la distribución de hombres y mujeres entre las diferentes ocupaciones y sectores de actividad y sus implicaciones en la desigualdad salarial.

## Revisión de literatura

Las mujeres se encuentran persistentemente en una posición de desventaja salarial en relación con los hombres a nivel mundial (International Labour Organization, 2018). La segregación ocupacional por razones de género es asimismo universalmente observable, estimulando así una asignación de talentos y capacidades necesariamente deficiente. En otras palabras, la distribución de hombres y mujeres entre las diferentes profesiones y cargos en las jerarquías organizacionales parece ser el resultado de factores social y culturalmente determinados — como los estereotipos de roles de género predominantes — y no de variables asociadas a sus conocimientos y habilidades — expresados en la escolaridad o la experiencia.

Por otro lado, dado que las mujeres realizan la mayoría de las tareas domésticas y familiares, incluyendo el cuidado de ancianos, niños y otras personas dependientes, la distribución desigual de las horas de trabajo doméstico no remunerado limitaría la participación relativa de las mujeres en el mercado laboral (Charmes, 2019). En consecuencia, la carga desproporcionada de trabajo no remunerado de las mujeres perjudica sus posibilidades de participación y dedicación al empleo remunerado. Este tipo de condicionamientos permite por tanto explicar por qué muchas mujeres optan por empleos a tiempo parcial, especialmente en los países más ricos. En los países de renta media o baja, por su parte, una proporción significativa de la población femenina circunscribe su actividad productiva al espacio doméstico o, en su defecto, trabaja en la economía informal, donde encuentra mayor flexibilidad en los horarios y duración de la jornada (*International Labour Organization*, 2018). En cualquiera de estos casos, la desigualdad salarial entre hombres y mujeres sería directamente afectada. Sin embargo, vale la pena señalar que la desigualdad salarial de género se mantiene incluso después de restringir el análisis al empleo a tiempo completo, lo que sugiere discriminación.

Existe discriminación en el mercado laboral cuando dos personas con la misma ocupación y niveles similares de escolaridad, formación profesional, experiencia y productividad observable perciben salarios diferentes (Borjas, 1996). En tales circunstancias, la desigualdad salarial parece sólo estar justificada por factores no económicos, como la raza, el sexo, la religión, la orientación sexual, la nacionalidad u otros que, en principio, son irrelevantes para la producción. No obstante, aunque la inclusión de variables explicativas como el sexo, la escolaridad, la experiencia laboral, o la antigüedad en las empresas permiten controlar la parte de la heterogeneidad de los individuos observable para el investigador, también es

fundamental controlar por la heterogeneidad no observada ya que en ella pueden residir otros determinantes del salario, como la motivación, la habilidad innata o las redes de contactos de los trabajadores (Cahuc, Carcilo & Zylberberg, 2014; Durlauf, 2008).

La literatura económica ha propuesto varias teorías para explicar el fenómeno de la brecha salarial de género. A continuación, nos referimos brevemente a las principales.

### **Teorías explicativas da desigualdade salarial entre mulheres e homens**

La teoría dominante sostiene que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres es justificada por la mayor inversión inicial de los hombres en conocimiento (Becker, 1971). Así, las profesiones dominadas por hombres tendrían una remuneración media mayor que las dominadas por mujeres ya que las primeras se caracterizarían por una mayor exigencia de escolaridad y formación (Anker, 1997). Por otra parte, según los roles de género tradicionales, las mujeres tenderían a elegir profesiones en las que sus competencias se devalúan más lentamente durante los períodos en los que la maternidad, o el desempeño de las tareas de cuidado, en general, exigen su salida temporal del mercado laboral (Filer, 1985). Desde estas perspectivas, por tanto, la deprimida remuneración de las mujeres respondería a un mecanismo de autoselección (por decisión propia o influida por la segregación laboral *ex ante*) o a un proceso racional de asignación de ocupaciones basado en la productividad, en el que las mujeres ocupan profesiones con un rango salarial más bajo debido a que estas profesiones requieren conocimiento menos especializado y, por ende, menos expuesto a la necesidad de actualización.

En una interpretación muy diversa, la escuela institucionalista pone énfasis en el papel que desempeñan las empresas y otras instituciones en el mercado de trabajo. Un enfoque institucional relevante es la adaptación a los estudios de género de la teoría de los mercados laborales duales (Doeringer & Piore, 1971). La naturaleza dual se manifiesta por la existencia de un mercado laboral primario y secundario. El primero se caracteriza por altos salarios, mayor estabilidad laboral y posibilidad de ascenso profesional, ocurriendo lo contrario en el mercado laboral secundario (Klimczuk & Klimczuk-Kochanska, 2016). Las restricciones impuestas por la división sexual del trabajo y las interrupciones laborales que acarrearán el matrimonio y la maternidad (Gedikli, 2020) obligan a las trabajadoras a vincularse al mercado de trabajo secundario. De hecho, varios estudios

demuestran que muchas mujeres experimentan una considerable disminución en sus perspectivas de carrera, a menudo pasando a ocupaciones a tiempo parcial que requieren menos habilidades y otorgan salarios más bajos que sus ocupaciones anteriores, debido a la necesidad de conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares, principalmente la maternidad (Connolly & Gregory, 2008).

La teoría del amontonamiento ocupacional (Bergmann, 1974), por su parte, postula que las actividades dominadas por el género masculino poseen mayor remuneración porque excluyen a las mujeres, a través de la discriminación, o porque el desvío de éstas hacia otras profesiones, con poca o ninguna discriminación, conduce al aumento de la oferta de trabajo (amontonamiento) y, por lo tanto, a salarios más bajos (Sorensen, 1990). Así, la concentración de las mujeres en ciertas profesiones — efecto negativo de la feminización — puede deprimir su salario relativo.

Otra hipótesis se centra en la relevancia de la negociación colectiva, argumentando que los sectores dominados por el empleo masculino se asocian tradicionalmente a una organización sindical más densa y, en consecuencia, se caracterizan por un mayor poder de negociación salarial que los sectores dominados por mujeres (Jacobs & Steinberg 1990; Arulampalam *et al.*, 2007). Así, dado que la definición de las funciones asociadas a cada ocupación y categoría profesional resulta de procesos de negociación entre sindicatos y asociaciones patronales, las trabajadoras, cobijadas por una afiliación sindical más débil, pueden experimentar una penalización salarial significativa. Las barreras para acceder a empleos bien remunerados, derivadas de las condiciones contractuales establecidas por los empleadores y generalmente asociadas a la especificación de las tareas involucradas, constituyen mecanismos que explican la desigualdad salarial (Cardoso, Guimarães & Portugal, 2016).

Otra teoría explicativa propone que las percepciones del estatus diferencial de hombres y mujeres determinan la desigualdad salarial. La desvalorización de lo femenino, culturalmente determinada e históricamente enraizada, hace que el trabajo de las mujeres sea visto como un trabajo de menor valor. El predominio del esencialismo de género, es decir, la creencia de que hombres y mujeres tienen aptitudes intrínsecamente diferentes para determinadas ocupaciones, permea las decisiones del mercado laboral como un elemento crítico de la segregación ocupacional y sectorial (Levanon & Grusky, 2016). Las normas de género incluso afectan la forma en que las mismas características se perciben de manera diferente en hombres y mujeres, lo que lleva a que se alienten y recompensen habilidades y comportamientos específicos para un sexo y se desalienten para

el otro (Manning & Swaffield, 2008). Este enfoque diferenciado puede ayudar a explicar por qué a las mujeres les resulta más difícil conseguir ascensos profesionales que a los hombres.

La literatura más reciente señala la importancia de considerar además factores como los atributos psicológicos o las competencias no cognitivas. En una amplia revisión de la literatura, Blau y Kahn (2017) identifican como posibles ventajas masculinas, por ejemplo, a la menor aversión al riesgo y la mayor propensión para negociar o competir. Estos factores, por tanto, pueden contribuir a reducir el componente no explicado de las desigualdades salariales entre hombres y mujeres, pero también el relativo a las diferencias salariales entre profesiones específicas o ámbitos de formación. Como contrapartida, esta literatura identifica también potenciales factores de ventaja para las mujeres como, por ejemplo, en el dominio de las competencias interpersonales. Desafortunadamente, la investigación empírica disponible es escasa, además de que estas dimensiones no son unívocamente mensurables, lo que impide cuantificar la contribución de este tipo de factores a la brecha salarial de género. La escasa evidencia existente sugiere, sin embargo, que las diferencias en competencias no cognitivas tendrían un peso de pequeño a moderado en la explicación de la brecha salarial de género.

### **Evidencia sobre la relación entre segregación ocupacional y desigualdad salarial entre mujeres y hombres**

En las últimas décadas, las mujeres han aumentado significativamente su participación en sectores y profesiones anteriormente dominados por hombres. Las profesiones en los ámbitos de la salud, el derecho y la gestión de los recursos humanos son ejemplos de ocupaciones de alto nivel en las que las mujeres han aumentado su presencia de forma acentuada. Aun así, el fenómeno de la desigualdad salarial persiste, lo que refleja una tendencia muy lenta a la disminución.

La investigación empírica sobre los efectos de la segregación sexual del mercado laboral en las desigualdades salariales entre mujeres y hombres fue objeto de especial análisis en el trabajo de Macpherson & Hirsch (1995). Este estudio explora para el período 1973-1993 los efectos de la feminización de las profesiones en las remuneraciones y la brecha salarial de género en los Estados Unidos, observando en particular las características de las ocupaciones, las diferencias en la calidad del empleo y las aptitudes para el trabajo (así como otras características no observadas). Posteriormente, Addison, Ozturk & Wang (2017), empleando estimacio-



nes tanto longitudinales como de corte transversal, actualizaron la investigación para el horizonte 1996-2010. En el caso de estimaciones de corte transversal, los hallazgos muestran que el efecto negativo de la segregación en los salarios disminuye a medida que se controla la heterogeneidad observada, pero disminuye aún más cuando se controla la heterogeneidad no observada. Las estimaciones de panel, por su parte, sugieren que las penalizaciones salariales son mayores para las cohortes más jóvenes en las profesiones dominadas por las mujeres. Ambos estudios concluyen que la concentración de mujeres en determinadas categorías profesionales se relaciona negativamente con los salarios. No obstante, sólo una pequeña parte de los salarios de hombres y mujeres se explica por la segregación ocupacional. Los autores consideran que la segregación puede reflejar asimetrías en factores no observables como habilidades no cuantificables, productividad no observada o preferencias, gustos y aptitudes de los trabajadores. Puede inclusive estar relacionada con otros atributos del trabajo que influyen los salarios (por ejemplo, esfuerzo físico, características del entorno laboral, horarios flexibles).

Usando información longitudinal de Gran Bretaña, Alemania y Suiza para el período 1990-2000, Murphy & Oesch (2015) concluyeron que los trabajadores que transitan de una profesión dominada por hombres a una dominada por mujeres sufren una pérdida salarial de 13% en Gran Bretaña, de 7% en Suiza y de 3% en Alemania. Con todo, el impacto de la segregación en los salarios no es lineal, destacándose las ocupaciones con participaciones femeninas de al menos 60%. El tránsito hacia las profesiones segregadas conlleva, por tanto, una penalización salarial.

De otra parte, Cardoso & Winter-Ebmer (2007) investigaron si el sexo de los gerentes influye en las diferencias salariales de género. Así, los hallazgos indican que las mujeres ganan salarios más altos en las empresas dirigidas por mujeres que en las dirigidas por hombres. Además, la brecha salarial se reduce en un 1,5% en las empresas dirigidas por mujeres, independientemente de la participación femenina en la fuerza laboral. El estudio también sugiere que cuanto mayor sea la proporción de mujeres en una empresa, menor será el salario tanto para mujeres como para hombres.

La baja representación de mujeres en puestos directivos ha sido identificada como un obstáculo importante para eliminar la brecha salarial de género. En efecto, a pesar de que las mujeres constituyen actualmente casi la mitad de la fuerza laboral en el sector privado de Portugal, su participación se reduce a medida que se asciende en la jerarquía de la distribución salarial. Como se mencionó en la discusión teórica, la literatura sugiere que las diferencias en los atributos psicológicos (por ejemplo, en el poder

de negociación), la asunción de cuidados de personas dependientes en el hogar, los diferenciales de compensación por las características requeridas en los puestos más altos (por ejemplo, jornadas de trabajo más largas y exigentes, así mejor pagadas) y la discriminación pura (Blau & Khan, 2017) socavan el acceso de las mujeres a la cima de la carrera profesional.

Blau y Kahn (op. cit) muestran que, para el año 2010, la brecha salarial de género en los Estados Unidos era particularmente amplia en la parte superior de la distribución salarial. Además, en esta zona de la distribución se registró precisamente una disminución más lenta de la brecha salarial durante el período 1980-2010. El estudio analiza la brecha salarial en diferentes percentiles de distribución, descomponiéndola en la parte explicada por las características observadas de los trabajadores y la parte explicada por los coeficientes salariales o el componente no observado (es decir, la brecha no explicada o el efecto de los coeficientes). Las estimaciones confirman la presencia del efecto *glass ceiling* entre las mujeres altamente cualificadas. Sin embargo, estos estudios advierten que las variables no medibles también pueden desempeñar un papel significativo en la determinación de salarios relativamente más altos para hombres altamente calificados. Es decir, la desigualdad salarial en la cima de la distribución se vería influenciada por factores de naturaleza múltiple.

La descomposición de la brecha salarial de género realizada por Castagnetti & Giorgetti (2019) para Italia indica que, cuando se controla por características individuales como la educación, los atributos requeridos por las profesiones y los efectos regionales específicos, el componente no observado aún es significativo tanto para el sector público como el privado, siendo siempre mayor en el primero. Asimismo, los resultados muestran que ambos sectores se caracterizan por una alta brecha salarial de género y un aumento continuo de dicha brecha a lo largo de la distribución. La descomposición contrafactual aplicada por los autores sugiere además la prevalencia de un efecto de *glass ceiling* en el sector público y de un efecto de *sticky floor* (piso pegajoso) en el sector privado (este último definido como un patrón de empleo discriminatorio que mantiene a las mujeres en los niveles más bajos de la jerarquía profesional). No obstante, cuando se controla por las características individuales observadas y no observadas, la brecha salarial de género disminuye sustancialmente en ambos sectores. En estos casos, el efecto *sticky floor* desaparece en el sector privado, aunque el efecto *glass ceiling* se mantiene en el público.

Finalmente, en un estudio aplicado a Portugal, Cardoso *et al.* (2016) concluyeron también que la disparidad salarial entre los hombres y las mujeres es persistentemente mayor en la parte superior de la distribución de

las calificaciones y de los salarios. Sin embargo, los determinantes de este *glass ceiling* no fueron identificados.

## Metodología

En el marco de la identificación de los determinantes de la brecha salarial de género, esta investigación emplea tres métodos de estimación: a) el modelo Blinder-Oaxaca (1973); b) el método de Juhn, Murphy y Pierce (1991,1993) y c) el modelo de Chernozhukov, Fernández-Val & Melly (2013). Se resumen sus bases metodológicas a continuación.

### Descomposición de Blinder-Oaxaca (1973)

El modelo estándar de Blinder-Oaxaca (1973), en adelante BO, descompone la brecha salarial de género en tres dimensiones: las diferencias en las características individuales entre los grupos (efecto de las características); las diferencias en los coeficientes de las ecuaciones salariales de cada grupo (efecto de los coeficientes); y una tercera que representa las diferencias en los residuos (efecto de los residuos). El efecto de los coeficientes (o componente no explicado) es comúnmente interpretado como una medida de discriminación, pues revela la existencia de una remuneración desigual para trabajadores con características observadas potencialmente idénticas. Esta proporción, sin embargo, puede estar sesgada por la omisión, en el grupo de variables observables, como educación o experiencia, de algunos elementos ligados a la productividad no mensurables (como la habilidad innata o la motivación).

### Modelo de Juhn, Murphy y Pierce

En el modelo BO, la diferencia en los coeficientes, entendida como la proporción de la brecha salarial no explicada por características observables, puede deberse a diferencias en productividad que no son medibles, así como a diferencias en gustos, preferencias y aptitudes individuales. En ese sentido, Juhn, Murphy y Pierce (1991, 1993) proponen una descomposición alternativa, en adelante JMP, que permite, a través del efecto de los residuos, estudiar el impacto de las competencias no observadas, incluso empleando regresiones clásicas para la estimación de los salarios. Al contrario de la descomposición de BO, esta descomposición genera una brecha de los términos de error (efecto de los residuos) diferente de

cero, especificada en términos de la desviación estándar de los residuos y los residuos normalizados. Por lo tanto, la principal ventaja de la descomposición de JMP consiste en estimar de forma explícita el efecto de las competencias no observadas sobre la brecha salarial.

En el modelo de JMP los cambios en la desigualdad salarial provienen de tres fuentes: alteraciones en la distribución de las características individuales observables (es decir, cambios en la distribución de  $X$ ), alteraciones en las ponderaciones de las variables observadas (es decir, cambios en los coeficientes de la regresión) y alteraciones en la distribución de los errores. El primer término de la descomposición de JMP recoge el efecto de los cambios en la distribución de las características observadas valoradas en coeficientes fijos; el segundo término recoge los efectos de los cambios en los pesos de las características observadas, consideradas fijas; y el último término recoge los efectos de los cambios en la distribución de los residuos salariales. A través de esta estructura simple, es posible reconstruir la distribución de los salarios manteniendo constante cualquier subconjunto de componentes. Por ejemplo, manteniendo constantes a los coeficientes estimados y la distribución residual, los salarios se determinarían por la estructura de variables observadas o características individuales. Este método, en la práctica, permite explorar cómo la distribución de remuneraciones habría cambiado con el tiempo, prediciendo, mediante el uso de los coeficientes promedio, los salarios para todos los trabajadores de la muestra en el año  $t$ , y estimando un término de error para cada trabajador sobre la base de su percentil actual en la distribución residual en ese período y la distribución acumulada media a lo largo de toda la muestra. La principal ventaja de esta especificación es que permite observar cómo los cambios en la composición laboral incidieron sobre toda la distribución salarial y no sólo sobre la varianza. Asimismo, es posible estimar el efecto de los cambios en las características observadas sobre otras medidas de desigualdad, tales como el rango intercuartílico o la brecha entre los percentiles 90 y 10. Así, el método también posibilita entender si el impacto sobre la desigualdad fue diferente arriba y debajo de la mediana.

### **Modelo de Chernozhukov, Fernández-Val & Melly (2013)**

La literatura sugiere que, antes de extraer conclusiones sobre los resultados de la descomposición de Juhn, Murphy y Pierce, es necesario analizar los resultados de la regresión cuantílica (Yağanoğlu & Ercan, 2009: 427). Yağanoğlu y Ercan (op. cit.) sostienen que la regresión cuantílica tiene la ventaja de presentar una imagen detallada de la brecha salarial en

diferentes puntos de la distribución. Para ello, utilizando la metodología de descomposición de la brecha salarial de JMP y el enfoque de regresión por cuantiles de Koenker & Bassett (1978), los autores estiman cuantiles condicionados equivalentes a los creados por el método JMP. Según esta aproximación, la disparidad entre los coeficientes de la regresión cuantílica y los de la regresión OLS, en que se fundamenta la descomposición de JMP, puede suscitar problemas. Por el contrario, estos dos métodos pueden calcular cifras similares si la distribución condicionada de los salarios no varía demasiado en sus diferentes cuantiles.

A continuación, se presenta el enfoque de Blau & Kahn (2017) de la metodología desarrollada por Chernozhukov, Fernández-Val & Melly (2013), en adelante CFM. En línea con las aproximaciones previas, Blau & Kahn (2017) indican que la brecha salarial de género se descompone en dos dimensiones, al igual que BO: una atribuida a las variables explicativas y otra a los coeficientes salariales (componente no explicado).

El enfoque CFM presentado por Blau & Kahn (2017) descompone las brechas no condicionadas entre grupos (en este caso, hombres y mujeres), de un percentil dado, en una parte que representa la distribución de las características observadas y en otra que representa las diferentes funciones salariales, condicionadas a las características. Esta última parte corresponde a la brecha no explicada o brecha residual. Este método se basa en el cálculo de la distribución de características y la distribución salarial condicionada por sexo.

Para implementar esta descomposición, el método de CFM sugiere estimar la distribución empírica de las variables explicativas incluidas en  $X$  y el ejecución de regresiones cuantílicas para la estimación de la distribución salarial condicionada.

Blau & Kahn (2017) siguen los procedimientos de la descomposición de CFM, estimando 100 regresiones cuantílicas lineales, mientras que los errores estándar son estimados mediante bootstrapping (remuestreo) con 100 repeticiones. La principal ventaja de la regresión cuantílica es que permite que las variables explicativas afecten a la variable dependiente no sólo en el percentil correspondiente de la distribución salarial, sino también en toda su forma o estructura.

Al estimar la función de distribución condicionada y la función de distribución contrafáctica (mediante simulaciones de Monte Carlo), el enfoque de CFM permite comparar el rendimiento de la regresión cuantílica con la regresión de la función de distribución.<sup>8</sup>

---

8 En particular, CFM emplean una función logística de enlace (*logistic link function*)

## Datos

La estimación de los modelos de regresión y de descomposición salarial, aplicados en este estudio, usan la información de la encuesta EU-SILC, de 2019, para Portugal. Esta base de datos contiene información relativa a un conjunto de indicadores que caracterizan los patrones de vida dominantes en las mujeres y los hombres (situación conyugal, número de hijos, incidencia de trabajo precario, trabajo a tiempo parcial voluntario, preferencia por el sector público, condiciones de salud, entre otros) que no están disponibles en otras fuentes habitualmente utilizadas para este tipo de análisis (como los *QP*). Así, se investiga un conjunto de variables señaladas por la literatura como desfavorables para las mujeres que, dados los roles de género tradicionales aún vigentes, condicionan su división del tiempo y, por tanto, sus posibilidades de dedicación a la carrera. El estudio pretende, por tanto, considerar que la carga desproporcionada de trabajo no remunerado a la que se enfrentan las mujeres constituye un factor limitante en sus elecciones profesionales.

La Tabla 3 describe las variables utilizadas en las estimaciones. Se debe tener en cuenta que la remuneración horaria es estimada a partir de imputar las horas semanales trabajadas, en tanto esta información tenía en los datos originales muchos faltantes. La segunda cuestión es que la remuneración horaria incluye la de ocupaciones en empleos por cuenta propia, por lo que no se trata estrictamente de salarios.

Además de los controles habituales en regresiones que identifican determinantes salariales, se incluyen 2 variables que captan el estado de salud autoreportado por el individuo. Se cree que peores estados de salud inciden negativamente sobre las remuneraciones, al afectar la productividad y el presentismo.

---

para estimar la función distribución y, para obtener el estimador de regresión cuantílica, ejecutan 500 regresiones cuantílicas lineales. Los resultados del estudio de CFM indican que la regresión cuantílica presenta un mejor desempeño cuando la variable dependiente es continua, ocurriendo lo contrario cuando la variable dependiente es discreta.

**Tabla 3: Identificación y caracterización de las variables utilizadas**

Nombre	Notación	Construcción
Remuneración hora	Rendim_Hora	Relación entre los ingresos brutos (suma de las variables PY010G - Ingresos monetarios del trabajo por cuenta ajena, bruto; PY020G - Ingresos no monetarios del trabajo por cuenta ajena, bruto; y PY050G - Ingresos monetarios del trabajo por cuenta propia, bruto) y las horas semanales trabajadas (35 horas para la administración pública y 40 horas para el sector privado).
Logaritmo de la remuneración hora	L_Rendim_Hora_	Logaritmo del ingreso horario
Edad	age; agesq	Edad (en años) al final del año de referencia (age); cuadrado de la edad (age_sq)
Experiencia	exp; expsq	Años de experiencia de los individuos (exp); experiencia al cuadrado (expsq).
Sexo	Homem; Mulher	=1 si es mujer, =0 en caso contrario.
Cargo de dirección/supervisión	superv	=1 si se desempeña en cargos de dirección/supervisión, =0 en caso contrario
Estado Civil	mar	=1 si el individuo es casado; 0 en los casos restantes
Nacionalidad	Pt; eu; oth	Variables categóricas: “pt” - individuos con nacionalidad portuguesa; “eu” - individuos con nacionalidad de los países UE-25, excepto Portugal; “oth” - otras nacionalidades.
Enfermedad Crónica	chronic	=1 si el individuo tiene enfermedad crónica o problemas de salud crónico; 0 en otras situaciones.
Estado de Salud	badhealth	=1 si el individuo considera tener una mala o muy mala condición de salud, =0 en caso contrario
Años de escolaridad	Educ #	Variable categórica: valor igual a 3 años para inferior a educación básica; 6 para educación básica; 9 para educación media inferior; 12 para educación media superior; 14 para bachillerato; 15 para la restante educación superior.

Régimen de duración del trabajo	part_time no vol	=1 si el individuo trabaja a tiempo parcial no voluntario, 0 en otras situaciones.
Función Pública	funpub	= 1 si el individuo tiene contrato en funciones públicas, 0 para otros contratos.
Hijos	idade_0_17	Número de hijos de hasta 17 años, inclusive, por individuo.
Segregación Ocupacional	segreg_M	Segregación ocupacional calculada a través de la proporción de las mujeres en cada profesión, según la clasificación CPP2010/ISCO-08 (a dos dígitos).
Trabajo Precario	no_precario; prec_alt; highprec_alt	Variables binarias que representan el nivel de precariedad del trabajo, siendo que “no_precario” corresponde a contrato de trabajo permanente de duración indeterminada; “prec_alt” representa trabajo precario o contratos de trabajo permanentes de duración determinada; “highprec_alt” representa trabajo altamente precario o trabajadores sin contrato, individuos que quieren trabajar más de 30h semanales pero no encuentran empleo o trabajo para más horas e individuos en trabajos domésticos, cuidado de niños u otros afines.
Trabajo a Tiempo Parcial Voluntario	part_time_vol	Representa los individuos trabajando a tiempo parcial por cuenta propia o por cuenta ajena, de modo voluntario (por su propia decisión)
Tamaño de la empresa	emp0_10; emp11_19; emp20_49; emp50plus	emp0_10: empresas de hasta 10 trabajadores; emp11_19: empresas con 11 a 19 trabajadores; emp20_49: empresas con 20 a 49 trabajadores; y emp50plus: empresas con 50 o más trabajadores.
Urbanización	(urbhigh; urbmed; urblow):	Variables binarias que representan el grado de urbanización de la región donde se localiza la empresa, siendo “urbhigh” - elevado nivel de urbanización, “urbmed” - nivel de urbanización intermedio, “urblow” bajo nivel de urbanización.
Región	(nor; alg; cen; lis; ale; aco; mad):	Variables categóricas que representan la localización de las empresas, por regiones NUT-2: “nor” - región Norte, “alg” - Algarve, “cen” - Centro, “lis” - Lisboa, “ale” - Alentejo, “aco” - Açores; “mad” - Madeira.



## Resultados

En esta sección se incluyen los resultados empíricos obtenidos. La primera subsección comienza presentando las regresiones salariales utilizando el método OLS. A continuación, en las subsecciones siguientes se presentan los resultados de la descomposición de la remuneración utilizando cada uno de los tres métodos de estimación descritos anteriormente.

### Regresiones Salariales

La Tabla 4 presenta los resultados de las regresiones OLS sobre los determinantes de la remuneración hora para 2019.<sup>9</sup> Se ejecutaron regresiones a tres grupos diferentes de la muestra: el primer grupo corresponde a la estimación conjunta de hombres y mujeres, el segundo sólo a hombres y el tercero sólo a mujeres. Si bien se registran diferencias en los coeficientes de las estimaciones puntuales de cada grupo, un cotejo más riguroso requiere realizar pruebas estadísticas que permitan concluir si las diferencias observadas son significativas, que son reportadas en Anexo para agilizar la lectura. De aquí en más, aunque los coeficientes estimados para los hombres son diferentes de los obtenidos para mujeres, sólo se comentarán aquellos que fueron estadísticamente significativos.

En primer lugar, las regresiones sobre la muestra conjunta sugieren que, *ceteris paribus*, las mujeres ganan, en promedio, 21,5% menos que los hombres. En cuanto a la segregación ocupacional, las estimaciones preliminares indican que las profesiones pobladas mayoritariamente por mujeres reciben una remuneración inferior al resto de profesiones. Es decir, trabajadores y trabajadoras de profesiones feminizadas reciben una remuneración 14,5% más baja en promedio. No obstante, al analizar las regresiones separadas para hombres y mujeres, se observa que el efecto negativo de la feminización ocupacional no presenta significancia estadística en el caso de los hombres, siendo estadísticamente significativo únicamente en el caso de las mujeres; en particular, se observa que las mujeres que trabajan en sectores feminizados ganan en promedio 47,7% menos que aquellas que tienen empleos en actividades con mayor inserción masculi-

---

<sup>9</sup> Previamente a las estimaciones salariales, se aplicó a la muestra el procedimiento de detección del sesgo de selección muestral de Heckman (1979), concluyendo se que la ratio invertida de Mills no era estadísticamente significativa y, por ende, este riesgo es despreciable. En consecuencia, las regresiones salariales se efectuaron sin corrección y/o sin condicionar por la probabilidad de estar ocupado.

na. Con respecto a la segregación vertical, se observa que el desempeño de cargos de supervisión/dirección incrementa la remuneración en un 31,8% respecto al desempeño de funciones no gerenciales (muestra conjunta).

Los trabajadores de la administración pública, por su parte, presentan una ventaja salarial del 35,8% respecto de los trabajadores del sector privado. Empero, las trabajadoras de la administración pública se benefician más (prácticamente 59%) que los trabajadores (18,0%). Se observa además que los empleos a tiempo parcial reciben una remuneración 14,6% menor, y la penalización aumenta al 34,8% cuando el régimen de tiempo parcial resulta de una opción voluntaria del trabajador. Asimismo, las estimaciones indican que la precariedad del empleo penaliza fuertemente a las remuneraciones: trabajadores con vínculos contractuales precarios sufren una reducción salarial promedio del 64,1% en relación con los trabajadores con vínculos no precarios. La penalización se agrava en los casos de precariedad acentuada, pasando al 74,7%. Adicionalmente, la presencia de hijos menores en el hogar deprime las remuneraciones en un 8,8% en promedio. No obstante, una vez más, la significancia estadística de este efecto se explica esencialmente por el impacto negativo en las mujeres. Así, la maternidad aparece asociada a una penalización en la remuneración del 9,2%, mientras que la paternidad no presenta un efecto estadísticamente significativo. Por otro lado, aunque las regresiones sobre la muestra conjunta indican que el matrimonio se asocia a una ventaja salarial del 12,2%, los resultados desagregados por sexo revelan que la vida en pareja sólo favorece las remuneraciones masculinas (+26,8%).

Seguidamente, tal como prevé la literatura, la edad y la experiencia ejercen un efecto positivo, aunque decreciente, sobre los ingresos laborales. En particular, los coeficientes asociados al cuadrado de la edad y al cuadrado de la experiencia son negativos, lo cual confirma que la edad y la experiencia exhiben retornos salariales que son marginalmente decrecientes (Cardoso, Guimarães & Portugal, 2016; Cardoso, Guimarães, Portugal & Raposo, 2016).<sup>10</sup> Asimismo, los hallazgos confirman que, a mayor nivel educativo las remuneraciones son mayores, siendo esto cierto tanto para hombres como para mujeres. Por ejemplo, los trabajadores con una escolaridad igual o superior a 6 años ganan 46,7% más que los trabajadores con solo 3 años de escolaridad (categoría de comparación). Con todo, estos resultados también muestran mayor retorno de la educación en mujeres que en hombres y su magnitud no parece despreciable. Por ende, la educación resulta un factor equiparador de ingreso entre géneros. Este resultado es

---

10 Nótese, sin embargo, que sólo el coeficiente del cuadrado de la edad es estadísticamente significativo.

también encontrado en otros estudios de Portugal (Campos & Reis, 2018; Cardoso, Guimarães, Portugal & Raposo, 2016).

En cuanto a los indicadores de salud, las personas con enfermedades crónicas son penalizadas con remuneraciones inferiores 16,1% en promedio, mientras que las personas que reportan tener un estado de salud malo o muy malo sufren una reducción salarial del 20,6%. Los resultados son esperables ya que una peor salud afecta al ausentismo laboral y con ello a los ingresos. Cabe mencionar que la variable que refleja malas condiciones de salud autodeclaradas no presenta significancia estadística en el caso de las mujeres. Por otra parte, los resultados sugieren que las empresas más grandes pagan remuneraciones más altas a sus trabajadores. Por ejemplo, la remuneración en empresas de más de 10 trabajadores es casi 36% superior a la de empresas con plantillas menores a 10 trabajadores (categoría omitida). Asimismo, la dimensión del empleador tiene un impacto positivo en las remuneraciones, tanto para hombres como para mujeres (resultados desagregados por género). No obstante, la intensidad de ese efecto es mayor para los hombres en todo tipo de empleador, especialmente en los empleadores pequeños (45,3% y 15,2% para hombres y mujeres, respectivamente).

Finalmente, con respecto a los niveles de urbanización, los trabajadores de empresas ubicadas en territorios con un nivel de urbanización medio o alto ganan más que los trabajadores de empresas ubicadas en territorios con baja urbanización, resultado esperable ya que en grandes urbanizaciones las remuneraciones deben compensar un mayor costo de vida. El impacto es mayor para las regiones altamente urbanizadas (11,6%), mientras que el coeficiente asociado a la urbanización media no tiene significación estadística. En cuanto a la ubicación de la empresa, sólo los trabajadores de las empresas ubicadas en las regiones Norte, Centro y Madeira ganan menos que los trabajadores de las empresas ubicadas en Lisboa (categoría de base). Sin embargo, sólo el coeficiente de la región Madeira tiene significación estadística.

La comparación mediante pruebas t de igualdad de coeficientes de las regresiones de mujeres y de hombres indica que hay diferencias de género apreciables y desfavorables para las mujeres en el estado civil (favorable a los hombres y sin impacto entre mujeres), sectores con empleo segregado (en ramas de actividad donde hay mayor porcentaje de mujeres el salario de las mujeres es sustancialmente más bajo que el de los hombres). A su vez, hay impactos diferenciales en la remuneración horaria entre géneros y favorables a las mujeres en estado de salud y puestos en el sector público. Las diferencias mencionadas ocurren con errores menores al 1%. A la vez,

se detectan diferencias significativas al 5% y desfavorables para las mujeres cuando se toma en cuenta el tamaño del empleador. Finalmente, encontramos diferencias significativas al 10% en el número de hijos menores de 17 (las mujeres sufren mayor penalidad que los hombres) y en la educación básica hasta el nivel primario con mayor penalidad para los hombres. Los resultados de estas pruebas se exponen en la Tabla A1 del Anexo.

De modo general, los resultados guardan concordancia con la literatura empírica previa disponible para Portugal (Cardoso, Guimarães & Portugal, 2016; Cardoso, Guimarães, Portugal & Raposo, 2016; Card, Cardoso & Kline, 2016; Cruz, 2022). No obstante, como fue mencionado, dicha literatura recurrió a datos que no permiten analizar factores distintivos de los estándares de vida de hombres y mujeres y sus consecuencias sobre la brecha salarial de género.

El ejercicio de estimación que aquí se presenta agrega información relevante en esa perspectiva, confirmando que las remuneraciones de mujeres y hombres son afectadas distintamente por factores como la presencia de hijos en el hogar o el estado civil. Mientras que la maternidad penaliza las remuneraciones de la mujer, la paternidad no influye en las remuneraciones de los hombres. Además, el matrimonio parece favorecer la remuneración de los hombres, pero no la de las mujeres. Por otra parte, la preferencia de las mujeres por el empleo público y su inversión adicional en educación aparecen aquí como opciones con fundamento racional, ya que les proporcionan más ingresos que a los hombres. También la precariedad laboral se revela más penalizadora para las mujeres, al igual que el trabajo a tiempo parcial por opción voluntaria. La evidencia existente muestra que estas situaciones son más frecuentes para la población femenina, siendo muchas veces las únicas opciones posibles para tratar de conciliar las exigencias de la vida profesional con las exigencias de la vida personal y familiar, donde prevalece el rol de cuidadoras y el desempeño de las tareas domésticas y familiares.

**Tabla 4: Regresiones Salariales para Hombres y Mujeres  
por el Método OLS, Año 2019**

Variables	Regresión conjunta (N° obs: 3 985)				Regresión para hombres (N° obs: 2 189)				Regresión para Mujeres (N° obs 1,796)			
	Coef.	Std. Err. *	P>t	Coef.	Std. Err.*	P>t	Coef.	Std. Err.*	P>t	Coef.	Std. Err.*	P>t
<b>L_Rendim_Hora</b>												
Age	0.0781	0.0122	0.0000	0.0643	0.0166	0.0000	0.0998	0.0186	0.0000			
Agesq	-0.0009	0.0001	0.0000	-0.0009	0.0002	0.0000	-0.0011	0.0002	0.0000			
Exp	0.0267	0.0069	0.0000	0.0322	0.0096	0.0000	0.0204	0.0100	0.0200			
Expsq	-0.0001	0.0001	0.2910	-0.0001	0.0001	0.5350	-0.0001	0.0002	0.4160			
Mulher	-0.2151	0.0332	0.0000	0.0000	(omitida)		0.0000	(omitida)				
filhos_0_17	-0.0876	0.0131	0.0060	-0.0671	0.0083	0.2550	-0.0923	0.0117	0.0090			
Mar	0.1219	0.0322	0.0000	0.2682	0.0506	0.0000	-0.0250	0.0421	0.5550			
Eu	-0.0844	0.0825	0.3500	-0.1337	0.1473	0.3340	-0.0191	0.0856	0.8670			
Oth	-0.0086	0.0489	0.8720	0.0388	0.0704	0.6290	-0.0278	0.0647	0.6830			
Cronic	-0.1612	0.0338	0.0000	-0.1923	0.0483	0.0000	-0.1432	0.0463	0.0020			
Badhealth	-0.2058	0.0715	0.0010	-0.3896	0.1081	0.0000	-0.0119	0.0904	0.8870			
Educ 6	0.4674	0.1302	0.0000	0.2378	0.1498	0.1090	0.7384	0.2281	0.0000			
Educ 9	0.7650	0.1336	0.0000	0.5684	0.1552	0.0000	0.9604	0.2337	0.0000			
Educ 12	0.9642	0.1340	0.0000	0.8041	0.1564	0.0000	1.1040	0.2341	0.0000			
Educ 14	1.2971	0.2116	0.0000	1.1129	0.2806	0.0000	1.4728	0.3241	0.0000			
Educ 15	1.2763	0.1350	0.0000	1.0849	0.1569	0.0000	1.4533	0.2374	0.0000			

<b>part_time no vol</b>	-0.1459	0.1535	0.2640	-0.1194	0.2348	0.5620	-0.1977	0.2027	0.2250
<b>Superv</b>	0.3176	0.0362	0.0000	0.3391	0.0523	0.0000	0.2702	0.0488	0.0000
<b>segreg_M</b>	-0.1448	0.0664	0.0250	-0.0185	0.0882	0.8290	-0.4773	0.1113	0.0000
<b>Funpub</b>	0.3578	0.0396	0.0000	0.1799	0.0549	0.0070	0.5896	0.0580	0.0000
<b>emp11_19</b>	0.3553	0.0615	0.0000	0.4532	0.0871	0.0000	0.1516	0.0876	0.1250
<b>emp20_49</b>	0.5012	0.0492	0.0000	0.5167	0.0731	0.0000	0.3885	0.0705	0.0000
<b>emp50plus</b>	0.5794	0.0419	0.0000	0.6430	0.0547	0.0000	0.4271	0.0648	0.0000
<b>prec_alt</b>	-0.6412	0.0519	0.0000	-0.5818	0.0760	0.0000	-0.6668	0.0686	0.0000
<b>highprec_alt</b>	-0.7469	0.0953	0.0000	-0.6678	0.1258	0.0000	-0.7633	0.1393	0.0000
<b>Urbhigh</b>	0.1158	0.0451	0.0080	0.1670	0.0647	0.0070	0.0664	0.0616	0.2690
<b>Urbmed</b>	0.0110	0.0373	0.7700	0.0469	0.0530	0.3750	-0.0318	0.0505	0.5420
<b>part_time_vol</b>	-0.3478	0.1759	0.0300	-0.1135	0.2870	0.6690	-0.4244	0.2229	0.0290
<b>Nor</b>	-0.0974	0.0506	0.0650	-0.1263	0.0718	0.0900	-0.0786	0.0690	0.2820
<b>Alg</b>	0.0947	0.0580	0.1010	0.0763	0.0842	0.3550	0.1393	0.0789	0.0770
<b>Cen</b>	-0.0323	0.0563	0.5700	0.0248	0.0814	0.7570	-0.0985	0.0754	0.2090
<b>Ale</b>	0.0985	0.0632	0.1220	0.1647	0.0907	0.0660	0.0087	0.0846	0.9220
<b>Aco</b>	0.0976	0.0582	0.1090	0.0957	0.0816	0.2700	0.0820	0.0833	0.3230
<b>Mad</b>	-0.1875	0.0525	0.0000	-0.2473	0.0750	0.0010	-0.1259	0.0710	0.0670
<b>_cons</b>	2.7169	0.2722	0.0000	3.0735	0.3732	0.0000	2.1630	0.4033	0.0000

Nota: \* los errores estándar se calcularon en forma robusta a la heterocedasticidad. La variable segregación sectorial y sector de actividad se han omitido debido a colinealidad. Base de datos EU-SILC.

## Descomposición de la Brecha Salarial

En esta sección se presentan los resultados de la descomposición salarial. Se inicia por la descomposición de BO, seguida por la descomposición de JMP y, finalmente, la descomposición de CFM.

### *Descomposición de Blinder-Oaxaca*

La Tabla 5 presenta los resultados de la descomposición Blinder-Oaxaca. Este ejercicio de descomposición indica que la diferencia salarial total entre hombres y mujeres se situó en el 16,8% en 2019.

**Tabla 5: Resultados de la Descomposición de Blinder-Oaxaca**

<b>L_Rendim_Hora</b>	<b>Coefic.</b>	<b>Error estándar robusto</b>	<b>P-valor</b>
<b>Global</b>			
<b>Hombres</b>	5,775	0,028	0,000
<b>Mujeres</b>	5,608	0,031	0,000
<b>Diferencia</b>	0,168	0,042	0,000
<b>Explicada</b>			
<b>(Características)</b>	-0,017	0,036	0,646
<b>No explicada</b>			
<b>(Coeficientes)</b>	0,184	0,033	0,000

El factor más relevante en esta descomposición es el componente no explicado, o efecto de los coeficientes, que representa alrededor del 18,4% de la brecha salarial entre hombres y mujeres. El componente explicado, o efecto de las características, tiene un impacto residual de valor negativo (del orden del -1,7%) en la explicación de la brecha salarial de género, a la vez que su coeficiente no tiene significación estadística. Sin embargo, cabe señalar que se trata de una muestra pequeña (3985 observaciones) y, por lo tanto, puede no ser representativa. Se debe aclarar que, si bien la muestra de Eurostat es aleatoria y, por ende, representativa, las observaciones empleadas en las estimaciones excluyen casos por datos faltantes. Esa exclusión podría restar representatividad a la muestra finalmente usada. Aun así, según los resultados de este método, y en línea con la evidencia previa,

el componente no explicado parece ser el único capaz de explicar una proporción relevante la brecha salarial de género (Cardoso, Guimarães & Portugal, 2016; Cardoso, Guimarães, Portugal & Raposo, 2016; Cruz, 2022; Blau & Kahn, 2017). Por lo tanto, esto sugiere que la heterogeneidad no observada — en términos de habilidades, atributos, preferencias, actitudes e incluso productividad no observada y de la propia discriminación del mercado laboral — puede contribuir para las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

### *Descomposición de Juhn-Murphy-Pierce*

La Tabla 6 presenta los resultados de la descomposición de la brecha salarial de género utilizando el método de JMP.

**Tabla 6: Descomposición de Juhn, Murphy y Pierce**

JMP	Brecha total	Efecto características (explicada)	Efecto coeficientes (no explicada)	Efecto residual
<b>Media</b>	0,1680	0,0107	0,1545	0,0023

Nota: La regresión de referencia es la de los hombres

La diferencia salarial total entre hombres y mujeres presenta el mismo valor observado en la descomposición BO (i.e., 16.8%). Esta diferencia total en la brecha salarial se obtiene sumando la parte explicada (efecto atributo observado y el efecto ponderación de dicho atributo y la parte residual, que representa cuestiones no observadas. No obstante, al separar la importancia de los residuos, tanto las características como los coeficientes ahora contribuyen a explicar la brecha salarial más que la parte residual, resultado diferente al obtenido con el modelo BO<sup>11</sup>.

Los resultados también indican que las características observadas diferenciales explican alrededor del 6,4% de la brecha salarial de género, mientras que los coeficientes (cómo se valoran dichos atributos) contribuyen alrededor del 92%. En otras palabras, más del 90% de la diferencia

11 Con todo, si se comparan estos resultados con los que surgen de la descomposición triple de BO, las diferencias no son apreciables. Los resultados se colocan en la Tabla A2 del Anexo.



salarial parece explicarse por diferencias en cómo un mismo rasgo es remunerado diferente entre géneros. Por su parte, la brecha no observada explica solo el 1,37% de la diferencia salarial en este modelo, lo que se alinea con lo encontrado en Cruz (2022).

La Tabla 7 presenta la descomposición de la brecha salarial de JMP para los percentiles 10, 50 y 90 de la distribución salarial.

**Tabla 7: Descomposición de Juhn, Murphy y Pierce por Percentiles de la Distribución Salarial**

Percentiles	Brecha total	Efecto características (brecha explicada)	Efecto coeficientes (brecha no explicada)	Efecto residual
<b>p10</b>	0,2335	0,1574	0,1822	-0,1062
<b>p50</b>	0,1374	-0,1074	0,19005	0,0547
<b>p90</b>	0,2046	-0,0320	0,1812	0,0554

Nota: p10- percentil 10; p50- percentil 50; y p90- percentil 90; Base de datos EU-SILC.

Este ejercicio nos permite concluir que la diferencia salarial total es mayor en los extremos de la distribución (percentiles 10 y 90). Sin embargo, el valor más alto está en el extremo inferior (percentil 10). Por lo tanto, aunque el percentil 90 indica una gran disparidad salarial, los resultados sugieren que el efecto de “piso pegajoso” (que mantiene a las mujeres en niveles salariales más bajos) es más relevante que el efecto de “techo de cristal” (barreras invisibles que impiden que las mujeres avancen a las remuneraciones más altos), ya que, en la parte inferior (percentil 10), la brecha de género es mayor.

De otra parte, en el extremo inferior de la distribución los hombres poseen las características observadas mejor valoradas que las mujeres, diagnóstico que se revierte en la mediana y el percentil 90, donde las mujeres exhiben características que favorecen sus remuneraciones (aunque no revierten la brecha ni la cierra). El efecto de coeficientes, por su parte, siempre es favorable para los hombres (es decir, con signo positivo), no existiendo diferencias significativas entre percentiles a lo largo de la distribución salarial. Sin embargo, este efecto es proporcionalmente menor en los extremos inferiores de la distribución y domina completamente en la

parte central y extremo superior de la distribución Finalmente, la brecha no observada tiende a ser mayor en la parte media y, especialmente, en la parte alta de la distribución salarial, lo que indica la presencia de un efecto de “techo de cristal” en la parte no explicada de la brecha salarial. Este resultado está en consonancia con los obtenidos previamente para Portugal (Cruz, 2022) y Estados Unidos (Blau & Kahn, 2017).

### *Descomposición de Chernozhukov, Fernández-Val y Melly*

Se presentan, a continuación, los resultados de la descomposición salarial por el método de CFM (Tabla 8).

**Tabla 8: Descomposición de Chernozhukov, Fernández-Val y Melly**

Percentiles	Efecto características (brecha explicada)	Efecto coeficientes (brecha no explicada)	Brecha salarial total
p10	0,1962	0,0589	0,255
	(0,0650)	(0,0973)	(0,0730)
p50	-0,0871	0,2421	0,155
	(0,0469)	(0,0413)	(0,0476)
p90	0,0107	0,185	0,1957
	(0,0213)	(0,0346)	(0,0384)

Nota: Se estimaron 50 regresiones cuantílicas lineales para implementar el estimador de regresión cuántica y se calcularon los errores estándar utilizando el método bootstrapping con 50 repeticiones; base de datos EU-SILC.

La brecha salarial total es la suma del efecto de las características (brecha explicada) y el efecto de los coeficientes (brecha no explicada). Las estimaciones sugieren que la disparidad total tiende a ser mayor en los extremos (percentiles 10 y 90). Sin embargo, es más pronunciada en la parte inferior de la distribución, lo que nuevamente indica la posibilidad de un efecto de “piso pegajoso”. Este resultado es similar al encontrado previamente en el modelo de JMP (Tabla 8). Por otro lado, se observa que el efecto de las características presenta un comportamiento similar

al de la brecha salarial total, es decir, mayor en la base y la parte superior de la distribución. El efecto de los coeficientes, o brecha no observada, a su vez, es mayor en la mediana y el percentil 90, pero en este caso no se observa un efecto de “techo de cristal”, ya que es mayor en el centro que en la parte superior. La Tabla 8, además, sugiere que el efecto de las características es mayor en los deciles inferiores de la distribución. A medida que se avanza hacia los deciles superiores, los rasgos diferenciales entre mujeres y hombres pierden relevancia, quedando únicamente la porción de discriminación.

Una de las ventajas del modelo CFM es que permite replicar el método de JMP, posibilitando de esta forma el análisis de las competencias no observadas, o brecha no observada, a través del efecto de los residuos. La Tabla 9 presenta los resultados de esta aproximación.

**Tabla 9: Descomposición de Chernozhukov, Fernández-Val y Melly, con réplica del método de Juhn, Murphy y Pierce**

Percentiles	Efecto características (brecha explicada)	Efecto coeficientes (brecha no explicada)	Efecto residual	Brecha salarial total
p10	0,1962	0,0589	-0,1418	0,255
	(0,0607)	(0,0739)	(0,0582)	(0,0816)
p50	-0,0871	0,2421	0,772	0,155
	(0,0427)	(0,0408)	(0,0309)	(0,0478)
p90	0,0107	0,185	0,0302	0,1957
	(0,0286)	(0,0369)	(0,0245)	(0,0314)

Se observa que el efecto de las características presenta el mismo comportamiento que el reportado en la Tabla 7, siendo mayor en la base y en la cima de la distribución. No obstante, el efecto de los coeficientes ahora es mayor en la base y el centro de la distribución. El efecto de los residuos — es decir, la parte que mide la brecha no observada — es mayor en el centro y en la parte superior de la distribución, pero no se observa la presencia del efecto “techo de cristal” (ya que es mayor en la mediana). Además, en extremo inferior se registran diferencias de atributos a favor de los hombres, elemento que deja de tener relevancia a medida que se

avanza a regiones superiores de la distribución.

En general, los resultados del modelo de CFM son similares a los del modelo de JMP, lo que sugiere una cercanía entre ambos enfoques y permite constatar la robustez de los resultados.

## Conclusiones

Aunque existe una tendencia gradual a la baja, la brecha salarial de género es aún significativamente alta en Portugal. Asimismo, la participación de las mujeres en el empleo tiende a disminuir a medida que se asciende en la jerarquía ocupacional y, de hecho, la brecha salarial se ensancha en los percentiles más altos de la distribución salarial.

En primer lugar, este estudio permitió confirmar gran parte de los resultados de estudios empíricos previos sobre este tema, aplicados, sin embargo, a fuentes estadísticas distintas a la utilizada en este trabajo (EU-SILC). Así, la estimación de las ecuaciones de salarios indica que el nivel educativo impacta positivamente sobre las remuneraciones, siendo el efecto más pronunciado en el caso de las mujeres. La alta inversión de las mujeres portuguesas en su educación es entonces una respuesta racional justificada por los beneficios salariales que se derivan de ella, lo que permite compensar, en alguna medida, las prácticas discriminatorias presentes en el mercado laboral. Adicionalmente, la participación desproporcionadamente elevada de mujeres en el empleo público parece estar explicada por la oportunidad de acceder a una remuneración relativamente mayor, además de otras potenciales ventajas asociadas a la posibilidad de conciliar mejor la vida profesional y familiar. Es importante considerar aquí que el empleo público generalmente conlleva una jornada laboral menos intensa, a la vez que ofrece más facilidades para hacer frente a los períodos justificados de ausencia temporal (para apoyar a la familia, por ejemplo). El estudio también confirmó que la segregación ocupacional, vertical y horizontal, es un factor que afecta significativamente la brecha salarial de género. Por otro lado, comprobamos que el efecto penalizador de los vínculos contractuales precarios, que inducen una reducción salarial superior al 60%, es más severo para las mujeres.

La principal contribución de este trabajo a la comprensión de los determinantes de la brecha salarial de género resulta de la inclusión de variables explicativas que no suelen ser consideradas en este tipo de estudios. El uso de la base de datos EU-SILC permitió investigar el efecto de dimensiones como el estado de salud de los trabajadores, la situación

marital o la presencia de hijos menores en el hogar, entre otras. Paradójicamente, los resultados sugieren que el matrimonio mejora la remuneración de los hombres, mientras que perjudica la de las mujeres. Por otro lado, la maternidad penaliza la remuneración femenina, pero la paternidad no penaliza la masculina, lo que es previsible dados los roles de género que aún predominan en la sociedad portuguesa. La opción voluntaria del régimen a tiempo parcial perjudica fuertemente el salario de las mujeres, pero es irrelevante para los hombres. Este hecho vuelve a poner de manifiesto el efecto condicionante del trabajo no remunerado (trabajo doméstico, cuidado de niños, personas mayores y otras personas dependientes) sobre las oportunidades de las mujeres para desarrollar una carrera profesional.

De otra parte, la descomposición de la brecha salarial de género a través de diferentes metodologías arroja resultados altamente convergentes. Así, tanto el método Blinder-Oaxaca como el de Juhn, Murphy & Pierce estimaron una brecha salarial entre hombres y mujeres de 16,8% para 2019. Sin embargo, el modelo de JMP es superior, pues permite aislar la heterogeneidad no observada a través del efecto de los residuos. En este caso, los hallazgos sugieren que la proporción no explicada de la brecha salarial tiene un impacto modesto en la brecha total en comparación con la parte explicada. Este último modelo también indica que la brecha salarial de género es particularmente grande en la parte inferior y superior de la distribución salarial, aunque es superior en el primer caso. Esto sugiere que el efecto de “piso pegajoso”, que mantiene a las mujeres en los niveles salariales más bajos, juega un papel más importante en la brecha de género que el efecto de “techo de cristal”. Este último efecto, sin embargo, parece ser relevante en el caso de la brecha no observada (efecto de los residuos). Los resultados del modelo de Chernozhukov, Fernández-Val & Melly, por su parte, confirman, en general, los resultados obtenidos con el modelo de Juhn, Murphy y Pierce.

A pesar de la contribución de este estudio a la comprensión de la brecha salarial de género, este trabajo también adolece de algunas limitaciones derivadas, sobre todo, de las características de la base de datos, que, al contener muchos valores faltantes podría no ser enteramente representativa del universo del empleo en Portugal. Por otro lado, ninguna de las fuentes de información actualmente disponibles permite analizar el efecto de otras variables potencialmente relevantes en la explicación de la brecha salarial, como los factores de comportamiento (aversión al riesgo, negociación diferenciada, etc.) que podrían reflejar cierta sumisión femenina a las normas masculinizadas del mercado de trabajo, las tasas de sindicalización o las diferencias en el uso del tiempo entre hombres y mujeres, **y propia**

**discriminação no mercado de trabalho.** Con respecto a estas últimas, varios estudios han mostrado marcadas diferencias en el tiempo dedicado al trabajo doméstico y familiar entre géneros, particularmente en Portugal. Por tanto, sería muy interesante poder integrar esta dimensión en la estimación de la brecha salarial de género en una futura investigación.

## Agradecimientos

Agradecemos a nuestro colega Ernesto Nieto-Carrillo por sus comentarios, que mejoraron considerablemente el manuscrito, así como por la ayuda con la traducción del texto al idioma español.

## Referencias

- Addison, J. T., Ozturk, O. D., Wang, S. (2017). The Occupational Feminization of Wages. *ILR Review*, 71 (1): 208-241.
- Anker, R. (1997). Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview. *International Labour Review*, 136 (3): 315–39.
- Arulampalam, W., A. Booth, M. B. (2007). Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, 60 (2): 163-186.
- Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination*. 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press.
- Bergmann, B. R. (1974). Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race or Sex. *Eastern Economic Journal*, 1: 103-110.
- Blau, F., Kahn, L. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3): 789–865.
- Blau, F. D., Kahn, L. M. (2006). The U.S. Gender Pay Gap in the 1990s: Slowing Convergence. *Industrial and Labor Relations Review*, 60: 45–66.
- Borjas, G. (1996). *Labor Economics*, New York, MacGraw-Hill.
- Cahuc, P., Carcillo, S., Zylberberg, A. (2014). *Labour Economics*. MIT Press. 2nd ed.
- Campos, M. Reis, H. (2018). Returns to schooling in the Portuguese economy: a reassessment. *Public Sector Economics*. <https://doi.org/10.3326/pse.42.2.11>
- Card, D., Cardoso, A. R., Kline, P. (2016). Bargaining, Sorting, and the Gender Wage Gap: Quantifying the Impact of Firms on the Relative

- Pay of Women. *Quarterly Journal of Economics*, 131 (2): 633–686.
- Cardoso, A. R., Guimarães, P., Portugal, P. (2016). What Drives the Gender Wage Gap? A Look at the Role of Firm and Job-Title Heterogeneity. *Oxford Economic Papers*, 68 (2): 506–524.
- Cardoso, A. R., Guimarães, P., Portugal, P., Raposo, P. S. (2016). Sobre a Discriminação Sexual na Formação de Salários. *Revista de Estudos Económicos*, 47–68. Disponible en [https://www.bportugal.pt/pt-PT/BdP/Publicacoes de Investigao/RE201606\\_p.pdf](https://www.bportugal.pt/pt-PT/BdP/Publicacoes de Investigao/RE201606_p.pdf)
- Cardoso, A. R., Winter-Ebmer, R. (2007). Female-Led Firms and Gender Wage Policies. *Industrial and Labor Relations Review*, 64(1): 143–163.
- Castagnetti, C., Giorgetti, M. L. (2019). Understanding the gender wage-gap differential between the public and private sectors in Italy: A quantile approach. *Economic Modelling*, 78 (3): 240–261.
- Charmes, J. (2019). *The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys*. International Labour Office: Geneva. Disponible en [wcms\\_732791.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcms/732791.pdf)
- Chernozhukov, V., Fernández-Val, I., Melly, B. (2013). Inference on Counterfactual Distributions. *Econometrica*, 81 (6): 2205–2268.
- Coelho, L., Ferreira, V. (2018). Segregação sexual do emprego em Portugal no último quarto de século – Agravamento ou abrandamento?, *e-cadernos ces* [Online], 29. <https://doi.org/10.4000/eces.3205>
- Connolly, S., Gregory, M. (2008). Moving down: Women’s Part-Time Work and Occupational Change in Britain 1991-2001. *Economic Journal*, 118 (526): 52–76. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02116.x>.
- Cruz, R. (2022). Ensaio Sobre a Feminização do Mercado de Trabalho e o Hiato Salarial entre Géneros. *Dissertação de Doutoramento*, Universidade de Coimbra, 14 de diciembre.
- Doeringer, P. B., Michael J. P. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. 1st ed. Heath: Lexington Mass.
- Durlauf, S. N. (2008). Membership and Inequality, En Castiglione, D., Van Deth, J. W., & Wolleb, G. (Eds.). *The Handbook of Social Capital*. OUP Oxford: 594-623.
- Filer, R. K. (1985). Male-Female Wage Differences: The Importance of Compensating Differentials. *Industrial and Labor Relations Review*, 38 (3): 426. <https://doi.org/10.2307/2523769>.
- Gedikli, C. (2020). Occupational Gender Segregation in Turkey: The Vertical and Horizontal Dimensions. *Journal of Family and Economic Issues*, 41 (1): 121–39. <https://doi.org/10.1007/s10834-019-09656-w>
- Gelbach, J. B. (2016). When do covariates matter? And which ones, and how much?. *Journal of Labor Economics*, 34 (2): 509-543.

- Heckman, J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, 47 (1): 153-161.
- International Labour Organization. (2021). Report on the Gender Pay Gap in Portugal. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_836145.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_836145.pdf)
- International Labour Organization. (2018). Global Wage Report 2018 / 19 What lies behind gender pay gaps. Disponible en [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_650553/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang-en/index.htm)
- Jacobs, J., Steinberg, R. J. (1990). Compensating Differentials and the Male Female Wage Gap: Evidence from the New York State Comparable Worth Study. *Social Forces*, 69(2): 439-468.
- Juhn, C., Murphy K. M., Pierce, B. (1993). Wage inequality and the rise in returns to skill. *Journal of Political Economy*, 101: 410-442.
- Juhn, C., Murphy, K. M., Pierce, B. (1991). Accounting for the Slowdown in Black-White Wage Convergence. En M. Koster (ed.) *Workers and Their Wages*. Washington, DC: AEI Press. pp. 107-143. (<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0362331913001237>)
- Klimczuk, A., Klimczuk-Kochanska, M. (2016). Dual Labor Market. En *The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*, 1st ed., 1-3. Wiley-Blackwell. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1002/9781118663219.wbegss529>.
- Levanon, A., Grusky, D. B. (2016). The Persistence of Extreme Gender Segregation in the Twenty-First Century. *American Journal of Sociology* 122 (2): 573-619. <https://doi.org/10.1086/688628>.
- Machado, J. A. F., Mata, J. (2005). Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of Applied Econometrics*, 20(4): 445-465.
- Macpherson, D. A., Hirsch, B. T. (1995). Wages and gender composition: Why do women's jobs pay less? *Journal of Labor Economics*, 13(3): 426-71.
- Maida, A., Weber, A. (2019). Female Leadership and Gender Gap within Firms: Evidence from an Italian Board Reform. *IZA DP No.* 12099.
- Manning, A., Swaffield, J. (2008). The Gender Gap in Early-Career Wage Growth. *Economic Journal*, 118 (530): 983-1024. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2008.02158.x>.
- Murphy, E., Oesch, D. (2015). The feminization of occupations and change in wages: a panel analysis of Britain, Germany and Switzerland. *SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research at DIW Berlin*.
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14: 693-709.



- Sorensen, E. (1990). The Crowding Hypothesis and Comparable Worth. *The Journal of Human Resources*, 25(1): 55–89. <https://doi.org/10.2307/145727>.
- Yağanoğlu, N. Y., Ercan. (2009). H. A Comparison of JMP Wage Decomposition and Quantile Regression Methods in Wage Inequality Assessment. *METU Studies in Development*, [S.l.], 35 (2): 427-444. ISSN 10109935. Disponible en: <http://www2.feas.metu.edu.tr/metusd/ojs/index.php/metusd/article/view/225>.

## Anexo

**Tabla A1. Pruebas de diferencia de coeficientes entre mujeres y hombres**

Variables	estadístico t	p-valor
age	1,423	0,155
agesq	-0,910	0,363
exp	-0,849	0,396
expsq	-0,155	0,877
idade_0_17	-1,758*	0,079
mar	-4,450***	<0,001
eu	0,673	0,501
oth	-0,696	0,487
cronic	0,734	0,463
badhealth	2,680***	0,007
educ 6	1,835*	0,067
educ 9	1,397	0,162
educ 12	1,065	0,287
educ 14	0,840	0,401
educ 15	1,295	0,195
part_time no vol	-0,252	0,801

superv	-0,963	0,336
segreg_M	-3,231***	0,001
funpub	5,129***	<0,001
emp11_19	-2,441**	0,015
emp20_49	-1,263	0,206
emp50plus	-2,546**	0,011
prec_alt	-0,830	0,406
highprec_alt	-0,509	0,611
urbhigh	-1,126	0,260
urbmed	-1,073	0,283
part_time_vol	-0,856	0,392
nor	0,480	0,632
alg	0,546	0,585
cen	-1,111	0,266
ale	-1,258	0,209
aco	-0,117	0,907
mad	1,175	0,240
_cons	-1,657*	0,098

\*10% de error, \*\* 5% error, \*\*\* 1% error

**Tabla A2. Descomposición triple de Blinder-Oaxaca**

L_Rendimiento_Hora	Coef.	Std. Err.	P-valor
Hombres	5.775	.0279055	<0,01
Mujeres	5.6078	.031433	<0,01
Diferencia	<b>.1675</b>	.0420327	<0,01
Características	<b>-.0260</b>	.0470203	0.580
Coeficientes	<b>.1545</b>	.036977	<0,01
Interacción	.03907	.0435457	0.370



## 6. La inserción ocupacional actual de las trabajadoras sociales mexiquenses

Berenice Legorreta Rebollo<sup>1</sup>

Aristeo Santos López<sup>2</sup>

### Introducción

El trabajo social es una ocupación de gran importancia en cualquier sector, público, privado o sin fines de lucro, debido a que esta profesión está capacitada para percibir situaciones problemáticas distantes o ajenas a una gran parte de la comunidad. La detección temprana de carencias y necesidades puede evitar conflictos futuros. Por ejemplo, en los organismos del sector público como el educativo, la salud mental es fundamental para el desempeño académico, la identificación de comportamientos extraños que denotan problemas personales, familiares o entre pares son campos de intervención de una trabajadora social, quien interviene para prevenir situaciones más complejas. De igual forma, en el sector de atención de la salud el ejercicio de su profesión de manera cercana y empática cuida de los derechos y obligaciones de los pacientes, buscando por su bienestar físico, emocional y económico.

Las/los trabajadores sociales cuentan con las herramientas y conocimientos necesarios para detectar, indagar, diagnosticar, proponer, ejecutar y evaluar programas y políticas sociales, buscando un balance entre equidad y justicia social en la distribución de recursos, entendiendo las políticas públicas como inversiones del Estado a mediano y largo plazo. En esas intervenciones la capacidad de agencia del individuo, familia o comunidad dependerá del liderazgo del equipo de trabajo al frente, donde sin duda una trabajadora social es indispensable.

En el estado de México (una de las 32 entidades federativas del país)

---

1 Maestra en práctica Docente, UAEMéx. [blegorretar@uaemex.mx](mailto:blegorretar@uaemex.mx)

2 Dr. en Educación. Universidade Estadual de Campinas, UNICAMP, [arisan3@gmail.com](mailto:arisan3@gmail.com)

el trabajo social como disciplina académica recién cumplió veinticinco años de existencia; sus orígenes se remontan al surgimiento de la carrera de Técnico Superior Universitario en Trabajo Social en 1997. Posteriormente, tres años más tarde, se creó la Licenciatura en Trabajo Social.

Contextos políticos complejos y presiones sociales históricas marcaron desde entonces la profesión de la trabajadora social. Nos referimos a la profesión en sentido femenino debido a que es una ocupación abrumadoramente femenina desde sus inicios, aclarando que existen sus pares masculinos pero que representan una minoría de la población, por ejemplo la matrícula actual de la licenciatura en trabajo social es de 322 estudiantes, de los cuales 302 son mujeres y 20 son hombres, es decir alrededor de 6% corresponde al género masculino.

Fue en la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) donde nació como oferta académica esta disciplina, primero en la Facultad de Ciencias de la Conducta (FACICO), ubicada en Toluca, capital del estado de México y luego extendiéndose dentro de esta misma universidad a las unidades académicas profesionales de Chimalhuacán y Huehuetoca, dos municipios del mismo estado. El estado de México conforma una de las treinta y dos entidades federativas de México encabezando el ranking de población, con casi 17 millones de habitantes (INEGI, 2020) y mantiene cercanía con la capital del país, actualmente Ciudad de México (CDMX).

El estado de México cuenta con 125 municipios, reportando en 2019 el Consejo de Investigación y Evaluación de la Política Social (CIEPS) un Índice de Desarrollo Humano de 0.745 que, si bien se encuentra por encima del promedio mundial de América Latina y del Caribe, es menor al promedio nacional, ocupando el lugar 16 de entre todas las entidades del país, pues cuenta con municipios con grandes problemáticas como el tener drenajes a cielo abierto, calles céntricas con viviendas y negocios totalmente resguardados por barrotes, revelando que el nivel de inseguridad de la zona, falta de agua potable y desempleo crónico en ciertos municipios.

En el plan de desarrollo del estado de México 1999-2005 se definen algunas de las características de la situación económica, política y social, destacando las siguientes:

- El estado de México contaba entonces con aproximadamente 11.7 millones de habitantes, 12.7% de la población total, con una tasa media anual de crecimiento del 2.6%.
- Mantenía con una tasa bruta de mortalidad en 3.9 por cada mil

habitantes, mientras la esperanza de vida se ha incrementado 74.4 años

- Además por su situación geográfica, el estado ha sido una alternativa para alojar a los crecientes flujos migratorios provenientes del Distrito Federal y de los estados de Hidalgo, Michoacán, Puebla, Oaxaca y Veracruz, entre otros.
- Los delitos del crimen organizado eran el secuestro, robo a bancos, falsificación de documentos, robo de vehículos y robo a transporte de carga.

Como puede verse en la descripción anterior, temas como feminicidio (LGAMVLV, 2007), extorsión (Infobae, 2022; PF, 2000), trata de blancas (UNODC, 2022), pornografía, (CPF, 2001) acoso escolar, sexual o laboral (CPF, 1995), etc no eran considerados delitos o no estaban considerados en la legislación. Sin embargo, estos delitos se diseminaron por todo el país en la siguiente década, con el cambio de partido político en el poder federal, aún cuando la entidad federativa mantuvo la hegemonía priísta. Por lo anterior, la creación de la licenciatura en trabajo social en los municipios de Toluca, Chimalhuacán y Huehuetoca obedeció a las circunstancias socioeconómicas que se estaban presentando.

Toluca, la capital política del estado de México, con casi un millón de habitantes y sede de los poderes de la entidad es considerada una región semi urbanizada, ya que además de la zona central urbana cuenta con comunidades indígenas rurales donde prevalecen las lenguas otomí y mazahua, y se ve la desaparición de la lengua tlahuica (CEDIPIEM, 2023) que entremezclan su vida cotidiana con las actividades propias de una ciudad y la conservación de las costumbres de sus pueblos. Entre sus problemáticas destacan el desempleo, bajos salarios, inseguridad, feminicidios, mendicidad, así como tránsito y permanencia de migrantes centroamericanos, problemas urbanos que se agudizan en las zonas rurales, careciendo generalmente del apoyo de los gobiernos municipales (Hernández, et. al. 2013)

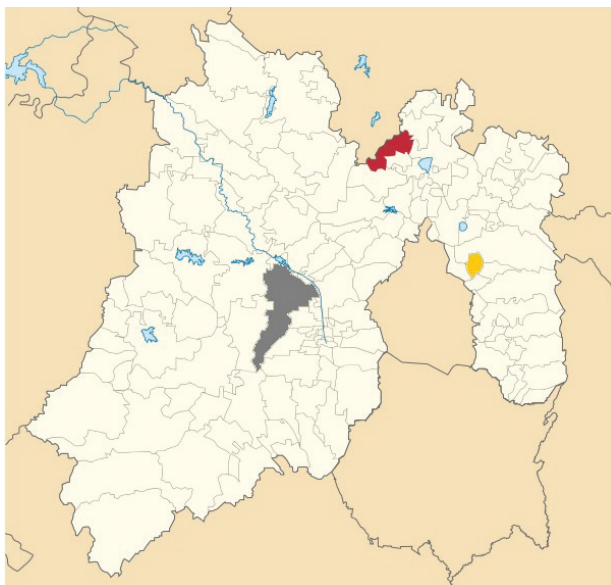
Por otra parte, se encuentra Chimalhuacán, un municipio semiurbano, lejano a Toluca, pero perteneciente a la Zona Metropolitana del Valle de México (ZMVM), cercano a la Ciudad de México con poco más de 700 mil habitantes en 2020 (SE, 2020) considerado un bastión político del partido revolucionario institucional (PRI) que históricamente ha gobernado a la entidad. Chimalhuacán cuenta aún con poblaciones donde se hablan al menos diez lenguas indígenas además del español, destacando el mixteco y el náhuatl. Por su ubicación, en los límites de la CDMX y el Estado

de México, posee una dinámica laboral compleja, con clara posición de desventaja en la estructura social (Hernández, 2007), lo que desencadena problemáticas sociales diversas, entre ellas el feminicidio, pues el 92.6% de su población se encuentra en situación de pobreza y vulnerabilidad (CONEVAL, 2010).

Asimismo, Huehuetoca es un municipio semiurbano pequeño con poco más de 163 mil habitantes, ubicado al noreste del estado de México, considerado parte de la ZMVM. Al igual que los dos anteriores, parte importante de su población proviene de otros municipios, aunque conservan hablantes originarios de varias lenguas indígenas, siendo las principales: náhuatl, mixteco, zapoteco y totonaco. Entre sus problemáticas se destacan: falta de acceso al agua potable, pobreza y rezago educativo, feminicidios, falta de calidad y espacios de viviendas, falta de empleo o empleo con salarios bajos, largos recorridos para quienes trabajan en la Ciudad de México (Municipio de Huehuetoca, 2007).

El Mapa 1 presenta el mapa del estado de México en donde se localizan los municipios que ofertan la licenciatura en trabajo social.

**Mapa 1. Mapa del Estado de México, resaltando los municipios de Toluca al centro, Huehuetoca al norte y Chimalhuacán al noreste.**



Fuente: modificación propia con base en archivo de wikimedia commons

Este documento presenta en un primer momento una descripción histórica de las circunstancias que promovieron el surgimiento de esta profesión en México, en un contexto posrevolucionario y de un incipiente trabajo asistencial por parte del sector femenino.

En un segundo momento se presenta un acercamiento al Estado de México, describiendo las circunstancias políticas internacionales, nacionales y locales que favorecieron el surgimiento de la profesión de la trabajadora social, su implementación en la UAEMéx y la clasificación internacional de la profesión. Este proceso fue concomitante a un contexto de intensificación de la matrícula universitaria que modificó el origen social de los nuevos estudiantes universitarios más no sus problemáticas sociales de origen.

En un tercer momento se presenta la trayectoria de empleabilidad de las recién egresadas de la licenciatura, los sueldos “oficiales” promedio y su comparación con otras profesiones, haciendo un análisis teórico de la posición laboral de la trabajadora social con respecto a otras profesiones y enfatizando la variedad de instituciones donde han encontrado empleo que deja ver un panorama de las condiciones y posibilidades laborales de las egresadas de la licenciatura en trabajo social de la Facultad de Ciencias de la Conducta.

Finalmente se presentan comentarios finales sobre los retos que plantea esta profesión en un mundo globalizado con situaciones desiguales donde la pobreza, la marginación y la vulnerabilidad son una constante en el grueso de la población, donde la trabajadora social tiene un papel fundamental en la prevención de problemáticas sociales detectando y previniendo problemas en el presente para dibujar un mejor futuro.

## **Los inicios del trabajo social en México**

En México el trabajo social ha tenido un proceso histórico complejo, desde sus inicios en instituciones de caridad o asistencia social comúnmente vinculadas a la religión católica, donde “las visitadoras” que menciona Mary Richmond<sup>3</sup> en sus obras, se constituyeron como pioneras de lo que hoy es una profesión. Fueron ellas quienes sentaron las bases

---

3 Mary Richmond escribe dos libros sobre trabajo social: *Diagnosis Social en 1917* y *Case of Social Work*. Su propuesta convierte a las visitadoras sociales en pioneras de una nueva profesión; sus planteamientos se derivan del análisis de un hacer concreto y la sustenta en los nuevos conocimientos de la época, principalmente en la psicología y la sociología (Valero Chávez, 2009)



del trabajo social en el contexto liberal en Estados Unidos, trasladando el ejercicio profesional a las circunstancias revolucionarias y posrevolucionarias que dieron origen a esta profesión en nuestro país, pues sus inicios ya tienen más de un siglo. Esas décadas tuvieron como distintivo social problemas como el analfabetismo, machismo, altas tasas de natalidad, pobreza, marginación social y rezago educativo en un contexto preponderantemente urbano y de hegemonía patriarcal, lo que dejó a las mujeres sin acceso a posiciones laborales que requerían autonomía, poder o toma de decisiones.

En las décadas posteriores a la revolución mexicana, 1920 en adelante, las mujeres de clase social media y alta sólo no podían emplearse más que en instituciones de caridad, situación que favoreció la articulación de las primeras instituciones de asistencia social y al tiempo que se mantenía la visión asistencialista hacia los pobres a quienes se les tenía por incapaces de sostenerse a sí mismos y a su familia. El tipo de intervención social predominante consistía en apoyos en especie: alimentos, vestimenta, ropa de cama en épocas de frío, generando un discurso social moralizante donde la pobreza aparece asociada a la voluntad individual, ignorando las condiciones estructurales de opresión en las que se encontraba y la reciente revolución librada.

*“En México el trabajo social aparece como profesión entre las décadas de los 20 y los 30 del siglo XX, fundándose en 1933 la primera institución educativa de trabajo social, que fue la Escuela de Enseñanza Doméstica dependiente de la Secretaría de Educación Pública, fundada por la profesora Julia Nava de Ruiz Sánchez” (Tello, Ornelas & Cisterna, 2014)*

Es pertinente puntualizar las dificultades de la época posrevolucionaria para el género femenino, las precariedades propias a las que se enfrentaban en un contexto machista y misógino, arrastrando un trato discriminatorio de siglos, donde la nación se liberaba de una dictadura de 30 años<sup>4</sup> que culminó con una revolución que dejó al país dividido y con grandes rezagos sociales. En este contexto una mujer que trabajara fuera del hogar o fuese autosuficiente era estigmatizada. A su vez, se valoraba socialmente como negativo que las mujeres tomaran decisiones sobre sus vidas o incluso sobre sus propios cuerpos. En esa época era impensable que la mujer participara en decisiones políticas, a pesar de que durante la

---

4 Porfirio Díaz se mantuvo en el poder desde 1876 a 1911, año en el que fue desterrado con destino a Francia.

revolución mexicana, el papel de la mujer fue fundamental para lograr una patria libre (Sutter, 2003)

Debido a lo anterior, las mujeres tenían pocas oportunidades para emplearse, aquellos oficios o profesiones en las que se toleraba el trabajo femenino eran las que tenían que ver con actividades de tipo asistencial, caritativo o al cuidado de otros. Hasta entonces la participación de la mujer se reducía a la reproducción, administración y trabajo doméstico en conventos o iglesias.

De acuerdo a Tello et al (2014: 3) “. . . para 1925 es promovida y legislada la federalización de la salubridad. Un año después se instaura la Beneficencia Pública como un órgano directriz dentro del aparato estatal”. De esta forma se fueron institucionalizando programas, organismos y servicios sociales ahora bajo la tutela estatal. Sin embargo, el enfoque mantuvo su visión asistencialista, surgiendo la figura de inspectoras en la beneficencia pública.

Se trataba de generar mano de obra mediante acciones basadas en la terapia social en un contexto de incipiente industrialización y reparto ejidal cardenista<sup>5</sup>.

*“El 31 de diciembre de 1937, el General Lázaro Cárdenas crea la Secretaría de Asistencia Pública y el Departamento Autónomo de Asistencia Social Infantil. Este último para encargarse de los problemas educativos y sociales de los menores de 6 años.*

*El cambio de Beneficencia a Asistencia Pública implicó la interpretación científica de la fenomenología de la problemática social y una posición de solidaridad con el marginado; era una actividad de administración pública tendiente a lograr la correcta distribución del bienestar social.” (Valero Chávez, 2009: 89).*

A la par de la iglesia católica, se crearon instituciones como la Secretaría de Asistencia Pública en 1938. A esta organización le correspondía administrar los bienes y servicios en beneficio de la población más vulnerable (Tello et al, 2014). Las principales corrientes de pensamiento fueron el estructuralismo y el estructural-funcionalismo que presentaba a la sociedad como una estructura orgánica indivisible, cuya funcionalidad

---

5 Cárdenas repartió alrededor de 20 millones de hectáreas entre más de un millón de campesinos. A la vez dotó de tierras a unos 200 mil agricultores de comunidades indígenas, organizados en torno a unos 11 mil nuevos ejidos. Se considera el mayor reparto agrario en la historia de México (Gilly, 1994).

depende de sus partes. De esta forma se concebía que cuando las partes dejaban de funcionar, se presentaba el fenómeno de desadaptación. Por ello, aquellos individuos que no se adaptaban a los estándares sociales eran considerados como inadaptados, asumiendo el Estado la tarea de adaptarlos al orden social.

Con esta visión hacia los débiles por parte del Estado surge la naciente industrialización que dio lugar a una migración masiva de familias campesinas a la ciudad, formando cinturones de miseria alrededor de la urbe capitalina. Lo anterior ocasionó la saturación de los servicios básicos, la agudización de la pobreza y marginación. Además, como el porcentaje de analfabetismo era alto, el contexto de desigualdades socioeconómicas contribuyó a un choque cultural inevitable. Con esto, se generaron millones de “inadaptados” sociales. Por ende, si bien la política social migra de un modelo de beneficencia (a cargo de mujeres de hogares de estratos altos) a otro de asistencia estatal, el enfoque de intervención hacia las personas en condición de pobreza no varía en su naturaleza.

En este escenario se formaliza el estudio del trabajo social a nivel técnico, primero en la UNAM (1940) y después en el Estado de Nuevo León (1947). Esta década se caracteriza por el incipiente acceso al trabajo por parte de las mujeres en empresas públicas y privadas. Los trabajos a desarrollar son de tipo subordinado, como maestras, telefonistas, secretarías, oficinistas, obreras, costureras, fotógrafas.<sup>6</sup> Se comienza a planear la formación de personal idóneo para la atención en instituciones de asistencia social. Gradualmente, además, la mujer fue ganando terreno en el aspecto educativo.

Casi tres décadas más tarde se eleva el nivel de estudios de la carrera de técnico a licenciatura en ambas universidades. El rango nacional de la UNAM fue determinante para que la decisión se replicara en las universidades estatales del país.

Es importante aclarar que, en la década de 1980, México atravesaba una crisis económica sin precedentes, con una devaluación de la moneda y una creciente deuda externa. A eso se añadió un evento exógeno, el sismo de 1985 que destruyó buena parte del centro del país. En ese contexto el gobierno federal impuso políticas económicas para paliar las problemáticas emergentes, entre ellas la de intensificación de la matrícula universitaria

---

6 “Podemos afirmar que uno de los grandes cambios del S. XX ha sido el papel de la mujer en la vida del país, su participación plena como ciudadana con derechos igualitarios. Aunque hoy en los albores del s. XXI permanezcan y aún se agraven gracias a un neoliberalismo reinante muchos lastres de desigualdad y por tanto la lucha de la mujer sigue presente . . .” (Cortés, Solís de Alba, Alzaga, & Gutiérrez, 1997: 2)

bajo la lógica de diversificar el sistema de educación superior y ofrecer opciones diferentes a la formación universitaria. Por ejemplo, en 1991 se creó el sistema de universidades tecnológicas Ruíz (2007)

De esta forma se masifica la educación superior, favoreciendo a jóvenes en situaciones precarias. La combinación contradictoria con la expansión del sistema de educación universitaria, perturbó la relación educación superior-empleo, trayendo consigo otros problemas, parafraseando a Ruíz (2003: 3-4) se destacan tres efectos importantes:

**Primer efecto:** Se desarrolló una sobreoferta de credenciales universitarias, incrementando el número de profesionales empleados en puestos que requerían de una baja acreditación educativa y por lo tanto podían ser ocupados por personas con menor escolaridad. Al priorizarse la cobertura de las vacantes de empleo de acuerdo al nivel educativo, se generó una sobrecualificación de los puestos creando una espiral inflacionaria credencialista que condujo a la sustitución del personal técnico, desplazándose hacia niveles inferiores en la pirámide ocupacional, con las implicaciones de ingreso y oportunidades de ascenso.

Esta tendencia también fue llamada devaluación educativa o sobreeducación. Esta inflación académica resultó en un exceso de títulos universitarios de diferentes niveles que competían por pocas vacantes. (Buon y Compton, 1990)

**Segundo efecto:** La explosión demográfica estudiantil dentro de las instituciones de educación superior, constituyó un factor determinante en la saturación de las carreras de corte liberal, (ciencias sociales y económico administrativas) que aún continúan despertando altas expectativas de movilidad social. Sin embargo, ésta sostenida saturación contribuye en gran parte a que una determinada carrera vea devaluada con el tiempo su remuneración efectiva. La demanda de acceso a la educación superior y la apertura por diversificar la oferta educativa obedeció a que eran carreras que no necesitaban gran inversión en infraestructura (laboratorios, etc). (Ruíz, 2003).

**Tercer efecto:** Las oportunidades de ingreso a la educación superior posibilitaron el ingreso de jóvenes pertenecientes a capas sociales nuevas, usualmente excluidas de la educación superior, pues su acceso al nivel superior se limitaba a las clases mejor posicionadas económicamente. Con la migración rural atraída por la demanda de obreros y empleados en actividades de bajo nivel salarial, estos asumieron también la imagen de prestigio y ascenso social que representa la carrera universitaria y una nueva

generación de jóvenes provenientes de estos grupos sociales ingresa a las universidades para incidir en la transformación de la composición social y cultural de la población estudiantil universitaria.

Esta nueva población estudiantil presentaba características específicas, eran jóvenes y un gran porcentaje de ellos trabajaban, eran el principal sostén económico del hogar e inclusive algunos eran padres de familia, significando un cambio cultural importante en las instituciones de educación superior a las que normalmente acudían jóvenes de clase media y alta. Con la llegada de estos jóvenes a las instituciones universitarias se dieron varios fenómenos se les hizo creer la promesa del ascenso social, pues en varios casos, eran los primeros miembros de su familia que llegaban a aulas universitarias para estudiar una carrera que les diera mayores oportunidades de las que tuvieron sus padres. Las clases altas emigraron a la educación privada buscando diferenciarse de los egresados de las escuelas públicas.

El origen de estos jóvenes era rural y suburbano; traían consigo un determinado capital cultural y demandaban vivienda estudiantil, desayunos universitarios, apoyo para el transporte, becas y ayudas en material de estudio justificando la necesidad de hacer estudios socioeconómicos. Un estudio realizado sobre el origen social del estudiante universitario de la UNAM arroja que más del 50% tienen padres con estudios hasta nivel primario o menos (60% si se refiere a madres) correspondiendo el resto de estudiantes para hijos de asalariados, profesionales y comerciantes (Gilardi 1990). De acuerdo a lo anterior, se puede afirmar que la realidad es similar o incluso más precaria en los estados circundantes y el resto del país. Si bien es cierto que la expansión de la matrícula ofreció oportunidades de acceder a la educación superior a estratos sociales para los que antes les era inaccesible, esto no garantizó una mejora considerable en su contexto inmediato.

La expansión de la matrícula en instituciones educativas públicas y privadas no se desarrolló de manera homogénea. Los sectores más desfavorecidos se matricularon en universidades públicas debido al costo de inscripción, que resultaba más accesible que el de escuelas del sector privado.

Sin embargo, el hecho de acceder a estos beneficios estaba aún lejos de generar una movilidad social ascendente. Este fenómeno contribuyó al desfase de la relación educación superior-empleo, provocando la desconfianza de los empleadores hacia los egresados de las universidades e institutos públicos para su contratación en puestos gerenciales o directivos, reduciendo su empleabilidad a actividades operativas. Ya se dijo que la expansión de la matrícula en establecimientos educativos de nivel superior

no fue homogénea entre el sector público y privado; los sectores populares se matricularon especialmente en establecimientos de gestión estatal, ello motivó la discriminación de empleadores contra ese tipo de graduados que, en teoría, tenían mayores dificultades para capacitarse.

El Instituto Mexicano de la Competitividad (IMCO), centro de investigación en política pública sin fines de lucro, apartidista realiza cada año un ranking con las diez carreras con las peores remuneraciones. Entre ellas se encuentran las agrupadas en las ciencias sociales. De acuerdo con las últimas estimaciones de ese centro, el trabajo social se ubica en el cuarto lugar con un sueldo mensual de 9469 pesos mensuales, el equivalente a 498 dólares aproximadamente (Instituto Mexicano de la Competitividad, 2018).

Lo anterior corresponde al nivel licenciatura, mientras que para el Técnico Superior en Trabajo Social, el IMCO lo posiciona con un salario mensual de 6,827 pesos mensuales, equivalente a 359 dólares. Sin embargo, de acuerdo a la Tabla de Salarios Mínimos 2023 que emite la Comisión Nacional de Salarios Mínimos en México<sup>7</sup>, la cual tiene implicaciones para oficios, está estipulado para el técnico superior universitario un salario mensual de 8016.3 (460 dólares aproximadamente). Se trata de un valor indicativo pero no necesariamente real en tanto la precariedad laboral obliga a someterse a las condiciones del empleador, como se puede apreciar en la Tabla 1 la diferencia de salario entre un técnico y un licenciado en trabajo social es de un 28%, a pesar de que la formación de ésta última es más profesionalizante, las instituciones de salud no diferencian explícitamente entre técnico y licenciatura. Además, el salario mínimo estipulado para los trabajadores sociales no alcanza a cubrir 2 canastas de pobreza (valoradas en enero de 2023 en 4276 pesos mexicanos de acuerdo a El Financiero, 2023).

También en la Tabla 1 se puede apreciar que las carreras peor pagadas son aquellas que tienen que ver con la asistencia, el cuidado y la formación de otros. Se trata de profesiones relacionadas con las ciencias sociales y el humanismo. El desconocimiento de su valor profesional les otorga poco reconocimiento social. Tal vez su relación con actividades de caridad les ha marcado. Estas profesiones a pesar de ser necesarias no son valoradas de acuerdo a los servicios que producen; en tanto el principal empleador es el propio Estado la desvalorización emerge desde el propio seno regulatorio.

---

7 Resolución emitida por el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos el 1º de diciembre de 2022. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/781941/Tabla\\_de\\_Salarios\\_M\\_nimos\\_2023.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/781941/Tabla_de_Salarios_M_nimos_2023.pdf)

**Tabla 1. Las carreras profesionales peor pagadas en México**

Licenciatura	Salario mensual	Técnico o TSU	Salario Mensual
Orientación educativa	\$ 8,673 (155 dls)	Secretariado o asistencia administrativa	\$ 7,551 (134 dls)
Formación docente para educación inicial o especial	\$ 9,468 (168 dls)	Servicios, programas generales	\$ 6,868 (122 dls)
Trabajo Social	\$ 9,469 (168 dls)	Diseño textil de objetos o interiores	\$ 6,846 (122 dls)
Lenguas Extranjeras	\$ 10,138 (180 dls)	Trabajo social	\$ 6,827 (122 dls)
Rehabilitación física	\$ 10,175 (181 dls)	Formación docente para preescolar	\$ 6,511 (116 dls)

Fuente: Elaboración propia con base en los datos  
Compara Carreras 2022, del IMCO.

## **La implementación de los estudios de trabajo social en el Estado de México**

Posterior a la implementación de la carrera de trabajo social en la UNAM, en 1973 se crea la Escuela Nacional de Trabajo Social (ENTS). En el caso del Estado de México, la incorporación de la carrera de trabajo social como opción de estudio profesional es relativamente reciente. En esos años, los problemas sociodemográficos se analizaban desde un abordaje profesional de antropólogos, sociólogos, geógrafos, demógrafos etc.

Es pertinente describir el contexto económico, político y social que se vivía en el país y que se profundizaba en el estado de México por ser la entidad con mayor población y demanda de servicios públicos. A principios de la década de los noventas comenzó a tomar forma el proyecto de la firma de un tratado de libre comercio con Estados Unidos y Canadá. Este acontecimiento se difundió como un ascenso económico nacional, que daría pauta a la entrada de México a la era de la globalización. Sin embargo, durante 1994 México tuvo una crisis económica devastadora,

conocida como “error de diciembre” o “efecto tequila”. El banco central tomó medidas anti-populares, como la devaluación de la moneda, solicitud de nueva deuda con el Banco Mundial (BM) y con el Fondo Monetario Internacional (FMI), profundizando la crisis económica mexicana.

Esos préstamos constituyen el punto de partida económico y legal que condicionaron a México a alinearse a políticas internacionales, entre ellas la educativa. Lo anterior propició una condición de subordinación del gobierno en cuanto a la toma de decisiones en esta materia, (Ruíz, 2006; 2007; 2009). Para el sector educativo, la política pública nacional se subordinó a la internacional adoptando directrices de los modelos educativos de Estados Unidos conocidos como “*junior college*”<sup>8</sup> o de Gran Bretaña “*the politechnique*”.

Bajo el argumento de que culminar el nivel secundario o preparatoria no aseguraba una inserción laboral profesional, se comenzó a implementar dentro de la universidad la opción de carreras técnicas que dieran pauta a ejercer laboralmente una profesión técnica o que incluyeran la salida lateral a continuar con estudios universitarios.

En el programa de desarrollo educativo emitido por la Secretaría de Educación Pública (SEP) para el periodo 1995-2000 se establece de manera paradójica el objetivo de reafirmar el carácter solidario y nacionalista de la educación, junto con con los nuevos retos que plantea un mundo cada vez más interdependiente. Lo anterior, obliga a educar para fortalecer la unidad de la nación, inculcando el aprecio por nuestra historia, vigorizando el sentido de pertenencia y desarrollando aptitudes para continuar el enriquecimiento de nuestra identidad y cultura. En este sentido se propone como meta:

*Se procurará incrementar la proporción de la matrícula de nuevo ingreso en la educación tecnológica para que en el año lectivo 2000-2001 haya 750 mil alumnos inscritos en la opción de educación profesional técnica (frente a 400 mil que existen en la actualidad), y se eleve a por lo menos 25 por ciento la participación del sistema tecnológico en la atención a la demanda de educación superior (actualmente es de 17 por ciento). (Programa de Desarrollo Educativo, 1995: 13)*

---

8 La gran mayoría de los *junior colleges* son públicos e imparten programas de hasta dos años de duración. Los denominados *community colleges* ofrecen una variedad de programas flexibles, quienes se gradúan obtienen un grado de adjunto (asistentes de expertos), está diseñada para capacitar a los estudiantes en oficios, luego pueden trasladarse a un colegio universitario a estudiar carreras de años de duración. ([https://enciclopedia\\_universal.es-academic.com](https://enciclopedia_universal.es-academic.com))



Lo anterior explica la implementación de más carreras desde mediados de la década de 1990 bajo la vertiente de Técnico Superior Universitario (TSU), buscando incrementar la denominada empleabilidad de los jóvenes con carreras cortas, de inserción laboral temprana como atajo a una profesión con mayor duración.

Es así como en 1997 en la UAEMéx se plantea la posibilidad de crear carreras denominadas Técnico Superior Universitario, de acuerdo a la orientación descrita anteriormente.<sup>9</sup> Por ello, se proponen tres opciones:

1. Técnico Superior Universitario en Trabajo Social
2. Técnico Superior Universitario en Rehabilitación Neuromotora
3. Técnico Superior Universitario en Terapia del Lenguaje

Con la entrada de México al Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN) exige la internacionalización de estándares generales para ejercer profesiones, tal como queda plasmado en la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE, 2011):

*... la CINE representa una clasificación de referencia que permite ordenar los programas educativos y sus respectivas certificaciones por niveles de educación y campos de estudio. Su elaboración es el resultado de un acuerdo internacional adoptado formalmente por la Conferencia General de los Estados Miembros de la UNESCO. (CINE, 2011 p. 6)*

En este sentido, en la CINE<sup>10</sup> se clasifican los programas educativos de acuerdo con sus contenidos en función de dos variables de clasificación cruzada: niveles de educación y campos de educación. La clasificación de programas educativos propuesta en la CINE utiliza dos sistemas paralelos de codificación, uno para programas (Programas-CINE o CINE-P) y otro para logros educativos (Logro-CINE o CINE-A). Cada sistema cuenta con 9 niveles, en tanto que dentro de cada nivel se utilizan dimensiones complementarias con el objeto de destacar categorías o subcategorías adicionales, si fuera pertinente. Se ha adoptado un sistema de codificación de

---

<sup>9</sup> Fuente: entrevista a la Dra. Guadalupe Villalobos Monroy, actual docente de la carrera de trabajo social.

<sup>10</sup> La CINE es análoga a la CONEAU (Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria) de Argentina, organismo encargado de certificar el cumplimiento de estándares mínimos en universidades.

3 dígitos para clasificar tanto los programas como el logro educativo.

En el caso que nos ocupa, el técnico superior universitario corresponde al nivel 5 (Educación terciaria de ciclo corto), que entre sus principales características se encuentra:

*Los programas de nivel CINE 5, o educación terciaria de ciclo corto, suelen estar destinados a impartir al participante conocimientos, habilidades y competencias profesionales. Estos programas se caracterizan por estar basados en un componente práctico, estar orientados a ocupaciones específicas y preparar al estudiante para el mercado laboral. Sin embargo, también pueden facilitar el ingreso a otros programas de educación terciaria. Los programas académicos de un nivel inferior al grado en educación terciaria o nivel equivalente también se clasifican en el nivel CINE 5. (CINE, 2011: 50)*

Además de lo anterior, los programas clasificados en el nivel CINE 5 pueden recibir distintas denominaciones, como son educación técnica (superior), *junior college education*, *technician o advanced/higher vocational training*, *associate degree* o bac +2. Para propósitos de comparación a nivel internacional, se usa el término “terciaria de ciclo corto” para denominar al nivel CINE 5.

En México a este trayecto formativo se le llama Técnico Superior Universitario, tiene una duración de tres años y se requiere de haber cursado previamente la preparatoria. Para su creación en la Facultad de Ciencias de la Conducta, se conformó un comité formado en su mayoría por psicólogos, que dejaron su impronta en el plan de estudios propuesto.

El TSUTS tenía una duración de tres años y para el año 2000, al egresar la primera generación, los mismos egresados demandan continuar con su formación como licenciados en trabajo social, llevando a cabo una equivalencia de las asignaturas previamente cursadas, quedando pendientes el resto, por lo que dos años más tarde egresaban con el título de Licenciadas en Trabajo Social. Es posible que esta demanda haya surgido del imaginario colectivo que identifica a la universidad como semillero de licenciados, no de técnicos. Sin embargo, para los empleadores, en ese entonces principalmente hospitales estatales y federales, no había un salario diferencial entre técnicos y licenciados.

La formación de la profesión en el estado de México se da en un contexto de transformaciones a las leyes de seguridad social para los servidores públicos. En el año 2002 se modifica la Ley de Seguridad Social

para Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, que afecta directamente a los trabajadores y derechohabientes del Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios (ISSEMYM), institución responsable de otorgar cobertura médica a los trabajadores del sector público estatal y garantizar sus pensiones:

*Se establece un régimen mixto que comprende un Sistema Solidario de Reparto y otro de Capitalización Individual, el primero se otorga de los fondos que se constituyen en una reserva común como pensión a los servidores públicos que cumplan con los requisitos que marca la ley -pensiones por jubilación, edad y tiempo de servicio, inhabilitación, retiro en edad avanzada y fallecimiento-. El Sistema de Capitalización Individual es un régimen cuyo propósito es crear una cuenta individual de los servidores públicos afiliados al régimen de seguridad social que otorga el instituto. Este método combinado permite ahorrar y contar con un ingreso adicional en el retiro. El Sistema Mixto de Pensiones fue aprobado el 3 de enero de 2002 y entró en vigor a partir del primero de julio del mismo año. ([www.issemym.edomex.mx](http://www.issemym.edomex.mx)).*

Lo anterior tiene relevancia, debido a que el ámbito público es el mayor campo laboral para las trabajadoras sociales. La reforma del sistema de cobertura de servicios médicos se consideró al principio novedosa, debido al déficit y quebranto persistente que padecía el organismo.

Por su parte, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), institución de salud emblemática del periodo priísta, con alcance federal reformó en 2006 el sistema de pensiones, que hasta entonces había sido administrado por sí mismo, explicando que:

*Con estas reformas, se reemplazó un esquema de pago inter-generacional en el que los trabajadores activos pagan las pensiones de los retirados, por un esquema individualizado de ahorro mediante el cual los trabajadores activos ahorran durante su retiro durante su vida laboral (Ordoñez & Ramírez, 2018: 3).*

Como se puede observar, las decisiones tomadas desde el gobierno local o federal transfieren las obligaciones del estado a la población derechohabiente. Por ello, la profesión del trabajo social en el Estado de México tiene sus inicios en un contexto laboral precarizado en cuanto a garantías de seguridad social. La precarización también se manifiesta en la

falta de empleos dignos y en el achatamiento de la pirámide de remuneraciones entre técnicos y licenciados

Una vez establecida la licenciatura en FACICO, las autoridades de la universidad se interesaron por ofrecer este programa educativo en las unidades académicas de Chimalhuacán<sup>11</sup> y Huehuetoca respectivamente, buscando formar profesionales capaces de dar respuesta a los problemas que presentan esos municipios. Por un lado, Chimalhuacán, como se describe en una sección previa, se sitúa en cercanía al Área Metropolitana de la Ciudad de México, la mayor parte de su población ocupa por ello entre 30 minutos y 2 horas de traslado a diario para temas laborales a la ciudad de México. A la vez padece importantes situaciones de rezago, baja calidad de vida y marginación social. Por otro lado, Huehuetoca padece problemas apremiantes como el desempleo, acceso al agua potable, salud, seguridad pública, de acuerdo al Plan de Desarrollo Municipal 2022-2024. A la vez, las prioridades del gobierno local se enfocan en impulsar la inserción femenina en el ámbito económico, sin referirse a la calidad de dichos empleos, en tanto la cantidad es la única referencia en los informes anuales.

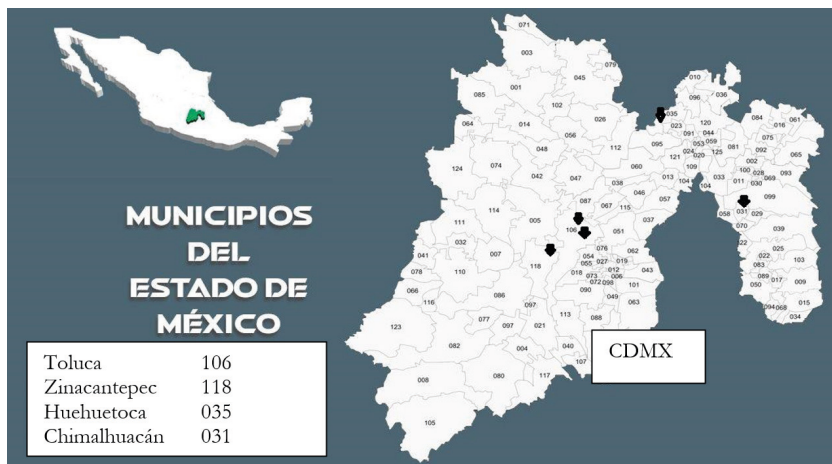
Como se puede apreciar en el mapa 1, estos municipios, presentan situaciones propias de su población y ubicación geográfica. Sin embargo, comparten entre otros problemas, el de inseguridad pública, contaminación, escasez de agua y el aumento en feminicidios. (El Universal, 2022; FGJEM 2023; SESNSP, 2023).

Es así como el trabajo social consigue presencia en la oferta educativa del estado de México, en un inicio en el sector público por parte de la UAEMéx y recientemente en instituciones privadas en modalidad presencial y a distancia. Por el sector privado, desde hace 3 años también se imparte en modalidad 100% en línea, por la Universidad del Centro Panamericano de Estudios Superiores, teniendo como vínculo la Universidad de la Salud (UNSA) en la ciudad de Toluca así como en el Centro Universitario UNIEM, ubicado en el municipio de Zinacantepec, donde se oferta la licenciatura y la maestría en trabajo social.

---

11 En este municipio, organizaciones priístas se disputan continuamente el control político de la zona, lo que ha ocasionado importantes enfrentamientos y desenlaces fatales.

## Mapa 2. Ubicación del Estado de México dentro de México y los municipios donde se encuentran las escuelas que ofertan la licenciatura en trabajo social



Fuente: Elaboración propia sobre imagen de <https://mr.travelbymexico.com/698-estado-de-mexico/>

Desde sus inicios, cientos de profesionales del trabajo social han egresado para incorporarse al mercado laboral en instituciones del sector público, privado y sin fines de lucro en un escenario socioeconómico y político con viejos problemas sociales como la pobreza y la delincuencia y nuevos problemas como el feminicidio, la mendicidad en las calles de mujeres con niños y de migrantes centroamericanos y caribeños, personas en situación de calle, militarización de calles, incrementos alarmantes de infinidad de delitos como secuestro, extorsión por parte de grupos mafiosos<sup>12</sup>, extorsión cibernética y telefónica, masacres de civiles, asesinato de periodistas y medioambientalistas, etc.

Un panorama social con importantes retos a vencer, matizado por un gobierno que mantiene un discurso de la transparencia, austeridad y cero tolerancia a la corrupción que no termina de dar frutos. A la fecha México se mantiene como uno de los países más corruptos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Índice de Percepción de

12 También conocido como “derecho de piso”: los delincuentes se presentan directamente en los establecimientos o empresas, para exigir cantidades periódicas de dinero (cuotas), con el propósito de garantizar la integridad física de la víctima y del mismo establecimiento. En [http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2014/04/asun\\_3100468\\_20140410\\_1396539048.pdf](http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2014/04/asun_3100468_20140410_1396539048.pdf) p. 2

la Corrupción IPC según la OCDE 2023).

## **La trayectoria de empleabilidad de las recién egresadas de la licenciatura en trabajo social**

La Universidad Autónoma del Estado de México busca mantener lazos estrechos con sus egresados. Para ello cuenta con el Programa Integral Alumniversitario<sup>13</sup>, que tiene por objeto brindar servicios y acompañamiento de forma fácil e integral a las y los egresados, con el fin de fomentar en ellos la identidad y sentido de pertenencia a la universidad (Universidad Autónoma del Estado de México, 2022). Este programa se nutre del Programa de Seguimiento de Egresados que se lleva a cabo en forma particular en cada organismo académico y que tiene por objetivo “Fortalecer el seguimiento de egresados mediante una base de datos permanente y actualizada,...” (FACICO, 2019). A partir de las respuestas de los egresados sobre su situación ocupacional se lleva a cabo un análisis del mapa de inserción laboral inmediato al egreso de la trabajadora social. De la misma forma se analizan aspectos socioeconómicos de su entorno inmediato.

Se presenta un análisis de corte mixto, los datos se escudriñan de manera cuantitativa y posteriormente en sentido cualitativo, buscando argumentar las subjetividades detrás de las respuestas otorgadas.

Se parte de los resultados de una población encuestada de 92 egresadas/os, de los cuales 84 son mujeres (91%) y 8 hombres (9%), lo que explica por qué utilizar el femenino para referirse a ese universo. En este caso el año escolar se divide en períodos, correspondiendo el A a los meses de febrero-julio y el B a los meses de agosto-enero. El periodo de egreso que se retoma es el de 2019A. Este cuestionario es aplicado dos años posteriores al egreso, es decir que su fecha de aplicación corresponde al periodo 2021A, por considerar un periodo suficiente para ubicarse laboralmente.

A continuación se presentarán los resultados de las preguntas realizadas, aclarando que se destacan aquellas que tienen relación con el tema laboral, omitiendo las de corte académico o de retroalimentación institucional.

Más del 55% (51 casos) de los participantes se encontraban trabajando cuando respondieron el cuestionario. A su vez, de ellos casi la mitad (25

---

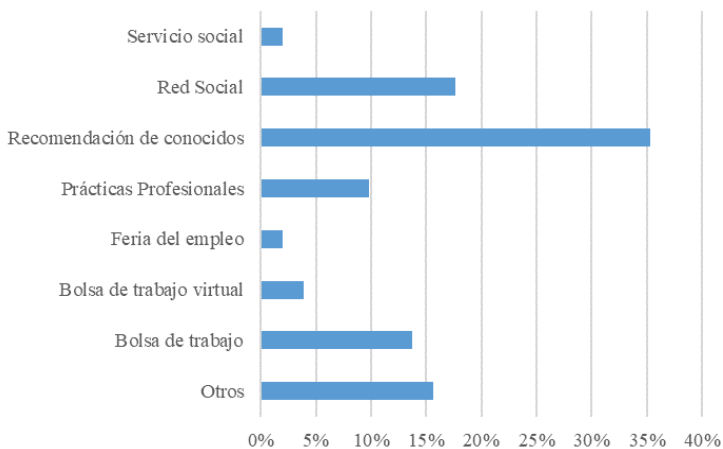
13 “Alumniversitario” es una iniciativa puesta en marcha en 2018 dirigida a egresados universitarios (pasantes o graduados) de la UAEM, con la finalidad de acercarlos más al centro de estudios y, establecer medios de enlace que contribuyan a su formación integral proporcionándoles herramientas que potencien sus aptitudes y favorezcan el desarrollo de su vida profesional. <https://alumniversitario.uaemex.mx/alumni.php>

de 51) obtuvo su primer empleo después de haber egresado, mientras que el resto conserva o empleos anteriores, con los que solventaron parte o todos los gastos de sus estudios, generalmente como cajeras en autoservicios, tiendas departamentales, cocinas económicas o comercio ambulante.

Lo anterior descubre un origen social marginado, con un capital cultural débil, pero con aspiraciones de progreso académico y laboral. Ese contexto marginal, si bien aporta sensibilización para su formación y desempeño laboral, también agudiza la percepción de la construcción social de su profesión como una labor subordinada a otras profesiones. Pareciera congruente, que viniendo de un contexto vulnerable se elija una profesión que aspire a empoderar a individuos, grupos y comunidades históricamente marginados. Sin embargo, la inserción laboral presenta otro panorama, donde emerger de un contexto vulnerable, cursar la carrera en condiciones precarias y finalmente egresar no garantiza el desprendimiento absoluto de la situación precaria.

El Gráfico 1 presenta los principales medios utilizados para acceder al puesto de trabajo actual.

**Gráfico 1. Medios de acceso al empleo actual**



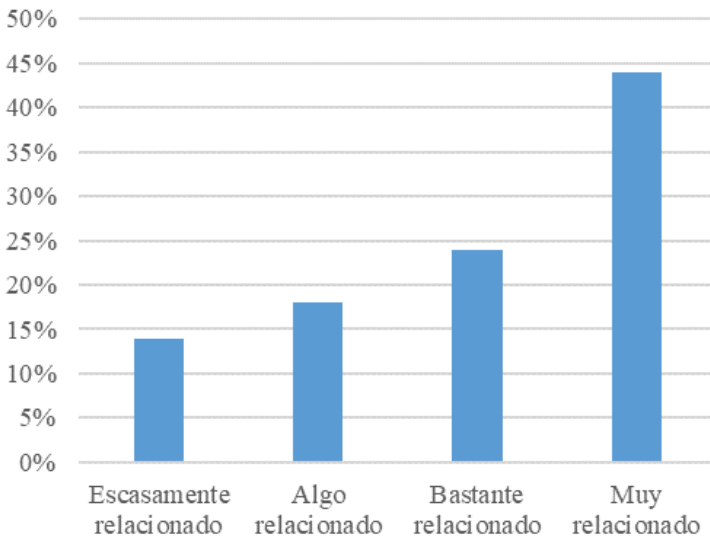
Fuente: Elaboración propia con base en los datos del Programa de seguimiento de egresados.

Con respecto a las vías mediante las cuales obtuvieron su empleo, se puede observar una notable diversificación aunque siguen primando los contactos personales como principal fuente, ya sea en forma individual

(más de un tercio consiguió empleo por recomendación de un familiar) o por redes sociales (18%). Los dispositivos de intermediación, como bolsas o ferias de empleo<sup>14</sup> tienen una participación rezagada respecto de la red de contactos personales (Gráfico 1).

Otro dato que llama la atención tiene que ver con la relación que tienen las actividades laborales que desempeñan con su formación profesional, debido a que se estudia una carrera universitaria para ejercerla. Sin embargo la necesidad de un ingreso urgente, ocasiona que se empleen en actividades que tienen poco que ver con la carrera estudiada. Como se refleja en el Gráfico 2, alrededor de un tercio de los egresados tiene empleos con vinculación moderada o baja a su formación profesional.

**Gráfico 2. Relación: actividades desempeñadas y formación profesional**



Fuente: Elaboración propia con base en los datos del Programa de seguimiento de egresados.

14 Es un servicio gratuito de vinculación directa y masiva de mano de obra, en el que se concentra en un mismo espacio físico a las empresas que necesitan personal para cubrir sus vacantes y a los buscadores de empleo. En estos eventos los buscadores solicitan trabajo directamente a las empresas participantes, lo que genera un ahorro en recursos (tiempo y dinero), ya que registran su solicitud de empleo en varias empresas. [https://strabajo.edomex.gob.mx/ferias\\_empleo](https://strabajo.edomex.gob.mx/ferias_empleo)



Esta contradicción en las expectativas de empleo, también influye en la relación con las circunstancias de sus biografías pues al ser mujeres, se espera que a la par de desarrollarse profesionalmente lo hagan en su vida personal. La expectativa habitual de su familia y de la comunidad es que deban comprometerse en una relación amorosa y formar una familia, pues fueron criadas en un entorno rural profundamente machista, condicionadas a subordinarse a la figura paterna o masculina (hermanos, esposo). En estas condiciones, son conscientes que de acceder al mercado laboral, tendrían que “solicitar” el permiso de su pareja para ejercer o incluso aceptar un trabajo de medio tiempo que les permita cumplir con sus “deberes”. Romper esas barreras en la idiosincrasia local es complicado. Sin embargo, la formación que aporta el trabajo social puede aportar otros enfoques de empoderamiento propio, romper con el ciclo de subordinación para convertirse en agente social.

Sobre el lugar donde laboran, hay dos instituciones que sobresalen ligeramente del resto: el Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios (Issemym) y la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA). El primero corresponde a una institución dependiente de la jurisdicción, de la cual ya se ha hablado anteriormente. Por su parte la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA) es un organismo de corte militar de nivel federal, es el brazo armado del estado. Es importante mencionar que durante estas generaciones la UAEMéx recibió mayoritariamente a estudiantes masculinos laboralmente activos que se prepararon profesionalmente y al egresar se reincorporaban a su institución de origen con miras a aportar desde su formación un mejor trabajo en hospitales y comunidades rezagadas, favoreciendo su rango y salario dentro del escalafón. El resto se distribuye 35% en sector público (oficinas de gobierno), 17% en sector privado (empresas, consultorios y escuelas), y finalmente en el sector sin fines de lucro en organizaciones no gubernamentales (ONG's) o asociaciones civiles (Tabla 2).

**Tabla 2. Instituciones de empleabilidad de las trabajadoras sociales**

<b>SECTOR PÚBLICO</b>	
Instituciones ámbito municipal	H. Ayuntamiento Temoaya
	H. Ayuntamiento Toluca
	Procuraduría municipal
	DIF (Desarrollo Integral de la Familia) Jocotitlán
Instituciones ámbito estatal	DIF Malinalco
	Centros de control de confianza
	Consejo Estatal de la Mujer
	DIF Estado de México
	ISEM hospital Tenango
	ISSEMYM
	Procuraduría de Protección del Niño y del Adolescente
	Procuraduría General de Justicia
	Secretaría de Seguridad y protección ciudadana
	Unidades de Servicios de Apoyo a la Educación Regular
	Centro de Bachillerato Tecnológico (CBT) <sup>1</sup>
	Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de México (CECyTEM) Ixtlahuaca
	Escuela Preparatoria Oficial No. 58
	Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx)
Instituciones ámbito federal	Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. (INFONACOT)
	Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
	Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI)
	Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI)
	Instituto Nacional de Migración (INM)
	Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA)

<b>SECTOR PRIVADO</b>	
Empresas	Agua blanca
	Comercializadora de refacciones
	Comercio local
	Ópticas Devlyn
	DIFALT S.A. de C.V.
	Globis Mari
	Industria
	Manufacturas Qualy
	New Motech
	Papelería Santa Mónica
Tundra Constructores electromecánicos	
Instituciones Educativas	Colegio Belfortt
	Tecnológico Mexiquense
	Instituto Universitario UNIEM
	Universidad Continental
	UVM campus Toluca
Instituciones de Salud	Hospital El Nevado
<b>SECTOR SOCIAL</b>	
Asociaciones Civiles	Banco de Alimentos Edomex
	Hospital Escandon

Fuente: Elaboración Propia con base en el Programa de Seguimiento de Egresados FACICO 20

Este convenio entre la SEDENA y la UAEMéx para que sus trabajadores estudiaran la carrera de trabajo social representa una oportunidad de dibujar el trabajo social masculino. La SEDENA es garante de la seguridad nacional, se ha expandido considerablemente desde 2006 cuando se inició la militarización de las calles a raíz de la incapacidad del Estado de contener a los cárteles del narcotráfico.

Por la naturaleza de su perfil profesional, el egresado en trabajo social se inclina o encuentra más posibilidades de emplearse en el sector público. Las instituciones de corte público-social como los DIF (dispositivos para el Desarrollo Integral de la Familia) municipales y estatales son los de mayor aceptación. El denominado Sistema Integral de la Familia DIF lo

conforman instituciones cuyo objetivo es brindar apoyo a los grupos más vulnerables. Entre los temas que se atienden está presente el de violencia intrafamiliar, abarcando grupos como niños, ancianos, mujeres, adolescentes y discapacitados. El abanico de apoyo abarca refugios para mujeres, niños y adolescentes, alimentación y orientación psicológica, otorgamiento de infantes en adopción así como guarderías de tiempo completo. El sector de discapacitados se les apoya con atención médica y acceso a equipo especializado. Todos los apoyos inician con la aplicación de un estudio socioeconómico, actividad exclusiva de la trabajadora social.

De la misma forma, hay una fuerte inclinación por el trabajo en instituciones de salud, donde se ejercen actividades como la elaboración de estudios socioeconómicos, atención personalizada a pacientes y familiares de éstos. La trabajadora social pretende ser la cara amable de la institución. Otro ámbito de interés laboral son las procuradurías, ya sean municipales o estatales, que son instituciones que buscan la ejecución de la justicia de aquellos que han sido agraviados en sus derechos o integridad física, requiriendo de la trabajadora social peritajes que pueden ser determinantes para las partes en disputa.

Adicionalmente las/os egresadas/os encuentran en los ayuntamientos una vía de inserción laboral; como el gobierno municipal suministra los servicios básicos (como alumbrado, agua y alcantarillado, seguridad pública, panteones, difusión y mantenimiento de la cultura), la trabajadora social puede captar y canalizar las necesidades de su población.

Asimismo el área educativa de nivel bachillerato recibe a las trabajadoras sociales, porque su perfil profesional responde a las circunstancias que viven esas instituciones. Lo anterior debido a que las y los estudiantes de los niveles medio superior padecen problemas personales cada vez más complicados como adicciones, embarazo adolescente y desintegración familiar. Aunque los directivos y docentes conocen a su comunidad, no disponen del conocimiento, sensibilidad y aptitudes para atender estos casos que muchas veces los rebasan. En este contexto las trabajadoras sociales proponen estrategias para abordar este tipo de problemáticas, con el acompañamiento de las autoridades educativas y las familias involucradas.

En el ámbito federal, las trabajadoras sociales se emplean en instituciones de corte social o de salud (INFONACOT, IMSS, INEGI, INPI, INM, SEDENA) que tienen como característica procurar que los trabajadores puedan adquirir a buen costo, bienes y servicios, accedan a servicios de salud, en contacto directo con la población urbana, rural e indígena y con los migrantes que atraviesan o permanecen en nuestro territorio.

Por su parte, en el sector privado poco a poco las trabajadoras so-

ciales se han ido abriendo camino. La ocupación de cargos directivos y gerenciales favorece la toma de decisiones en favor del bienestar de los empleados. En un escenario ideal, sus principales actividades para quienes ejercen en este ámbito tendría que ver con la detección y seguimiento de situaciones familiares complejas que afecten el desempeño del trabajador. En estos casos se propiciaría la generación de un ambiente de trabajo agradable que impacte en la productividad y el bienestar de los trabajadores. Lo anterior demuestra que se han ido ganando espacios, para ir dejando atrás el ejercicio de cargos meramente administrativos.

**Tabla 3. Comparativo entre sectores de empleadores**

	<b>Actividad que desempeñan:</b>	<b>Salario Mensual:</b>
<b>Sector privado</b>	Gerente	
	Director	\$3,000 - \$ 15,000 pesos
	Jefe de área	
	Técnico	(168-843 dls)
	Auxiliar administrativo	
<b>Sector público</b>	Director	
	Técnico	\$3,000 - \$ 15,000 pesos
	Auxiliar administrativo	
	Servicios personales	(168-843 dls)
	Actividades elementales	
<b>Sector Social</b>	Director	\$ 10,000 pesos
		(562 dls)

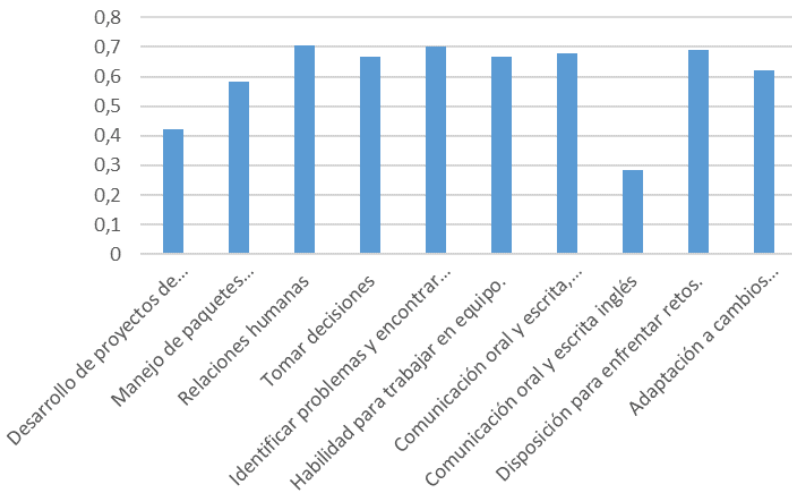
Fuente: Elaboración propia con base en el Programa de Seguimiento de Egresados 2019.

Como puede apreciarse, los salarios son muy parecidos entre sectores, no así el nivel de relación entre el perfil profesional y las actividades que desempeñan, debido a que el sector público es el escenario más ideal para ejercer como trabajadora social.

Ahora bien, otro análisis que pertinente es analizar el grado de exigencia que enfrentan en su trabajo, independientemente del sector en el

que se encuentren laborando, con respecto a lo anterior a la pregunta: *De acuerdo con tu experiencia actual y la (s) actividad (es) que desarrollas, indicanos, por favor, cuál es el grado de exigencia que enfrentas en tu trabajo conforme a los siguientes aspectos (aunque personalmente no tengas dificultades para cumplir los requerimientos).* Esta pregunta fue respondida con una escala de Likert de 1 a 5 (1= nada, 5=muy alta). El Gráfico 3 presenta la síntesis de los resultados<sup>15</sup>.

**Gráfico 3. Nivel de exigencia requerido en el puesto según habilidad**



Fuente: Elaboración propia con base en el Programa de Seguimiento de Egresados 2021.

Como se puede observar, el nivel de exigencia recae en las habilidades sociales, esenciales para la profesión de trabajo social. A la vez, se observa que en la formulación y conducción de proyectos, que puede involucrar la movilización de recursos, es menos exigida en los trabajadores sociales reflejando una posición más operativa que decisoria en las intervenciones sociales, tal como valora Karz (2011).

Hasta aquí se ha hecho un recorrido sobre los orígenes del trabajo social en México, El estado de México y como los contextos políticos y

<sup>15</sup> Los valores fueron normalizados a una escala 0-1 para facilitar su interpretación.

económicos nacionales han determinado el surgimiento de esta carrera que pretende ofrecer estrategias de solución a las problemáticas de su entorno, buscando rescatar de la vulnerabilidad e incertidumbre a aquellas poblaciones que se encuentran en desventaja, sin embargo su origen social puede ser determinante al momento de buscar independencia laboral y su género puede marcar limitantes en el terreno personal.

El estado de México enfrenta retos importantes en temas socioeconómicos y políticos. El impulso de la licenciatura en trabajo social surgió en municipios con un importante atraso en temas de justicia social. Si bien la licenciatura como oferta educativa no resuelve por sí misma problemas sociales, el ejercicio de ésta podría aportar otras formas de enfrentar los retos sociales.

Como se ha demostrado a lo largo de este documento, la empleabilidad de las egresadas de trabajo social no siempre se lleva a cabo de manera rápida. A pesar de tener un rango de empleo amplio, en tres sectores importantes, hace falta dar impulso a la profesión. Es importante ganar reconocimiento en espacios estratégicos que den visibilidad a la carrera. De la misma forma la generación de identidad al interior del gremio profesional podría favorecer mejores condiciones laborales. Es importante trabajar para una construcción social de la profesión que la despoje del cuidado y de tareas burocráticas. Para ello es necesaria la retroalimentación de la práctica en la investigación académica de modo de generar nuevos enfoques de análisis e intervención social.

Por último, el trabajo social ha tejido una larga historia en México, ha sido lenta e intermitente. Es pertinente consolidar la carrera en más universidades públicas y privadas. Los problemas que enfrentamos dan muestra de la imperiosa necesidad de fortalecer las profesiones de corte social. El estado de México tiene las regiones con los problemas sociales que aparecen en los primeros lugares en los diarios a nivel nacional. Lo anterior debería ser suficiente para generar desde el estado rutas diferentes para buscar soluciones a las situaciones que enfrentamos. El futuro es incierto pero en el presente está la acción social que se requiere para ver un atisbo de esperanza en los próximos años.

## Referencias

- Buon T & Compton B (1990). Credenciales, credencialismo y selección de empleados. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 28(4) doi: 10.1177 / 103841119002800413.
- Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género CEAMEG *Marco jurídico del acoso escolar (Bullying)* [http://archivos.diputados.gob.mx/Centros\\_Estudio/ceameg/ET\\_2013/09\\_MJAEB.pdf](http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/ceameg/ET_2013/09_MJAEB.pdf)
- CPF, Código Penal Federal (2001) *Proyecto de decreto por el que se reforma y adiciona el artículo 201 Bis del Código Penal Federal*, 19 de octubre de 2001. <https://www.diputados.gob.mx/servicios/datorele/cmprtvs/1po2/oct/201biscodpenalfed.htm>
- Cortés, G., Solís de Alba, A. A., Alzaga, O., & Gutiérrez, A. (1997). La lucha de la mujer trabajadora de México en el siglo XX. *Revista Trabajo y Democracia hoy*, 41 (7): 1-148.
- Comisión Nacional de Salarios Mínimos (2023) *Tabulador Salarial 2023*. <https://www.gob.mx/conasami/articulos/incremento-a-los-salarios-minimos-pa-ra-2023?idiom=es>
- Consejo Estatal para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas (2023) *Estadística 2023* <http://cedipiem.edomex.gob.mx/estadistica>
- El Financiero (2023). Por alta inflación Coneval eleva en 11.05% el valor de la canasta alimentaria de pobreza urbana. 14 de febrero. Disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/2023/02/13/por-alta-inflacion-coneval-eleva-en-1105-el-valor-de-la-canasta-alimentaria-de-pobreza-urbana/>
- El Universal (2022). *Edomex, con 18 municipios con más feminicidios*. 25 de Julio. Disponible en: <https://www.eluniversal.com.mx/metropoli/edomex-con-18-municipios-con-mas-feminicidios/>
- Estado de México (1999): *Plan de Desarrollo del estado de México 1999-2005, Gobierno del Estado de México* <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/gct/2000/mar143.pdf>
- Facultad de Ciencias de la Conducta (2019). *Manual de organización*. Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México.
- FGJEM Fiscalía General de Justicia del Estado de México (2023) *Estadísticas de feminicidio y homicidio doloso*. <https://fgjem.edomex.gob.mx/estadisticas-feminicidio-homicidio>
- Giraldi, M. (1990) Origen social del estudiante universitario (1965-1985). *Universalidad futura*, 2 (6-7): 106-117.
- Gilly, A. (1994). *El Cardenismo, una utopía mexicana*, México: Cal y Arena.
- Hernández, et. al (2018) *Calidad de Vida en la ciudad de Toluca, Méxi-*



- co. Sus beneficios sociales y ambientales. En M. Alcántara M (coord). *Ciencias y medio ambiente* pp. 248-254
- Hernández (2007). Juventud, trabajo y pobreza urbana en Chimalhuacán, México. *XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología*, Guadalajara. <https://cdsa.academica.org/000-066/467.pdf>
- Índice de Percepción y Corrupción (2023) <https://www.transparency.org/es/press/2022-corruption-perceptions-index-reveals-scant-progress-against-corruption-as-world-becomes-more-violent>
- Instituto de Estadística de la UNESCO, Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (2011) pp. 91
- Instituto Mexicano de la Competitividad (2022) las 10 carreras peor pagadas de México <https://imco.org.mx/comparacarreras/ranking/peor-pagadas/2018/1>
- Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios, (2003) Ley de Seguridad Social del ISSEMYM ([www.issemym.edomex.mx](http://www.issemym.edomex.mx))
- Karsz S (2011). *Problematizar el Trabajo Social: definición, figuras, clínica*. Barcelona: Gedisa.
- LGAMVLV, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), 1 de febrero <https://www.diputados.gob.mx/Leyes-Biblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Infobae (2022). La historia de cómo empezó el terror del cobro de piso en la CDMX de la mano de la Unión Tepito. 6 de Junio. Disponible en <https://www.infobae.com/america/mexico/2022/06/06/la-historia-de-como-empezo-el-terror-del-cobro-de-piso-en-cdmx-de-la-mano-de-la-union-tepito/>
- OCDE. (1997). *Exámenes de las Políticas Nacionales de Educación*. París: OCDE.
- Ordoñez, G. (2018) La seguridad social en México a dos décadas de las reformas privatizadoras. Balance y perspectivas. *Revista Espiral Estudios sobre Estado y Sociedad*. 25 (73): 121-158
- Municipio de Huehuetoca (2007) Modificación del Plan Municipal de Desarrollo (PMD). [http://seduv.edomexico.gob.mx/planes\\_municipales/Huehuetoca/Doc-Huehuetoca.pdf](http://seduv.edomexico.gob.mx/planes_municipales/Huehuetoca/Doc-Huehuetoca.pdf)
- PF, Policía Federal (2000) *La extorsión*. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/388352/QUE\\_ES\\_LA\\_EXTORSION.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/388352/QUE_ES_LA_EXTORSION.pdf)
- Secretaría de Educación Pública (1995) *Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000*. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* 25: 133-147.
- SE, Secretaría de Economía (2020) *Chimalhuacán, municipio del Estado de México*. <https://datamexico.org/es/profile/geo/chimalhuacan>
- Ruíz, E. (2007) *Sustentos de una política de reforma en la educación superior: El caso de las universidades tecnológicas*. *Revista de la Educación Superior*, 36

- (144): 111-118. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-27602007000400007](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602007000400007)
- Ruíz, E. (2009) Los técnicos superiores universitarios: Diferenciación educativa, estratificación social y segmentación del trabajo. *Revista Mexicana de Sociología*, 71(3): 557-584
- Rubio, J. (2006) *La política educativa y la educación superior en México. 1995-2006*. Fondo de Cultura Económica.
- Sutter, A. (2003), Las mujeres en la Revolución mexicana: un protagonismo silenciado. Programa de Estudios Iberoamericanos. Universidad de Puerto Rico.
- SESNSP, Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (2023) *Información sobre violencia contra las mujeres*. Centro Nacional de Información. <https://drive.google.com/file/d/1f1TWow5N-hIM-5y650wuQq1viQCNKaStM/view>
- Tello, N., Ornelas, A. & Cisterna JM (2014). Historia del Trabajo Social en México. En T. Fernandez Garcia & R. Lorenzo Garcia (coord) *Trabajo Social, una historia global*, pp. 245-266.
- Universidad Autónoma del Estado de México. (2022). *Sistema Integral de Alumniversitarios*. 2 de Octubre Obtenido de Sistema Integral de Alumniversitarios: <https://alumniversitario.uaemex.mx/descargas.php>
- UNODC Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (2022) *Informe Mundial sobre Trata de Personas 2022*. [https://www.unodc.org/lpomex/es/noticias/febrero-2023/lanzamiento-en-mexico-del-informe-mundial-sobre-trata-de-personas-2022\\_-cambios-en-las-tendencias-de-los-ultimos-20-anos.html](https://www.unodc.org/lpomex/es/noticias/febrero-2023/lanzamiento-en-mexico-del-informe-mundial-sobre-trata-de-personas-2022_-cambios-en-las-tendencias-de-los-ultimos-20-anos.html)
- Valero Chávez, A. (2009). *Desarrollo Histórico del Trabajo Social*. Distrito Federal: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Villalobos, G., & Pedroza, R. (2009). Arquitectura curricular de la Licenciatura en Trabajo Social en once universidades mexicanas. *Margen* 56: 1-16.



## **7. Análisis del comportamiento organizacional de mujeres ocupadas de la provincia de Santa Fe, Argentina**

Solana Salessi<sup>1</sup>

### **Introducción**

Las organizaciones representan un excelente pretexto para revisar cómo interactúan mujeres y varones en el espacio laboral (Vázquez & Urbiola, 2014). En el imaginario colectivo se configura la creencia del trabajador varón proactivo, flexible, motivado, propenso a asumir riesgos y a lidiar más eficientemente con las demandas laborales. En contraposición, la mujer trabajadora es descripta con menor iniciativa para proponer y llevar adelante cambios en su rol, con menor autocontrol y menos propensa a desarrollar comportamientos innovadores o encontrar realización en su trabajo (Nelson, 2015; Wikhamn, & Knights, 2013; Yu & Jyawali, 2021). Estas imágenes, lejos de ser inocentes, se cristalizan en los diversos procesos, prácticas y estructuras organizacionales, perpetuando condiciones de marginación e inequidad para las mujeres y su desarrollo laboral (Tabasum & Nayak, 2021; Stamarskiand & Hing, 2015).

Evidencia de ello es la segregación vertical que demuestra la desigual distribución de las mujeres y los varones en la estructura jerárquica ocupacional, generando subrepresentación en la parte superior del ordenamiento de las ocupaciones (Espino & De los Santos, 2019; Vaca Trigo, 2019). Este fenómeno, conocido como “techo de cristal” (Conell, 2006), hace referencia a los obstáculos que impiden el acceso de las mujeres a cargos jerárquicos, con las consecuentes implicancias en términos de la toma de decisiones, el desarrollo de carrera y las escalas salariales. Según datos del Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo (2021), tan sólo

---

1 Centro de Investigación y Transferencia Rafaela Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Argentina. E-mail: solanasalessi@gmail.com. Tel: +549340415500180. Dirección: Bv. Roca 989, Rafaela, Santa Fe, Argentina; CP: S2300.

en Argentina el 72% de los puestos de decisión dentro del sector privado son ocupados por varones. Incluso en actividades típicamente feminizadas, tales como la salud y la educación, los varones acceden a puestos de jerarquía máxima, mientras las mujeres se ubican en los niveles más bajos de la pirámide. Tras estos datos se ocultan estereotipos de género que transmiten la imagen del trabajador varón predispuesto a asumir “naturalmente” posiciones de liderazgo, mientras describen a la mujer trabajadora desinteresada por este tipo de cargos y con menos expectativas de desarrollo de carrera (Powell, 2011a, b).

Si bien los estereotipos de género parecen estar presentes en las diversas culturas y mantenerse a lo largo del tiempo (Powell, Butterfield & Parent, 2002), la revisión de literatura devela una carencia de evidencias empíricas que corroboren fehacientemente tales representaciones. Frente a este panorama, analizar posibles diferencias asociadas al género en el comportamiento organizacional constituye una valiosa oportunidad para deconstruir estos estereotipos, producidos y reproducidos por un modelo patriarcal que también se cristaliza en las prácticas organizacionales (Vázquez & Urbiola, 2014).

En línea con tal propósito, el presente estudio se propuso analizar posibles diferencias estadísticamente significativas en el comportamiento organizacional de trabajadores varones y mujeres. Específicamente, la investigación se circunscribió a examinar las conductas de rediseño proactivo del puesto o *job crafting* (Bakker et al., 2020), y el estado positivo de motivación y disfrute del trabajo o *flow* (Bakker & Woerkom, 2017) en una muestra multi-ocupacional de trabajadores argentinos varones y mujeres.

Entre los escasos antecedentes en materia de comportamiento organizacional y género se observan algunas investigaciones centradas en explorar diferencias en motivación y liderazgo (Godlewska-Werner et al., 2020; Gribanova, & Abeltina, 2020; Porter et al., 2019; Wilson, 2017), rendimiento laboral (Amegayibor, 2021; Palacios Duarte & Saavedra García, 2020; Stone et al., 2016), conductas de ciudadanía organizacional y conductas negativas o contraproducentes que violan las normas organizacionales (Chernyak-Hai, Kim & Tziner, 2018; Kanafa-Chmielewska, 2016; Prya & Shyam, 2017). No obstante, no se registran antecedentes en torno a las variables que aquí se analizan.

Considerando que el *job crafting* es un tipo de comportamiento proactivo e innovador, que supone la introducción de cambios en los límites funcionales y/o relacionales del puesto, una gestión activa de las demandas y recursos psicosociales, y una marcada flexibilidad y capacidad de adaptación, el estereotipo que mejor capta estas cualidades parecería ser

el del trabajador varón. Del mismo modo, teniendo en cuenta que el estado subjetivo de flow supone altos niveles de concentración e implicación en la tarea, una marcada sensación de autocontrol y autoeficacia, junto a la experiencia de placer y realización personal en el trabajo, parecería ser el estereotipo del varón trabajador el que mejor capta la esencia de este fenómeno. Sin embargo, no se encuentran evidencias publicadas que corroboren empíricamente tales representaciones.

El presente manuscrito comienza con algunas precisiones conceptuales en torno a los constructos teóricos explorados. Continúa con el desarrollo de la estrategia metodológica y la presentación de los resultados obtenidos. Finaliza con la discusión de los hallazgos, el señalamiento limitaciones y fortalezas del estudio realizado, junto a la propuesta de líneas para la investigación venidera.

## Job crafting

La expresión *job crafting*, del inglés *job* (trabajo) y *to craft* (elaborar), fue introducida en el ámbito académico para dar cuenta de los cambios que los empleados realizan en su trabajo para alinearlos a sus preferencias, competencias y motivaciones (Demerouti & Bakker, 2014). Si bien la traducción más aproximada al español sería “elaboración del trabajo”, esta expresión no ha logrado posicionarse en la literatura española y latinoamericana, conservándose el término inglés original.

Inicialmente, el *job crafting* fue definido como los cambios físicos y cognitivos que las personas realizan en sus tareas, o en los límites funcionales y relacionales de sus puestos, con el fin de adaptarlo a sus necesidades, habilidades y aspiraciones (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Los cambios físicos atañen a las alteraciones en la forma, el alcance o la cantidad de tareas. Vale decir, los empleados cambian sus responsabilidades laborales agregando tareas más allá de las definidas en la descripción de su puesto, suprimiendo tareas secundarias o irrelevantes, o modificando el tiempo y el esfuerzo invertido en la ejecución de su trabajo. Los cambios cognitivos, en tanto, se refieren al modo como se percibe y resignifica el trabajo. Así, por ejemplo, un empleado puede modificar las percepciones sobre su función vislumbrando su puesto como parte de un engranaje más amplio, subrayando la importancia que tiene su trabajo para otras áreas, o identificando su contribución para la concreción de las metas y objetivos de la organización. Finalmente, las modificaciones en los límites relacionales y funcionales del puesto atañen a las interacciones que se establecen con otras posiciones y áreas, independientemente de las que formalmente

corresponden al puesto. Es decir, al establecimiento de relaciones entre empleados de distinto nivel en el organigrama organizacional. Tal es el caso, por ejemplo, de un directivo o ejecutivo que establece relaciones de tutoría (del inglés *mentoring*) con los trabajadores más novatos de la compañía (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013; Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Las raíces del job crafting pueden rastrearse en las teorías de rediseño del trabajo (Demerouti, 2014; Tims & Bakker, 2010). En términos generales, el diseño ha sido analizado desde dos perspectivas, usualmente identificadas como rediseño de “arriba hacia abajo” (del inglés *top-down*) y rediseño de “abajo hacia arriba” (del inglés *bottom-up*). Para el primer enfoque es la administración organizacional la que define qué modificaciones son necesarias en la estructura o contenido del puesto. Para la segunda aproximación, en tanto, es el propio trabajador quien modifica ciertos aspectos de su puesto y del ambiente social de trabajo, buscando optimizar su rendimiento y lograr mayores niveles de bienestar (Demerouti & Bakker, 2014). El job crafting se inscribe, precisamente, en esta segunda perspectiva desde el momento que representa aquellos cambios que acontecen a nivel individual y son iniciados por el propio trabajador (Demerouti, 2014).

Si bien la investigación preliminar sobre la temática ha sido desarrollada desde la perspectiva del construccionismo social (Berg et al., 2013; Wrzesniewski & Dutton, 2001), Tims y Bakker (2010) han propuesto una aproximación alternativa: el modelo de demandas y recursos laborales (DRL, Bakker & Demerouti, 2017). Desde esta perspectiva, el job crafting consiste en una serie de modificaciones ejecutadas sobre las demandas y/o recursos laborales en busca de un equilibrio (Demerouti & Bakker, 2014; Tims et al., 2012; Tims et al., 2013). Las demandas representan aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo que suponen la inversión de esfuerzos sostenidos por parte del trabajador, con los consecuentes costos asociados para su salud y bienestar. Los recursos, en tanto, hacen referencia a todos aquellos aspectos laborales (físicos, psicológicos, sociales u organizacionales) que, o bien ayudan a lidiar con las demandas y amortiguar su potencial dañino; o bien estimulan el desarrollo del trabajador, potenciando su motivación y promoviendo su bienestar (Bakker et al., 2020; Demerouti, 2014; Demerouti & Bakker, 2014).

Desde el modelo DRL (Tims & Bakker, 2010; Tims et al., 2012; Tims et al., 2013), entonces, el trabajador puede “re-elaborar” su trabajo de tres maneras. Por un lado, disminuyendo las presiones obstaculizantes. Por ejemplo, organizando las tareas de modo tal de reducir la carga mental, o disminuyendo la frecuencia de contacto con compañeros de trabajo con-

flictivos. Por otro lado, aumentando sus recursos estructurales y/o sociales. En este sentido, por ejemplo, puede capacitarse en nuevas competencias, conocimientos y/o métodos de trabajo, solicitar retroalimentación a su supervisor para monitorear su desempeño, o pedir la colaboración de sus pares frente a los inconvenientes y dificultades en el desarrollo de su tarea. Finalmente, incrementando sus retos laborales. Por ejemplo, liderando la implementación de innovaciones en su área, participando de nuevos proyectos de la organización y asumiendo tareas adicionales (Salessi & Omar, 2020a).

En cuanto a las consecuencias, su impacto favorable sobre el desempeño laboral y sobre diversas actitudes de los empleados se encuentra respaldado por múltiples evidencias. Así, por ejemplo, diversos estudios (Chu, Zhang & Li, 2022; Hommelhoff, Weseler & Niessen, 2021; Junyi et al., 2022; Tims, Bakker & Derks, 2014; Tims, Bakker & Derks, 2015) destacan que los empleados que se involucran en el rediseño de sus puestos muestran mejoras significativas en su desempeño laboral y en sus niveles de bienestar psicológico, así como menor estrés e intenciones de desvincularse de la organización. Paralelamente, el job crafting demuestra estar asociado a actitudes positivas y estados de realización en el trabajo; principalmente, satisfacción laboral, engagement y compromiso con la tarea (Frederick, VanderWeele & Topa, 20220; Mäkikangas, 2018; Salessi & Omar, 2020a; Zhang, Lu & Li, 2018)

## Flow

El término *flow* fue acuñado por Csikszentmihalyi a mediados de la década de 1970, aunque alcanzó su mayor popularidad en el ámbito académico hacia el año 2000. Siguiendo a Csikszentmihalyi (2015) el flow puede definirse como una sensación holística que las personas experimentan cuando actúan con implicación total en una actividad. Como se desprende de su conceptualización, el flow es susceptible de experimentarse en cualquier actividad que cause placer y sea intrínsecamente motivante. De allí que este concepto haya sido rápidamente extrapolado a campos tan diversos como el arte, el deporte, el estudio o el ocio. El trabajo no constituye la excepción, siendo Csikszentmihalyi & LeFevre (1989) quienes dieron el puntapié inicial para las investigaciones en este campo.

Aplicado al contexto laboral el flow puede definirse como una experiencia a corto plazo que se caracteriza por la absorción en la tarea, el placer o disfrute de la actividad y la motivación intrínseca (Bakker & Woerkmom, 2017). La absorción se refiere a un estado de concentración plena,



por el cual los empleados están completamente inmersos en la tarea que están llevando a cabo, percibiendo que el tiempo pasa rápido y olvidando todo a su alrededor. El disfrute es el resultado de evaluaciones cognitivas y afectivas de la calidad de vida laboral; vale decir, un sentimiento positivo resultante de realizar una actividad placentera y gratificante. Finalmente, la motivación intrínseca se refiere a concepción de la actividad como una finalidad en sí misma; es decir, a la ejecución y sostenimiento de la tarea por el placer y satisfacción que la misma proporciona, antes que por las recompensas derivadas de su realización (Bakker, 2008; Fullagar & Delle Fave, 2017).

El fenómeno de flow implica la experiencia de bienestar eudaimónico y compromiso con la tarea. Entre sus principales notas distintivas se encuentran, por ejemplo, aspectos tales como la claridad de metas, la atención focalizada, la autoeficacia y el autocontrol (Csikszentmihalyi, 2015). Se trata de un estado subjetivo en el que ocurre una fusión de acción y conciencia que posibilita que la actividad se torne en algo espontáneo, donde prima una sensación de control y disfrute, y la distorsión en el sentido de cómo transcurre el tiempo (Salessi & Omar, 2018a). No obstante, vale destacar que el flow es un fenómeno dinámico y variable, pudiendo fluctuar considerablemente a lo largo del tiempo (Stollberger, & Debus, 2020).

En lo que hace a sus consecuencias, la evidencia empírica ha demostrado recurrentemente la vinculación entre flow y satisfacción laboral (Bakker, 2008; Fullagar & Delle Fave, 2017; Tavčar, & Arzenšek, 2019) señalando, además, que el primero emerge como un poderoso predictor de la segunda. Del mismo modo, son probadas las conexiones positivas con engagement (Dai & Wang, 2023; Fullagar & Delle Fave, 2017, Sanford Ayres Farina, dos Reis Rodrigues & Hutz, 2018; Yan & Donaldson, 2020) implicación y pasión en el trabajo (Salessi & Omar, 2018b; Salessi & Omar, 2020b; Zito et al., 2022); así como con el compromiso, la identificación y la lealtad organizacional (Kim, Bonn, Lee & Kim, 2019; Wang & Shaheryar, 2020). Del mismo modo, investigaciones recientes demuestran las vinculaciones entre flow, performance, desempeño laboral y conductas extra-rol, tales como comportamientos proactivos e innovadores (Soriano et al., 2021; Stollberger & Debus, 2020).

## Método

### Diseño

Se desarrolló un estudio empírico cuantitativo, con temporalidad transversal y enmarcado en la estrategia comparativa, orientado a la comparación de grupos en una serie de variables de interés (Ato, López & Benavente, 2013).

### Participantes

Apelando a un muestreo no probabilístico por disponibilidad se integró una muestra de 454 participantes de diversas organizaciones localizadas en las regiones 2 (Nodo Rafaela), 3 (Nodo Santa Fe) y 4 (Nodo Rosario) de la provincia de Santa Fe, Argentina. El promedio de edad fue de 34.5 años (DE = 12.94). La antigüedad laboral media fue de 8.6 años (DE = 10.21).

### Instrumentos

Los participantes completaron un formulario electrónico conteniendo: (a) el objetivo del estudio e instrucciones generales para responder; (b) formulario de consentimiento informado; y (c) los ítems, aleatoriamente distribuidos, de los instrumentos que se describen a continuación. En todos los casos se trató de instrumentos adaptados y validados para la población objetivo. A continuación, se describen las escalas aplicadas y se informa la confiabilidad reportada por los respectivos autores en las validaciones originales. La confiabilidad obtenida en el presente estudio se informa en la sección resultados.

**Escala de job crafting.** Se aplicó la versión adaptada para Argentina (Salessi, & Omar, 2020a) de la escala desarrollada por Tims et al. (2012). Dicho instrumento se compone de 21 ítems presentados en formato tipo Likert de 5 puntos (1= *nunca*; 5= *siempre*), distribuidos en cuatro dimensiones: (a) Aumento de los recursos estructurales (5 ítems; ej: “Trato de aprender cosas nuevas”; Alfa de Cronbach=.79); (b) Aumento de los recursos sociales (5 ítems; ej: “Solicito a mis compañeros consejos”; Alfa de Cronbach=0.84); (c) Aumento de las demandas desafiantes (5 ítems; ej: “Cuando no hay mucho que hacer, inicio nuevos proyectos”; Alfa de Cron-

bach=.74); y (d) Disminución de las demandas obstaculizantes (6 ítems; ej: “Evito estar concentrado muchas horas”; Alfa de Cronbach=.82).

***Inventario de Flow relacionado al trabajo.*** Se administró la adaptación argentina (Salessi & Omar, 2018a) de la escala desarrollada por Bakker (2008). El instrumento está integrado por 13 ítems presentados en formato tipo Likert de 5 puntos (variando desde 1= *nunca*; a 5= *siempre*); distribuidos en tres sub-escalas: absorción (4 ítems; ej.: cuando estoy trabajando no pienso en otra cosa; Alfa de Cronbach = .80); disfrute (4 ítems; ej.: cuando estoy trabajando me siento feliz; Alfa de Cronbach=.81), y motivación intrínseca (5 ítems; ej.: mi trabajo me motiva por sí mismo y no por las recompensas que recibo; Alfa de Cronbach= .78).

***Cuestionario sociodemográfico.*** Con fines descriptivos se relevó información sociodemográfica de los participantes mediante una serie de preguntas cerradas orientadas a relevar edad, estado civil, antigüedad laboral, género, formación académica, rubro de actividad, sector y nivel del puesto. Esta última variable se clasificó en función de la jerarquía de la posición desempeñada en el organigrama organizacional, a saber: nivel básico (tareas operativas, administrativas, o perfiles técnico-profesionales *junior*), nivel medio (perfiles técnico-profesionales *semi-senior*, posiciones de encargado, jefe y supervisor con o sin personal a cargo), y nivel superior (incluyendo posiciones de alta dirección, presidencia, gerencias generales y perfiles profesionales *senior* con personal a cargo).

## Procedimiento para la recopilación de los datos

Se extendió la invitación a participar del estudio a diversas organizaciones localizadas en las regiones 2 (Nodo Rafaela), 3 (Nodo Santa Fe) y 4 (Nodo Rosario) de la provincia de Santa Fe, Argentina. Por correo electrónico se contactó a asociaciones y cámaras de comercio e industria, universidades y centros educativos de las regiones mencionadas. Se pautaron entrevistas virtuales con las autoridades y/o responsables de comunicación institucional, explicándoles los objetivos del estudio y solicitando su colaboración en la difusión del mismo. En los casos en los que fue posible, se realizó un contacto directo con las organizaciones, contactando directamente a las autoridades institucionales, y coordinando una entrevista previa.

En todos los casos se explicitaron los objetivos y alcances de la investigación, así como el tratamiento confidencial y anónimo de la información provista por los participantes. Las organizaciones que aceptaron

participar recibieron el link de acceso a la cédula de recolección, y a través de las respectivas áreas de recursos humanos y/o comunicación interna de cada organización se encargaron de distribuirlo electrónicamente entre sus plantas de trabajadores.

La participación fue voluntaria, anónima y confidencial. No se brindaron incentivos de ningún tipo. Quienes aceptaron colaborar brindaron su consentimiento firmando el correspondiente protocolo. El tiempo aproximado que demandó completar el protocolo fue de 15 minutos.

La ejecución del estudio se llevó a cabo en un todo de acuerdo con los lineamientos éticos establecidos por la Asociación Americana de Psicología (2017) y las recomendaciones del CONICET (2006) para las investigaciones en las ciencias sociales y humanas.

## Estrategia de análisis

El procesamiento y análisis de datos se realizó con los programas SPSS (versión 22.0). La estrategia adoptada para el análisis se detalla a continuación.

**Descripción de la muestra.** Con miras a describir la muestra bajo estudio en sus características sociodemográficas se computaron frecuencias y porcentajes para la muestra total, y para las submuestras de varones y mujeres separadamente.

**Confiabilidad y validez.** Se determinaron las propiedades psicométricas de las escalas utilizadas en la muestra bajo estudio. Las evidencias de confiabilidad de las puntuaciones se establecieron a partir del cómputo y del coeficiente Omega de McDonald ( $\omega$ ), un estimador de consistencia interna basado en las cargas factoriales que indica la proporción de varianza atribuida a la totalidad de la varianza común. Valores entre 0.70 y 0.90 se consideran aceptables. La validez convergente-discriminante se analizó mediante la varianza media extraída y su raíz cuadrada (AVE, del inglés Average Variance Extracted). Valores iguales o superiores a 0.50 en el índice AVE y, valores de su raíz cuadrada superiores a la correlación entre las variables indican adecuada validez (Bagozzi & Yi, 2012).

**Análisis de correlación y comparación.** Se computaron los índices descriptivos (medias y desviaciones estándar) para las puntuaciones en las sub-escalas y escala total. Se obtuvieron las correlaciones entre las puntuaciones observadas de flow y de job crafting mediante el coeficiente  $r$  de Pearson. Seguidamente, se analizó si las variables bajo estudio presentaban diferencias en base al género de los participantes. Con tal

propósito, se realizaron pruebas de diferencias de medias con el test *t* de Student para muestras independientes, y un análisis de varianza factorial ANOVA de tres vías. Este último con el fin de controlar el potencial efecto del nivel educativo y el nivel del puesto desempeñado sobre las variables de interés flow y job crafting. Previamente a la realización de estos análisis paramétricos se verificó el cumplimiento de los supuestos básicos de normalidad y homocedasticidad (Hair et al., 2019; Tabachnick & Fidell, 2019).

## Resultados

### Descripción de la muestra

La Tabla 1 presenta la descripción de la muestra estudiada de acuerdo a sus características sociodemográficas. La Tabla 2 resume la caracterización por género.

**Tabla 1.**  
Distribución de la muestra (n= 454) en función  
de variables sociodemográficas.

VARIABLE	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Género	Varones	192	42.4%
	Mujeres	262	57.6%
Estado Civil	Soltero/Divorciado	219	48.2%
	Casado o en pareja	235	51.8%
Nivel educativo	Secundario	71	15.5%
	Terciario	169	37.2%
	Universitario	214	47,3%
Nivel del Puesto	Básico	187	41.3%
	Medio	196	43.2%
	Superior	71	15.5%
Sector	Público	202	44.4%
	Privado	252	55.6%
Actividad	Comercio/Serv	147	32.2%
	Industria	130	28.7%
	Educación	115	25.3%
	Salud	62	13.8%

Como puede observarse en la Tabla 1, entre los participantes, 6 de cada 10 son mujeres, algo más de la mitad está casado/a o en pareja estable, más del 80% tiene estudios superiores terciarios o universitarios, los puestos de nivel básico o medio representan 84 de las posiciones, y alrededor del 15.5% ocupa puestos de mayor jerarquía en el organigrama organizacional (nivel superior), aproximadamente 55% trabaja en el sector privado. La distribución por rubros de actividad se reparte entre comercio, industria, educación y en menor medida atención de la salud. .

**Tabla 2.**  
Distribución de las variables sociodemográficas  
en función del género

VARIABLES	CATEGORÍAS	VARONES (n = 192)		MUJERES (n = 262)	
		f	%	f	%
Estado Civil	Soltero/Divorciado	89	46.4%	126	48.1%
	Casado o en pareja	103	53.6%	136	51.9%
Nivel educativo	Secundario	61	31.9%	74	28.4%
	Terciario	67	34.9%	102	39.1%
	Universitario	64	33.2%	86	32.5%
Nivel del Puesto	Básico	65	33.4%	117	44.6%
	Medio	92	48.3%	100	38.4%
	Superior	35	18.3%	45	17.0%
Sector	Público	72	37.6%	180	68.4%
	Privado	120	62.4%	82	31.6%
Actividad	Comercio/ Servicios	42	21.8%	64	24.3%
	Industria	66	33.9%	50	19.1%
	Educación	44	23.4%	86	32.6%
	Salud	40	20.9%	62	24.0%

Al analizar la muestra de varones y la de mujeres se observan proporciones similares de estado civil. Respecto de nivel educativo, las mujeres parecen tener mayor formación en ciclo superior no universitario respecto de los varones donde hay mayor proporción relativa con educación básica media. Aunque no se observan diferencias entre géneros en puestos

superiores, las mujeres ocupan relativamente menos puestos en mandos medios respecto de los varones. Se observa una diferencia notoria entre mujeres y varones en el tipo de sector; casi 70% de las mujeres ocupadas se desempeñan en el sector público mientras que algo más del 60% de los varones lo hacen en el privado. Finalmente, en cuanto a la actividad económica, se observa mayor preponderancia de varones en industria (33.90%), y mayor preeminencia de mujeres en educación (32.60%).

## Evidencias psicométricas y análisis de correlaciones

En la Tabla 3 se presentan el coeficiente de confiabilidad  $\omega$ , el índice de validez convergente-discriminante AVE, y las correlaciones bivariadas entre las variables bajo estudio discriminadas por grupo (submuestra varones y submuestra mujeres).

El análisis de la Tabla 3 muestra que se obtuvieron evidencias de adecuada confiabilidad, validez convergente y validez discriminante para las puntuaciones de las escalas administradas, tanto en la submuestra de varones como en la submuestra de mujeres. La inspección de los coeficientes de correlación entre job crafting, flow y sus respectivas dimensiones muestra que, con excepción de la variable disminución de demandas, el resto de las prácticas de job crafting se asociaron positivamente a las dimensiones de flow. Un examen más detenido da cuenta, a su vez, que estas relaciones son levemente superiores en la submuestra de mujeres.

## Análisis de diferencia de grupos y asociación

Previamente a la obtención del estadístico  $t$  de Student se verificó el cumplimiento del supuesto de distribución normal y homogeneidad en sus varianzas. Tanto la prueba Kolmogorov Smirnov (Job crafting:  $KS=0.176$ ;  $p=0.198$ ; Flow:  $KS=0.162$ ;  $p=0.159$ ), como el contraste de Levene obtuvieron un  $p$  valor mayor al nivel alfa establecido (Job crafting:  $F=1.372$ ;  $p=0.11$ ; Flow:  $F=1.232$ ,  $p=0.21$ ). Estos resultados proporcionan evidencia favorable al cumplimiento de ambos supuestos, habilitando el uso de las pruebas paramétricas previstas. La Tabla 4 y la Tabla 5 informan los valores del estadístico  $t$  de Student obtenidos para las variables job crafting, flow y sus dimensiones, respectivamente.

**Tabla 3.**  
 Coeficiente de confiabilidad, validez e índices de correlación entre las variables para la submuestra de varones (n= 192)  
 y para la submuestra de mujeres (n= 262)

VARIABLES	Índices de confiabilidad y validez		Coeficientes de correlación																					
	Varones	Mujeres	Varones								Mujeres													
	$\omega$	$\sqrt{\text{AVE}}$	$\omega$	$\sqrt{\text{AVE}}$	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1. <i>Job crafting total</i>	.79	.72	.84	.78	.71	.84	-	<b>.61</b>	<b>.70</b>	<b>.75</b>	<b>.36</b>	<b>.38</b>	<b>.41</b>	<b>.26</b>	<b>.22</b>	-	<b>.72</b>	<b>.78</b>	<b>.80</b>	<b>.71</b>	<b>.45</b>	<b>.41</b>	<b>.28</b>	<b>.41</b>
2. Aumento recursos estructurales	.82	.71	.84	.80	.70	.83	-	<b>.32</b>	<b>.43</b>	ns	<b>.45</b>	<b>.42</b>	<b>.25</b>	<b>.44</b>	-	<b>.47</b>	<b>.58</b>	ns	<b>.48</b>	<b>.53</b>	<b>.28</b>	<b>.28</b>	<b>.39</b>	
3. Aumento recursos sociales	.79	.70	.83	.81	.72	.85	-	<b>.32</b>	ns	<b>.35</b>	<b>.33</b>	<b>.28</b>	<b>.24</b>	-	<b>.57</b>	ns	<b>.32</b>	<b>.25</b>	<b>.18</b>	<b>.36</b>				
4. Aumento desafíos	.78	.74	.86	.79	.71	.84	-	-	ns	<b>.38</b>	<b>.39</b>	<b>.32</b>	ns	-	-	ns	<b>.42</b>	<b>.41</b>	<b>.35</b>	<b>.77</b>				
5. Disminución demandas	.80	.71	.84	.75	.72	.85	-	-	-	.22	ns	ns	<b>.30</b>	-	-	ns	-	-	ns	ns	ns	ns	ns	ns
6. <i>Flow total</i>	.81	.72	.85	.82	.73	.85	-	-	-	<b>.80</b>	<b>.80</b>	<b>.74</b>	-	-	-	-	-	-	<b>.82</b>	<b>.85</b>	<b>.75</b>			
7. Absorción	.79	.70	.83	.80	.70	.83	-	-	-	<b>.62</b>	<b>.42</b>	-	-	-	-	-	-	-	<b>.69</b>	<b>.44</b>				
8. Disfrute	.83	.75	.86	.81	.72	.84	-	-	-	-	-	-	<b>.40</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>.45</b>
9. Motivación intrínseca	.80	.73	.85	.81	.74	.86	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Nota: cursiva=  $p < .05$ ; **negrita**=  $p < .001$ ; ns= no significativo.



**Tabla 4.**  
Índices descriptivos y pruebas de diferencia de medias  
en función del género para job crafting.

VARIABLE	Varones		Mujeres		<i>t</i>	<i>p</i>
	(n= 192)		(n= 262)			
	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>		
<i>Job crafting Total</i>	3.88	.85	3.92	.88	-2.26	.030
Aumento Rec. Estruct.	4.01	.82	4.15	.81	-2.04	.032
Aumento Rec. Sociales	3.13	.83	3.35	.90	-3.09	.008
Aumento Desafíos	3.58	.90	3.69	.91	-2.18	.035
Disminución demandas	3.21	.80	3.19	.90	1.26	.218

*M* (media); *DE* (desvío estándar); *t* (estadístico t de Student);  
*p* (error tipo I asociado)

La inspección de la Tabla 4 muestra que, con la excepción de la dimensión disminución de demandas, todos los comportamientos de job crafting evidencian diferencias estadísticamente significativas entre varones y mujeres. El análisis de los estadísticos descriptivos permite precisar que tales diferencias son a favor de las mujeres, siendo éstas las que presentan más conductas orientadas a incrementar los recursos estructurales y sociales, así como a aumentar los desafíos laborales.

**Tabla 5.**  
Índices descriptivos y pruebas de diferencia de medias  
en función del género para flow

VARIABLE	Varones		Mujeres		<i>t</i>	<i>p</i>
	(n= 192)		(n= 262)			
	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>		
<i>Flow Total</i>	2.92	.79	3.20	.91	-2.88	.003
Absorción	3.36	.83	3.92	.90	-3.53	.001
Disfrute	3.64	.76	3.90	.88	-3.64	.009
Motivación intrínseca	3.29	.83	3.86	.82	-2.94	.002

*M* (media); *DE* (desvío estándar); *t* (estadístico t de Student);  
*p* (valor de probabilidad asociado).

El análisis de la Tabla 5 muestra diferencias estadísticamente significativas en la variable flow. Una vez más, la inspección de los estadísticos descriptivos muestra que son las mujeres las que informan más concentración, placer y motivación en el desarrollo de su trabajo.

Finalmente, con miras a controlar el potencial efecto sobre el job crafting y el flow del nivel educativo, del nivel del puesto y del ramo de actividad, así como de sus interacciones con el género, se ejecutó un análisis de varianza factorial. Las Tablas 6 y 7 informan los valores del estadístico F, el nivel de probabilidad asociado, y el R cuadrado corregido para el flow, el job crafting, y sus dimensiones, respectivamente.

**Tabla 6.**

ANOVA multifactorial para Flow y cada una de sus dimensiones considerando género, formación académica, puesto y rubro de actividad

FACTORES	Variable dependiente							
	Absorción		Motivación		Disfrute		<i>Flow total</i>	
	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Género	2.34	.000	1.86	.007	3.83	.005	1.73	.018
Formación académica	1.69	.187	1.92	.149	.89	.409	1.93	.147
Rubro	.95	.417	1.78	.153	1.01	.386	1.37	.253
Puesto	1.63	.185	.69	.594	1.34	.254	1.36	.250
Género x Formación académica	.06	.935	.52	.592	.517	.597	.37	.688
Género x Rubro	.90	.464	.64	.629	.66	.618	.50	.735
Género x Puesto	1.22	.290	1.15	.329	1.85	.071	1.27	.258
Formación académica x Rubro	.66	.654	.75	.583	.75	.587	.45	.813
Formación académica x Puesto	1.69	.187	1.92	.149	.89	.409	1.93	.147
Rubro x Puesto	.95	.417	1.78	.153	1.01	.386	1.37	.253
Género x Formación académica x Rubro x Puesto	3.83	.005	.69	.594	1.34	.254	1.36	.250
R <sup>2</sup> corregida=		.159		.135		.112		.191

La inspección de la Tabla 6 muestra que, de los factores considerados en el análisis, sólo el género se asocia a diferencias estadísticamente significativas tanto en flow total, como en cada una de sus tres dimensiones. No se observan efectos principales significativos por parte de la formación académica, el nivel de puesto y el rubro de actividad, así como tampoco efectos de interacción significativos entre las diversas combinaciones de los factores evaluados. El valor de  $R^2$  muestra que el modelo explica el 19.10% de la varianza del flow.

De la Tabla 7 se desprende que, al igual que se observó para el caso de flow, sólo el género presenta efectos principales significativos para job crafting total y para tres de sus cuatro dimensiones. Una vez más, no se registran variaciones en la disminución de demandas. No se observan efectos principales significativos por parte de la formación académica, el nivel de puesto y el rubro de actividad, así como tampoco efectos de interacción significativos entre las diversas combinaciones de estos factores. El valor de  $R^2$  muestra que el modelo explica el 21.40% de la varianza del job crafting.

Tabla 7.

ANOVA multifactorial para job crafting y cada una de sus dimensiones considerando género, formación académica, puesto y rubro de actividad

FACTORES	Variable dependiente									
	Aumento Rec. Estruct.		Aumento Rec. Sociales		Aumento Desafíos		Disminución demandas		Job Crafting Total	
	F	p	F	p	F	p	F	p	F	p
Género	2.99	.005	2.87	.009	1.65	.028	.126	.183	3.13	.003
Formación académica	.86	.424	.484	.617	.69	.500	1.82	.165	.69	.500
Rubro	.841	.473	1.91	.129	1.65	.179	.96	.411	1.65	.179
Puesto	.805	.524	1.37	.218	.92	.463	1.45	.219	2.02	.118
Género x Formación académica	1.09	.301	1.64	.197	.46	.62	.21	.807	.46	.627
Género x Rubro	.83	.505	.94	.441	1.17	.324	1.93	.106	1.17	.324
Género x Puesto	1.07	.383	1.68	.185	1.33	.229	.85	.554	1.33	.229
Formación académica x Rubro	.66	.653	1.11	.353	.85	.516	2.14	.095	.85	.516
Formación académica x Puesto	.86	.424	.48	.617	.69	.500	1.82	.165	.69	.500
Rubro x Puesto	.84	.473	1.91	.129	1.65	.179	.965	.411	1.65	.179
Género x Formac acad x Rubro x Puesto	.80	.524	2.01	.107	1.27	.235	1.45	.219	2.06	.103
R <sup>2</sup> corregida =	.160		.110		.113		.036		.214	

## Discusión

Los estereotipos de género inciden sobre el acceso, la trayectoria y el liderazgo de las mujeres en el mundo laboral propiciando, en muchos casos, situaciones de inequidad y discriminación (Stamarski & Son Hing, 2015; Vázquez & Urbiola, 2014). Por ello, un análisis empírico orientado a examinar el comportamiento organizacional de varones y mujeres, resulta un aporte válido con miras a deconstruir tales representaciones. Con este propósito se desarrolló la presente investigación, siendo su objetivo comparar, específicamente, los comportamientos de rediseño del trabajo o job crafting y el estado positivo de flow en trabajadores varones y mujeres.

A partir de los análisis realizados se concluye que, en la muestra analizada son las mujeres quienes informan más comportamientos de rediseño de su rol, y quienes manifiestan en mayor medida experiencias de flow relacionadas a su trabajo. Concretamente, las trabajadoras mujeres presentan en mayor medida conductas orientadas a incrementar los recursos estructurales y sociales, así como a aumentar los desafíos laborales. Paralelamente, informan más experiencias a corto plazo de placer y absorción en la tarea, y mayor nivel de motivación intrínseca en su trabajo. La comparación de los coeficientes de correlación entre las variables en la submuestra de varones y en la submuestra de mujeres se muestra en sintonía con estos resultados, desde el momento que, para los mismos pares de variables asociadas, los coeficientes tienden a ser más elevados en la submuestra de mujeres. Finalmente, de las pruebas realizadas se desprende que tanto el flow como el job crafting presentan diferencias estadísticamente significativas debidas al género, que no se explican ni por la formación académica, el tipo de puesto, el rubro de actividad laboral o la interacción entre tales aspectos. Este hallazgo estaría sugiriendo que el género es una variable con influencia capaz de explicar una proporción significativa de la varianza de los comportamientos organizacionales analizados.

En conjunto estos hallazgos contradicen los estereotipos vinculados al comportamiento organizacional esperable en varones y mujeres. En este sentido, el estereotipo de la trabajadora mujer pasiva y menos proclive a llevar adelante innovaciones en su rol (Nelson, 2015; Wikhamn, & Knights, 2013; Yu & Jyawali, 2021; Wilson, 2017) no se condice con los resultados obtenidos. Desde el momento que, en la muestra estudiada son precisamente las mujeres quienes muestran desarrollar más cambios en el contenido de sus tareas o en los límites funcionales y relacionales de sus puestos, con el fin de adaptarlo a sus necesidades o habilidades.

Específicamente, con la excepción de la conducta de disminución de

presiones obstaculizantes que no evidenció diferencias entre los géneros, los hallazgos del presente estudio indican que las mujeres reconocen llevar a cabo más conductas orientadas a incrementar su capital de recursos personales y sociales, así como a asumir nuevos desafíos. Así, por ejemplo, tienden a capacitarse más, solicitar más retroalimentación para monitorear su desempeño, pedir colaboración de sus pares frente a los inconvenientes y dificultades en el desarrollo de su tarea, participar de nuevos proyectos de la organización, asumir tareas adicionales y proponer ideas innovadoras tendientes a introducir cambios y mejoras en su trabajo. De este modo, se pone en evidencia que las trabajadoras mujeres muestran más flexibilidad, capacidad de adaptación, proactividad e innovación, contraponiéndose a la imagen de pasividad y menor iniciativa que transmiten los estereotipos sobre su comportamiento organizacional (Vázquez & Urbiola, 2014).

En la misma medida, tampoco los resultados obtenidos corroboran la imagen del trabajador varón autoeficaz, con elevado autocontrol en su trabajo, comprometido, involucrado y más autorrealizado (Wilson, 2017). Habida cuenta que son las mujeres quienes protagonizan en mayor medida la experiencia de flow, informando mayor absorción en la tarea, motivación y disfrute de la actividad realizada. Este hallazgo quizás encuentra su explicación en el hecho que, tal como se ha demostrado (García González et al., 2022), las mujeres se encuentran más motivadas por factores intrínsecos, vinculadas a las características de la tarea, las posibilidades de desarrollo y el clima organizacional.

Los hallazgos de este estudio se ponen en tensión con una realidad en la que las mujeres suelen protagonizar condiciones laborales más desfavorables, como lo demuestran diversos relevamientos en materia de inserción en el mercado formal, salario y desarrollo de carrera (Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2021; Paz, 2023; Vaca Trigo, 2019). Se constituye así lo que la literatura científica denomina la “paradoja de la trabajadora contenta” (Phelan, 1994). Paradoja que numerosos investigadores continúan observando en diversos contextos socioeconómicos y culturales (Asadullah & Fahema, 2019; Dawson, 2017; Fabry, Van den Broeck, Maertens, 2022; Valet, 2018), y que parece encontrar su explicación en la motivación.

Tal como se señaló previamente, y como también pudo corroborarse en el presente estudio, las mujeres se encuentran motivadas por factores intrínsecos y no por las recompensas y beneficios derivados de su participación en el trabajo. Esto permite comprender por qué son las mujeres las que experimentan mayor placer, disfrute y satisfacción laboral (Fabry et al., 2022; Sánchez Cañizares, Fuentes García & Artacho Ruiz, 2007).

Aun cuando el reconocimiento económico de la labor realizada es desigual entre varones y mujeres, y origina brechas de ingresos en los distintos sectores de actividad y ante igual calificación de las tareas desarrolladas (Lexartza Artza et al., 2019; Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2021; Paz, 2023; Vaca Trigo, 2019), las mujeres tienden a desarrollar más estados y actitudes laborales positivas. Al menos esto se desprende al analizar comparativamente el comportamiento organizacional en varones y mujeres con elevada formación académica, que desempeñan en su mayoría posiciones de mediana y alta complejidad en el organigrama organizacional.

En línea con lo anterior cabe destacar que, aun cuando los hallazgos son auspiciosos deben ser interpretados con cautela y dentro de los términos de la investigación realizada. En este sentido, quizás una de las principales limitaciones de este estudio tiene que ver con el tipo de muestreo utilizado y con las características de la muestra analizada. Al haber apelado a un muestreo no probabilístico los resultados obtenidos no pueden extrapolarse más allá de la muestra estudiada, ya que no se cumple con el principio de equiprobabilidad en la selección de los participantes. Dada esta limitación, ninguna inferencia en sentido estricto puede realizarse.

Sumado a eso, cabe remarcar que se trata de una muestra con un nivel académico alto, desde que el momento que el 84.5% de los participantes tenían estudios superiores completos de nivel terciario o universitario. Al respecto, hay que señalar que, al igual que la presente investigación, la literatura internacional sobre job crafting y flow muestra una preeminencia de estudios basados en muestras altamente capacitadas (Bakker et al., 2018; Geysler, Geldenhuys, & Crous, 2015; Gutierrez-Carvajal et al., 2022; Salessi & Omar, 2018a; Sora, Caballer, & García-Buades, 2018; Tims et al., 2012). Quizás esto responda, principalmente, a una cuestión de carácter metodológico, relacionada al sesgo muestral propio de las encuestas *online* imperantes en los estudios sobre comportamiento organizacional. Si bien este formato permite recolectar mucha cantidad de respuestas rápidamente y a un menor costo, presenta la limitación de que la población *target* no necesariamente está representada en la muestra que efectivamente posee acceso a Internet. Tal limitación ocasiona, por ejemplo, que estratos socioeconómicos más bajos o vulnerables no formen parte de la muestra final (Andrade, 2020).

Otra cuestión relevante que merece ser discutida es el hecho que los fenómenos estudiados en la presente investigación tienden, por su naturaleza, a ser más probables dadas ciertas condiciones laborales, organizacionales y psicosociales. En este sentido, la presencia de recursos

y prácticas organizacionales positivas que promuevan, por ejemplo, el ajuste persona-trabajo, la autonomía, la independencia y el desarrollo de carrera han demostrado ser fuertes predictores de los comportamientos de job crafting y del estado de flow. En igual medida, características individuales como la personalidad proactiva, la autoeficacia, la resiliencia y el optimismo también revelan ser antecedentes significativos de estos fenómenos (Bakker & van Woerkom, 2017; Bipp, & Demerouti, 2015; Huyghebaert-Zouaghi, Berjot, Cougot & Gillet, 2021; Maeran & Cangiano, 2013; Tims et al. 2010).

No obstante, aun cuando ciertamente es esperable mayor proactividad y motivación en posiciones caracterizadas por la autonomía y la diversidad de tareas, algunos estudios muestran que incluso en los trabajos más rutinarios los empleados son capaces de involucrarse en comportamientos de job crafting (Demerouti, Soyer, Vakola & Xanthopoulou, 2020; Tarafdar & Saunders, 2022). Así, por ejemplo, Nielsen & Abildgaard (2012) analizaron este fenómeno en una amplia muestra conformada por 770 trabajadores con pobres condiciones laborales que se desempeñaban como repartidores en el servicio postal danés. De acuerdo a sus hallazgos, las conductas de job crafting no sólo son posibles en puestos de menor calificación, sino que de hecho ocurren con algunas diferencias.

Si bien es cierto que tales puestos no suponen tareas cognitivamente desafiantes y presentan escasas o nulas oportunidades de influir sobre los aspectos estructurales del trabajo, los trabajadores pueden iniciar conductas tendientes a involucrarse en tareas extra. Esto podría considerarse una dimensión de job crafting orientada a incrementar las demandas cuantitativas del trabajo, lo que les permitiría mantener sus niveles de activación y motivación. Vale decir que, si bien la dimensión original de “aumento de demandas retadoras” referida por Tims et al. (2012) no aplicaría en este caso, la dimensión “incremento de demandas cuantitativas” encontrada por Nielsen & Abildgaard (2012) representa apropiadamente los esfuerzos de este grupo de trabajadores por “crear” más tareas para sí.

Otro hallazgo interesante que se desprende de la mencionada investigación danesa, es el descubrimiento de dos tipos de job crafting tendientes a amortiguar las demandas laborales. Por un lado, la dimensión “disminución de demanda sociales”; por otro lado, “disminución de demandas obstaculizantes”. La primera engloba las conductas iniciadas por el trabajador con miras a evitar situaciones emocionalmente estresantes tales como, por ejemplo, responder defensivamente frente a las quejas o agresiones de un cliente. La segunda, en tanto, se asemeja a la dimensión original de Tims et al. (2012) referida a los intentos activos por organizar el trabajo de manera



que sea lo menos estresante posible (Nielsen & Abildgaard, 2012).

Aún con diferencias y matices evidentes estos estudios dan cuenta que el job crafting es posible tanto en los denominados trabajadores de “cuello blanco”, como en los denominados trabajadores de “cuello azul” (Sánchez-Bayóns, 2019); aun cuando los primeros se encuentran sobrerrepresentados en las investigaciones sobre la temática. En cualquier caso, incluso difiriendo en su complejidad, las conductas proactivas iniciadas por unos y otros comparten un denominador común: minimizar los factores estresantes y maximizar los recursos laborales, con el fin de mejorar su bienestar (Demerouti et al., 2020; Tarafdar & Saunders, 2022).

Teniendo en cuenta que el nivel de formación educativa se relaciona a la posibilidad de acceder a puestos de trabajo más calificados, es factible presuponer que los puestos de trabajo en los que se desempeñan las personas participantes de este estudio sean posiciones que les permitan mayores oportunidades para el desarrollo de los comportamientos aquí analizados. En línea con esta conjetura, la evidencia empírica indica que, efectivamente, el nivel educativo y la jerarquía laboral representan las características sociodemográficas con mayor impacto en el comportamiento organizacional. Así lo demuestran diversos estudios en torno a sus efectos sobre, por ejemplo, la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la proactividad y el desempeño laboral (Amegayibor, 2021; Bakotić, 2022; González, Sánchez & López-Guzmán, 2016). De los análisis realizados en la presente investigación no se desprende que tales factores hayan tenido injerencia en las diferencias observadas entre los géneros. No obstante, dicho hallazgo quizás se deba a que las submuestras de varones y mujeres estudiadas son bastante homogéneas en sus características sociodemográficas. Frente a este panorama, sería importante que los próximos estudios en esta problemática pudieran también analizar la posibilidad de re-elaborar el trabajo y experimentar estados de flow en trabajadores varones y mujeres de menor nivel académico que desempeñen posiciones de menor categoría laboral, para determinar hasta qué punto esta variable influye sobre las diferencias aquí encontradas.

Además del muestreo, otra limitación del estudio realizado podría estar vinculada con el diseño transversal aplicado. En este sentido, no se ha verificado la estabilidad a lo largo del tiempo de los resultados encontrados. Cabe recordar que, a diferencia del flow que configura una experiencia momentánea, el job crafting se configura como un proceso sostenido (Demerouti & Bakker, 2014; Wrzesniewski & Dutton, 2001). En efecto, investigaciones (Fredericket al., 2020; Tims et al., 2015; van Wingerden, Bakker & Derks, 2020) han mostrado adecuados coeficientes de estabi-

lidad entre las diversas mediciones del constructo a lo largo de un lapso de 12 meses. Por lo que sería importante que futuros estudios adopten un diseño longitudinal con miras a explorar si las diferencias encontradas entre los géneros, particularmente en job crafting se mantienen en el tiempo.

Entre otros aspectos a considerar a la hora de interpretar estos resultados, cabe mencionar que, particularmente la escala utilizada para medir el job crafting es un instrumento genérico y, por ende, independientemente de la ocupación o posición del empleado en la estructura organizacional. No obstante, precisamente por su carácter general, la selección de demandas, recursos y desafíos considerados en el instrumento resulta amplia y general. Vale decir que, si bien la escala contempla las demandas laborales más frecuentes y los recursos laborales más influyentes de acuerdo a la literatura especializada (Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti, 2014; Demerouti & Bakker, 2014; Tims & Bakker, 2010; Tims et al., 2013), podría no ser una herramienta idónea si se pretende explorar exigencias, recursos y retos específicos de una profesión o de una categoría laboral particular.

Al respecto, sería interesante que la agenda para futuras investigaciones en la temática contemple la posibilidad de extender estos hallazgos explorando, especialmente, el job crafting en nichos ocupacionales socialmente masculinos tales como, por ejemplo, la industria del software, la construcción, el deporte profesional o el transporte. Esta sería una vía idónea para confirmar si acaso existen prácticas de job crafting específicas que deben implementar las mujeres que se desenvuelven laboralmente en estos espacios, a fin de lograr un adecuado equilibrio entre las demandas y sus recursos. En esta dirección parecen apuntar algunos hallazgos recientes (Pantelli & Urquhart, 2022; Yu & Jyawali, 2021). Por lo que profundizar esta línea se erige como un área prometedora para la investigación del comportamiento organizacional con perspectiva de género.

Una última consideración que merece ser tenida en cuenta a la hora de interpretar y valorar el alcance de estos hallazgos es el hecho que, la presente investigación, así como la mayoría de las estadísticas públicas consultadas, presentan una lectura binaria del género en clave varón/mujer. Esto representa una limitación al privarnos de información necesaria para comprender las brechas y las vulneraciones de derechos de las personas LGTBI+. En este sentido, será fundamental que futuras investigaciones en la temática incorporen categorías que representen la diversidad de las identidades de géneros en el mundo del trabajo. Esto, a su vez, supondrá un desafío para lograr conformar tamaños muestrales suficientes para encontrar diferencias estadísticamente significativas.

A pesar de las limitaciones señaladas, la investigación realizada des-

taca en ser el primer estudio que se aboca a un análisis comparativo de estos constructos en el ámbito argentino. En este sentido, constituye una contribución genuina a la literatura organizacional al cubrir un área de vacancia. Del mismo modo, al incorporar al género como variable de análisis este estudio contribuye a problematizar el comportamiento organizacional, fracturando las construcciones que sobre “lo femenino” han guiado al mundo organizacional.

Perpetuar los estereotipos y arraigar las desigualdades de género limita las expectativas de las mujeres respecto de las oportunidades que puede brindarle el mercado laboral e impacta en sus decisiones respecto de sus trayectorias ocupacionales. La equidad entre hombres y mujeres en el mundo laboral sigue siendo un gran desafío. Deconstruir los estereotipos requiere de un cambio cultural que demandará tiempo, pero investigaciones como la que aquí se presentó pueden contribuir a habilitar la discusión al interior de las organizaciones, con miras a incorporar nuevas prácticas que impulsen la participación y el empoderamiento de las mujeres en los ámbitos de trabajo.

## Referencias

- Andrade, C. (2020). The limitations of online surveys. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 42(6), 575-576. <https://doi.org/10.1177/0253717620957496>
- Amegayibor, G., K. (2021). The effect of demographic factors on employees' performance: A case of an owner-manager manufacturing firm. *Annals of Human Resource Management Research*, 2(1), 127-143. <https://doi.org/10.35912/ahrmr.v1i2.853>
- Asadullah, M. & Fahema, F. (2019). The paradox of the contented female worker. *International Journal of Manpower*, 40(4), 800-814. <https://doi.org/10.1108/ijm-08-2018-0283>
- Ato, M., López, J. J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29178511>
- Bagozzi, R. & Yi, Y. (2012). Specification, evaluation, and interpretation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40, 8-34. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0278-x>
- Bakker, A. (2008). The Work-Related Flow Inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behaviour* 72, 400-414. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.007>

- Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A., Ficapal-Cusí, P., Torrent-Sellens, J., Boada-Grau, J., & Hontangas-Beltrán, P. (2018). The Spanish version of the job crafting scale. *Psicothema*, 30(1), 136-142. <https://doi.org/10.1037/t74717-000>
- Bakker, A., Hetland, J., Kjellevold Olsen, O., Espevik, R. & De Vries, J. (2020). Job crafting and playful work design: Links with performance during busy and quiet days. *Journal of Vocational Behaviour*, 122, 103478. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103478>
- Bakker, A. & Woerkom, M. (2017). Flow at work: A self-determination perspective. *Occupational Health Science* 1, 47-65. <https://doi.org/10.1007/s41542-017-0003->
- Bakotić, D. (2022) How do demographic characteristics relate to organizational commitment? Evidence from Croatia. *Economic Research*, 35(1), 3551-3570. <https://doi.org/1080/1331677X.2021.1997624>
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 81-104). Washington, DC: American Psychological Association.
- Bipp, T., & Demerouti, E. (2015). Which employees craft their jobs and how? Basic dimensions of personality and employees' job crafting behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 631-655. <https://doi.org/10.1111/joop.12089>
- Chernyak-Hai, L., Kim, S., & Tziner, A. (2018). Gender profiles of workplace individual and organizational deviance. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 46-55. <https://doi.org/10.5093/jwo-p2018a6>
- Chu, X., Zhang, L., Li, M. (2022). Nurses' strengths use and turnover intention: The roles of job crafting and self-efficacy. *Journal of Advanced Nursing*, 78(7), 2075-2084. <https://doi.org/10.1111/jan.15124>
- Connell, R. (2006). Glass ceilings or gendered institutions? Mapping the gender regimes of public sector worksites. *Public Administration Review*, 66(6), 837-849. <http://www.jstor.org/stable/4096601>
- Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). (2006). *Resolución Nro. 2857: Lineamientos para el comportamiento ético en las Ciencias Sociales y Humanidades*. Buenos Aires: CONICET. Recuperado de <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/RD-20061211-2857.pdf>
- Csikszentmihalyi, M. (2015). *Flow: The psychology of optimal experience*. Cork, IRL: Vearsa.
- Csikszentmihalyi, M. & LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work

- and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 815-822. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.56.5.815>
- Dai, K. & Wang, Y. (2023). Investigating the interplay of Chinese EFL teachers' proactive personality, flow, and work engagement. *Journal of Multilingual & Multicultural Development*, 1-15. <https://doi.org/10.1021080/01434632.2023.2174128>.
- Dawson, C. (2017). The upside of pessimism – Biased beliefs and the paradox of the contented female worker. *Journal of Economic Behaviour & Organization*, 135,215-228. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2017.02.004>
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 19(4), 237-247. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000188>
- Demerouti, E. & Bakker, A. (2014). Job crafting. In C. W. Peeters, J. Jonge & T. Taris (Eds.), *An Introduction to Contemporary Work Psychology* (pp. 415-432). Chichester: Wiley-Blackwell.
- Demerouti, E., Soyer, L., Vakola, M., & Xanthopoulou, D. (2020). The effects of a job crafting intervention on the success of an organizational change effort in a blue-collar work environment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 374-399. <https://doi.org/10.1111/joop.12330>
- Espino, A. & De los Santos, D. (2019). La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género. Perú: Oficina Regional para América Latina y el Caribe Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Fabry, A., Van den Broeck, G., Maertens, M. (2022). Decent work in global food value chains: Evidence from Senegal. *World Development*, 152, <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2021.105790>
- Frederick, D., VanderWeele, T. & Topa, G. (2020). Longitudinal meta-analysis of job crafting shows positive association with work engagement. *Cogent Psychology*. 7(1),1-11. <https://doi.org/10.1080/23311908.2020.1746733>
- Fullagar, C. & Delle Fave, A. (2017). *Flow at work: Measurement and implications*. London, UK: Routledge/Taylor & Francis Group.
- García González, M.C., Martínez Valdez, M.A., González Trejo, R. & Catache Mendoza, E. (2022) Diferencias en la motivación laboral debido al género entre personas de la generación Y en el noreste de México. *Revista Ingeniería y Gestión Industrial* 1(1),6-16. <https://doi.org/10.29105/revig1.1-5>
- Geyser, I., Geldenhuys, M., & Crous, F. (2015). The dimensionality of the Work related Flow Inventory (WOLF): A South African study. *Journal*

- of *Psychology in Africa*, 25(4), 282-287. <https://doi.org/10.1080/14330237.2015.1078084>
- Godlewska-Werner, D., Peplíńska, A., Zawadzka, A., & Polomski, P. (2020). Work motives in the context of generational differences, gender differences, and preferred values. *Polish Psychological Bulletin*, 51(2) 11—125. <https://doi.org/10.24425/ppb.2020.133769>
- González, F., Sánchez, S. & López-Guzmán, T. (2016). The effect of educational level on job satisfaction and organizational commitment: A case study in hospitality. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration* 17(3), 243-259. <https://doi.org/10.1080/15256480.2016.1183547>
- Gutierrez-Carvajal, O., Polo-Vargas, J., Vargas-Montealegre, A., Zumárraga-Espinosa, M., Ramírez-Ocaña, X., Segovia Marin, V. et al. (2022). Validation of the Job Crafting Scale in Latin American Workers. *Anales de Psicología*, 38(1), 139-148. <https://doi.org/10.6018/analesps.472261>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis (8th ed.)*. Boston: Cengage.
- Huyghebaert-Zouaghi, T., Berjot, S., Cougot, B., & Gillet, N. (2021). Psychological and relational conditions for job crafting to occur. *Stress Health*, 37(3), 516-527. <https://doi.org/10.1002/smi.3014>
- Hommelhoff, S., Weseler, D. & Niessen, C. (2021). The role of cognitive job crafting in the relationship between turnover intentions, negative affect, and task mastery. *Anxiety, Stress & Coping*. 34(6), 704-718. <https://doi.org/10.1080/10615806.2021.1892653>
- Junyi, L., Hui, Y., Qingxiong, W. & Wenyang, G. (2022). Interest incongruence and job performance: examining the moderating roles of job crafting and positive affect. *Journal of Career Assessment*, 30(2), 203-220. <https://doi.org/110.1177/10690727211034458>
- Kanafá-Chmielewska, D. (2016). Does a “better” employee have gender? Women and men differences in OCBS and CWBS. *International Journal of Contemporary Management*, 15(2), 59-83. <https://doi.org/10.4467/24498939IJCM.16.010.5551>
- Lexartza Artza, L., Chaves Groh, M., Carcedo Cabañas, A. & Sánchez, A. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. En el camino hacia la igualdad salarial*. Lima: Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Maeran, R. & Cangiano, F. (2013). Flow experience and job characteristics: Analyzing the role of flow in job satisfaction. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 20(1), 13-26. <https://doi.org/10.4473/TPM20.1.2>
- Mäkikangas, A. (2018). Job crafting profiles and work engagement: A person-centred approach. *Journal of Vocational Behaviour*, 106, 101-111. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.03.001>

<https://doi.org/110.1016/j.jvb.2018.01.001>

- Nelson, J. A. (2015). Are women really more risk-averse than men? A re-analysis of the literature using expanded methods. *Journal of Economic Surveys*, 29(3), 566-585. <https://doi.org/10.1111/joes.12069>
- Nielsen, K. & Abildgaard, J. S. (2012). The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers. *Work & Stress*, 26, 365-384. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.733543>
- Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo (2021). *Desigualdades entre mujeres y varones en el mercado laboral argentino*. Buenos Aires: Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- Palacios Duarte, P. D., Saavedra García, M. L., & Cortés Castillo, M. del R. (2020). Comparative study of female and male business performance in Mexico: An empirical approach. *Revista Finanzas y Política Económica*, 12(2), 431-459. <https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.v12.n2.2020.3375>
- Pantelli, N. & 2 Urquhart, C. (2022). Job crafting for female contractors in a male-dominated profession. *New Technology, Work and Employment*, 37, 102-123. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12210>
- Paz, J. (2023). Segregación por género en el mercado de trabajo argentino. La importancia de la segmentación laboral y otros factores asociados. *Trabajo y Sociedad*, 40(24), 35-60.
- Phelan, J. (1994). The Paradox of the contented female worker: an assessment of alternative explanations. *Social Psychology Quarterly*, 57(2), 95-107. <https://doi.org/10.2307/2786704>
- Porter, T., Gerhardt, M., Fields, D., & Bugenhagend, M. (2019). An exploratory study of gender and motivation to lead in millennials. *The Journal of Social Psychology*, 159(2), 138-152. <https://doi.org/10.1080/00224545.2019.1570902>
- Powell, G. N., Butterfield, D. A., & Parent, J. D. (2002). Gender and managerial stereotypes: Have the times changed? *Journal of Management*, 28(2), 177-193. <https://doi.org/10.1177/014920630202800203>
- Powell, G. N. (2011a). *Women and men in management* (4th ed.) Los Angeles, CA: Sage Publications Ltd.
- Powell, G. N. (2011b). The gender and leadership wars. *Organizational Dynamics*, 40(1), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2010.10.009>
- Salessi, S. & Omar, A. (2018a). Inventario de flow en el trabajo: Evidencias de validez de estructura interna y criterio. *Avaliação Psicológica*, 17(3), 378-388. <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2018.1703.14741.1>
- Salessi, S. Omar, A. (2018b). Pasión por el trabajo: Evidencias de validez discriminante, predictiva e incremental. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38(3), 1-15. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-37030004752017>

- Salessi, S. (2020). Adaptación de la escala de job crafting: evidencias de validez en el contexto laboral argentino. *Psicodebate*, 20(1), 7-29. <http://dx.doi.org/10.18682/pd.v20i1.939>
- Sánchez-Bayóns, A. (2019). Una historia crítica de sociología del trabajo y de las organizaciones: de trabajadores de cuello azul y blanco a Knowmads & Freeriders. *Misceláneas Comillas*, 77(151), 431-451. <https://doi.org/10.14422/mis.v77.i151.y2019.008>
- Sánchez Cañizares, S., Fuentes García, F. & Artacho Ruiz, C. (2007) La satisfacción laboral desde la perspectiva de género: Un análisis empírico mediante modelos LOGIT Y PROBIT. En Ayala, C. (Comp.), *Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro* (pp.345-357). La Rioja: Universidad de La Rioja Grupo de Investigación FEDRA.
- Sanford Ayres Farina, L., dos Reis Rodrigues, G. & Hutz, C. (2018). Flow and Engagement at work: A literature review. *Psico-USF*, 23(4), 633-642, 2018. <https://doi.org/10.1590/1413-82712018230404>
- Sora, B., Caballer, A., & García-Buades, E. (2018). Validation of a short form of Job Crafting Scale in a Spanish sample. *The Spanish Journal of Psychology*, 21, E51. <https://doi.org/10.1017/sjp.2018.52>
- Soriano, A., Kozusznik, M., Peiró, M. & Demerouti, E. (2021). Employees' work patterns—office type fit and the dynamic relationship between flow and performance. *Applied Psychology*, 70(2), 759-787. <https://doi.org/10.1111/apps.12251>
- Stamarski, C. & Son Hing, L. (2015). Gender inequalities in the workplace: The effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers Psychology*, 6:1400. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400>
- Stollberger, J., & Debus, M. E. (2020). Go with the flow, but keep it stable? The role of flow variability in the context of daily flow experiences and daily creative performance. *Work & Stress*, 34(4), 342-358. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.169>
- Stone, T., Foster, J., Webster, B., Harrison, J., & Jawahar, I. (2016). Gender differences in supervisors' multidimensional performance ratings: Large sample evidence. *Human Performance*, 29(5), 428–446. <https://doi.org/10.1080/08959285.2016.1224884>
- Tabachnick, B., Fidell, L., & Ullman, J. (2019). *Using multivariate statistics*. New York, NY: Pearson.
- Tabassum, N. & Nayak, B. (2021). Gender stereotypes and their impact on women's career progressions from a managerial perspective. *IM Kozhikode Society & Management Review*, 10(2), 192-208. <https://doi.org/10.1177/2277975220975513>
- Tarafdar, M. & Saunders, C. (2022). Remote, mobile, and blue-collar: Ict-enabled job crafting to elevate occupational well-Being. *Journal of*



- the Association for Information Systems*, 23(3), 707-749. <https://doi.org/10.17705/1jais.00738>
- Tavčar, M., & Arzenšek, A. (2019). Flow at work, work satisfaction and big five personality traits among Slovenian primary school teachers. *Management*, 14(2). <https://doi.org/10.26493/1854-4231.14.151-163>
- Tims, M., & Bakker, A. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *South African Journal of Industrial Psychology*, 36, 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajipv36i2.841>
- Tims, M., Bakker, A., & Derks, D. (2012). Development and validation of the Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior* 80,173-186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Tims, M., Bakker, A., & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy– performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 490–507. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2012-0148>
- Tims, M., Bakker, A., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914–928. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>
- Vaca Trigo, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Serie Asuntos de Género, N° 154 (LC/TS.2019/3)*, Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)
- Valet, P. (2018). Social structure and the paradox of the contented female worker: How occupational gender segregation biases justice perceptions of wages. *Work and Occupations*, 45(2), 168-193. <https://doi.org/10.1177/0730888417753048>
- van Wingerden, J., Bakker, A. & Derks, D. (2020). The longitudinal impact of a job crafting intervention. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 107-119. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2016.1224233>
- Vázquez, A., & Urbiola, A. (2014). El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. *Iztapalapa, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 35 (77), 159-189. <http://dx.doi.org/10.28928/ri/772014/aot2/vazqueza/urbiola>
- Wang, X., & Shaheryar (2020) Work-related flow: The development of a theoretical framework based on the high involvement HRM practices with mediating role of affective commitment and moderating effect of emotional intelligence. *Frontiers Psychology*, 11, 564444. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2020.564444>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179- 201. <https://doi.org/10.5465/AMR.2001.437801>
- Wilson, F. (2017). *Organizational behaviour and gender* (2<sup>nd</sup> Ed). London:

Routledge.

- Wikhamn, B. R., & Knights, D. (2013). Open innovation, gender, and the infiltration of masculine discourses. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 5(3), 275-297. <https://doi.org/10.1108/ijge-sep-2012-0041>
- Yan, Q., & Donalson, S. (2020). What are the differences between flow and work engagement? A systematic review of positive intervention research. *The Journal of Positive Psychology* <https://doi.org/10.1080/17439760.2022.2036798>
- Yu, A., & Jyawali, H. (2021). Job crafting as dynamic displays of gender identities and meanings in male-dominated occupations. *Gender Work Organization*, 28, 610-625. <https://doi.org/10.1111/gwao.1260>
- Zhang, L., Lu, H., & Li, F. (2018). Proactive personality and mental health: The role of job crafting. *Psychological Journal*, 7(3), 154-155. <https://doi.org/10.1002/pchj.214>
- Zito, M., Emanuel, F., Bertola, L., Russo, V., & Colombo, L. (2022). Passion and flow at work for the reduction of exhaustion at work in nursing staff. *Sage Open*, 12(2), 1-10. <https://doi.org/10.1177/2158244022109500>



## 8. Emprendedorismo materno en Brasil: una perspectiva de economía feminista

Lisa Biron de Araujo Castro<sup>1</sup>  
Danielle Carusi Machado<sup>2</sup>

### Introducción

A pesar de los avances recientes, las desigualdades de género persisten en el mundo y en Brasil; se pueden observar en las áreas de educación, salud, representación política y en las esferas doméstica y laboral. De acuerdo a datos de la Encuesta Continua por Muestreo Domiciliario (PNAD-C), realizada trimestralmente por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), en el 2º trimestre de 2022, incluso con más escolaridad, las mujeres tenían las tasas de participación laboral más bajas, mayores tasas de desempleo y recibían, en promedio, 2/3 del salario de los hombres<sup>3</sup>.

A pesar de la vasta literatura sobre diferenciales de ingresos en el mercado laboral (Becker, 1971; Arrow et al., 1973; Blinder, 1973; Oaxaca, 1973; Crespo et al, 2004; Barros et al. 2007), hoy en día todavía siguen siendo pocos estudios se dedican específicamente al grupo de mujeres emprendedoras, un grupo de ocupadas con características y relaciones con

---

1 Doctoranda en Economía de PPGE/UFF – email: lisabiron@id.uff.br

2 Profesora asociada de la Facultad de Economía de la Universidad Federal Fluminense – email: dcarusi@id.uff.br

3 Las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral han estado en el elenco reciente de políticas públicas a nivel internacional. En esta dirección, la Agenda 2030, adoptada en septiembre de 2015 por 193 Estados Miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), incluye a las mujeres emprendedoras en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), ambos en cumplimiento del ODS 8, que incentiva la formalización y crecimiento de micro, pequeñas y medianas empresas, y en el ODS 5, que contempla la igualdad de derechos a los recursos económicos, además de incrementar el uso de las tecnologías básicas, en particular las TIC, para promover el rol social de la mujer (Naciones Unidas, 2015).

el mercado diferentes a las trabajadoras en el sector privado y las trabajadoras domésticas.

El análisis es relevante por la importancia de este tipo de negocios para el conjunto de la economía brasileña - en la generación de trabajo e ingreso, nuevas oportunidades de empleo, o incluso como salida frecuente del desempleo<sup>4</sup>. El caso del emprendimiento debe ser explorado desde una perspectiva de género, teniendo en cuenta las múltiples particularidades que diferencian a hombres y mujeres en este tipo de iniciativas: desde las razones para abrir el negocio en sí mismo (“emprendimiento por necesidad”) hasta los ingresos que allí se obtienen. Además, los diferenciales de ingresos entre los empresarios deben analizarse por separado, ya que estas actividades tienen una naturaleza y formas de producción y operación diversas y complejas<sup>5</sup>.

Actualmente, las mujeres representan alrededor de 1/3 del grupo de trabajadores por cuenta propia y empleadores. Están más concentradas en emprendimientos incipientes, con pocos empleados y remuneraciones más bajas, muchas veces fuera de los parámetros legales. Además, se sabe poco sobre un aspecto específico del emprendimiento: la cuestión maternal<sup>6</sup>. Las madres con hijos reconocen, en el espacio privado y productivo, más posibilidades de conciliar trabajo remunerado y reproductivo en trabajos independientes— con refuerzo de normas sociales patriarcales. Para las mujeres, particularmente aquellas con hijos, el emprendimiento puede representar cada vez más alternativas de autonomía, emancipación financiera y conciliación entre el trabajo productivo, reproductivo y doméstico (GEM, 2016). Esta conciliación del trabajo no es necesariamente salu-

---

4 Según el informe GEM (2020), el 88% de los emprendedores iniciales del país manifestaron que la falta de empleo fue una de las razones para desarrollar un emprendimiento, con mayor peso en mujeres que en hombres. El informe también apunta al emprendimiento femenino como algo coyuntural, ya que algunas mujeres inician un negocio personal en momentos de merma de los ingresos familiares, pero luego abandonan la actividad cuando hay una mejora en estos ingresos, además de la mayor implicación de la mujer en el hogar y los cuidados.

5 Por ejemplo, si se comparan puestos formales con trabajos por cuenta propia, la relación productiva y laboral con el mercado son completamente diferentes. En otras palabras, es importante analizar el grupo de mujeres emprendedoras, porque además de ser bastante heterogéneo en cuanto a las características individuales, particularmente al comparar los ingresos y las condiciones laborales de los empleadores y los trabajadores por cuenta propia, también encontramos diferencias en las formas de operación de los negocios, más informales, con menos capital y más flexibilidad horaria.

6 Kleven et al (2018) mostraron que, además de la discriminación ya ampliamente difundida en estudios que se centran en el tema de los ingresos del trabajo, la maternidad es un factor de fuerte influencia en los diferenciales de ingresos en el mercado laboral.

dable, considerando el reforzamiento de las normas sociales patriarcales y la acumulación de responsabilidades que resultan en sobrecarga física, mental y emocional.

El análisis del mercado laboral desde una perspectiva de género ha tenido una amplia difusión, dividiéndose, dentro de la Economía, a grandes rasgos, en dos corrientes principales: la División Sexual del Trabajo, bajo el pensamiento heterodoxo, y la Teoría del Capital Humano, bajo la línea ortodoxa, con estudios sobre la discriminación<sup>7</sup>. El presente estudio, sin embargo, utilizará la economía feminista, cuyo análisis tiene en cuenta los paradigmas de los estereotipos, la discriminación de género y las restricciones sociales. En este sentido, el objetivo principal del artículo es analizar el emprendimiento materno en el contexto de la teoría económica feminista.

Este trabajo se divide en cuatro secciones, incluida esta parte introductoria. La segunda sección presenta brevemente el marco teórico, trayendo la discusión sobre economía feminista, maternidad y emprendimiento. En la tercera sección se presentan los resultados del análisis descriptivo. Finalmente, en la cuarta sección, se realizan las consideraciones finales.

## Abordaje teórico

### Economía Feminista

Los primeros estudios sobre las desigualdades de género en el mercado laboral en Brasil se remontan a la década de 1970, período en el que la presencia de la mujer en el mercado laboral se intensificó debido a las transformaciones económicas, sociales, culturales y demográficas ocurridas en el país<sup>8</sup>. Dichos estudios, señala Bruschini (2007), analizaron el trabajo desde la perspectiva de la producción, sin considerar que el lugar que ocupa la mujer en la sociedad también está determinado por su rol en

---

7 La literatura que busca explicar las disparidades en el mercado de trabajo es vasta, partiendo de la discriminación (Becker, 1971; Arrow et al, 1973; Blinder, 1973; Oaxaca, 1973; Crespo et al, 2004; Barros et al, 2007) y mas recientemente el registro de diferencias en la disposición a competir (Niederle y Vesterlund, 2007; Gneezy et al 2014) o características relacionadas con el area de formación y actuación (Bertrand et al 2010; Reis 2017).

8 Según Melo y Thomé (2018: 32): “se debatió la relación entre feminismos y estudios académicos en relación con la elección de la mujer como objeto empírico y, al mismo tiempo, con el hecho de que había menos interés en estos estudios porque estaban liderados por mujeres”.

la familia. Según la autora, la permanencia de la responsabilidad femenina en las tareas del hogar y el cuidado de los hijos y otros miembros de la familia indica la continuidad de los modelos familiares tradicionales, que sobrecargan a las nuevas trabajadoras, especialmente a aquellas que son madres de niños pequeños.

El término “economía” tiene el elemento “eco” que proviene del griego *oikos* que significa “casa, hogar, domicilio, ambiente”. En su origen, pues, la economía es el arte de administrar bien el hogar. Irónicamente, la economía es la ciencia que invisibiliza precisamente lo que sucede dentro del hogar, considerando únicamente la producción, distribución y consumo de los bienes que suceden fuera de él. Los trabajos de teoría económica que se basan exclusivamente en el *trade-off* entre trabajo y ocio para explicar las elecciones de los individuos son insuficientes para cubrir todas las situaciones posibles que le deparan a la fuerza de trabajo femenina: trabajo doméstico y de cuidados y trabajo por cuenta propia/emprendedora compatible con las tareas domésticas y de cuidado. Sousa y Guedes (2016) señalan que la distribución del tiempo entre el trabajo y la familia es algo más conflictivo y llamativo en la vida de las mujeres, condición establecida por las relaciones sociales de sexo que asignan a las mujeres el rol de cuidadoras familiares y del hogar, y concluyen:

*En general, esto no sucede con los hombres, que tienen la opción entre trabajo y ocio como su contrapartida más habitual. Esta naturalización de los diferentes lugares sociales que deben asumir hombres y mujeres hace que la “opción” de las mujeres sea comúnmente por más trabajo familiar y menos remunerado. Debido a estas atribuciones sociales que delegan en las mujeres el cuidado del hogar, el espacio doméstico se ha convertido en algo común en sus vidas (Sousa y Gedes, 2016: 127).*

De acuerdo a Marçal (2017), se esperaba que todo aquello a lo que se dedicaban las mujeres permaneciera invisible, ya que, para los economistas decimonónicos, el trabajo doméstico, la crianza de los hijos, la limpieza, el lavado y planchado y el cuidado de la familia, tenía “carácter cíclico”. Por tanto, para la ciencia económica, este tipo de trabajo no se solía caracterizar por la producción de bienes tangibles que pudieran ser comprados, intercambiados o vendidos en el mercado: “(la mujer) continuaría siempre con este trabajo, por lo que no era necesario perder el tiempo cuantificando(lo) (Marçal, 2007: 38)<sup>9</sup>. Así, se ocultan las prácticas realizadas en los hogares

---

9 El surgimiento del servicio doméstico como categoría ocupacional rompe un

y como su articulación con el mantenimiento del sistema. En consecuencia, se niega la categoría económica del trabajo no remunerado, para ser excluido en análisis económicos posteriores (Bohn, 2017; Carrasco, 2005). No reconocer o reflejar estas actividades domésticas y de cuidado de personas en las cuentas públicas hace que las políticas públicas no ofrezcan opciones dignas a las mujeres, quienes son las principales responsables de realizar dichas actividades<sup>10</sup>. En este sentido, al negar la especificidad de la mujer en el sistema capitalista, la teoría económica existente hasta el momento es incapaz de explicar la segregación y opresión que experimentan las mujeres en el ámbito económico. La figura de la mujer se equipara al *Homo Economicus*, un individuo representativo racional (e implícitamente) masculino, blanco, educado, de clase media/alta (Olivera et al., 2021)<sup>11</sup>.

En Marx, como señala Bohn (2017), cuando la producción y el intercambio se convierten en la esencia del capitalismo, la cuestión del trabajo no remunerado se plantea como importante para el bienestar de las familias, pero es precisamente por sus características que las mujeres son percibidas como trabajadoras de segundo nivel, porque pueden regresar fácilmente al ámbito tradicional, el hogar, cuando no son demandadas en el ámbito del mercado. Siguiendo la división establecida por Smith, el trabajo doméstico no se reconoce como generador de valor y, al intentar clasificarlo entre productivo e improductivo, se refuerza el concepto de que tales actividades son improductivas, jerárquicamente inferiores a las productivas. De ahí, pues, la noción de trabajo improductivo pasa a no trabajo (Bohn, 2017). Siguiendo a este autor, Marx reconoce el signo de la opresión de las mujeres, pero lo asocia sólo como consecuencia de la propiedad privada y los intereses del capital, sin mencionar que estos factores están adscritos a la esfera de dominación masculina, en el formato de lo

---

poco esa lectura, especialmente en las clases altas, donde el servicio doméstico existe incluso antes del capitalismo.

10 Vale la pena señalar que, de los pocos intentos presentes en la literatura brasileña para medir tal contribución de las tareas domésticas, Melo et al. (2017) estimaron, en 2007 y 2017, que, si se contabiliza en la producción agregada, podría agregar 12% del valor al Producto Interno Bruto (PIB) brasileño. Otro esfuerzo reciente es el de Jesús (2018), cuya tesis doctoral se centró en el cálculo del PIB nacional. A partir de datos de la Encuesta Nacional por Muestreo de Hogares (PNAD) de 2013 y 2016, el autor identificó que, de ser remuneradas, las actividades del hogar generarían el equivalente al 10% del PIB nacional.

11 Hace cincuenta años, Jacob Mincer y Gary Becker comenzaron a estudiar New Home Economics (NHE), una escuela de economía doméstica, en la Universidad de Columbia. Según estos autores neoclásicos, la economía doméstica se definía como la indagación económica de las decisiones que toman los miembros de la familia en relación con cualquier asignación de recursos. Estas decisiones pueden referirse al consumo, la oferta de trabajo, el transporte, la fecundidad o la salud.



que se conoce por patriarcado – la opresión sexual como producto de la economía basada en las relaciones de clase.

Bohn (2017) resume la participación de la mujer en la economía en tres fases distintas: (i) la presencia restringida de la mujer entre los pensadores clásicos, aunque la representación de la esfera de la reproducción no estaba totalmente desligada del sistema de producción; (ii) la invisibilización y normalización de los individuos entre los neoclásicos, en la figura del *homo economicus*; y, finalmente, (iii) el reconocimiento de la necesidad de incorporar a las mujeres en el análisis debido al incremento de su participación en la economía visible, ya sea dentro de la familia en una postura pasiva, o en el mercado laboral, a través de diferenciales salariales y posibles explicaciones del fenómeno.

A partir de la década de 1990, en el ámbito de la teoría económica se consolidó una nueva corriente teórica, la economía feminista (Ferber y Nelson, 1993; Melo y Serrano, 1997; Carrasco, 2005; Barker, 2013; Bohn, 2017; Teixeira, 2018). Si bien las teorías que se encuadran en esta corriente, caracterizada por la interdisciplinariedad, no corresponden a una visión unificada del pensamiento económico, ni a una sola corriente del feminismo, todas critican fuertemente el método de la economía tradicional (*mainstream*, clásica y keynesiana), aportando nuevos conceptos y formas de análisis fuera de la lógica androcéntrica<sup>12</sup>.

El concepto clave para analizar la economía desde una perspectiva feminista es también el de género. De hecho, el común denominador que permite mantener la cohesión en el tratamiento de los más diversos temas, metodologías, enfoques y diseños de investigación que componen el universo de la llamada economía feminista es la introducción en la economía como disciplina de la categoría analítica de género. Ferber y Nelson (1993) comienzan la discusión de la siguiente manera:

‘género’, que no debe confundirse con el sexo biológico, se refiere a la forma en que las sociedades atribuyen el carácter de ‘masculinidad’ o ‘feminidad’ no sólo a las personas, sino también a diversas actividades e incluso conceptos (Ferber y Nelson, 1993: 1).

---

12 La lógica androcéntrica tiende a colocar a los hombres en el centro de las discusiones. Sobrevalora los pensamientos e ideas masculinas, sin tener en cuenta la búsqueda de la igualdad de derechos para las mujeres.

Los estereotipos de género son utilizados para justificar la segregación horizontal<sup>13</sup>, ya que habría “actividades típicamente femeninas” y “actividades típicamente masculinas”. Los “trabajos de hombres” se asocian tradicionalmente a mejores salarios, condiciones de empleo y contratación, garantizando más derechos laborales, mejores remuneraciones y mayor prestigio social (Olivera et al, 2021). Esta relativa desventaja en la inserción sectorial de las mujeres se evidencia con el uso de la analogía de “piso pegajoso”. Se trata de una metáfora canónica utilizada por la economía feminista, que revela el inmovilismo y la precariedad en las condiciones de trabajo (Fernandez, 2019). Las mujeres no pueden ascender a niveles ocupacionales en escalas más altas, permanecen persistentemente en ocupaciones de menor calidad, que se ubican en el “piso” de la distribución del ingreso y las condiciones de trabajo.

Elegimos el enfoque propuesto por la Economía Feminista en este capítulo ya que cuestiona de los conceptos de economía y trabajo, a través de la deconstrucción de las dicotomías que sustentan el pensamiento económico tradicional y la valorización de actividades históricamente invisibles (y feminizadas). Es decir, no sólo se refiere a cuestiones económicas de las mujeres, sino a fenómenos económicos asociados a las mujeres que influyen de diferente manera en hombres y mujeres (Bohn, 2017).

## Maternidad

La literatura reciente señala que las mujeres con hijos tienen más probabilidades de estar en peores condiciones que los hombres en el mercado laboral, ya que siguen realizando la mayor parte del trabajo doméstico no remunerado, lo que reduce las horas disponibles que podrían destinarse al trabajo remunerado (Melo & Thomé, 2018; Oliveira et al., 2021). A las trabajadoras casi siempre se les paga menos que a sus homólogos masculinos, incluso con calificaciones similares. Oliveira et al. (2021) apuntan que esta brecha se justifica por su condición de mujer, particularmente en función de una supuesta inferioridad productiva, causada por su compromiso o dedicación con su propio hogar, que en este capítulo calificamos como “pobreza de tiempo”

Otro componente de este diferencial de ingresos, según los autores,

---

13 Existe segregación horizontal cuando la proporción de mujeres en el número total de personas ocupadas en ella se desvía de la proporción promedio de mujeres en la fuerza laboral en su conjunto. De acuerdo a Ferreira (2004), las profesiones no segregadas son aquellas cuyas tasas de feminización varían entre 20 y 60%.

puede estar asociado a características específicas de la inserción de la mujer en el mercado laboral, que generalmente se da en sectores que registran mayor informalidad, vulnerabilidad y peores condiciones de contratación -como es el caso de las trabajadoras en servicio doméstico, de las cuales aproximadamente el 75% no tienen contrato formal (Fuente: PNAD-C, 2do trimestre de 2022). Melo & Thomé (2018) señalan:

*En el umbral del siglo XXI, las mujeres viven divididas: por un lado, la culpa en relación a las tareas domésticas que se realizan dentro de sus casas, cuidando a los hijos y al marido. Estas actividades, realizadas por las mujeres bajo el velo del amor a su familia y entendidas como una sujeción impuesta por el sexo masculino. (...) El ejercicio de la vida profesional, del deseo de triunfar en la carrera elegida, no era —ni es— el destino social esperado para las mujeres (Melo & Thomé op. cit: 110).*

Según Melo et al. (2007: 436), “el rol femenino basado en la reproducción biológica, con énfasis en la maternidad y en la realización de las tareas del hogar, definía el lugar de la mujer en la esfera privada y, en su contrapunto, el rol masculino en el ejercicio del poder económico en la sociedad esfera pública”. A pesar de los avances en el mercado laboral, reflejados sobre todo en el alto crecimiento de su inserción económica, producto de la expansión de la educación superior y la emancipación social, las mujeres siguen siendo las principales responsables del trabajo doméstico y de cuidados. De hecho, no sólo la composición familiar tiene una fuerte influencia en la inserción de las mujeres en el mercado laboral, sino que también se deben considerar las condiciones socioeconómicas de su entorno. Ramos et al. (2011) presentan evidencia para el caso brasileño donde las familias consideradas potencialmente pobres tienen más probabilidades de tener mujeres en la fuerza laboral. Sin embargo, esta probabilidad de inserción se reduce cuando tienen hijos en edad preescolar.

Un estudio publicado recientemente, con datos de Dinamarca, mostró que la llegada de niños al hogar crea una brecha de ingresos entre hombres y mujeres de alrededor del 20% a largo plazo, siendo desfavorable para su participación en la fuerza laboral, horas de trabajo y salarios (Kleven et al., 2018). Usando el método de descomposición, el trabajo también mostró que la fracción de desigualdad de género causada por las sanciones por maternidad aumentó drásticamente con el tiempo, pasando del 40 % en 1980 a alrededor del 80 % en 2013.

## Emprendedorismo

### *Conceptos generales*

La literatura económica define el término “emprendimiento”, de origen francés “empresedor”, como estar en el mercado, asumir riesgos e iniciar un nuevo proyecto. El término fue utilizado por primera vez en 1725 por el economista Richard Cantillon para referirse a una persona que toma riesgos. Posteriormente, en 1814, la palabra emprendedor fue utilizada por el economista francés Jean-Baptiste Say para identificar “al individuo que transfiere recursos económicos de un sector de baja productividad a un sector de mayor productividad”, enfatizando su importancia para el buen funcionamiento del sistema económico (Chiavenato, 2012: 6). Economistas austriacos como Carl Menger, Ludwig von Mises y Friedrich von Hayek definieron, cada uno en su momento, que el emprendimiento anticipa necesidades futuras e implica no sólo riesgo y toma de decisiones, sino que “conduce a un proceso de descubrimiento de condiciones productivas y oportunidades de mercado” por parte de los propios actores sociales” (Chiavenato, 2012: 6).

En 1850, Joseph Schumpeter definió el emprendimiento como un proceso en el que las innovaciones surgen a través de la “destrucción creativa”, es decir, con la introducción de nuevos productos o servicios para reemplazar los utilizados anteriormente (Chiavenato, *op. cit.*).

Posteriormente, muchos autores han venido discutiendo el emprendimiento en diferentes formas y perspectivas complementarias, cuyas definiciones se señalan para síntesis en el Cuadro 1. A pesar de las diferentes conceptualizaciones, para la presente discusión se considera la siguiente definición de Hisrich (2009).

*El emprendimiento es el proceso de crear algo nuevo con valor, dedicando el tiempo y esfuerzo necesarios, asumiendo los correspondientes riesgos financieros, psíquicos y sociales y recibiendo las consecuentes recompensas de satisfacción e independencia financiera y personal (Hisrich, 2009: 30).*

De acuerdo a lo expuesto en la Tabla 1, no hay mención en las definiciones de emprendimiento femenino –como sí ocurre en la teoría económica, como se menciona en la sección que presenta los conceptos centrales de la Economía Feminista cuando se critica la invisibilización de la mujer en el sistema económico. De esta forma, para Machado, Palhano y

Barros (2002), el emprendimiento es un tema más centrado en el universo empresarial masculino, reforzando los estereotipos culturales que sitúan a la mujer en un papel secundario respecto al mundo laboral, vinculada muy fuertemente a la esfera doméstica. El emprendimiento femenino es entendido como el proceso emprendedor, liderado por una o más mujeres, encaminado a la creación o conducción de sus negocios.

**Tabla 1 – Contribuciones para comprender el emprendedorismo**

Año	Autor	Contribución
1961	McClelland	Identifica tres necesidades del emprendedor: poder, afiliación y éxito (sentirse reconocido). Afirma que: “el emprendedor manifiesta una necesidad de éxito”.
1966	Rotter	Identifica el locus de control interno y externo: “el empresario manifiesta locus de control interno”.
1970	Drucker	El comportamiento del emprendedor refleja una especie de deseo de anteponer su carrera y seguridad financiera y asumir riesgos en nombre de una idea, invirtiendo mucho tiempo y capital en algo incierto.
1973	Kisner	“... identifica y explota los desequilibrios existentes en la economía y está atento a la aparición de oportunidades”.
1982	Casson	“... toma decisiones acertadas y coordina recursos escasos”.
1985	Sexton e Bowman	“... logra tener una gran tolerancia a la ambigüedad”.
2008	Dornellas	“... participación de personas y procesos que, en conjunto, conducen a la transformación de ideas en oportunidades”.
2009	Deger	“... tiene una visión empresarial y no escatima esfuerzos para llevar a cabo el emprendimiento. Tu logro es ver tu idea hecha realidad en tu negocio”.
2012	Brancher	persona responsable de sumar recursos humanos a favor del desarrollo de un negocio o su renovación.
2012	Chiavenato	Tienen una característica fundamental, que es la capacidad de convertir las ideas en acciones en beneficio propio y de la sociedad.
2014	Arantes y Halick	El emprendedor es aquel que tiene una idea y logra llevarla a la práctica.

Fuente: Elaboración propia, adaptado de Chiavenato (2012).

El espíritu empresarial desempeña un papel importante en la remodelación de las economías y las sociedades. Dornelas (2008) destaca la importancia del emprendimiento a nivel mundial, por ejemplo dentro de los cambios que ocurrieron en el mercado financiero, haciéndolo más amplio y generando más competitividad, por el uso de técnicas y conductas más desafiantes para la economía. Según el autor, Estados Unidos, un país capitalista, demuestra ser un gran aliado para la aceptación del emprendimiento, por sus beneficios sobre el empleo. En sus palabras, “el emprendimiento es el combustible del crecimiento económico, generador de empleo y prosperidad” (Dornelas, 2008: 9).

En Brasil, el emprendedorismo comenzó a surgir tímidamente en 1990, con la apertura económica y el advenimiento del neoliberalismo. Según Dornelas (2008: 11) “El entorno político y económico del país no era propicio, y el emprendedor prácticamente no encontraba información que lo ayudara en su camino empresarial”. En la década de 1990, las entidades Sebrae (Servicio Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas) y Softex (Sociedad Brasileña de Exportación de Software) estimulaban y ayudaban brindando oportunidades a emprendedores sin conocimientos (Dornelas, 2008). El emprendimiento también se ha vigorizado con procesos de producción recientes, basados en gran medida en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y la introducción de productos o servicios en nuevos segmentos de mercado, que configuran las estructuras organizacionales. Esta práctica genera oportunidades de trabajo, más ingresos y bienestar (Maritz y Thongprovati, 2010).

En Brasil, se debe distinguir la heterogeneidad de este tipo de negocios de las ocupaciones por cuenta propia y de empleadores. Según el IBGE (2008), “cuenta propia” se define como una persona que trabaja explotando su propia empresa, solo o con un socio, sin tener un empleado y contando, o no. Puede recibir ayuda de un miembro de su hogar en forma no remunerada. El concepto de empleador se define como una persona que trabaja en su propia empresa, teniendo al menos un empleado y contando, o no, con colaboración de otros miembros del hogar. Como se verá más adelante, estas distinciones implican diferencias significativas en los ingresos, debido a las condiciones (precarias o no) de trabajo.

En el caso de Brasil y de gran parte de los países en desarrollo, sin embargo, los “emprendimientos” todavía están muy asociados a los negocios incipientes, al autoempleo y a la informalidad -a pesar de la regulación del Microempresario Individual (MEI)- muchas veces, es concebido como una salida al desempleo. En esta línea, Neri y Fontes (2010: 12) afirman que “la informalidad en Brasil está estrechamente asociada al peso de las

micro y pequeñas empresas, incluido el trabajo por cuenta propia”. Según los autores, gran parte de la población, especialmente los más pobres, se ganan la vida a través de actividades por cuenta propia o en micro y pequeñas empresas. A pesar de abarcar una gama de actividades muy diversas, la mayoría se caracterizan por la falta de registro formal por parte de la empresa y/o del trabajador y por no cotizar a la seguridad social.

### *Emprendedorismo materno*

El emprendimiento femenino aparece en la literatura internacional hace más tiempo que en la investigación en Brasil (Allen & Truman, 1993; Bowen & Hisrich, 1986; Carter & Cannon, 1992; Cromie & Hayes, 1988). Dichos estudios tuvieron su inicio asociado a la preocupación por la motivación, las características de la personalidad y el perfil de los emprendedores, así como las dificultades que enfrentan en la creación de sus empresas. Con el tiempo, la atención se centró en otros aspectos, como las habilidades y el comportamiento de las emprendedoras; el proceso de creación de empresas y los factores que intervienen en su desarrollo y desempeño; y las peculiaridades en el acceso al crédito y capital de riesgo que enfrentan las mujeres emprendedoras (Moore & Buttner, 1997; Gomes et al., 2014; Poggesi, Mari & De Vita, 2015).

La reflexión sobre la construcción social del género en la economía, en particular el espíritu empresarial, comenzó a fines de la década de 1990, tarde en comparación con otras disciplinas científicas. Durante este período, los estudios de gestión y organización adoptaron un enfoque “género neutral” para el espíritu empresarial (Baker et al. 1997), pero las unidades de observación eran en su mayoría emprendedores hombres. De acuerdo a Moore & Butter (1997), hasta principios de la década de 1980 no se sabía casi nada sobre las mujeres empresarias; los estudios sobre emprendimiento se referían casi en su totalidad a los hombres.

Si bien la mayoría de los trabajos analizan el mercado laboral de manera más general, algunos se han centrado en las desigualdades de género entre los emprendedores, considerando que existen ciertas especificidades que los distinguen de los trabajadores en diferentes posiciones (De Mel et al., 2009; Field et al., 2010; Teignier & Cuberes, 2017). Además, la mayor parte de la investigación existente sobre el emprendimiento femenino no se enfoca específicamente en el rol materno, aunque con frecuencia se citan variables familiares. Un enfoque peculiar sobre el emprendimiento

se refiere al “emprendimiento materno”<sup>14</sup>, es decir, mujeres que abrieron negocios después de la llegada de sus hijos.

El artículo de Ekinsmyth (2014) es uno de los pocos trabajos dedicados a este tema. Según la autora, el emprendimiento materno tiene el potencial de ofrecer más opciones para el trabajo de las madres o, en su defecto, reactivar expectativas y arreglos desiguales de roles de género dentro de las familias. Sin embargo, estos negocios no están simplemente (o incluso necesariamente) ubicados en el hogar, sino que se inician y se configuran en torno a su papel en el cuidado de los niños y el hogar.

La particularidad de ser madre y empresaria, según Maritz & Thongprovat (2010), es equilibrar el trabajo y la vida, el logro profesional y personal, aumentar los ingresos y volverse respetada e independiente económicamente. Sin embargo, hay desafíos que enfrentan estas madres emprendedoras, como iniciar un negocio con falta de conocimiento adecuado, limitaciones de recursos, estereotipos de género, oportunidades limitadas para una red equilibrada y, especialmente, conciliar el trabajo en nuevas empresas con las tareas domésticas y el cuidado de los niños. Por ende, este enfoque agrega una dimensión completamente nueva al espíritu emprendedor. La nueva dimensión es la maternidad, donde las mujeres emprendedoras equilibran ambos roles, el de madre y el de emprendedora. “Su motivación es el ‘deseo altruista’ de crear un mejor entorno para su familia y la comunidad en general” (Maritz & Thongprovat, 2010: 7), las madres emprendedoras añaden una nueva dimensión al emprendimiento: la maternidad, en la que no se desvinculan del estereotipo de “madre altruista” por parte de su familia y aportan un elemento adicional: la sobrecarga de trabajo, remunerado o no. En el emprendimiento materno, las mujeres muchas veces pueden desarrollar sus negocios en su propia casa o no.

Sin embargo, analizar las diferencias entre empresarios masculinos y femeninos requiere prestar atención a puntos específicos. Si, por un lado, en el sector formal, la mayor discriminación contra las mujeres puede estar basada en su vida reproductiva; por otro lado, los componentes de discriminación que enfrentan las mujeres empresarias pueden ser diversos y

---

14 El término “*Mumpreneurs*”, de la palabra inglesa “*entrepreneurial mothers*”, fue conceptualizado por Patricia Cobe y Ellen H. Parlapiano hace más de dos décadas. Establecido originalmente con un sitio web llamado *Momprenersonline.com*, es una red exclusiva para mujeres que atrae a más de 7 millones de visitantes al mes (Maritz & Thongprovat, 2010). El sitio incluye una comunidad en línea, blogs, conversaciones animadas en tableros de mensajes, un mercado de productos y servicios exclusivos, artículos, libros y asesoramiento empresarial para que las madres empresarias que recién inician trabajen desde casa.



representados como: barreras al crédito, acceso a proveedores y mercado de consumo. Según el Informe GEM (2016), las mujeres emprendedoras logran establecer nuevos negocios al mismo ritmo que los hombres, pero enfrentan más dificultades para hacer prosperar sus proyectos por razones directamente relacionadas con su género, como una menor credibilidad debido a que el mundo de los negocios se asocia tradicionalmente con los hombres; mayor dificultad de financiación; además de una “dificultad para conciliar las exigencias de la familia y la empresa”. Nordman & Vaillant (2013) señalan que existe una “autoselección” entre las mujeres en sectores en los que pueden combinar actividades domésticas y orientadas al mercado, lo que resulta en un valor agregado 28% menor que el de los hombres.

## Análisis descriptivo

### Desigualdades de género

Dicen Melo & Thomé: “la brecha de ingresos entre los sexos existe en cualquier situación: ya sea en el sector público o privado” (2018: 119). En el grupo de las emprendedoras estos diferenciales son notables, independientemente de su puesto o nivel de formalización. Datos del 2º trimestre de 2022, de la PNAD-C, realizada por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), prueban la persistencia de la responsabilidad de las mujeres en el trabajo doméstico y de cuidados, evidenciada por la crisis pandémica de COVID-19 y los niños fuera de la escuela.

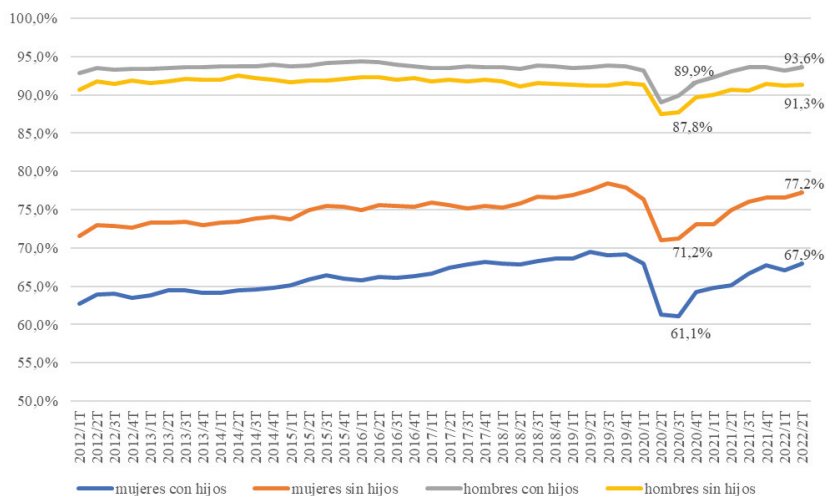
En el segundo trimestre de 2022 cerca de un tercio de mujeres de 25 a 54 años<sup>15</sup> era parte de la población inactiva (no estaban ocupadas ni buscaban trabajo), revirtiendo una tendencia de tres décadas de aumento de la participación femenina en la fuerza de trabajo en Brasil<sup>16</sup>. Esta proporción fue mayor aún en mujeres con hijos, cuya tasa de participación llegó a 61% en el 3er trimestre de 2020, recuperándose a un nivel del 67% en el 4to trimestre de 2020.

---

15 Este grupo etario, también conocido como la edad central, se eligió para excluir a posibles estudiantes o jubilados que podrían estar en la fuerza laboral en ese momento en particular.

16 En el segundo trimestre de 2019, período previo a la pandemia, según datos de la PNADC, alrededor del 53,4% de las mujeres en edad de trabajar participaban en el mercado laboral.

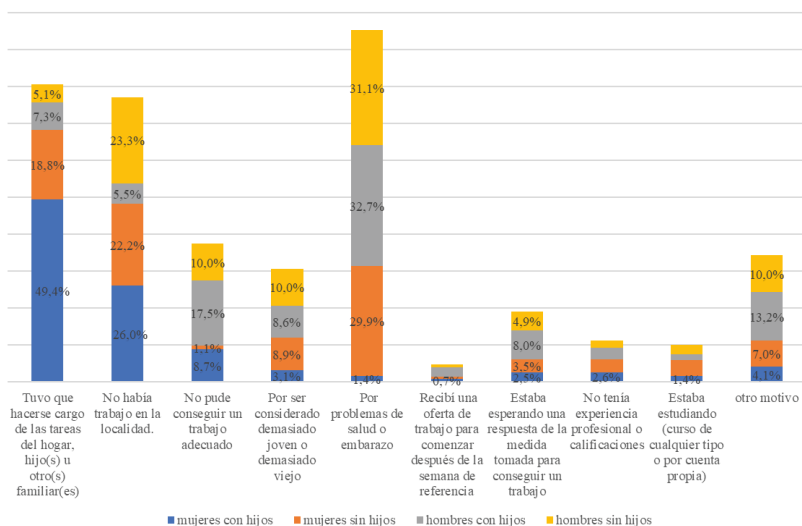
**Gráfico 1. Evolución de la tasa de participación en personas de 25-54 años. Brasil, 2012/1T a 2022/2T**



Fuente: elaboración propia basada en microdatos de la PNAD-C (IBGE)

Como se puede observar en el Gráfico 2, entre los motivos para estar fuera de la fuerza laboral, en el 2º trimestre de 2022, alrededor de 49% de las mujeres con hijos reportaron como principal motivo las tareas del hogar o el cuidado de familiares, mientras que este porcentaje entre los hombres con los niños era sólo el 7%. Otro motivo mencionado por las madres fue la falta de trabajo en el lugar de residencia (26%). Los problemas de salud fueron el motivo más citado por los hombres con o sin hijos (casi 33% y 31%, respectivamente). Estos datos refuerzan una fuerte relación entre la necesidad de cuidar a los hijos y familiares y el motivo de estar fuera de la fuerza laboral, especialmente prevalente entre las madres.

**Gráfico 2. Distribución porcentual de individuos fuera de la fuerza de trabajo, según sexo y motivo. Brasil, 2022/2T**



Fuente: elaboración propia basada en microdatos de la PNAD-C (IBGE)

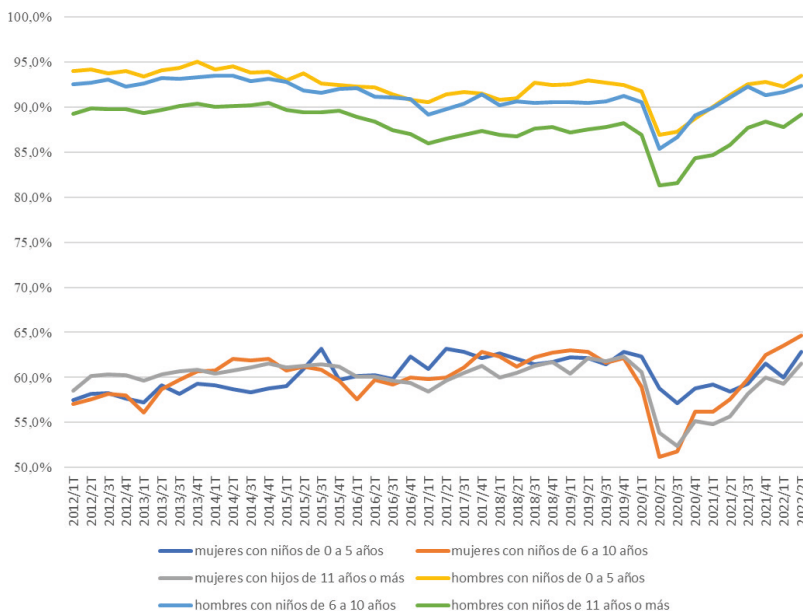
El nivel de ocupación es otro indicador que refleja la heterogeneidad entre hombres y mujeres en el desempeño del mercado laboral como un problema estructural, aún más notorio durante la crisis del COVID-19. Los impactos económicos derivados de la crisis sanitaria revirtieron la lenta recuperación del empleo en Brasil que había tenido lugar desde 2017 y llevaron el nivel de ocupación femenina al 50% en el segundo trimestre de 2020; se trata del valor más bajo de la serie histórica de ocupación femenina analizada, considerando la franja etaria de 25 a 54 años. Para el segundo trimestre de 2022, el nivel de empleo<sup>17</sup> de las mujeres mostró cierta recuperación, pero aún sin alcanzar los niveles previos a la crisis (60%).

En el Gráfico 3 también es posible observar la marcada diferencia en el nivel de ocupación entre las mujeres con o sin hijos en relación con los hombres. Para las mujeres con hijos, el nivel de ocupación no está directamente relacionado con la edad de los hijos, variando mucho a lo largo de la serie. A diferencia de las mujeres, los hombres con hijos tienen una tasa de ocupación ligeramente superior a la de los hombres sin hijos. En el 2do

17 El IBGE define al nivel de empleo como la proporción de personas ocupadas dentro de la población en edad de trabajar (población activa).

trimestre de 2022, los hombres con hijos hasta 3 años tenían un nivel de ocupación superior a los que tenían hijos mayores.

**Gráfico 3. Evolución del nivel de ocupación de individuos de 25-54 años, según sexo y presencia de hijos en el hogar. Brasil, 2012/1T a 2022/2T**



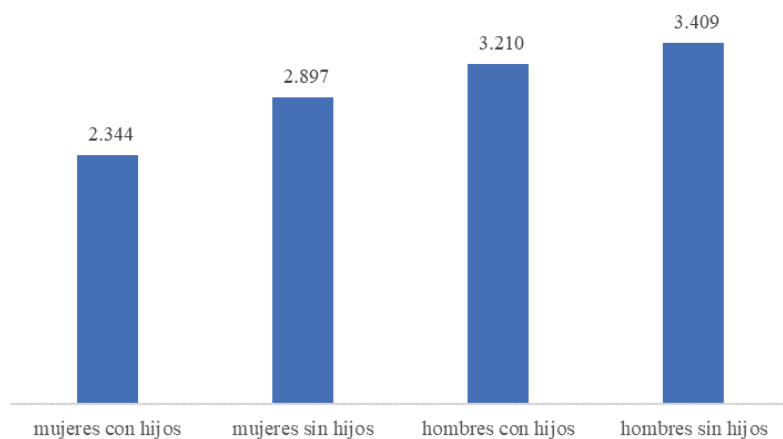
Fuente: elaboración propia basada en microdatos de la PNAD-C (IBGE)

Algunos ejemplos de los impactos de la maternidad se pueden citar como hechos estilizados en Brasil: las mujeres con hijos están menos presentes en el mercado laboral y obtienen ingresos más bajos que los hombres. El Gráfico 4 muestra que, en el segundo trimestre de 2022, hubo una diferencia entre hombres y mujeres sin hijos (-15 %), menor en magnitud si se compara con la diferencia entre hombres y mujeres con hijos (-27 %), mostrando el efecto de la maternidad sobre los ingresos de las mujeres de 25 a 54 años. Este diferencial puede estar relacionado en parte con la denominada pobreza de tiempo, es decir, con el menor tiempo disponible para el trabajo remunerado, en tanto la maternidad exige que las mujeres trabajen más horas en actividades no remuneradas.

Este mayor diferencial también puede estar relacionado con la dis-

criminación en relación con la maternidad, cuando los empleadores juzgan a las mujeres con hijos como menos productivas que otras mujeres u hombres sin cargas de familia. Según un estudio de la Fundación Getúlio Vargas (FGV), casi la mitad de las mujeres que disfrutaron de la licencia por maternidad quedan sin trabajo después de dos años (Machado, 2007)<sup>18</sup>. Según ese informe, la mayoría de los despidos se producen por iniciativa del empleador, pero hay una serie de mujeres que solicitan la renuncia porque el salario no compensa lo que gastan en externalizar el cuidado de los niños (guardería, niñera). En algunos casos, como lo señala la literatura internacional, el autoempleo es una forma de superar esta dificultad.

**Gráfico 4. Remuneración efectiva mensual laboral de individuos entre 25-54 años, según sexo y presencia de hijos en el hogar. Brasil, 2022/2T**



Fuente: elaboración propia basada en microdatos de la PNAD-C (IBGE)

### **Madres trabajadoras por cuenta propia, empleadoras o emprendedoras**

Según datos de la PNAD-C, en el 2do trimestre de 2022, Brasil tenía 29,9 millones de ocupados independientes— de estos, 10,3 millones eran

<sup>18</sup> Estos impactos se conceptualizan aquí como “pena materna” (del inglés: *motherhood penalty*)

mujeres (34,4%). Es evidente el peso de los trabajadores por cuenta propia en este grupo, que suman más de 25,7 millones de personas, es decir, representan el 86% del contingente de ocupados independientes. También vale la pena señalar que estas ocupaciones ya absorbieron aproximadamente un tercio de los 98,2 millones de trabajadores ocupados en Brasil en ese período. Los datos presentados en el Cuadro 2, con información del sector privado<sup>19</sup>, muestran que, en general, el contingente de ocupados con hijos (59,9 millones) era más del doble que los sin hijos (24,7 millones), hecho que puede ser relacionado con la edad de participación en el mercado laboral. Además, se explica que el fenómeno del emprendimiento o auto-empleo materno es notable en Brasil y merece ser destacado: las mujeres con hijos sumaron 7,3 millones, mientras que sus pares sin hijos, 2,9 millones.

La Tabla 1 también presenta cifras de la remuneración mensual efectiva, la proporción de trabajadores informales y el número de horas trabajadas según el puesto en la ocupación y la presencia de hijos en el hogar, datos que muestran la existencia de la pena materna entre las emprendedoras y asalariadas en empresas privadas. En cuanto a los ingresos efectivos, las cifras revelan una profunda desigualdad de ingresos en el grupo de emprendedores, acentuada por las diferencias entre empleadores y autónomos, que, en general, suelen ser agrupados en un mismo segmento. Los autónomos ganan sustancialmente menos que los patrones, y las diferencias se acentúan ante la presencia de niños en el hogar. En promedio, las mujeres independientes con hijos ganan 12,6% menos que aquellas en el mismo puesto sin hijos, y aproximadamente 25% menos que los hombres independientes con hijos. Este diferencial entre hombres y mujeres autónomos es ligeramente superior a la diferencia encontrada entre mujeres y hombres asalariados con hijos (24%).

La informalidad y el número de horas trabajadas también indican la presencia de pena materna entre las mujeres empleadas en el sector privado, especialmente entre las trabajadoras por cuenta propia: el 73% de las madres en esta categoría son informales, es decir, no están inscritas en el Registro Nacional de Personas Jurídicas (CNPJ) y trabajan, en promedio, 33 horas a la semana. Estos números pueden estar relacionados con la búsqueda por parte de mujeres con hijos de trabajos más flexibles para combinar el trabajo remunerado con el no remunerado. Entre las empleadoras ocurre lo contrario, en las mujeres con hijos la informalidad

---

19 No se consideraron los empleados del sector público porque tenían características muy diferentes a las del sector privado. Por lo tanto, en el grupo de “asalariados” sólo se consideraron empleados del sector privado y empleados domésticos.

tiene menor incidencia (casi 14% vs. 16%). Esto destaca la importancia de analizar el colectivo de mujeres ocupadas independientes distinguiendo, cuando sea posible, entre ocupadas por cuenta propia y empleadoras, por sus diferencias en ingresos y otras características, como el grado de informalidad o la intensidad de la ocupación.

**Tabla 2. Distribución absoluta de ocupados, remuneración efectiva mensual, proporción de informales y promedio de horas trabajadas, según categoría ocupacional y presencia de hijos en el hogar. Sector privado, Brasil, 2022/2T**

Cargo en ocupación y presencia de hijos	Número de empleados, en miles	Ingreso efectivo	Proporción de informales	Número de horas semanales trabajadas
total sin hijos				
mujeres asalariadas	6458.37	R\$ 2226.50	33,0%	39
mujeres solas	2569.75	R\$ 1862.24	70,4%	34
mujeres empleadoras	380.46	R\$ 5810.61	16,0%	44
hombres asalariados	8847.52	R\$ 2822.40	29,6%	42
hombres por su cuenta	5628.90	R\$ 2412.15	76,4%	39
hombres empleadores	869.27	R\$ 6967.68	20,3%	46
total con niños				
mujeres asalariadas	17444.89	R\$ 1800.21	35,4%	38
mujeres solas	6406.86	R\$ 1627.72	73,3%	33
mujeres empleadoras	936.05	R\$ 4891.87	13,8%	45
hombres asalariados	21930.35	R\$ 2367.59	29,7%	42
hombres por su cuenta	11108.61	R\$ 2179.10	76,3%	41
hombres empleadores	2050.94	R\$ 6366.12	21,2%	47

Fuente: elaboración propia basada en microdatos de la PNAD-C (IBGE)

## Consideraciones finales

Este artículo propone una discusión sobre el emprendimiento materno en Brasil desde la perspectiva de la teoría feminista. Al igual que con la teoría económica en su conjunto, los trabajos sobre emprendedorismo exploran escasamente las cuestiones de género. La temática de emprendedorismo femenino y materno ha ganado terreno en la literatura extranjera recientemente. En Brasil el tema es todavía poco analizado y, por tanto, muestra su relevancia tanto para el aporte académico como para orientar políticas públicas y programas sociales basadas en la evidencia empírica actual.

A pesar de las pocas referencias existentes hasta el momento sobre el emprendimiento materno, estudios recientes en Brasil han demostrado que para una parte de las madres emprendedoras, el negocio propio es una forma de regresar al mercado laboral. Tanto el fenómeno del emprendimiento, como la maternidad, no deben ser romantizados y ambos encuentran espacios en el mundo del trabajo, ya sea en su modalidad remunerada y precaria o no remunerado e invisible.

El análisis descriptivo para datos recientes de Brasil revela que las mujeres con hijos enfrentan desafíos en el mercado laboral, desde menores niveles de ocupación o ingresos comparados con las que no tienen hijos y los hombres. Además, el emprendimiento en Brasil se expresa principalmente en el trabajo por cuenta propia, que tiene los ingresos más bajos (más allá del trabajo doméstico) y revela desigualdades de género entre los ocupados.

Como estudio futuro se recomienda la investigación cualitativa sobre las fuerzas de *pull* y *push* en el emprendedorismo materno, que pueden ser muy diferentes al “emprendimiento” convencional, cuando esos factores de empuje son cargas familiares, cuya dedicación suele perdurar más que el ciclo económico en el caso de las mujeres. Cuando el autoempleo se moviliza para lograr independencia y atender aspiraciones personales, se lo asimila con fuerzas *pull* o más recientemente calificada como emprendedorismo, fenómeno que suele tener menor vigor en países subdesarrollados.



## Referencias

- Arrow, Kenneth (1973). The theory of discrimination. *Discrimination in labor markets*, 3(10): 3-33.
- Barker, Drucilla K. Feminist economics as a theory and method. En: Figart, D.M.; Warnecke, T. L. (2013). (Eds.). *Handbook of Research on Gender and Economic Life*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Barros, Ricardo Paes de; Franco, Samuel; Mendonça, Rosane (2007). Discriminação e segmentação no mercado de trabalho e desigualdade de renda no Brasil. *Discussion Papers nro. 1288*, Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA.
- Becker, Gary S (1971). *The economics of discrimination*. Chicago and London: University of Chicago Press.
- Bertrand, Marianne; Goldin, Claudia; Katz, Lawrence F (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3): 228-255.
- Blinder, Alan A (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8(4): 436-455.
- Bohn, Liana (2017). Inserção feminina na teoria e na prática: ensaios sob o olhar da economia feminista. *Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Catarina*. Florianópolis.
- Brasil. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: 2012 a 2020.
- Bruschini, Maria Cristina (2007). Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132): 537-572.
- Carrasco, C (2005) La economía feminista: una apuesta por otra economía. En: Vara, M. J. (Coord.) *Estudios sobre género y economía*. Madrid: Akal. pp. 43-62.
- Chiavenato, Idalberto (2012). *Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor*. Barueri, SP: Manole. 4ta ed.
- Crespo, Anna Risi Vianna. Reis, Mauricio Cortez (2004). Decomposição do componente de discriminação na desigualdade de rendimentos entre raças nos efeitos idade, período e coorte. *Encontro da ANPEC*. Natal: ANPEC.
- De Mel, Suresh, McKenzie, David, Woodruff, Christopher. (2009). Are women more credit constrained? Experimental evidence on gender and microenterprise returns. *American Economic Journal: Applied Economics*, 1(3): 1-32.
- Dornelas, José Carlos Assis (2008). *Empreendedorismo: transformando ideias em negócios*. 3. Ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Campus.
- Ekinsmyth, Carol (2014). Mothers' business, work/life and the politics of

- ‘Mumpreneurship’. *Gender, Place & Culture*, 21(10): 1230-1248.
- Ferber, Mariannne; Nelson, Julie. (Ed.) (1993). *Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economics*. 1ª Ed. Chicago: University Press.
- Ferreira, Virgínia (2004). Relações sociais de sexo e segregação do emprego: uma análise da feminização dos escritórios em Portugal. *Dissertação* (Doutoramento em Sociologia) - Sociologia da Produção, do Trabalho e da Empresa, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Ferrito, Bárbara (2021). Direito e Desigualdade – Uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. Editora LTr.
- Field, Erica; Jayachandran, Seema; Pande, Rohini (2010). Do traditional institutions constrain female entrepreneurship? A field experiment on business training in India. *American Economic Review*, 100 (2): 125-29.
- Fontes, Adriana. Pero, Valeria (2011). Desempenho dos Microempreendedores no Brasil. *Revista EconomiA*. Setembro/Dezembro.
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2016). Empreendedorismo no Brasil – Relatório Executivo. Rio de Janeiro: SEBRAE.
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2020). Empreendedorismo no Brasil: 2019 \ Coordenação de Simara Maria de Souza Silveira Greco; varios autores - Curitiba: IBQP.
- Gneezy, Uri; Niederle, Muriel; Rustichini, Aldo (2003). Performance in competitive environments: Gender differences. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(3): 1049-1074.
- Hisrich, Robert (2009). *Empreendedorismo*. Porto Alegre: Brookman.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE (2008). Trabalhadores por Conta Própria Perfil e Destaques: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre. Rio de Janeiro: Pesquisa Mensal de Emprego.
- Kleven, Henrik; Landais, Camille; Søgaaard, Jakob Egholt (2018). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *NBER Working Paper* No. 24219. National Bureau of Economic Research.
- Machado, Cecilia (2007). Women lose jobs after having children. *FGV Annual Report*. Rio de Janeiro: FGV.
- Machado, H. P. V., Palhano, D. Y. M., & Barros. G. V. (2002). Mulheres empreendedoras e tipologias: implicações no campo de estudos do empreendedorismo feminino. *Caderno de Administração UEM*, 10(2): 35-49.
- Marçal, Katrine (2017). *O lado invisível da economia: uma visão feminista*. São Paulo: Alaúde Editorial.
- MARITZ, Alex E THONGPROVATI, Onnida (2010). Motherhood and entrepreneurship: The Mumpreneur phenomenon. *The International*

- Journal of Organizational Innovation* 3(1): Summer.
- Melo, Hildete Pereira; Serrano, Franklin (1997). A mulher como objeto da teoria econômica. In: AGUIAR, Neuma (Org). *Gênero e Ciências Humanas – desafio às Ciências desde a perspectiva das mulheres*. Rio de Janeiro: Ed. Rosa dos Tempos/Record.
- Melo, Hildete Pereira; Considera, Claudio Monteiro; Di Sabbato, Alberto (2007). Os afazeres domésticos contam. *Economia e Sociedade* (Instituto de Economia da UNICAMP) 31: 435.
- Melo, Hildete Pereira; Considera, Claudio Monteiro; Di Sabbato, Alberto (2017). Dez anos de mensuração dos afazeres domésticos no Brasil. En Natália Fontoura & Clara Araújo (org). *Uso do tempo e gênero*. IPEA: Brasília.
- Melo, Hildete; Thomé, Débora (2018). *Mulheres e Poder: histórias, ideias e indicadores*. Rio de Janeiro: FGV Editora.
- Neri, Marcelo C. Fontes, Adriana (2010). *Informalidade e Trabalho no Brasil: Causas, Consequências e Caminhos de Políticas Públicas*. Rio de Janeiro: FGV Social, 34 pp.
- Niederle, Muriel; Vesterlund, Lise (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much?. *The quarterly journal of economics*, 122(3): 1067-1101.
- Nordman, Christophe; Vaillant, Julia (2013). Inputs, gender roles or sharing norms? Assessing the gender performance gap among informal entrepreneurs in Madagascar. Bonn: *Discussion Paper* No. 8046.
- Oaxaca, Ronald (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*: 14 (3): 693-709.
- Olivera, Margarita; Vieira, Clarice; Baeta, Fernanda (2021). Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: uma análise das segregações e discriminações a partir da economia feminista. *Texto de Discussão* Nro. 8. Rio de Janeiro: UFRJ.
- Ramos, L; Águas Ferreira Fortes, M; Furtado Moreira de Souza, L. (2011). Participação feminina na força de trabalho metropolitana: o papel do status socioeconômico das famílias. *Economia Aplicada*, 15(4): 595-611.
- Rede Mulher Empreendedora, RME (2017). *Empreendedoras e seus negócios Perfil do empreendedorismo feminino no Brasil*. São Paulo.
- Reis, M. (2017). Fields of study and the earnings gap by race in Brazil. *Review of Development Economics*, 21(3): 756-785.
- Sousa Passos, L, Guedes Rocha, D. (2016). A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. *Estudos Avançados*, 30 (87): 123-139.
- Teignier, M; Cuberes, D (2017). Gender Gaps in Entrepreneurship and their Macroeconomic Effects in Latin America. *IDB Working Paper* N°

IDB-WP- 848. District of Columbia: Inter-American Development Bank.

Teixeira, M. O (2018). A economia feminista e a crítica ao paradigma econômico predominante. *Temáticas*, Campinas, 26, (52): 135-166.



## 9. Vivencias de profesoras-madres de una institución de enseñanza superior pública en el interior de Paraná, Brasil

Daniele Almeida Duarte<sup>1</sup>,  
 Daniele de Andrade Ferrazza<sup>2</sup>,  
 Hilusca Alves Leite<sup>3</sup>,  
 Katielen Guebarro Ferrareze<sup>4</sup>,  
 Luana Jaime Alves<sup>5</sup>  
 Nicole Fernandes Lucas de Lima Braga<sup>6</sup>

### Introducción

Este capítulo sitúa el debate en torno al trabajo ejercido por mujeres, madres y profesoras de la enseñanza pública superior brasileña. Entendemos que “Trabajar no es solamente producir, sino también producirse a sí mismo” (Dejours & Bègue, 2010: 41). Esa afirmación es fundamental para problematizar la división sociosexual del trabajo, tanto para situar la manera en que opera en lo cotidiano, como para buscar la superación de reflexiones escindidas, en tanto las relaciones de producción no pueden analizarse separadamente de las relaciones de reproducción. De esa mane-

---

1 Profesora Asociada del Departamento de Psicología de la Universidad Estadual de Maringá, E-mail: daduarte@uem.br

2 Profesora adjunta del Departamento de Psicología y del Programa de Posgrado en Psicología de la Universidad Estadual de Maringá, daferrazza@uem.br

3 Profesora adjunta del Departamento de Teoría y Práctica de la Educación de la Universidad Estadual de Maringá, haleite2@uem.br

4 Graduada en Psicología de la Universidad Estadual de Maringá, kaferrareze@gmail.com

5 Graduada en Psicología de la Universidad Estadual de Maringá, jaimealveslu@gmail.com

6 Graduada en Psicología de la Universidad Estadual de Maringá, nicole.flbraga@gmail.com

ra, el sufrimiento en ambas instancias no se encuentra desconectado, esto debe ser reconocido para que ese lastre se convierta en un camino para el enfrentamiento y la transformación de situaciones opresoras y productoras de agravios. Para ese propósito, es necesario reconocer la coextensión que se da a partir del lugar ocupado por la mujer en las relaciones productivas mediante las tesis sociales y de género que atraviesan la sociedad como un todo. Para entender las relaciones productivas y reproductivas de trabajo, nos orientamos por la lectura de Federici (2019) respecto de esas dos esferas. Para la autora, las actividades productivas son aquellas que generan riqueza, son ejercidas en el ámbito público y que, al permitir la acumulación de capital, son consideradas relevantes. Por su parte, se entiende que las actividades reproductivas son aquellas que crean las condiciones para que el trabajo productivo pueda existir, o sea, se refieren a las funciones de cuidado familiar, higiene, alimentación etc. Tales funciones suceden en el ámbito privado en calidad de trabajo invisible y se les han sido históricamente delegadas a las mujeres como funciones de menor importancia.

Se considera aquí la definición de género presentada por Scott (1989), que explica que el concepto se trata de una construcción social que se superpone al cuerpo sexuado. Para la autora, el género se refiere a las relaciones, roles, distinciones, creencias y conductas que van imprimiendo significaciones sobre lo que se denomina hombre o mujer. Así, estas construcciones históricas delimitan las relaciones de género, cuya marca son las desigualdades. De esa manera, los estudios feministas traen una contribución fundamental, pues cuestionan la visión de una clase social hegemónica, constituida en base a la homogeneidad de un trabajador universal (centrado en la figura del hombre, occidental, blanco) en cuanto a conducta, comportamiento y prácticas relacionales que ignoran deliberadamente la dimensión de género y otros marcadores sociales, incluyendo la esfera sexuada del sufrimiento relacionado al trabajo (Molinier, 2013; Hirata & Kergoat, 1994).

Teniendo eso en mente, tratamos de romper con las proposiciones ahistóricas, esencialistas, deterministas y universalizantes que construyen una identidad “mujer” alejada de la diversidad que constituye a las mujeres (Scott, 1995) para acercarnos a una comprensión de mujer atravesada por las pluralidades y por las intersecciones de clase social, etnia-raza, performance sexual, ocupación, etc. (Akotirene, 2018; Crenshaw, 2002).

Bajo esa perspectiva, esta investigación de campo pretende comprender la sobreposición de las actividades que resultan de las combinaciones simultáneas de la maternidad, los quehaceres domésticos y el trabajo en mujeres de una institución brasileña de enseñanza superior pública. Todo

eso teniendo en cuenta que el contexto de la pandemia, marcado por la propagación mundial del Covid-19, transformó la rutina de docentes y alumnos/as, haciendo que pasaran a experimentar nuevos formatos de aprendizaje y diferentes relaciones educativas. Las condiciones de aislamiento y distanciamiento social también provocaron el aumento de la sobrecarga de trabajo de las mujeres que son madres y docentes al mismo tiempo.

De ese modo, buscamos, a partir de la realidad local investigada, exponer indicadores y contextos que pueden interferir en el proceso de salud-enfermedad vivido por docentes, ya que el ámbito profesional y de género del grupo demográfico en escena revela las profundas desigualdades a las cuales está sometido y que producen sufrimiento y formas de subjetivación que expresan esas opresiones. El material de campo nos permite explicitar y examinar esa realidad, con el objetivo de producir elementos que puedan subsidiar planificaciones y prácticas en diferentes ámbitos, combinando acciones técnicas, políticas, administrativas y sociales para generar condiciones rumbo a los avances de una acción compartida, donde se puedan superar las desigualdades de género y otros marcadores sociales subalternizados (Pinheiro, 2009).

### **El trabajo productivo en el espacio de trabajo reproductivo: la intensificación de jornadas catalizada por la actividad remota**

La actividad docente en su dimensión inmaterial es compleja y singular. Centrada en la acción cognitiva y exigiendo múltiples tareas intelectuales de elaboración de contenido y de incontables estudios para las especificidades de la enseñanza y de la investigación, la docencia requiere una inmensa implicación con actividades y personas, la cual no aparece en el resultado inmediato y escapa a la cuantificación de lo que puede verse y contabilizarse. El magisterio superior brasileño, que acumula las actividades de docencia, investigación, extensión (y muchas veces, de gestión), se despliega de modo difuso en una jornada extensa y cuya duración no suele registrarse de modo efectivo. Además, el contacto con los/as alumnos/as requiere de los/as docentes el ejercicio de la dimensión afectiva y relacional, pues se trata de una actividad de enseñanza y aprendizaje que abarca también el campo subjetivo.

En el espacio reproductivo, los quehaceres de la esfera doméstica también despliegan exigencias físicas, cognitivas y afectivas constantes. El trabajo de cuidado se suma a la jornada doméstica, lo que exige un dis-



pendio intenso de energía con el cuidado físico y afectivo de los/as hijos/as (incluyendo el apoyo escolar) y de los demás miembros de la familia. El proceso de trabajo doméstico se caracteriza por la disponibilidad constante de tiempo que las mujeres dedican a los servicios para la familia, supliendo y anticipando las necesidades que garantizan la manutención de la vida diaria. Todo eso es resultado de la división social del trabajo, una tensa “distribución” entre los sexos, basada en el principio de la separación (que entiende que hay trabajo que está destinado a las mujeres, y trabajo que está destinado a los hombres) y en el principio de la jerarquía (el trabajo realizado por el hombre posee más valor que el trabajo realizado por las mujeres) (Kergoat, 2018).

*Para las mujeres, los límites temporales se duplican una y otra vez, el trabajo doméstico y el profesional, la opresión y la explotación se acumulan y se articulan, y es por eso por lo que ellas están en situación de cuestionar la separación entre las esferas de la vida – privada, asalariada, política – que oficialmente rigen la sociedad moderna (Hirata & Zarifian, 2003: 67).*

En ese campo asimétrico, además de vivir la desigualdad de género en distintos espacios, esa tensión permea el trabajo doméstico. La posibilidad de externalizar el trabajo doméstico, delegarlo en terceros cuando la condición financiera es propicia para eso, no soluciona la cuestión que persiste en torno de los quehaceres domésticos y que debería ser objeto de reflexión en los ámbitos públicos, organizacionales, familiares y amorosos. En otras palabras, aunque la inserción de la mujer blanca en el mundo del trabajo haya aumentado a lo largo de los siglos XX y XXI, así como su responsabilidad y su participación económica en el sustento de las familias, ese escenario no resultó en una reducción proporcional de la desigualdad en todos los ámbitos de la vida (Biroli & Miguel, 2014). Cuando el asunto se refiere a las mujeres negras, pardas, aborígenes o pobres, la cuestión se vuelve aún más compleja, dado que han vivido bajo un régimen de esclavitud o de opresión durante siglos e incluso después de la abolición de la esclavitud continuaron, en su mayoría, realizando trabajos subalternizados y asumiendo el trabajo doméstico que las mujeres blancas podían financiar (Davis, 2016).

Federici (2019) confirma esa cuestión al señalar que el trabajo doméstico se trata de un tipo de trabajo no remunerado que ha contribuido con la manutención del capital y de las relaciones patriarcales. Las diferencias de género atraviesan el contexto laboral y, en su mayoría, son tratadas de manera naturalizada. Las mujeres, principalmente las blancas o las

de estratos sociales más altos, han conquistado un amplio espacio en el mundo del trabajo, pero eso no implicó que hayan dejado de ser responsables por el cuidado de los/as hijos/as, o sea, el aumento de mujeres en cargos productivos en el mercado laboral no propició la transferencia o la distribución de las actividades domésticas con los hombres. Como consecuencia de la perpetuación de la cultura patriarcal, la mujer ha pasado a realizar jornadas dobles (o triples) de trabajo (Braga, Araújo & Maciel, 2019). En relación a las mujeres docentes más específicamente, aunque ocupen cargos equiparables a los de los hombres, siguen teniendo que asumir más exigencias que ellos, ya que además de dedicarse a la enseñanza y a la producción académica, necesitan desempeñar funciones de servicios domésticos y de cuidados de los/as hijos/as.

En ocasiones, la demanda de trabajo es tan intensa para las mujeres que llegan al punto de no poder dedicarse al cuidado de su salud física y mental, lo que hace que vivan en situación de sufrimiento psíquico y recurran a asistencia psicológica y psiquiátrica. Esos factores se intensificaron durante el periodo de aislamiento impuesto por la pandemia ocasionada por el virus SARS-CoV-2 y por la resultante necesidad de trabajo remoto<sup>7</sup> para ese segmento profesional.

Si la actividad reproductiva ya no era reconocida como un incremento a la carga de trabajo productivo, con la pandemia, la intensificación y la yuxtaposición de esas actividades, concentradas en el espacio doméstico-familiar resultó en múltiples obligaciones. La dimensión sexual de ese sufrimiento está vinculada a la indisolubilidad de la esfera de la producción-reproducción de la vida que, al poner a las mujeres como las principales o únicas responsables del trabajo reproductivo, hace que la cotidianidad del trabajo necesite ser entendida en esa relación, de modo tal que se pueda analizar su configuración, la manera en que las mujeres manejan las tensiones, encargos, exigencias y responsabilizaciones que les son destinadas. Ese camino es fundamental para entender el proceso de salud-enfermedad-sufrimiento que pueden experimentar muchas mujeres docentes (Oliveira & Nina, 2014).

Partiendo del contexto de la pandemia y de la necesidad de aislamiento social para el control de la transmisión del nuevo coronavirus, investigar acerca de los modos de vida y de trabajo en este nuevo escenario que se ha establecido mundialmente se ha vuelto algo necesario. Con ese propósito,

---

7 En Brasil, el trabajo remoto, teletrabajo o trabajo a distancia se define, según la Ley Nro. 13.467 aprobada en 2017 como la prestación de servicios preponderantemente fuera de las dependencias del empleador, utilizando tecnologías de la información y de la comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo.

nos dedicamos a analizar las relaciones entre familia y trabajo y entre lo profesional y lo personal, así como la manera en que ambas esferas se entrelazan considerando el trabajo docente, el papel de mujer y de madre en la sociedad brasileña actual, la división social y sexual del trabajo, y el proceso mediante el cual todo eso ha ido constituyendo la coyuntura en cuestión.

## Diseño metodológico

Esta investigación exploratoria-descriptiva fue realizada con mujeres, madres, que son docentes en una institución de enseñanza superior (IES) pública de una ciudad del interior de Paraná – región sur de Brasil<sup>8</sup>. Se trata de un estudio empírico, pautado en la perspectiva cuanti-cualitativa (Minayo & Sanches, 2009) que tuvo como objetivo comprender mejor el tema de la maternidad y de la docencia en tiempos de pandemia, de modo a permitir que el fenómeno pueda ser abordado mediante indicadores numéricos, complementados por las percepciones, opiniones e interpretaciones narradas por las mujeres entrevistadas acerca de sus vivencias.

Los criterios de inclusión para participar del estudio fueron los siguientes: 1) ser mujer y madre, 2) ser profesora universitaria y 3) estar realizando, durante el periodo de la pandemia, una o más actividades de enseñanza remota (preparación y ejecución de clases, organización de planes de estudios y contenido didáctico, orientación de investigaciones, participación en actividades administrativas, ejecución de investigaciones, etc.).

La investigación se dividió en dos etapas. En la primera, se invitó a las mujeres que cumplían esos criterios a participar en la investigación pidiéndoles que rellenaran un cuestionario *online* compuesto por seis preguntas abiertas y 39 preguntas cerradas que abordaban los siguientes temas: su perfil socioeconómico, su contexto doméstico-familiar, el trabajo docente y los aspectos relacionados a su salud física y mental en tiempos de pandemia. Posteriormente, se calculó la frecuencia de las respuestas, comparándolas entre ellas y en relación a los objetivos de la investigación. El formulario fue vehiculado por *email* durante el segundo semestre de 2022 y su acceso se dio por medio de *Google Forms*.

---

8 El proyecto fue evaluado por el Comité de Ética en Investigaciones con Seres Humanos, bajo el parecer e4.361.599 y cumple las resoluciones n°510 del 07 de abril de 2016, del Consejo Nacional de Salud de Brasil, las cuales abordan las directrices y normas para la ejecución de investigaciones en las áreas de Ciencias Humanas y Sociales. El Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI) de la primera y segunda etapa del estudio presenta una síntesis de la investigación, explicita las normas de confidencialidad y aclara que la participación es totalmente voluntaria.

La investigación se divulgó mediante una invitación para participar en ella, dirigida a los diferentes Centros de Enseñanza que componen el campus universitario sede y sus extensiones. Después de divulgar el cuestionario *online*, obtuvimos 66 respuestas.

En la segunda etapa del estudio se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas, basadas en un guión temático y realizadas solamente con las docentes universitarias que mostraron interés en participar voluntariamente en las entrevistas al rellenar el formulario divulgado anteriormente. Se llevaron a cabo entrevistas con cinco docentes, de forma individual y por medio de encuentros *online* (*Google Meet*) y presenciales, de acuerdo con las preferencias de las participantes. Se transcribieron todos los encuentros para, posteriormente, proceder al análisis del material de campo.

La sistematización del material se pautó en el análisis de contenido temático propuesto por Bardin (1977), estando subdividida en tres momentos: el preanálisis del contenido de las entrevistas (lectura rápida, al establecimiento de criterios de selección del material, formulación y reformulación de hipótesis y de objetivos); la exploración del material (destacando el proceso de categorización, para el cual se buscaron palabras y expresiones significativas en el texto) y, por último, el tratamiento de los resultados obtenidos y su interpretación, de modo a evidenciar la información relevante. Las discusiones propuestas a partir de esta investigación están fundamentadas en estudios feministas, los cuales hicieron posible la producción de un texto analítico que tuvo como objetivo traer pistas sobre la complejidad que implica la maternidad y el trabajo docente universitario, enfatizando la singularidad de las entrevistadas que relatan sus experiencias acerca de la maternidad, las condiciones de la docencia, la precarización del trabajo y el sufrimiento experimentado en el contexto pandémico.

## Análisis de los resultados

La universidad en la que se realizó la investigación cuenta con un cuadro de docentes compuesto por 758 mujeres (47%) y 838 hombres (53%)<sup>9</sup>. Los datos del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE, 2021) de 2019 muestran semejanzas con la proporcionalidad de género encontrada en la IES estudiada, ya que demuestran que las universidades brasileñas están compuestas por una mayoría de 53,79% de hombres docentes, en comparación a un 46,21% de mujeres profesoras. Aun-

---

<sup>9</sup> Datos facilitados por la Dirección de Personal de la universidad brasileña estudiada el 30 de marzo de 2022.

que los datos nacionales indican un avance lento en el número de mujeres que han asumido puestos de docencia en las universidades brasileñas a lo largo de los últimos diecisiete años<sup>10</sup>, los hombres siguen constituyendo la mayoría de los docentes en el contexto académico-universitario en Brasil (IBGE, 2021).

Esto contrasta, además, con las cifras de matriculación en educación superior de 2019: 29,7% de las mujeres de 18 a 24 años y 21,5% de los hombres en ese mismo tramo etario (IBGE, 2021). Esta disparidad entre el número de alumnas universitarias y docentes investigadoras nos lleva a reflexionar sobre los factores que afectan el acceso, la ascensión y la permanencia de las mujeres en la carrera académica y en la docencia en las universidades.

Partiendo de este panorama, esta investigación, que contó con las respuestas de 66 docentes, obtenidas en la primera etapa, estructuró el análisis los datos en cuatro ejes: (1) observaciones sobre el perfil socioeconómico de las docentes universitarias; (2) la maternidad y el contexto doméstico-familiar; (3) en tiempos de enseñanza remota: condiciones del trabajo docente femenino universitario; y (4) aspectos de la salud física y mental experimentados por mujeres en tiempos de pandemia.

## **Perfil socioeconómico y académico-universitario de las docentes**

En lo tocante a la edad de las participantes, la mayoría (82%) tiene entre 35 y 55 años. Esa información concuerda con los datos sobre el perfil de los/as profesores/as de la enseñanza superior en Brasil, que presentan una mayor proporción de docentes entre las edades de 36 y 52 años (Ferreira et al., 2022).

Entre las encuestadas, la mayor parte se declaró blanca (84%), en comparación a las mujeres que se reconocen como pardas (8%), amarillas (5%) y negras (3%). Los datos nacionales de 2021 muestran que el 47% de la población brasileña se declara parda, el 9,1% negra y el 43% se considera blanca (IBGE, 2022). Cuando se aplica un recorte de raza y de género a la tasa de participación en la fuerza de trabajo, en 2019, el porcentaje de hombres blancos es de 74,1%, y el de hombres negros o pardos de 73,4%. Por su vez, el porcentaje de mujeres blancas es de 55,7% y el de negras y pardas es de 53,5% (IBGE, 2021).

---

10 En 2003, el número de profesoras universitarias era de 43,2%. En 2019, ese porcentaje pasó a ser de 46,8% (IBGE, 2021).

En relación al ámbito universitario en Brasil, el magisterio superior está compuesto por un cuerpo docente mayoritariamente masculino; 53,79% son profesores hombres, y, entre estos, la mayoría son hombres blancos - 76,67% (Ferreira et al., 2022). En ese contexto, se vuelve relevante pensar en los motivos por los que las universidades brasileñas todavía son un espacio privilegiado para la población blanca masculina, aunque el país tenga una población mayoritariamente negra (cerca de 54%), siendo que, de ese porcentaje, 56,1% de las mujeres se declaran negras y pardas. Como destaca Góis (2008), a las mujeres negras les resulta más difícil acceder a estudios universitarios en Brasil y, consecuentemente, enfrentan más obstáculos para conquistar puestos de docentes universitarias, viviendo, así, en condiciones nítidamente inferiores en comparación a las mujeres blancas.

En relación a su estado civil, el 88% de las mujeres que participaron del estudio están casadas o son pareja de hecho, el 9% están divorciadas y el 3% están solteras. En lo tocante al escenario brasileño, de acuerdo con datos del IBGE en 2011, el 57% de los/as brasileños/as con más de 15 años vive en algún tipo de unión conyugal (D'Agostino, 2012). De esa manera, el matrimonio sigue siendo una institución significativa en la definición de las relaciones afectivo-amorosas-sexuales de las docentes universitarias entrevistadas.

Con respecto a la instrucción académico-universitaria, el 61% de las docentes posee doctorado completo, el 29% posdoctorado completo, el 4% maestría completa, el 3% doctorado en curso y el 3% posdoctorado en curso.

En Brasil, las universidades están compuestas por docentes en diferentes regímenes de trabajo que les garantizan contratos efectivos (estatutarios con jornada completa), o regímenes de trabajo temporales (con contratos inestables, por tiempo determinado y con sueldos más bajos). Las diferencias de contratación influyen en la actuación académica profesional, que puede ser desarrollada integralmente por las docentes estables (o efectivas), pero que suponen menos seguridad para el desarrollo de un trabajo largo y duradero para las docentes temporales, aumentando así la precarización de su trabajo. En ese contexto, la investigación muestra que dos tercios (44) de las encuestadas son profesoras efectivas/estatutarias y el resto (12) tiene contratos temporales. Cuando se les pregunta sobre su ingreso mensual familiar, el 46% de las docentes indica que cobra entre cinco y diez sueldos mínimos<sup>11</sup>, el 39% tenía ingresos superiores a diez

---

11 El valor del sueldo mínimo en Brasil, en marzo de 2022, era R\$ 1212, lo que equivale a US\$ 232,61.

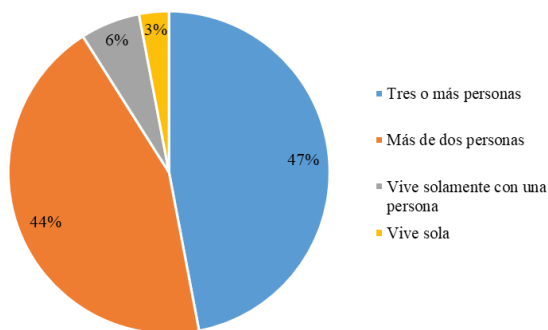
sueldos mínimos y el 15% cobraba entre dos y cinco sueldos mínimos. A pesar de las diferencias en los ingresos familiares, el público compuesto por docentes de la enseñanza superior de nuestra investigación parece privilegiado en comparación a las condiciones de la mayoría de los/as brasileños/as que, según datos del IBGE de 2022, obtiene un ingreso medio de entre uno o dos sueldos mínimos<sup>12</sup> (Cavallini, 2022).

Cuando se les preguntó sobre los cambios en los ingresos familiares totales durante el contexto pandémico, exactamente la mitad de las docentes apuntó haber vivido una disminución de sus ingresos, y la otra mitad consideró que no hubo ningún cambio. Vale destacar que en la coyuntura político-económico brasileña, el trabajar con un público privilegiado de mujeres blancas docentes universitarias escapa a la realidad que aflige a la mayoría de la población del país (63%), que declara haber vivido una reducción de los ingresos familiares en el periodo de la pandemia (*United Nations International Children's Emergency Fund* – Instituto Brasileño de Opinión Pública y Estadística [UNICEF-IBOPE], 2020).

## La maternidad y el contexto doméstico-familiar

Las profesoras que participaron en la investigación respondieron preguntas sobre la cantidad de gente que reside con ellas, según el Gráfico 1, a continuación:

**Gráfico 1: Cantidad de personas que residen en el mismo hogar**

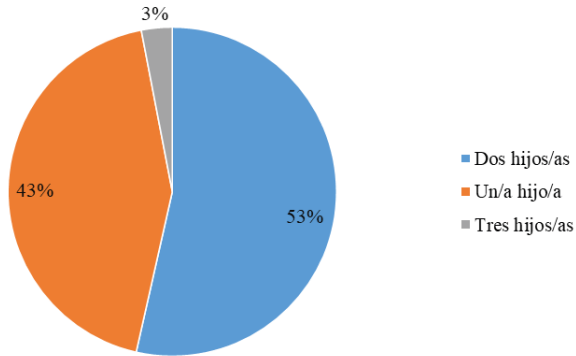


Fuente: elaboración propia

12 Según el IBGE (2022), en el tercer trimestre de 2022, la media de ingresos de los/as brasileños/as gira alrededor de los R\$ 2787, equivalente a US\$ 534,88 dólares americanos (Cavallini, 2022).

Cuando se les preguntó sobre la cantidad de hijos/as que tenían, la mayoría afirmó tener dos hijos/as, seguido de solamente un/a hijo/a y el tres hijos/as, como se muestra en el Gráfico 2.

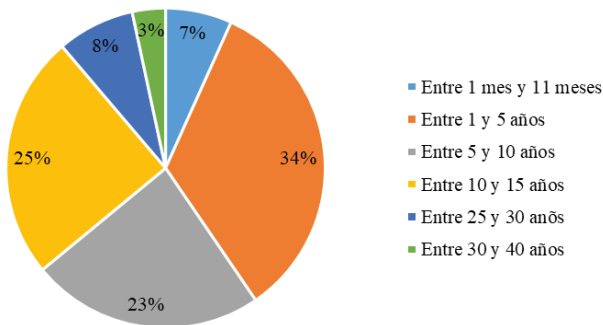
**Gráfico 2: Cantidad de hijos/as**



Fuente: elaboración propia

Con respecto a la edad de sus hijos/as, la distribución se presenta en el Gráfico 3.

**Gráfico 3: La edad de los/as hijos/as**



Fuente: elaboración propia



De esa manera, la mayor parte de las docentes universitarias son madres de niños/as y adolescentes en edad escolar, lo que implica que muchos/as alumnos/as necesitan supervisión y atención por parte de su familia para que puedan desarrollar las actividades escolares, situación esta que se intensificó durante la pandemia, pues los/as niños/as pasaron a estudiar desde sus casas.

La mayoría (73%) respondió que los/as hijos/as en edad escolar asistieron a clases de modo remoto durante la pandemia y el periodo de aislamiento social. En ese contexto, la responsabilidad de supervisar y ayudar a sus hijos/as fue, en el 35% de los casos, compartida con sus compañeros/as, mientras que el 30% respondió que la responsabilidad recaía exclusivamente sobre ellas. Las docentes restantes señalaron que sus hijas/os no necesitaron apoyo escolar. En una investigación reciente, Casagrande et al. (2022, p. 18) destacan que las mujeres que supervisaban la rutina escolar de sus hijas/os en el contexto pandémico se sintieron “desgastadas y estresadas”. Ya Zanello et al. (2022), en una investigación semejante sobre maternidad y cuidados domésticos en la pandemia, apuntan que las mujeres entrevistadas sentían, principalmente, culpa y, al mismo tiempo, rabia, frustración y cansancio por no estar disponibles para apoyar a sus hijas/os con las actividades escolares.

En nuestra investigación, las docentes también señalaron que, en los momentos en que se dedicaban a sus actividades profesionales, el 39% contó con auxilio eventual para cuidar a sus hijos/as, mientras que el 32% afirmó disponer de ese auxilio de forma más continua, y el 12% declaró no haber contado con ninguna forma de asistencia para cuidar a sus familiares<sup>13</sup>. Macêdo (2020: 195) explica que cuidar a hijos/as y encargarse del trabajo doméstico siguen siendo “atribuciones que se relacionan con la maternidad y no con la paternidad, lo que pone en evidencia la división sexual del trabajo en el ámbito doméstico”.

Con relación a la distribución de las actividades domésticas, el 71% de las entrevistadas relató asumir las tareas domésticas en forma compartida, mientras que el 29% dijo que las realizaba en forma individual de otras personas. De acuerdo con esos datos, 52% de las mujeres relata que organizan la rutina de trabajo doméstico en conjunto con otra persona, en contraposición a un 48% que declara que la responsabilidad exclusiva de la organización de la rutina doméstico-familiar recae sobre ellas. En ese mismo sentido, el estudio realizado por Zanello et al. (2022: 6), muestra que

---

13 Además, cuando el tema se refiere a la asistencia de otros miembros, casi 20% (trece) de las docentes entrevistadas señalan que se dedican a familiares que exigen cuidados especiales.

*Aunque la mayoría de las encuestadas habite con un cónyuge o compañero, el 59,1% estuvo de acuerdo en que las tareas domésticas estaban distribuidas de manera injusta entre los miembros de la casa e, incluso cuando eran repartidas, les cabía a ellas la responsabilidad de exigir que se llevaran a cabo (65,7%).*

Un dato llamativo es el referente al aumento del trabajo reproductivo en el contexto de la pandemia, marcado por un 91% de participantes que declararon haber realizado un número mayor de tareas domésticas. Esos datos concuerdan con la investigación realizada por Zanella et al. (2022), en la cual el 88,9% de las mujeres entrevistadas estaba realizando más trabajo doméstico que antes de la pandemia. Como explicitan Casagrande et al. (2022: 19): “la carga sobre las mujeres aumentó con la nueva rutina impuesta en este momento de la pandemia”. También en el contexto pandémico, 44% de las docentes entrevistadas declararon haber despedido a algún profesional que trabajaba en sus casas. Por otro lado, el 81% no contrató a ningún profesional (niñeras, personal de limpieza) para trabajar en sus casas durante el periodo de la pandemia. Como comentan Zanella et al. (2022: 6):

*Probablemente este cambio traído por la pandemia se debe a la pérdida del privilegio de la posibilidad de tercerización de ciertos servicios de cuidado. Sin embargo, si esa redistribución del ejercicio del cuidado puso en cuestión el clasismo y el racismo, tan presentes en nuestra sociedad, por otro lado, no deconstruyó el sexismo, pues fue a las mujeres a quienes esas tareas fueron atribuidas. O sea, los hombres fueron poco o nada cuestionados sobre sus privilegios, ya sean de clase, de raza o de género.*

## **Condiciones del trabajo docente femenino universitario en tiempos de enseñanza remota**

En esta investigación se ha constatado que la mayoría de las docentes actúa enseñando en carreras de grado universitarias (97%), seguidas por el 50% que actúa tanto en niveles de grado como en posgrado. Todas las profesoras, a lo largo de la pandemia de Covid-19 (que exigió medidas de aislamiento social) necesitaron desarrollar sus actividades docentes por vía remota. Según la mayor parte de las profesoras universitarias (59%), la institución no ofrecía soporte para el teletrabajo. La mayoría (85%) relató haber encontrado difícil la ejecución de las actividades docentes remotas, citando problemas relacionados al espacio físico, a los aparatos tecnológicos

cos adecuados para la preparación e impartición de las clases *online* (49%) y a la mala calidad de la conexión doméstica a internet (61%). Sin embargo, es importante destacar que, entre los problemas señalados, aparecen nuevamente cuestiones relativas a la dificultad de organización del tiempo entre actividades domésticas, actividades docentes (76%) y las exigencias maternas en momentos en los que las docentes tenían que dedicarse al trabajo profesional (71%). En una investigación parecida, realizada por Rossi et al. (2022: 17) en el periodo pandémico, las docentes también apuntaron las dificultades que enfrentaron al intentar compaginar las exigencias familiares con el trabajo profesional, destacando que la

*[...] responsabilización de la mujer por las actividades domésticas y por el cuidado de los hijos/as y el bienestar familiar está vinculada a una construcción histórica y cultural de los papeles de las mujeres en esta sociedad, lo que impacta directamente en su ejercicio profesional.*

Además de eso, la mayoría de las docentes (74%) declaró haber notado diferencias en el rendimiento de los/as alumnos/as en relación al contenido transmitido por vía remota. Entre las ventajas de realizar el trabajo de modo remoto, las profesoras citaron la posibilidad de tener más tiempo para sus familias, no necesitar desplazarse hasta la universidad, trabajar con nuevos recursos tecnológicos y contar con mayor flexibilidad y economía de tiempo. Ya entre las desventajas, citaron la poca o ninguna participación de los/as alumnos/as en las clases, el hecho de que los métodos de enseñanza remota resultaban perjudiciales para el proceso de aprendizaje, la dificultad de compaginar el trabajo con las actividades domésticas, la dependencia en relación a recursos de internet, la falta de infraestructura, los problemas para separar las actividades docentes de las actividades doméstico-familiares y la disminución de la sociabilidad.

Aún en relación al contexto pandémico, el 79% de las docentes relató haber retrasado la entrega de algún informe o haber tenido dificultades a la hora de realizar/finalizar algunas actividades académicas, mientras que el 82% notó una reducción en la productividad resultante del contexto de pandemia, lo que incluía obstáculos a la hora de producir investigaciones y publicar artículos científicos. Al comparar la situación de científicos y científicas brasileños/as en la pandemia, Zanello et al. (2022: 6) comentan que “en muchos sectores, accesibles principalmente para hombres de clase social privilegiada, la pandemia se configuró como una oportunidad de impulsar sus vidas laborales y productivas”. El levantamiento de datos realizado por el grupo de investigación *Parent in Science* (2020) muestra que

el contexto pandémico afectó considerablemente la producción académica de las mujeres blancas (con hijos/as) y negras (con o sin hijos/as). Por otro lado, la productividad académica de los científicos (hombres) brasileños no disminuyó. Al contrario, al mismo tiempo que los editores de las revistas científicas observaron una disminución en el número de artículos científicos enviados para publicación por mujeres científicas brasileñas en la pandemia, hubo un aumento del 50% en el envío de manuscritos científicos por parte de los hombres (Caruzo et al., 2020). El acentuado desequilibrio entre los científicos y científicas exagera aún más las disparidades de género que ya son notorias en el contexto académico universitario en Brasil.

Es notorio que las condiciones no son ventajosas para las científicas mujeres y madres en el país, y que el contexto universitario puede ser aún más agresivo y exigente para ellas. En ese sentido, nos llama la atención que el 27% de las profesoras entrevistadas denunció haber sufrido algún tipo de malestar, agresión, acoso o violencia en el ejercicio de su trabajo docente durante el periodo pandémico. Como comenta Kilomba (2019: 51), “la academia no es un espacio neutro y tampoco es solamente un espacio de conocimiento y sabiduría, ciencia y erudición, sino también un espacio de violencia”. También en ese sentido, Almeida (2017) explicita que las universidades son instituciones de reproducción de situaciones de acoso y violencia, lo que puede hacer que se configuren, también, como un ambiente de tensión y de estrés. Entre las violencias presentes en el contexto universitario, se destacan el acoso moral, comprendido como intimidación y descualificación profesional, y el acoso sexual, marcado por invitaciones inapropiadas para encuentros sexuales. A pesar de la dificultad por parte de las alumnas, docentes y técnicas para identificar situaciones de violencia de género en el ámbito académico, una investigación reciente, realizada en 2020, muestra que el 76,2% de las mujeres de universidades brasileñas afirma haber pasado por episodios de acoso en sus ambientes laborales (Gama & Baldissera, 2022).

### **Aspectos de la salud física y mental experimentados por mujeres en tiempos de pandemia**

Las docentes universitarias también pudieron expresarse sobre vivencias relacionadas a su salud física y mental, y relataron haber sentido agotamiento y cansancio (96%), ansiedad (74%), irritación (59%), tristeza y aprehensión (41%), miedo (24%), pereza (17%), etc. Las respuestas de las profesoras no fueron excepción en un contexto pandémico que produjo un sinnúmero de malestares físicos y subjetivos. La investigación reali-

zada por Barros et al (2020) sobre los impactos de la pandemia en 45161 adultos/as entre abril y mayo de 2020 muestra que los/as brasileños/as presentaron sentimientos de tristeza, nerviosismo y alteraciones del sueño. En un sentido similar, Gomes et al. (2021:5) comentan que el contexto pandémico expuso a las profesoras universitarias al llamado “sufrimiento psicoemocional manifestado por agotamiento emocional, nerviosismo, estrés e insomnio.”

La mayoría de las profesoras entrevistadas respondió que no disponía de tiempo en su día a día para dedicarse exclusivamente a ellas mismas (82%), y que ese cuidado se alteró en el contexto de la pandemia, lo que les dejó aún menos horas para dedicarse a ellas mismas (85%). Zanello et al (2022: 7), en una investigación parecida sobre el contexto pandémico, apuntan que casi el 80% de las mujeres entrevistadas se sentían más “cansadas de lo normal” y que ese cansancio estaba relacionado al hecho de que se encontraban siempre disponibles para sus familiares, siendo que el 78% deseaba “tener más tiempo a solas.”

Al preguntarles sobre los cambios entre el antes y el después de su vida o rutina de la pandemia, las docentes mencionaron el aumento de trabajo y de exigencias en las actividades docentes, el exceso de horas dedicadas al trabajo, la disminución de tiempo para dedicarse a la vida familiar, el cansancio excesivo, sensaciones de impotencia, mayor irritabilidad, una disminución de las pausas entre el trabajo, poco descanso, la falta de límites entre la vida profesional y la personal, la reducción de sus horas de sueño, entre otros asuntos relacionados.

En esa perspectiva, al indagar si habían buscado atención psicológica y/o psiquiátrica, el 52% de las profesoras afirmó no haberlo hecho y declaró no haber recibido tratamientos para la salud mental ni antes ni durante la pandemia. Por otro lado, un 14% dijo que, aunque no recibía atención psicológica/psiquiátrica antes de la pandemia, pasó a hacerlo a partir de ese momento. En ese panorama, a pesar de los relatos sobre vivencias de sufrimiento psíquico producido tanto por las condiciones de aislamiento social impuestas por la pandemia, como por la sobrecarga de trabajo en el intento de compaginar las funciones docentes y los quehaceres doméstico-familiares, la mayoría de las entrevistadas siguió sin buscar cuidados de salud mental. Aunque esta investigación no haya indagado sobre las posibles razones de la baja búsqueda de atención a la salud mental, es innegable que, entre otros factores, la ausencia de tiempo para el cuidado de sí haya sido uno de los principales motivos, como señalan Macêdo et al. (2021) en una investigación parecida.

## Vivencias de las docentes universitarias y madres

Conforme fue planeado en la segunda etapa de la investigación, se realizaron entrevistas semiestructuradas, basadas en un guión temático. Con la finalidad de entender el perfil de las docentes participantes en esta etapa del estudio, la Tabla 1 muestra las características más relevantes de las mujeres entrevistadas.

**Tabla 1: Perfil de las participantes**

Identificación	Raza/ color	Estado Civil	Edad	Número de hijos/ as	Edad de los/as hijos/as	Tiempo de docencia
P1	Negra	Pareja de Hecho	35-45 años	1	7 años	10-15 años
P2	Blanca	Casada	55-65 años	2	15 y 20 años	25 años o más
P3	Blanca	Casada	35-45 años	3	6, 8 años y 1 gestación	10-15 años
P4	Blanca	Casada	45-55 años	2	23 y 19 años	15-20 años
P5	Blanca	Casada	35-45 años	1	2 años	5-10 años

Fuente: elaboración propia

En esta muestra, todas las participantes tenían vínculos de trabajo efectivos.

La narrativa de esas mujeres, la cual será presentada a continuación, más allá de obedecer a una elección técnico-metodológica, se vincula al hecho fundamental de que las mujeres puedan asumir el lugar de interlocutoras privilegiadas para señalar necesidades, demandas y situaciones que permitan entender, a partir de sus puntos de vista, cuáles son sus condiciones existenciales y los ideales que se ha de perseguir. Las entrevistas con las profesoras hicieron posible conocer sus singularidades y sus procesos de subjetivación, así como la coyuntura y contexto educacional que las atraviesan, exponiendo las formas en que las mujeres participan en diferentes

espacios, tanto en sus potencialidades como en sus restricciones.

El material transcrito se sistematizó a partir de tres categorías: 1) la rutina de las madres-profesoras, que consiste en relacionar tres dimensiones cotidianas: la docencia, el cuidado de los/as hijos/as y los quehaceres domésticos tanto en el contexto de enseñanza remota en la pandemia como en el periodo de trabajo presencial; 2) los entrelazamientos entre las exigencias de la universidad y el sufrimiento en el trabajo, que objetiva comprender tanto la sobrecarga de la docencia impuesta por la universidad (que resulta en negligencia de las necesidades que poseen como madres), como las posibles situaciones de violencia que afectan a la salud mental en el medio laboral; y 3) sobre políticas públicas y otras estrategias forjadas por las docentes-madres, buscando comprender cuáles son las políticas vigentes en las universidades enfocadas en ese segmento y cuáles serían las políticas necesarias para abarcar las exigencias de esas mujeres y las sugerencias de cambios que surgieron en las entrevistas.

### **La rutina de las madres-profesoras: vivencias cotidianas de enseñanza remota y presencial**

La rutina de trabajo descrita por las participantes permite comprender que las vivencias de sufrimiento y de placer en el trabajo caminan lado a lado. El sufrimiento en el trabajo es evidente en el discurso de la mayoría de las participantes cuando se les cuestiona sobre su rutina laboral, las dificultades vividas durante el trabajo remoto en el contexto pandémico. Al mismo tiempo, el trabajo es visto, en algunos momentos, como promotor de la salud mental, sirviendo como una distracción de otras situaciones que sucedían paralelamente en la vida de las participantes. A respecto del trabajo como fuente de sufrimiento y también de salud mental, los autores Santos-Júnior, Mendes y Araújo (2009 como citado en Leal, Antloga & Carmo, 2017: 1) explican que:

*[...] el trabajo puede ser tanto fuente de sufrimiento psíquico como de salud mental y, además, según los autores, un principio de la psicodinámica del trabajo es que trabajo tiene un carácter estructurador del ser humano, ya que permite la construcción de la identidad mediante el reconocimiento social y la gratificación simbólica derivada por en el trabajo.*

La dimensión del sufrimiento del trabajo es explícita en el discurso de algunas participantes, como es el caso de P1, que declaró que durante

el contexto pandémico la universidad ignoró la subjetividad de la gente. Otro discurso que se asemeja al anterior fue presentado por P2, que dijo que, como la institución “parece no considerar que una tiene vida personal [...]. la gente entra en contacto por *whatsapp* en cualquier momento y lugar, lo que acapara muchas horas de nuestro día”. De manera similar, P3 también citó que en su trabajo “todo el rato hay exigencias, todo el rato hay que responder algo en el *whatsapp* o en el *email*”. La dificultad que la participante notó fue la siguiente: cuando estaba en casa, pensaba que estaba descansando, pero en realidad estaba trabajando. En ese sentido, P3 afirmó que “la rutina te va cansando cuando estás en casa”.

Continuando con el tema del trabajo en el contexto pandémico, P4 menciona su agotadora rutina. Para ella, la rutina fue extenuante, pues en la pandemia sufrió una perturbación emocional tan o más pesada que la física. Relató haber sentido un pánico difícil de poner en palabras en relación a la posibilidad de contagio del Covid-19, y relata haber pasado por un periodo en el cual limpiaba rigurosamente todos los ítems para evitar cualquier tipo de contaminación. En su relato, destacó que reconocía el privilegio que tenía de poder ejercer su profesión en la modalidad de teletrabajo durante la pandemia y, de esa manera, poder resguardarse de los peligros del virus, al contrario que una gran parte de la población brasileña. Sin embargo, al mismo tiempo, también se sintió sobrecargada en el contexto de aislamiento: “Estás escuchando el relato de una mujer blanca, de clase media alta, con un trabajo fijo, con dos hijas en casa [...] el lugar desde el que hablo viene de un cierto privilegio en la sociedad brasileña, y aun así me sentí afectada”. Además, P4 señala: “Casi enloquecí con el exceso de trabajo [...] Me dolía mucho el cuerpo.” Esa misma participante afirmó también haber tenido problemas de insomnio: “siempre dormí muy poco [...], tengo problemas de insomnio, me despertaba a las 6 a.m. y trabajaba hasta las 10 p.m.”

Por otro lado, en relación a la vivencia de placer en el trabajo, la participante P2 mencionó que, en el contexto de la pandemia, estuvo dando clases *online*, tanto por la mañana como por la noche. La entrevistada explicó que, durante ese periodo, pasó por algunos problemas familiares y el trabajo fue un espacio terapéutico para ella: “Al mismo tiempo en te hace sufrir, también es terapéutico [...]. Voy a hacer otras cosas, voy a pensar en otras cosas”. De modo similar, la participante P1 relató que en algunos momentos se enfocaba en tareas relacionadas a su trabajo para desconectar de otras situaciones. En ese sentido, la participante P3 también relató que le gustaba mucho impartir clases, que eso le ayudaba mentalmente.

A lo largo de sus declaraciones, las profesoras destacaron lo difícil



que les resultó compaginar el trabajo exigido por la institución y el cuidado de sus hijos/as. Además, P1 resaltó que “no hay espacio en la universidad para la especificidad de la condición femenina, a la mujer se le exige que tenga el mismo desempeño que el hombre”. Según ella, “una cosa es ser mujer y trabajar porque se tiene una mayor disponibilidad de tiempo. Sin embargo, ser madre y al mismo tiempo trabajar es una tarea compleja, resulta difícil compaginar los diferentes sucesos de la vida personal y la vida profesional”, declaración esta que evidencia la existencia de una división sexual del trabajo. Molinier (2008), al tratar sobre la división sexual del trabajo bajo la perspectiva de la Psicodinámica del Trabajo, aclara que el concepto remite a la:

*[...] idea de que el trabajo es sexuado y, por eso, el sufrimiento y el placer están igualmente marcados por esa condición [...]. Las relaciones sociales entre los sexos también se remiten a relaciones jerárquicas entre los grupos sociales de hombres y de mujeres que, a partir de la manera en que se establecen esas relaciones, se establece una constante tensión en torno al trabajo y sus divisiones. Por lo tanto, para la autora, las diferencias observadas entre las prácticas de los hombres y de las mujeres son socialmente construidas (como citado en Leal et al., 2017: 8).*

La división sexual del trabajo explicitada en el discurso de la participante P1 también está presente en las narrativas de P2 cuando dice que: “La gente soltera tiene condiciones de trabajo diferente a las tuyas [que ya tienes hijos/as, familiar]”. Ambas participantes mencionaron los diversos cambios que sufrieron en el contexto familiar y lo difícil que fue lidiar con ellos. La profesora P1 explicó que, cuando nació su hija, su vida profesional se complicó, se levantaba a las 3 a.m. para poder compaginar el trabajo y los cuidados de la hija. Dormía muy poco. En la pandemia, la situación continuó y la participante refirió que, como la hija estaba en edad escolar, tuvo que ser madre, profesora universitaria, profesora de su hija y coordinadora de un programa, o sea, desempeñó diversas funciones superpuestas. Relató también que hacía su trabajo en los momentos en que su hija estaba durmiendo, como, por ejemplo, durante los domingos de mañana.

Aún a respecto de la temática de la división sexual del trabajo, la docente P3 también relató que, durante el periodo pandémico, sufrió varios cambios en su contexto familiar y experimentó dificultades en el manejo de sus actividades, ya que se incorporaron al ambiente doméstico de la entrevistada parientes mayores que necesitaban cuidados. Además, la participante quedó embarazada, adoptó a dos mascotas y, por eso, le resultó más

difícil organizarse. Para ella, era más fácil organizarse fuera de casa, pues el puesto de trabajo que ocupaba le exigía mucho tiempo y atención. Sin embargo, su condición de gestante le obligaba a trabajar solamente desde casa. La participante es madre de niños/as pequeños/as y explicó que para distraer a sus hijos/as, hubo un aumento del uso de pantallas de aparatos tecnológicos. También contó sobre la introducción de actividades escolares *online* que exigían que los adultos supervisasen a los/as niños/as para que estos cumplieren con las actividades. Al mismo tiempo, resaltó que el trabajo remoto le brindó la posibilidad de pasar más tiempo con sus hijos/as y que, por eso, pudo ajustar cuestiones relacionadas a su educación, además de poder jugar con ellos/as.

Al igual que P3, la profesora P5 también estaba embarazada al principio de la pandemia. En total, estuvo dos años y medio trabajando de modo remoto, ya que cuando se le terminó la licencia maternidad, la pandemia ya había empezado. Para ella, lo más difícil fue conseguir que su hija entendiese que, a pesar de estar en casa, no estaba disponible para ella. Además, también le pareció difícil compaginar los momentos de atender las demandas de su hija con el trabajo. Por eso, organizó su rutina de modo a dedicar el periodo de la mañana a jugar con su hija y, durante la tarde, le pedía ayuda a alguien (a su marido, por ejemplo) para que auxiliase con ello. Aunque en algunos momentos de las entrevistas las participantes refirieron la participación de sus maridos en el contexto doméstico, las funciones de cuidado recaían, la mayoría de las veces, sobre ellas. A respecto de esa imposición que cae sobre la mujer, Molinier (2013) explica:

*[...] se ha constatado que “cuidar no es algo que reposa solamente en la buena voluntad o en la grandeza del alma de quien cuida, sino que presupone condiciones organizacionales concretas” (Molinier, 2008: 6), o sea, más allá de la construcción social que vincula a las mujeres a los aspectos de cuidado y humanización, existe una organización del trabajo que está basada en los patrones conocidos, pero que relega a los hombres y a las mujeres a lugares diferentes (como citado en Leal et al., 2017: 8)*

En ese sentido, Federici (2019: 42) señala que “*la diferencia en relación al trabajo doméstico reside en el hecho de que no solamente se le ha sido impuesto a las mujeres, como también ha sido transformado en un atributo natural de la psique y de la personalidad femenina*”. Bajo esa perspectiva, por no ser una tarea remunerada, la actividad doméstica y de cuidado de personas no es vista como un trabajo, sino como algo supuestamente natural de las mujeres.

A respecto de la vuelta al trabajo presencial, algunas docentes men-

cionaron sentirse aliviadas por el retorno de sus hijos/as a la escuela y a otras actividades. La falta de una red de apoyo, consecuencia de la distancia en relación a la familia de origen, hizo que las participantes buscaran medios que pudiesen aliviar la sobrecarga que sentían al buscar medios de compaginar las exigencias de la carrera profesional con las demandas del contexto doméstico-familiar. P1 dijo que la vuelta a clases le permitió contar con apoyo social, dado que la escuela sirve como red de apoyo para las familias y, consecuentemente, para ella. Las docentes P2 y P5 también contaron que les resultó difícil obtener una red de apoyo y declararon que, cuando volvieron las actividades presenciales, pudieron construirla mediante colegas y actividades fuera de la universidad.

Por otro lado, ese cambio también estuvo acompañado de angustia, como relata una de las participantes. P4 explicó que, durante el primer semestre de 2021, creyó que tendría un síncope del cansancio. La pandemia no daba señales de que iba a mejorar, las muertes aumentaban y P4 observó que quienes sobrevivían padecían secuelas. Poco después, el sector en el que trabajaba retomó las actividades presenciales y sintió miedo, ya que trabajaba junto a otros/as trabajadores/as de la institución (no estaba aislada). La participante relató que, cuando volvió al trabajo presencial, buscaba desinfectar y lavar todo con ayuda de compañeras/os. Intentó tomar las precauciones posibles en relación al Covid-19. Sobre el sentimiento que le provocó ese retorno, ella declaró que: “Somos ciudadanos resilientes, si estás un tiempo en casa, te habitúas a esa atmósfera, a ese ritmo, a la computadora... estás allí. [...] Entrás en un proceso de osmosis, así que, cuando te piden que vuelvas al trabajo presencial, es algo dramático [...]. Yo soy la directora, ¿cómo puedo no dar ejemplo? Por eso, al llegar, me puse a limpiar...”. La participante pautó que también le resultó difícil relacionarse con uno de sus colegas de trabajo, pues esa persona descargaba sus frustraciones por la vuelta al trabajo presencial sobre ella. Por eso, la docente decidió dialogar con ese colega y aclararle que algunas decisiones dependían de diversas relaciones institucionales, y que él tendría que lidiar con ello: “Es como si estuviésemos parados en un semáforo en rojo [...] no se trata de tener o no ganas [...] es una imposición con la que tenemos que saber lidiar y saber administrar”. Dado que ella, además de ser profesora, ejercía una función de liderazgo en un puesto de gestión, se encontraba en la posición de tener que escuchar todas las quejas e intentar hacer un papel de mediación, mediación esta que era importante para el correcto funcionamiento de las actividades en su departamento.

## Entrelazamientos entre las exigencias de la universidad y el sufrimiento en el trabajo

La división del trabajo por género tiene como característica la dedicación de los hombres a la esfera productiva y de las mujeres a la esfera reproductiva, siendo que, simultáneamente, los hombres captan las funciones con valor social más alto (Molinier, 2004). Esa relación se fundamenta de forma jerárquica entre los géneros y, aunque haya habido variaciones en las modalidades de la división sexual del trabajo a lo largo del tiempo y del espacio, es posible encontrar desigualdades en todas las sociedades y en todos los ámbitos sociales (Molinier, 2004). Esas cuestiones están presentes también dentro de la universidad, como pudo ser observado en las entrevistas realizadas.

Aunque las mujeres ocupen puestos equivalentes a los de los hombres, las primeras poseen exigencias mucho mayores, ya que, además de tener que cumplir con las exigencias de su puesto de trabajo, también tienen que dedicarse a los quehaceres domésticos y al cuidado de sus hijos. A veces, la demanda de trabajo es tan intensa que no les sobra tiempo para dedicarse a ellas mismas, a sus necesidades de salud física y mental – lo que las lleva a enfermarse y a recurrir a los servicios de atención psicológica y psiquiátrica. Todos estos factores se intensificaron durante el aislamiento y el trabajo remoto, consecuencias generadas por la pandemia.

De acuerdo con P1, la universidad no piensa en las diferencias existentes entre los individuos, tratándolos a todos como si fuesen iguales, siendo que no lo son. Esa discrepancia de la división sociosexual del trabajo se agrava en el momento pandémico y de crisis, cuando las madres continuaron siendo trabajadoras (sin el auxilio de otras redes de servicio o socio-afectivas en el ámbito del trabajo doméstico y de cuidados) en un momento de emergencia sanitaria que alteró profundamente los modos de vida, trabajo y relaciones. En ese período crítico, no se tomó en cuenta la responsabilidad de los otros papeles que también recaían sobre ellas, o sea, tuvieron que lidiar solas con el hecho de ser madres/cuidadoras, dado que no tuvieron acogida/reconocimiento de la condición singular de ser mujer, madre y trabajadora.

En ese mismo sentido, P2 narra que la IES no parece considerar el hecho de que las profesoras tengan vida personal: la gente entraba en contacto con exigencias en cualquier momento y lugar. Además, la participante agrega que el trabajo académico “se convirtió en una línea de producción, una fábrica, una industria” y, a continuación, afirma que las comisiones internas abrazaron ese productivismo y que el sindicato, en su

percepción, se ha debilitado en la lucha contra este escenario.

De ese modo, la lucha de la condición de la mujer-madre-trabajadora desaparece, se pierde entre los conflictos existentes en la universidad. Esas declaraciones fortalecen la exigencia del productivismo en el ámbito académico y la falta de consideración – o incluso la omisión – de las subjetividades de las vivencias de cada trabajador/a, lo que incluye la determinación del proceso salud-enfermedad-sufrimiento marcado por la relación entre género y trabajo.

El mismo sentimiento fue expresado por P5, que cuenta que su productividad fue prácticamente interrumpida durante el periodo de aislamiento. Se frustró mucho por ello, pues todavía tenía que cumplir los plazos de entrega, para lo cual se esforzó mucho, siempre buscando anticiparse a ellos, por si su hijo/a se enfermaba o por si había algún imprevisto. Mucha gente no conseguía cumplir las exigencias dentro de los plazos debido al agotamiento, relata P5. Ella misma se encontraba tan cansada y privada de sueño que no estaba en condiciones de pensar ni de tener la creatividad mínimamente necesaria para investigar cosas nuevas. El agotamiento también está relacionado a tener que cuidar a un/a niño/a pequeño/a además de encargarse de los quehaceres domésticos y del trabajo académico. Un punto interesante que P5 tocó durante la entrevista fue que incluso la gente actualizada sobre el debate de género no entendía sus vivencias y, por eso, ella no fue capaz de encontrar mucho apoyo en las redes feministas que conocía.

A partir de los relatos expuestos, se puede observar la interrelación entre trabajo y salud, como propone la Psicodinámica del Trabajo. La dinámica intrínseca del contexto de trabajo, caracterizada por la actuación de fuerzas visibles e invisibles, objetivas y subjetivas, psíquicas, sociales, políticas y económicas, puede o no deteriorar ese contexto e influir en las vivencias de cada individuo, transformando el trabajo en un contexto de salud y/o de patologías y de intenso sufrimiento (Mendes, 2007). En lo tocante al trabajo,

*Uno de los sentidos del trabajo es el del placer. Ese placer emerge cuando el trabajo crea una identidad. Cuando permite aprender sobre una manera de hacer específica, cuando permite crear, innovar y desarrollar nuevas formas de ejecutar una tarea, cuando ofrece condiciones de interactuar con los demás, de socialización y de transformación del trabajo. El trabajo, cuando funciona como una fuente de placer (identidad, realización, reconocimiento y libertad), permite que el trabajador se convierta en el sujeto de la acción, creando estrategias con las que pueda dominar su trabajo y no*

*ser dominado por él, aunque eso no siempre sea posible, debido al poder de la organización del trabajo para desarticular las oportunidades de que use esas estrategias* (Mendes, 2007; 51).

De esa manera, es posible observar que las mujeres entrevistadas poseen estrategias propias e individuales para evitar enfermarse. Un ejemplo de ello aparece en el relato de P1, que empezó a practicar capoeira y pilates, además de intentar no trabajar los sábados y domingos. P2 recurrió a los ejercicios de pilates, a caminatas, a idas a cascadas durante el aislamiento y a la psicoterapia para poder lidiar con todos los conflictos intrínsecos de su día a día. Sin embargo, no fue la única que recurrió al apoyo psicológico. La docente P3 relata que, por falta de apoyo de la universidad, acabó buscando un servicio particular.

No obstante, las estrategias individuales no son suficientes para cambiar la realidad del trabajo (Mendes, 2007). P1, por ejemplo, cuenta que, aunque intentase no trabajar durante los fines de semana, hay veces en las que acababa haciéndolo y, en esos casos, trataba de hacer su trabajo docente durante los momentos en que su hijo/a estaba durmiendo. Según ella, el proletariado no tiene tiempo de desconectar, principalmente en el área de la universidad: “no tengo tiempo ni para enfermarme” (P1). Esa situación empeoró en la pandemia, dado que en la actuación presencial existía un margen de atraso en las reuniones. En el contexto *online*, sin embargo, no. En las reuniones presenciales, había un tiempo reservado para conversaciones informales, dedicado a la confraternización entre compañeros, o, en todo caso, uno podía escuchar música de camino al trabajo. Sin embargo, en la modalidad *online*, “nos convertimos en máquinas delante de la computadora” (P1). La participante declara sentir que algunas dinámicas que se construyeron durante la pandemia se mantendrán así, pues atienden los intereses neoliberales.

En lo relativo a la sobrecarga, P3 cuenta que es una cuestión que está cada vez peor, principalmente en las secretarías y direcciones, ya que se están perdiendo muchos/as trabajadores/as que ejercían esas funciones (especialmente porque se jubilan, sin que se les sustituya). De esa manera, los/as trabajadores/es que quedan acaban sobrecargados de trabajo. La participante también relata que la institución debería repensar la organización y la manera en que determinados trabajos son realizados, de modo a reestructurar los procesos internos para que sean más prácticos y automatizados, ya que hay mucha burocracia que no es necesaria y que toma tiempo de trabajo. Según la docente, eso ayudaría principalmente a quien ya tiene hijos/as, porque quien no los/as tiene puede salir del trabajo e ir

a un bar a desconectar, por ejemplo. Sin embargo, esa no es su realidad, y ya hubo casos en que tuvo que hacer tres turnos para poder atender todas las demandas.

Según Mendes (2007: 37), “[...] el sufrimiento surge cuando ya no es posible que haya una negociación entre el sujeto y la realidad impuesta por la organización del trabajo”. Esa es la realidad que puede observarse en el discurso de P2, que, durante la actividad remota, estaba de licencia (concedida por el psiquiatra para poder cuidar a su hijo/a) y que, por eso, dejó de ejecutar las actividades de la IES. En ese contexto, sus colegas fueron comprensivos, pero ella tuvo problemas con la estructura del Estado, dado que es funcionaria pública y, por eso, tenía que pasar por una evaluación a manos del perito responsable, que también estaba funcionando bajo modalidad remota durante la pandemia, lo que causó dificultades con la plataforma digital. Eso le causó a P2 mucha angustia, pues necesitaba solucionar esa cuestión, y en el sector de Recursos Humanos de la IES no constaba que estaba de licencia. De esa manera, además de tener que cuidar a su hijo/a (que estaba pasando por un tratamiento de salud), tuvo que lidiar con toda la burocracia necesaria para formalizar su licencia. En un momento, llegó a estar tan estresada con la situación que llegó a pensar en no optar por la licencia: “si es para estar de licencia así, no la quiero” (P2), ya que, si estuviese seis meses más de licencia, según las reglas, perdería sus beneficios. Además de todo eso, recibió informes negativos por desvincularse de algunos proyectos, por no conseguir entregar lo que necesitaba dentro de los plazos y también por no lograr transmitir a todos lo que estaba viviendo, situación que se acentuaba aún más por el modelo remoto de trabajo en consecuencia del aislamiento. Todos los contratiempos con la burocracia y la política vigente en la universidad, en conjunto con la falta de sensibilidad y de apoyo institucional y de sus pares para lidiar con sus cuestiones personales, puso en riesgo el ascenso de nivel en su carrera docente.

Kergoat (2018: 86) afirma que los “[...] hombres y mujeres siempre están lado a lado, viven juntos y ‘producen vida’ juntos [...]”, sin embargo, aún perduran desigualdades de todos los tipos en esas relaciones construidas. El grupo de los hombres legisla la vida del grupo de las mujeres (permeado por violencias cotidianas – físicas y simbólicas), explotando su trabajo profesional y extorsionando el sobretrabajo (trabajo doméstico) (Kergoat, 2018).

A partir de la constatación de que los hombres imperan sobre la vida de las mujeres en el ámbito profesional, se observa que “ciertos tipos de sufrimiento son masculinos y otros, femeninos. Los unos no son similares

a los otros, porque las situaciones de trabajo que los producen no son las mismas” (Hirata & Kergoat, 1988: 167 citado en Molinier, 2004: 17). Esos tipos de sufrimiento están relacionados a los conflictos entre sujetos y a las limitaciones sufridas dentro de la organización del trabajo, considerando la división del trabajo por género en términos de una dimensión estructural patriarcal que todavía impacta en la relación subjetividad-trabajo. De ese modo, la jerarquía de poder hace que las mujeres estén sujetas a diversos tipos de acoso y de violencia dentro del ambiente laboral, sea de forma velada o explícita.

Durante las entrevistas, las participantes relataron situaciones de vejeción a lo largo de su trayectoria académica, no solamente por la condición de ser mujer, sino también por ser madres o tener la intención de tener hijos/as. A todo eso se le suma la exigencia, directa o indirecta, de cursar un doctorado. La docente P4, por ejemplo, mientras buscaba un supervisor para su doctorado, recibió las siguientes respuestas en una de las entrevistas durante el proceso selectivo: “¿estás casada? Sepárate. ¿Tienes hijas? Abandónalas. Conmigo, funciona así [...]” (P4). Esa situación le sucedió en la condición de alumna, o sea, no solamente las mujeres docentes son víctimas de violencia dentro de la universidad, sino también como alumnas, lo que reitera la lógica sexista que alcanza todos los niveles de la institución. En seguida, la participante afirma que en aquella época no tuvo el discernimiento necesario para denunciar el caso. Sin embargo, en todos los relatos sobre violencia sufrida por las participantes de este estudio, ninguna de ellas menciona haber oficializado una denuncia.

Las relaciones entre trabajadores/as hombre-hombre y hombre-mujer son diferentes. Según P1, quien no recuerda haber sufrido violencia explícita por ser mujer o madre, existen cosas no dichas que se naturalizan en las relaciones de trabajo, como, por ejemplo, los casos en que la miraban mal cuando tenía que llevar a su hijo/a al trabajo por no tener con quien dejarlo/a. Una experiencia más directa de violencia verbal vivida por P5 y una amiga suya ejercida por un compañero de trabajo, se dio durante una discusión en una reunión departamental, estando ambas embarazadas en ese momento. En aquella ocasión, se estaba discutiendo si se le iba a otorgar una licencia especial a un profesor del departamento. En caso de que el profesor hiciese uso de la licencia especial, P5 y su amiga necesitarían distribuir entre ellas las horas necesarias para suplir la falta de ese colega de trabajo. Por eso, votaron contra su salida, ya que la colega de la participante estaba pasando por un embarazo de altísimo riesgo. El profesor estuvo disconforme con los votos en contra de su licencia especial y afirmó no entender el motivo por el cual ambas utilizaran el hecho



de estar embarazadas para justificar la posición que adoptaron, ya que no sabían si conseguirían llevar a cabo la gestación. Esas palabras insensibles y violentas las afectaron intensamente, pero juntas buscaron formas de enfrentar la situación que vivieron. Las dos relataron que se sintieron muy afectadas por las palabras del hombre, que fueron tan chocantes que, en ese momento, no se dieron cuenta de que se trataba de violencia de género. Después de esa constatación, pudieron trabajar juntas para entender la seriedad de la situación.

De modo general, P2 cuenta que, durante el proceso de oficializar la licencia para atender cuestiones personales, contó con el apoyo de sus colegas de departamento. La actual jefatura del departamento también fue muy importante. Ya durante la dirección anterior, relató haber pasado por situaciones de acoso moral, en las cuales no entendía lo que estaba sucediéndole, “fue horrible, traumático, el hecho de que [la jefatura] me gritase” (P2). Además, cuenta que existen muchos prejuicios en relación a la adopción, y que eso también le afectó, pues la gente le preguntaba “¿por qué no adoptas a un bebé?” (P2) en vez de adoptar a un niño más mayor. Ella también notó comentarios dudando si conseguiría compaginar la productividad con la crianza de un/a hijo/a. En contrapartida, P3 declaró nunca haber pasado por ninguna situación de vejación, pero afirmó haber visto varias situaciones “desde fuera”, aunque no le hayan sucedido a ella misma.

A partir de los relatos de las participantes, fue posible identificar que la construcción de la subjetividad y las vivencias de placer y de sufrimiento en el trabajo resultan de las interrelaciones entre sujeto-sujeto, visible-invisible y psíquico-social (Mendes, 2007). Se denota la singularidad de la vivencia de cada mujer, madre y profesora y el contraste en relación a las experiencias masculinas en el ambiente académico, en el cual lo que se les exige a ellas es mucho más intenso, culminando en manifestaciones en las relaciones entre pares, en las cuales se les cuestiona sobre la incompatibilidad de una carrera universitaria con la maternidad. También es apreciable la existencia de vivencias institucionales en las cuales la relación género-trabajo no solamente es ignorada, sino que también es naturalizada en relaciones marcadas por violencia y opresión.

### **Sobre Políticas Públicas y otras estrategias forjadas en el ámbito académico-universitario por las docentes-madres**

En las entrevistas, las palabras “apoyo” y “red de apoyo” aparecieron en diversas ocasiones, evidenciando la importancia de darle una mayor

atención a las políticas públicas enfocadas en las cuestiones de género en el servicio público. Cuando se habla sobre políticas públicas de Atención a la Salud del Trabajador y de la Trabajadora en el servicio público, es necesario hacer un rescate histórico, rememorando que la cuestión de la salud de los servidores públicos aparece en el proceso de construcción del movimiento por la salud del/de la trabajador/a, que tuvo origen en la década de 1980 (Martins et al., 2017). Sin embargo, cuando se trata de cuestiones de género, aún hay mucho camino por delante.

Según Farah (2004), los estudios sobre género empezaron a consolidarse en Brasil a mediados de la década de 1970, en conjunto con los estudios feministas. La autora busca entender cómo las iniciativas del Estado y los programas gubernamentales han buscado modificar el patrón de dominación y subordinación de las mujeres. Todavía, sin embargo, los debates sobre género y políticas públicas son escasos y poco explorados.

Ampliando esa visión y trayendo la discusión al espacio físico de la IES (un lugar que presenta ciertos privilegios por ser una institución de enseñanza con la capacidad de pensar y analizar socialmente las condiciones que la atraviesan a ella y a la sociedad), se pueden abordar algunos avances.

Cuando se cuestionan las necesidades reales de las entrevistadas, en términos de políticas públicas, queda en evidencia el camino que todavía hay que recorrer en términos institucionales. La entrevistada P1 cree que “no hay políticas públicas que atiendan a la madre trabajadora, y lo mismo vale para los padres cuidadores, porque ser cuidador cambia la manera en que uno lidia con el trabajo”.

De la misma manera, se le preguntó a las entrevistadas sobre las políticas públicas que sugerirían en relación a las demandas relativas al género. P1 dijo que su hijo/a “asistió a la guardería de la universidad durante sus primeros cuatro años de vida, lo que era genial, quedaba al lado de donde trabajaba, podía almorzar con mi hija todos los días”. Por ese motivo, opina que las políticas públicas que “reconocen la condición de las madres, padres y cuidadores es importante. Reconocer la singularidad de esas familias, dado que no tienen las mismas condiciones que las familias sin niños/as”. A diferencia de P1, P3 (que vive en otra ciudad y que es profesora en un campus regional de la IES), habla sobre no haber contado con el apoyo de la institución cuando se convirtió en madre, explicando que le hubiera gustado mucho disponer de un lugar a donde pudiese llevar a los niños/as y estar cerca de ellos/as, pero la opción de atención en el ámbito de la educación infantil solamente estaba disponible en el campus Sede.

Sobre la misma temática, P4 evidencia la importancia del apoyo de los centros de educación infantil,

*Hay que mapear a los padres, las nuevas formas familiares, considerar todo eso en la institución. Proporcionar una plaza privativa para que las mujeres amamenten a sus hijos, ya que algunas no se sienten cómodas para hacerlo en espacios públicos, o para hacerles dormir, porque todo eso forma parte de la maternidad, es necesario que haya un apoyo efectivo. Una política, un espacio, en esos moldes, sería algo bueno.*

Durante la investigación, fue posible conocer el proyecto *Parent in Science* (PiS), que surgió en 2016 y que fue fundado por la investigadora Stanisçuaski, vinculada al Departamento de Biología Molecular y Biotecnología de la Universidad Federal de Rio Grande do Sul. El proyecto se creó para visibilizar discusiones sobre el impacto de los/as hijos/as en la carrera científica de mujeres y hombres que desencadenaran cambios concretos en el escenario científico brasileño. En la página web del proyecto<sup>14</sup> se puede acceder tanto a la producción de los/as científicos/as (madres y padres que forman parte del movimiento) como a iniciativas implementadas en todo Brasil. Entre las iniciativas implementadas por el PiS, cabe destacar la Resolución Nro. °9 del 8 de julio de 2021, implementada en la Universidad Federal de Rio de Janeiro que dispone la flexibilización de las actividades de enseñanza y de trabajo remoto temporal o de emergencia en forma excepcional para docentes y técnico-administrativos en su plantel de docentes y alumnos que ejerzan el rol de cuidadores.

La resolución fue construida con base en investigaciones internacionales publicadas en las revistas *Nature* y *Science* sobre “Productividad académica durante la pandemia: efectos de género, raza y parentalidad”, que mostraron una asimetría en la realización del trabajo remoto de docentes hombres y, principalmente, mujeres con hijos/as. A partir de esos datos, podemos comprender la importancia del movimiento en Brasil y de los resultados que fue posible obtener con la actuación de esa pauta.

La información recolectada sobre el proyecto *Parent in Science* permitió identificar la existencia de dos embajadoras del proyecto en la Región Sur de Brasil, dentro de la IES estudiada. En seguida, se estableció contacto con estas dos profesoras embajadoras del PiS por *email* para agendar entrevistas y conocer más sobre el asunto. Durante ese contacto, las embajadoras destacaron que pertenecían a un centro de enseñanza con un número mucho mayor de hombres, tratándose de un área muy masculinizada y, que al entrar en el movimiento *Parent in Science*, surgió una oportunidad de darle voz a las mujeres. Ambas se dedican al estudio y registro de in-

---

14 Disponible en <<https://www.parentinscience.com/>>.

formación de otras instituciones que ya hayan implementado el proyecto, además de participar en reuniones para sensibilizar a la población y de utilizar los datos obtenidos en las investigaciones realizadas por el proyecto para intentar implementar acciones locales. En una conversación con las embajadoras representantes del proyecto en la IES estudiada, fue posible conocer la fuerza de ese movimiento y la manera en que trabajan para recopilar las necesidades actuales de las mujeres, hombres, profesores, profesoras y estudiantes que son madres y padres dentro de la universidad, en términos de políticas públicas a nivel institucional, políticas estas que el movimiento apoya y enriquece con su lucha.

Una de las conquistas del PiS fue la creación, entre 2020 y 2021, del “Programa Amanhã<sup>15</sup>”, que tiene como objetivo principal garantizar la permanencia y la conclusión de la Enseñanza Superior de las alumnas-madres, tanto a nivel del grado como de posgrado, mediante ayuda financiera. Las transferencias fueron financiadas con recaudaciones y de patrocinios de empresas privadas. Las embajadoras relatan que dialogaron con empresas del municipio en el que está ubicada la Universidad de nuestra investigación, con la finalidad de obtener patrocinios o ayudas para auxiliar a esas mujeres que estaban pasando por dificultades financieras y que no conseguían producir académicamente. De esa manera, una empresa pudo atender a un determinado número de madres que eran elegibles según los criterios establecidos. Las embajadoras apuntaron, sin embargo, que no poseen apoyo o recursos provenientes de la rectoría de la Universidad y, por eso, buscan patrocinios fuera de la institución. Aunque hay intentos de avanzar en términos institucionales, el tema permanece estancado en el debate interno, no consigue ascender como pauta política para la búsqueda de salidas colectivos.

Durante las entrevistas con las participantes de la investigación, se divulgó el trabajo del proyecto *Parent in Science* como forma de fortalecer el movimiento internamente. Muchas de las participantes declararon no saber de la existencia del proyecto ni tampoco, consecuentemente, de la presencia de los/as embajadores/as en la IES. La información sobre el proyecto despertó interés entre las participantes y todas lo consideraron relevante. Durante las entrevistas, las embajadoras citaron que la lucha del movimiento en la IES continua y demostraron el deseo de ampliarlo, además de afirmar que esperan alcanzar a representantes de todos los centros de enseñanza en el grupo de madres. Por ese motivo, su divulgación es imprescindible.

---

15 “Programa Mañana”

## Consideraciones finales

Mediante esta investigación, que permitió explorar el día a día de madres-profesoras, exponiendo sus rutinas doméstico-familiares, así como las especificidades de la universidad, las relaciones de género y el sufrimiento en el trabajo en la coyuntura brasileña, fue posible identificar, en las necesidades y anhelos de las mujeres, como operan las divisiones sexual y social del trabajo, las cuales se exacerbaban y producen modos de sufrir y resistir. Entender esas vivencias y las significaciones que esas mujeres les dan en relación a la categoría profesional estudiada, es fundamental para orientar acciones institucionales y pautar políticas y programas que enfrenten de manera sistemática esas desigualdades.

Esta investigación, aunque se basa en un recorte específico (que sitúa una categoría profesional en una IES del sur de Brasil), no deja de ser relevante para avanzar en estudios de género y otras temáticas similares. Esto tiene por meta incitar la producción de indicadores e información sobre los diferentes contextos sociales donde están insertas las mujeres, considerando la dinamicidad de las interacciones de los aspectos singulares, socio-sexuales, de clase, de raza, de sexualidad y otros marcadores sociales de la diferencia. Identificar las tensiones, discordancias y contradicciones es una acción que hay que desempeñar con urgencia, en diferentes instituciones, para que se puedan combatir todas las opresiones y violencias contra las mujeres. El reconocimiento de las particularidades y subjetividades de los grupos según género todavía necesita avanzar, especialmente para orientar los principios fundamentales de políticas y acciones locales y ampliadas que busquen actuar con el fomento, prevención y atención (por medio de una red de servicios, planes, programas, líneas de cuidado que intervengan directamente en la génesis de las determinaciones sociales del proceso de sufrimiento y enfermedad de ese segmento). En resumen, todavía se trata de reconocer a las mujeres como sujetas de derechos y necesidades específicas y de la justicia social como algo que debe ser efectivizado en la sociedad democrática (Souto, 2008; Silveira et al., 2019).

La perspectiva de la integralidad en salud, como fue señalado a lo largo del texto, no solamente requiere atención y redes de cuidado atentas a las relaciones de género, sino que también se desdobra en la propia dimensión de la ciudadanía. Todo eso pone en escena el desafío de conocer y situar las condiciones de existencia de la mujer a partir de su día a día, de sus actividades, como “en los lugares de trabajo de la mujer [...]. Hay cuestiones de orden intersubjetivo que se reflejan más allá de lo visible en el proceso y en el ambiente de trabajo y que incluyen procesos sociales,

históricos, económicos y culturales en el día a día de la mujer” (Oliveira & Nina, 2014: 1169).

Los resultados también permiten identificar movimientos de resistencia y de organización local, aunque aún estén desarticulados e incluso sean desconocidos por las propias participantes de esta investigación, lo que pone en escena el desafío de articular pautas y luchas en el seno de los movimientos sociales, institucionales y políticos que reconozcan el género en sus especificidades o en sus cruces con los demás frentes. Iniciativas tales como foros, eventos y espacios colectivos dialógicos y participativos dentro de la IES pueden constituirse, por ejemplo, como importantes dispositivos para ese encuentro de fuerzas y movilizaciones de mujeres. Las diferentes formaciones y actuaciones de las participantes de este estudio son factores fructíferos para visibilizar, en los ámbitos institucional-universitario y social, acciones políticas que permitan la construcción de otros parámetros sociales, culturales y económicos en conjunto con la comunidad en donde trabajan. En ese sentido, identificar los agravios derivados de las asimetrías de la división social y sexual del trabajo aún se presenta como un desafío, tal y como apuntan Oliveira e Nina (2014).

Con ese fin, se reafirma la defensa amplia, intransigente y consistente, por parte de todos/as, de la sociedad brasileña del Estado Democrático de Derecho, que en los últimos siete años ha sufrido ataques continuos, siendo la dignidad de la mujer y sus derechos los primeros a ser amenazados y destituidos. De esa manera, la lucha por el derecho a la salud, a la ciudadanía y a la dignidad debe ser renovada y vivida en los espacios de existencia: casa, trabajo, escuelas, comunidades, calles... La integralidad en la salud requiere también articular diferentes disciplinas, campos de saberes y, de manera indisociable, ética, estética y política. De ese modo, la superación de las desigualdades de género requiere, necesariamente, la transformación de las condiciones de vida, de las relaciones y existencias de toda la población, en dirección a intercambios más solidarios y más igualitarios en el ámbito productivo y reproductivo, más allá del escenario pandémico.

## Referencias

- Akotirene, C. (2018). *O que é interseccionalidade?* (Feminismos Plurais). Belo Horizonte, MG: Letramento: Justificando.
- Almeida, T. M. C. (2017). Violências contra mulheres nos espaços universitários. In: Stevens, C. et al. (org.). *Mulheres e violências: interseccionalidades*. Brasília, DF: Technopolitik.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. São Paulo, SP: Edições 70.
- Barros, M. B. A., Lima, M. G., Malta, D. C., Szwarcwald, C. L., Azevedo, R. C. S., Romero, D., Souza Júnior, P. R. B., Azevedo, L. O., Machado, I. E., Damacena, G. N., Gomes, C. S., Werneck, A. O., Silva, D. R. P., Pina, M. F., & Gracie, R. (2020). Relato de tristeza/depressão, nervosismo/ansiedade e problemas de sono na população adulta brasileira durante a pandemia de COVID-19. *Epidemiol. Serv. Saúde*, 29(4). Recuperado de <https://www.scielo.br/j/ress/a/nFWPcDjfnCLD84Qx-7Hf5ynq/>
- Biroli, F. & Miguel, L. F. (2014). *Feminismo e Política*. São Paulo, SP: Boitempo.
- Braga, N. L., Araújo, N. M., & Maciel, R. H. (maio-ago, 2019). Condições do trabalho da mulher: Uma revisão integrativa da literatura brasileira. *Psicologia: Teoria e Prática*, 21(2): 211-231.
- Caruzo, M. B. R., Ramalho, M. O., Philipp, J., & Bragagnolo, C. (2020). Maternity, science and pandemic: an urgent call for action!. *Hoehnea*, 47(1). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/2236-8906-81/2020>
- Casagrande, L., Incerti, T. G. V., & Freitas, L. B. ( set 2021 - abr 2022). “Tá estressante demais”: impactos da pandemia do coronavírus na vida das mulheres. *Revista Feminismos*, 9(3), 10(1). Recuperado de [www.feminismos.neim.ufba.br](http://www.feminismos.neim.ufba.br)
- Cavallini, M. (2022). 7 em cada 10 trabalhadores ganham até dois salários mínimos, mostra levantamento. *G1*. Recuperado de <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/11/23/7-em-cada-10-trabalhadores-ganham-ate-dois-salarios-minimos-mostra-levantamento.ghtml>
- Crenshaw, K. (2022). Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista Estudos Feministas*, 10(1).
- D’Agostino, R. (2012). Maioria dos brasileiros é solteiro, mas 57% têm algum tipo de união conjugal. Portal G1. Recuperado de <https://g1.globo.com/brasil/noticia/2012/09/maioria-dos-brasileiros-e-solteiro-mas-57-tem-algum-tipo-de-uniao-conjugal.html#:~:text=N%C3%BAmeros%20do%20Instituto%20Brasileiro%20de,todas%20as%20regi%C3%B5es%20do%20pa%C3%ADs.>

- Davis, A. (2016). *Mulheres, raça e classe*. São Paulo, SP: Boitempo.
- Dejours, C., Bègue, F. (2010) *Suicídio e trabalho: o que fazer?* Brasília: Paralelo 15.
- Farah, M. F. S. (2004). *Gênero e Políticas Públicas*. Florianópolis, SC: Estudos Feministas.
- Federici, S. (2019). *O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. Trad. Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante.
- Ferreira, E. M., Teixeira, K. M. D., & Ferreira, M. A. M. (2022). Prevalência racial e de gênero no perfil de docentes do ensino superior. *Revista Katálysis*, 25(2): 303-315.
- Gama, F., & Baldissera, M. (2022). Violências contra mulheres em universidades brasileiras: escrachos, denúncias e mediações. In: Almeida, T. M. C. & Zanello, V. *Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e Latino-americanas*. OAB Editora, pp. 325- 355.
- Gois, J. B. H. (2008). Quando raça conta: um estudo de diferenças entre mulheres brancas e negras no acesso e permanência no ensino superior. *Revista Estudos Feministas*, 16 (3): 743–768. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2008000300002>
- Gomes, N., Carvalho, M. R. S., Silva, A. F., Moita, C. E., Santos, J. R. L., Couto, T. M., Carvalho, L. C., & Almeida, L. C. G. (2021). Saúde mental de docentes universitários em tempos de covid-19. *Saúde sociedade*, 30(2). Recuperado de <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/dnj4CRy6x-Hm3VMzsYy6QJ9c/?lang=pt>
- Hirata, H., & Kergoat, D. (1994) A classe operária tem dois sexos. *Estudos feministas*, 2(3): 93-100. Recuperado de <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16291/14832>
- Hirata, H., & Zarifian, P. O conceito de trabalho. In: Emílio, M., Teixeira, M., Nobre, M., & Godinho, T. (Orgs.). (2003) *Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas*. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2Ed.). (2021). *Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Rio de Janeiro, RJ: IBGE.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022). *Características gerais dos moradores 2020-2021*. PNAD cont.
- Kergoat, D. (2018). *Lutar, dizem elas...* Recife: SOS Corpo.
- Kilomba, G. (2019). *Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano*. Rio de Janeiro: Cobogó.
- Leal, D. F. S., Antloga, C. S. X., & Carmo, M. M. (2017). Pascale Molinier e a psicodinâmica do trabalho feminino. *Seminário Internacional Fazendo Gênero*, Florianópolis.



- Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. (2017). Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Recuperado de [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)
- Macedo, S. (2020). Ser mulher trabalhadora e mãe no contexto da pandemia Covid-19: tecendo sentidos. *Rev. Nufen: Phenom. Interd.*, 12(2), 187-204.
- Macedo, S., Amorim, J. L., & Souza, M. P. G. (2021). Distanciamento social na pandemia da covid-19: estudo com docentes universitárias. *Linhas Críticas*, 27. Recuperado de <https://periodicos.unb.br/index.php/linhascriticas/article/view/39455/31966>
- Martins, M. I. C., Oliveira, S. S., Andrade, E. T., Strauzz, M. C., Castro, L. C. F., & Azambuja, A. (2017). A política de atenção à saúde do servidor público federal no Brasil: atores, trajetórias e desafios. *Ciência & Saúde Coletiva*, 22(5): 1429-1440. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63050935005>
- Mendes, A. M. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: Mendes, A. M. (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 29-48). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M. (2007). Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: Mendes, A. M. (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 49-59). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mínayo, M. C. S., & Sanches, S. F. D. R. (2009). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Molinier, P. (2004). Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo. Um itinerário exemplar. 1988-2002. *Revista Produção*, 14(3): 14-26.
- Molinier, P. (2013) *O trabalho e a psique - uma introdução à psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Oliveira, J. A., & Nina, S. F. M. (2014). Ambiente e saúde da mulher trabalhadora: transformações numa comunidade da Amazônia brasileira. *Saúde Soc.*, 23(4): 1162-1172.
- Pinheiro, R. (2009). Integralidade em saúde. *Dicionário da Educação Profissional em Saúde*. Fundação Oswaldo Cruz. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio. Recuperado de <http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/intsau.html>
- Rossi, J. P. G., Mares, T. F. L., & Maio, E. R. (2022). Mulheres, professoras e pesquisadoras: vivências em tempos de pandemia. *Revista Internacional de Educação Superior*, 10(1).

- Scott, J. W. (1989). Gênero: uma categoria útil para a análise histórica. SOS Corpo.
- Scott, J. W. (2005). O enigma da igualdade. *Estudos Feministas*, 13(1): 11-30.
- Secretaria de Atenção à Saúde. (2004). Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. *Política nacional de atenção integral à saúde da mulher: princípios e diretrizes*. Brasília, DF: Ministério da Saúde.
- Silveira, P. S., Paim, J. S., & Adrião, K. G. (2019). Os movimentos feministas e o processo da Reforma Sanitária no Brasil: 1975 a 1988. *Saúde em Debate*, 43(n. esp.): 276-291.
- Souto, K. M. B. (2008). A política de Atenção Integral à Saúde da Mulher: uma análise de integralidade e gênero. *SER social*, 10(22).
- Unicef-Ibope. (2020). *Impactos Primários e Secundários da COVID-19 em Crianças e Adolescentes*. IBOP Inteligência.
- Zanello, V., Aantloga, C., Pfeiffer-Flores, E., & Richwin, I. F. (2022). Maternidade e cuidado na pandemia entre brasileiras de classe média e média alta. *Revista Estudos Feministas*, 30(2).



# 10. Prácticas de cuidado a las mujeres parturientas: desafíos de la humanización en un hospital de la Amazonia brasileña<sup>1</sup>

Auzy Cleyce Costa Sousa<sup>2</sup>  
Edna Abreu Barreto<sup>3</sup>  
Maria Lúcia Chaves Lima<sup>4</sup>  
Paulo de Tarso Ribeiro de Oliveira<sup>5</sup>

## Introducción

A principios de la década de 1980, en Brasil la salud de la mujer estaba a cargo de la coordinación materno-infantil del Ministerio de Salud y otras instancias estatales de gestión de la salud (Cruz, 2015). Así, la atención a la salud de la mujer acompañó sus ciclos reproductivos, en función del embarazo y del parto. En cuanto a los aspectos personales de la vida de la mujer, estos fueron tratados de manera reservada, así como su sexualidad. El movimiento feminista comenzó a reivindicar una visión de

---

1 Aprobado por el Comité de Ética en Investigación –CEP– bajo el número: 2.048.117

2 Maestría en Psicología por la Universidad Federal de Pará, Brasil (2017); Psicóloga del Hospital Público Regional de Castanhal – PA. <http://lattes.cnpq.br/7954704878547001>

3 Doctorado en Educación por la Universidad Federal Fluminense, Brasil (2008); Profesor de la Facultad de Educación de la Universidad Federal de Pará <http://lattes.cnpq.br/8766580699662093>

4 Doctorado en Psicología Social por la Pontificia Universidad Católica de São Paulo, Brasil (2013); Profesor de la Facultad de Psicología de la Universidad Federal de Pará <http://lattes.cnpq.br/2883065146680171>

5 Doctorado en Salud Pública por la Escuela Nacional de Salud Pública, Brasil (2005); Profesor de la Facultad de Psicología de la Universidad Federal de Pará <http://lattes.cnpq.br/9266787581530443>. E.mail: [pttarso@gmail.com](mailto:pttarso@gmail.com)

la salud a favor de la salud reproductiva, apuntando al cuidado integral de la salud de la mujer, como lo ilustra Pedrosa (2005: 4):

*Con una fuerte presencia en el campo de la salud, el movimiento de mujeres contribuyó a introducir en la agenda política temas que hasta entonces quedaban en un segundo plano por considerarse restringidos al espacio de las relaciones privadas. En ese momento, se trataba de denunciar las desigualdades en las condiciones de vida y las relaciones de género: problemas asociados a la sexualidad, reproducción, anticoncepción y enfermedades de transmisión sexual, además de la sobrecarga de trabajo, incluidas las responsabilidades laborales domésticas y el cuidado de los hijos.*

Así, a principios de la década de 2000, comenzó a construirse en Brasil una nueva política de salud de la mujer, que destaca la importancia de la participación popular a través de alianzas con los movimientos de mujeres, el movimiento de negros y trabajadores rurales, además de la articulación con sociedades científicas, investigadores y estudiosos de la área y organizaciones no gubernamentales (Cruz, 2014).

Fue en este contexto que, en 2004, el Ministerio de Salud puso en marcha la Política Nacional de Atención Integral a la Salud de la Mujer (PNAISM). En esta política, es posible, entonces, verificar la evolución en la atención integral a la salud con el reconocimiento de la diversidad de esta población y nuevas lecturas sobre las causas de muerte y enfermedad, como la violencia sexual y doméstica.

El 7 de abril de 2005 se sancionó la Ley 11108, conocida como Ley del Acompañante. A partir de esta Ley, los servicios de salud del SUS, de red propia o afiliada, estaban obligados a permitir la presencia, junto a la parturienta, de un acompañante, indicado por la mujer, durante todo el período del trabajo de parto, del parto y del postparto. Por lo tanto, el acompañante forma parte de la red de apoyo de la mujer, brindando seguridad y confianza a la parturienta en ese momento.

Después de los resultados del análisis de la situación de la atención obstétrica y neonatal en Brasil, y como una forma de ampliar los esfuerzos para alcanzar las metas establecidas por el Pacto Nacional para la Reducción de la Muerte Materna y Neonatal, el Ministerio de Salud lanzó, en 2005, la Política Nacional de Atención Obstétrica y Neonatal. Cuidado (Brasil, 2005).

En el período comprendido entre 2006 y 2011 se instituyeron varias otras ordenanzas con la perspectiva de reducir la mortalidad materna e

infantil, como es el caso de la Ordenanza 2669/2009 - Prioridades del Pacto por la salud y Pacto por la vida para la reducción de la mortalidad infantil y materna, y la Ordenanza 4279/2010 de organización de la Red de Atención a la Salud para la reducción de la mortalidad materna e infantil (Sousa, 2015: 29).

En 2011 se lanzó la *Rede Cegonha*, una red de atención que tenía como objetivo garantizar a las mujeres el derecho a la planificación reproductiva, la atención humanizada durante el embarazo, el parto y el puerperio, así como garantizar a los niños el derecho a un parto seguro, un crecimiento y un desarrollo saludables.

En 2014, a través de la Ordenanza 371, se elaboraron las directrices para la atención integral y humanizada del recién nacido (RN), que contiene recomendaciones para garantizar la atención a todos los recién nacidos.

En ese sentido, el Ministerio de Salud aprobó las directrices para la atención a la gestante sobre los procedimientos a adoptar en las cesáreas. Estas directrices tenían como objetivo principal evaluar y sintetizar la información científica en relación a algunas prácticas comunes relacionadas con cirugías programadas, con el fin de brindar subsidios y orientación a todos los involucrados en el cuidado, con el objetivo de promover y proteger la salud y el bienestar de la mujer y del bebé (Brasil, 2004).

En 2017 el Ministerio de Salud publicó las “Directrices Nacionales para la Atención al Parto Normal”, en la Ordenanza 353, con el objetivo de brindar subsidios y orientación a todos los involucrados en la atención, con el fin de promover, proteger y fomentar el parto normal, basado en la información científica más reciente disponible sobre las prácticas comunes en la atención del trabajo del parto y del nacimiento.

En mayo de 2019 se intentó frenar el cúmulo legal que se estaba garantizando y se derogó el término Violencia Obstétrica de los documentos y políticas del Ministerio de Salud. Esta medida generó una fuerte reacción por parte de los movimientos de mujeres, de la sociedad civil y del Ministerio Público, siendo dicha medida derogada por el organismo gestor.

En 2023 se derogó la Ordenanza 2561 de 2020, que dificultaba la realización del aborto legal en los casos previstos por la ley. El texto tornó el proceso más burocrático y doloroso, determinando cuatro etapas para el procedimiento: la denuncia de la víctima a los profesionales de la salud; la elaboración de un dictamen técnico con la firma de tres miembros del equipo médico; la firma de un término de responsabilidad por parte de la víctima; y, finalmente, la firma de la víctima en un nuevo formulario de consentimiento. En uno de los pasos, la ordenanza establecía que los

médicos debían informar sobre la posibilidad de visualizar el feto o el embrión a través de una ecografía.

Es importante resaltar que, para pensar en dispositivos de humanización, es fundamental reflexionar que la violencia contra la mujer, especialmente en el momento del parto, muchas veces no abarca todos los abusos existentes. Estas prácticas pueden estar relacionadas con actos que pueden ser más amplios, y están presentes en situaciones más allá del trabajo de parto y nacimiento, como situaciones de posparto y aborto. (Leite et al, 2022).

El informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS) establece que dos de las principales causas de mortalidad materna son las hemorragias (27%) y las infecciones (11%), que pueden ser el resultado de una atención obstétrica inadecuada e insegura para las mujeres (Costa, et. al., 2002; Sousa, 2015; Silva Carvalho et. al., 2021).

Dias et al (2014) dividen las causas de mortalidad materna en directas e indirectas, las primeras refieren a las resultantes de complicaciones del embarazo, parto o puerperio como consecuencia de intervenciones, omisiones, tratamiento incorrecto o por la cadena de emergentes (enfermedades hipertensivas, hemorragias e infecciones puerperales). Las causas indirectas, por su parte, son las que resultan de enfermedades previas de la madre o desarrolladas durante el embarazo, como la diabetes y las enfermedades del corazón. En 2015, la tasa de mortalidad materna fue el único Objetivo del Milenio que no se alcanzó. En 2021, Brasil tuvo un promedio de 107 muertes cada 100 mil nacimientos.

Como vemos, las políticas y prácticas públicas dirigidas al cuidado de la salud de la mujer durante la atención prenatal, el parto y el puerperio pueden ser consideradas una díada: (i) por un lado, se empiezan a incorporar avances legislativos y prácticas asistenciales innovadoras servicios de salud; y (ii) persisten desafíos, tales como: reducción de las tasas de cesáreas; violencia obstétrica; la ampliación de nuevos dispositivos de humanización y mortalidad materna a niveles compatibles con la defensa de la vida.

Ante este escenario, este capítulo presenta la información producida en una investigación cuyo objetivo fue analizar los dispositivos de humanización disponibles para las púerperas en un hospital del interior de Pará, en la Amazonía brasileña y, principalmente, se investigó cómo los usuarios dan sentido a estos dispositivos de humanización en la atención hospitalaria.

A través de una investigación cualitativa, el trabajo de campo se llevó

a cabo en un hospital asociado al SUS, en un municipio en el noreste de Pará. Esta institución cuenta con un total de 96 camas, de las cuales 23 son obstétricas. Los datos muestran que en el hospital 38% de los nacimientos durante el período de análisis fueron normales y 62% fueron cesáreas. La asistencia del SUS alcanza un promedio de 90% en este hospital y otro 10% se distribuye entre seguros privados y de salud.

Realizamos entrevistas semiestructuradas a 16 púerperas, entre 18 y 39 años, internadas en el hospital, además de observar el ambiente y las relaciones laborales que conformaron el diario de campo. Los nombres de los entrevistados son ficticios para cumplir con el secreto exigido por las buenas reglas de investigación.

La información fue organizada en cuatro ejes temáticos que se presentan a continuación: 1) El primero trata sobre la recepción de la parturienta en el lugar del parto (hospital, en este caso): recepción, evaluación, acompañamiento e información; 2) el segundo eje aborda el momento del trabajo de parto: información y métodos no farmacológicos para el alivio del dolor; 3) en el tercer eje, discutimos la ocasión del parto: posición, uso de oxitocina, episiotomía/Kristeller, contacto piel con piel entre madre y bebé; y 4) el cuarto eje presenta la satisfacción de la púerpera con la atención recibida.

## **Eje I: La recepción de la parturienta**

La recepción en el hospital se refiere al primer servicio, que llamamos acogida: la primera valoración del trabajo de parto, la elección del acompañante y la información a la parturienta.

En las recomendaciones de la RDC 36/2008, la acogida de las parturientas debe contar con un ambiente confortable para la espera; atención y orientación clara sobre su estado y procedimientos a realizar; evaluación inicial inmediata de la salud materna y fetal, para definir la atención prioritaria.

En la observación realizada en el hospital estudiado, percibimos que no hay tiempo para brindar una acogida más atenta, ya que la demanda de atención es intensa y, al mismo tiempo, no existe una preocupación específica por parte del equipo con el momento del ingreso de la mujer al hospital, según lo previsto en la recomendación del Ministerio de Salud. A pesar de nuestra percepción, observamos que existe un sentimiento de gratitud por parte de las mujeres por el simple hecho de tener garantizada una cama para esperar el nacimiento del bebé. Hay un sentimiento de gratitud



por la permanencia en el hospital, como se observa en el relato de Nísia.

*Llegué, me atendieron bien, no era para quedarme porque aún medía 1 cm, pero luego la enfermera me dejó porque vivo lejos, entonces entramos, hicimos el registro aquí con la señora y me mandó a la habitación hasta sentir el dolor del parto (Nísia, 1º hijo)*

Una parte importante de las mujeres que llegan para ser atendidas son de municipios cercanos y de zonas rurales, hecho que les dificulta mucho volver a sus hogares tras una primera valoración, principalmente porque no cuentan con las condiciones económicas para este desplazamiento. La aceptación de ingresar a las instalaciones del hospital ya es, para algunos, un gran alivio, como también expresó Carmem: “*La satisfacción que tuve fue que me atendieron, porque en otros lugares, a pesar de tener dolor, el personal solo me miraba y no hacía nada. Aquí no, vinieron enseguida a ayudarme.*” (Carmem, 7º hijo).

Este primer momento en el hospital es de suma importancia para establecer confianza y vínculo entre la parturienta y el equipo, ya que en ese momento la mujer se encuentra frágil, con una mezcla de ansiedad, miedo y alegría, necesitando ser acogida y tranquilizada a través de información sobre su salud y la de su bebé. En la RDC 36/2008 se garantiza que la parturienta permanecerá, cuando sea necesario, en un ambiente de observación y reevaluación. Por lo tanto, notamos una recepción favorable con respecto a las normas, que consideran la especificidad de una mujer que vive lejos y necesita permanecer en el hospital para no correr el riesgo de tener el bebé sin asistencia.

Esta recepción no sucedió de la misma manera con María. Fue referida al hospital por otro establecimiento de salud tras “estancar” su trabajo de parto a 8 centímetros de dilatación por más de 6 horas, pues detectaron mala posición del bebé, por lo que requeriría una mejor asistencia. Sin embargo, al llegar al hospital, la parturienta se enfrentó a la siguiente situación:

*[yo llegué] con 8 cm... La ecografía dijo que el corazón del niño estaba bien, luego llamó al médico para que me evaluara él mismo. Entonces dijo que aún no era hora... que nos fuéramos a la casa, pero no fui, dije que no iba porque tenía dolor y que si me iba a la casa podría tener un bebé allí. La ecografía dijo que el corazón del niño estaba bien, luego llamó al médico para que me evaluara él mismo. Entonces dijo que aún no era hora... que*

*nos fuéramos a la casa, pero no fui, dije que no iba porque tenía dolor y que si me iba a la casa podría tener un bebé allí. Dije: Estaré aquí esperándote. Luego dijo: sólo que no hay cama, que si querías esperar, podías quedarte allí. Nos quedamos ahí en el pasillo, porque tenía miedo de tener un hijo en la autovía, con estas lluvias (María, 4° hijo).*

María estaba triste e incluso le costaba hablar de ese momento, contándonos que no la trataron bien cuando llegó. La espera en la recepción del hospital con trabajo de parto avanzado y una posible dificultad en la evolución o distocia<sup>6</sup>, que puede provocar un aumento del dolor, revela que la mujer parturienta no recibió la atención adecuada, la recepción, la escucha y no se respetó su privacidad.

María estaba en su cuarto parto vaginal, era consciente del dolor, sabía cómo ayudar a su cuerpo para el nacimiento de su hijo, incluso sabía que no habría tiempo para quedarse en casa y esperar. Y este conocimiento le trajo seguridad en el momento, pero cuando su palabra fue cuestionada por el médico, se desestabilizó y pudo haber influido en el estancamiento de su trabajo de parto.

La recepción de Olga fue diferente a la reportada por los demás participantes. La informante relató que estaba asustada, pero la enfermera que la atendió la tranquilizó:

*No recuerdo su nombre, pero era una enfermera de aquí. Ella hizo todo bien, con mucha calma, hablando. Mi primer hijo también nació aquí. Así que elegí aquí porque me pareció mejor, era el lugar que me trataba bien. Pero me asusté porque ya no aceptaban mujeres con partos normales. (Olga, 2° hijo).*

Otra situación común en las maternidades públicas de Pará es el hacinamiento. Esto provoca falta de espacio y privacidad para que la mujer esté en su trabajo de parto, considerando que ante el dolor necesita moverse, su ropa puede ser incómoda, puede tener pérdida de líquido vaginal, necesitando un espacio adecuado en esta recepción para la espera de una remisión de paciente hospitalizado o traslado a otro hospital. Eso le pasó

---

6 Según la Organización Mundial de la Salud – OMS (2015, p. 1), “*el trabajo de parto difícil (o distocia) se caracteriza por el progreso lento y anormal del trabajo de parto debido a contracciones uterinas ineficaces, presentación o posición anormal del feto, inadecuada pelvis ósea, o anomalías de los tejidos blandos pélvicos en la madre*”. Disponible en: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/174001/WHO\\_RHR\\_15.05\\_por.pdf?sequence=5](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/174001/WHO_RHR_15.05_por.pdf?sequence=5)

a Nise, que estaba esperando un traslado que no tuvo tiempo de ocurrir: *“Nada más llegar me examinaron enseguida. Me enviarían a Belém, por falta de cama, pero no hubo tiempo para ser enviada. Me ingresaron de inmediato.”* (Nise, 1° hijo).

En la RDC (2008) se describe que el traslado de la mujer, en caso de necesidad, debe realizarse sólo después de asegurar la existencia de una vacante en el servicio de referencia, en transporte adecuado a las necesidades y condiciones establecidas en la Ordenanza GM/MS Nro. 2048 de 2002. En este caso, se desconoce si se garantizó el lugar de Nise en otro hospital, así como si no fue posible trasladarla a tiempo.

La parturienta ya había pasado la mayor parte de su parto en la recepción del hospital. Sin embargo, no se dio cuenta de la falta de atención que se le daba, que no tenía privacidad en su proceso de espera de su bebé. Probablemente no recibió información durante su control prenatal sobre su derecho a la privacidad en el lugar del parto.

Esta cuestión, en gran medida, está ligada a la ausencia de un derecho a la salud, que debería materializarse en la recepción. Sin embargo, el significado que le atribuye la población invisibiliza el malestar. Ser atendido en un hospital parece ser un privilegio, sobre todo en municipios más alejados de la capital y donde estos servicios no están disponibles. Cuando la parturienta tiene acceso a los servicios hospitalarios en el momento del parto, termina teniendo la percepción de que fue bien atendida, no cuestionando el tipo de atención brindada.

## Respeto a la elección del acompañante

Según una investigación realizada por la Red de Mujeres Parto do Principio (2012), la OMS ya recomendaba la presencia de un acompañante durante el parto desde 1985, cuando constató que los beneficios proporcionados eran evidentes, tales como: reducción del tiempo transcurrido en trabajo de parto, sensación de confianza, control y comunicación, menor necesidad de medicación o analgesia, menor necesidad de parto quirúrgico o instrumental, menores índices de dolor, pánico y agotamiento, menores puntajes de Apgar<sup>7</sup> por debajo de 7, mayores índices de lactancia materna, mejor vínculo entre madre y bebé, mayor satisfacción de la mujer,

---

7 Elaborado por Virgínia Apgar en la década de 1950. Se trata del método más comúnmente empleado para evaluar el ajuste inmediato del recién nacido a la vida extra-uterina, valorando sus condiciones de vitalidad. Consiste en una valoración de 5 ítems de examen físico sobre el recién nacido a los 1, 5 y 10 minutos de vida. Un puntaje 7 significa que el neonato tiene una dificultad leve (Pinto, 2016).

menos relatos de cansancio durante y después del parto.

Aunque el derecho a tener un acompañante durante el trabajo de parto, parto y puerperio fue conquistado en Brasil en 2005, muchas mujeres no sabían que era un derecho, creyendo que era un beneficio opcional del hospital: “*Tuve [acompañante]: las enfermeras y mi madre... Las dejaron entrar*” (Margarita, 1º hijo).

Margarita también se refirió a la enfermera como un acompañante, pero el acompañante debe ser alguien que la mujer conozca y en quien confíe, de su red social: su pareja, madre, padre, hermana, prima, amiga, alguien de su elección.

Se observó que en relación a la elección del acompañante en el período previo al parto, todas las parturientas tenían acompañantes (madres, hermanas, cuñadas). Durante el parto, sólo dos participantes estuvieron acompañadas por su pareja. El hecho de que las parteras sean en su mayoría otras mujeres se debe a una serie de factores que van desde la ausencia del padre en el seguimiento del embarazo, como la cuestión estructural de la atención que se brinda en espacios colectivos como las salas, con más de una mujer, hecho que puede generar falta de privacidad ante la presencia de hombres. En el hospital estudiado, las parturientas no cuentan con un espacio propio con privacidad, lo que también dificulta la concentración y la libertad de movimiento de la mujer. Esta recomendación viene siendo realizada por el Ministerio de Sanidad desde la puesta en marcha de la Red Cigüeña (2011), a través de las nuevas directrices de atención al parto de 2017, ambas respaldadas por la Resolución del Consejo Colegiado RDC 36/2008, por la que se establece el Reglamento Técnico de la Operación de los Servicios de Atención Obstétrica y Neonatal.

La RDC 36/2008 considera, entre otras directrices, que una Unidad de Centro Obstétrico (partos quirúrgicos y normales) y/o ambientes terminales debe contar con:

*Sala de recepción de la parturienta y su acompañante; sala para examen y admisión de parturientas; la sala de admisión y las salas de apoyo se pueden compartir con las salas normales del centro de maternidad; cuarto preparto, parto y puerperio (PPP); prever la instalación de una barra fija y/o escalera Ling.*

*El cuarto PPP en el centro obstétrico puede ser utilizado como preparto para pacientes con posibilidad quirúrgica. Baño para gestantes; área para caminar (interior o exterior); estación de enfermería; cuarto de servicio; área de prescripción médica; área para antisepsia quirúrgica de manos y ante-*

*brazos; sala de partos/legrado quirúrgico; área de recuperación anestésica; sala para AMIU<sup>8</sup> de inducción anestésica (Brasil, 2008: 15).*

Contando con todos estos dispositivos para una buena ambientación, la figura del acompañante se vuelve aún más necesaria, tanto para el apoyo logístico como emocional. La presencia de un acompañante brinda el apoyo emocional que la mujer necesita para vivir este momento, ofreciéndole consuelo y aliento, lo que permite disminuir los sentimientos de soledad, ansiedad y niveles de estrés provocados por la vulnerabilidad de la mujer en este momento, por el malestar durante el trabajo de parto, miedo a lo que está por venir, ambiente desconocido y contacto con personas desconocidas (Doudou et al, 2014). Olga y Chiquita explicaron lo importante que era para ellas la presencia de un acompañante:

*Tuve a mi hermana como acompañante en ambos casos. La dejaron entrar. Parece que nos tranquilizamos cuando sabemos que hay una persona de confianza allí (Olga, 2° hijo).*

*Mi esposo estaba conmigo... Fue porque yo no tenía valor para dar a luz, entonces le pedí que entrara, que nos quedáramos juntos, para tener fuerzas. Me colgué en él (Chiquita, 3° hijo).*

A pesar de que a la mayoría de las mujeres entrevistadas se les respetó su derecho, María informó no haber tenido acompañante porque no sabía que podía. El personal del hospital, además de no aclarar el derecho, también le pidió a la acompañante que esperara afuera, según relató: “*Creo que fue porque mi hermana dijo que no sabía que podía entrar, entonces no entró. Mi esposo salió porque le dijeron que esperara afuera*” (María, 4° hijo).

La preparación del acompañante en el hospital, aunque sea brevemente, es sumamente importante. Esta preparación en realidad debe comenzar en la atención prenatal. La persona elegida debería haber tenido al menos una consulta con la mujer durante el control prenatal, y así recibir información importante sobre lo que puede pasar durante el parto, pues, al comprender el proceso, su ansiedad y temores tienden a disminuir: la persona se calma y puede ayudar a la parturienta. Pero cuando esto no es posible, una conversación rápida en el hospital, manteniendo a la persona

---

8 El procedimiento para limpiar el útero después de un aborto retenido se realiza mediante un aspirador de vacío, que elimina todo el contenido uterino mediante aspiración manual.

siempre informada de lo que sucede, puede ser el apoyo de este acompañante.

## Eje II: Trabajo del parto, movimientos y cuidados

En cuanto a los métodos de alivio del dolor no invasivos y no farmacológicos, se observó en el discurso de los entrevistados que pocos métodos son fomentados y puestos a disposición de las parturientas en este hospital. Solo se mencionaron técnicas de respiración y baños, además de las orientaciones para caminar y ponerse en cuclillas. Sin embargo, existen muchas opciones para los métodos de alivio del dolor de acuerdo con las nuevas directrices nacionales para la atención del parto (Brasil, 2017), tales como: masajes, iluminación tenue, inmersión en agua, aromaterapia, silencio, privacidad y ambiente adecuado, musicoterapia, técnicas de relajación, acupuntura, entre otros. Para Olga se aconsejaron baños, caminatas y sentadillas:

*Seguí esperando hasta que alcanzó los 10 cm. Me dijeron que hiciera sentadillas, que me quedara bajo el agua porque eso me relajaría, y así lo hice. Caminar, ducharme... No tardó mucho, se me reventó el saco gestacional, así que vine aquí, y cuando me di cuenta ya estaba naciendo (Olga, 2° hijo).*

Los baños tibios son relajantes y disminuyen la sensación de dolor. Sin embargo, el hospital no cuenta con duchas para baños tibios en la sala de maternidad. Los baños son fríos, lo que a la hora del parto puede resultar incómodo, ya que las parturientas tienen variaciones rápidas en la sensación térmica (se siente mucho calor, y luego mucho frío).

Asegurar una movilidad adecuada durante el trabajo de parto también es una técnica importante para el alivio del dolor, ya que ayuda en el movimiento de los huesos pélvicos, aumentando la dilatación y reduciendo el tiempo de trabajo. Parece obvio, pero muchas mujeres pasan el trabajo de parto acostadas en camillas en las salas de parto, lo que puede aumentar la sensación de dolor y la duración del trabajo de parto.

Las técnicas de respiración también son necesarias durante el trabajo de parto, ya que ayudan con la oxigenación durante las contracciones y la relajación durante los intervalos. A pesar de no ser una regla fija, muchas mujeres se sienten bien al realizarlos, como nos dijo Leila:

*La enfermera me dijo que cuando sintiera mucho dolor debía inspirar por la nariz y dejar salir el aire lentamente por la boca, ya que eso ayudaría a aliviar un poco más el dolor. Así que estaba haciendo esto e incluso estaba mejorando. (Leila, 1° hijo).*

Leila comentó que también le indicaron que caminara para aumentar su dilatación y con eso tendría más rápido al bebé: *“Me recomendaron caminar para que las contracciones fueran más rápidas y pudiera tener al niño pronto. Luego comencé a caminar y fue aumentando, aumentando hasta que llegó el momento”*.

Sin embargo, los profesionales de la salud de este hospital no siempre se preocuparon por aliviar el dolor de las mujeres. Algunos de ellos pasan frente a ellas en los pasillos cuando parecen tener mucho dolor, pero eso no los afecta. Quizás por la cantidad de mujeres que atienden diariamente, se banaliza el dolor de las mujeres en trabajo de parto, despreocupándose por hacerlas más cómodas en ese momento. Nísia comentó sobre este descuido: *“Creo que tenían que prestar más atención. Tenemos mucho dolor y no dan ningún medicamento para reducirlo o aumentarlo de inmediato. Luego vamos para allá y no revisan la dilatación, no hacen nada”* (Nísia, 1° hijo).

La falta de información adecuada, que el parto es un proceso fisiológico y necesita tiempo para suceder, que la mayoría de las veces no requiere de intervenciones, hace que la mujer se sienta excluida, desatendida. Pero cuando una mujer está informada de todo esto, y acompañada de evaluaciones de su bienestar físico y emocional y el de su bebé, es poco probable que tenga tales quejas.

### **Eje III: ¿Quién elige la posición de dar a luz?**

Uno de los grandes cambios en el escenario del parto fue la posición del cuerpo de la mujer. En tiempos pasados, la mujer durante el parto, era libre de caminar, agacharse y hacer cualquier otra actividad que quisiera. Sin embargo, la centralidad médica en el momento del parto y la consecuente medicalización del proceso obligaron a la mujer a inmovilizarse y acostarse.

Por ello, muchos profesionales no animan a las mujeres a buscar la posición más cómoda para ellas, cuando están experimentando un dolor intenso. Por lo general, esto no es una prohibición de elegir la mejor posición, pero el contexto lleva a la mujer a tal situación. Como ejemplo, podemos mencionar el acceso venoso del suero, que dificulta el caminar y otras posiciones, así como la falta de una estructura adecuada, como un

espacio más privado, donde la mujer pueda asumir diferentes posiciones sin vergüenza.

De las dieciséis mujeres entrevistadas, sólo Chiquita asumió una posición vertical, sentada en el taburete de parto: “*Estaba sentada porque no podía tenerlo en la mesa. Luego bajé para el orinalito, luego se rompió la fuente*” (Chiquita, 3ª hija). Todos las demás estaban en posición supina.

La investigación realizada por la Rede Parto do Princípio “Parirás com dor” (2012) afirma que a pesar de la recomendación de la Organización Mundial de la Salud, la recomendación del Ministerio de Salud, Ordenanza 1.067 de 2005, RDC 36 de 2008 de ANVISA, muchas mujeres aún se requiere que estén en una posición de litotomía o supina para el parto.

### **Durante el parto: ¿uso de la hormona del “amor” o del “dolor”?**

La oxitocina es una hormona producida naturalmente por el cuerpo de una mujer para ayudar con el trabajo de parto y el parto. También se la conoce como la hormona del amor porque también está presente en las relaciones sexuales, en las interacciones sociales, en la lactancia y es importante para el vínculo entre la madre y el bebé. El uso de oxitocina artificial solo para acelerar el parto, sin una indicación correcta, no es adecuado para la salud de la madre y del bebé, y puede traer riesgos innecesarios (Procuradoria Geral de Justiça, 2015: 13).

La participante María, luego de haber estado en la recepción del hospital, ya que el médico dijo que aún con 8 centímetros de dilatación aún no era trabajo de parto, la ingresaron y la sometieron a oxitocina sintética para acelerar el trabajo de parto, según explicó: “*pero luego me dieron ese suero para aumentar el dolor y ahí nació el bebé*” (María, 4º hijo).

La idea de estandarizar la atención se hace con el objetivo de estandarizar un tiempo determinado para el trabajo de parto, que puede durar de 12 a 14 horas, o con una dilatación promedio de 1 centímetro por hora. Más allá de este tiempo, es probable que el equipo se anticipe e intervenga con medicamentos para acelerar el parto. Sin embargo, estudios basados en evidencia científica demuestran que no existe un momento exacto para el parto. El Colegio Americano de Obstetras y Ginecólogos – ACOG (2014), basado en la curva de Zhang, define que en la fase activa del trabajo de parto, si hay más de 6 cm de dilatación con ruptura de membranas (bolsa gestacional de agua reventada), debemos diagnosticar trabajo de parto prolongado (que no evoluciona, la famosa “distorsión de



la progresión”) si no hay cambio en la dilatación después de 4 horas de contracciones efectivas o 6 horas de contracciones ineficaces. Las dilataciones estancadas son comunes y pueden estar involucradas con factores emocionales y el entorno en el que se encuentra la mujer: si hay privacidad, poca luz, poco ruido, etc.

La parturienta Dandara relató que estuvo 4 días de trabajo de parto: iba al hospital a evaluar y luego regresaba a su casa. Probablemente fue en pródromos (contracciones de entrenamiento). La mujer siente un dolor soportable (cólico), el vientre se contrae (se endurece), pero no tiene un ritmo de contracciones como el del parto y no hay una dilatación importante.

*Dijeron que se suponía que debía caminar un poco, practicar ejercicios. Entonces probé, probé, pero no funcionó y fui por la medicina; me aplicaron un suero y aumentaron los dolores, luego se dilató todo... Luego tomé el medicamento, vino la doctora, luego volvió a hacer el toque. Ella rompió la bolsa. Así que después de eso, dolor, dolor y dolor. Esperé por un corto tiempo y luego nació (Dandara, 2º hijo).*

Aunque se le aconsejó a Dandara que caminara y hiciera ejercicio, esto no garantiza el cuidado y la comodidad durante el trabajo de parto. El hospital estudiado no cuenta con una estructura que permita a la parturienta la privacidad necesaria, lo que puede conducir a la pérdida de la evolución del trabajo de parto. La indicación de practicar ejercicios debe orientarse cuando la mujer ya se encuentra en trabajo de parto activo, cuando el propio cuerpo de la mujer solicita movimientos para aliviar el dolor. Practicar ejercicios antes de este período puede cansar a la mujer y dificultar el trabajo de parto.

El médico que atendió a Dandara le aplicó oxitocina para acelerar el trabajo de parto, pero cabe señalar que la parturienta estaba acostada, lo que dificulta el avance del trabajo de parto. Además de eso, el médico incluso rompió el agua (amniotomía). El riesgo de amniotomía es grande, especialmente al comienzo del trabajo de parto, pero aún más sin dilatación. Al sentir los primeros dolores, Dandara acudió al hospital con la intención de realizarle una cesárea, sin embargo, cuando fue ingresada, el hospital no contaba con anestesista, lo que hacía aún más peligroso el procedimiento de romper aguas, pues, si fuera necesario realizar una cirugía de emergencia, no sería posible hacerla.

## ¿"Necesita ayuda"?

La práctica de cortar el perineo para agrandar el canal del parto, la episiotomía, fue identificada solo en un participante de la investigación. Según la encuesta Nacimiento en Brasil, se estima que este procedimiento se realiza en el 94% de los partos normales en Brasil. Esta proporción se estima a través de una encuesta por muestreo de hogares, y puede ser aún mayor, ya que no existe un registro oficial del procedimiento. (Inquérito Nascer no Brasil, 2012).

La episiotomía, así como algunos procedimientos considerados innecesarios y perjudiciales para la salud de la mujer, son vistos como parte del parto normal, y las mujeres que desconocen este corte son tratadas con naturalidad.

Durante las entrevistas, una de las entrevistadas sintió curiosidad por la episiotomía. Una mujer en trabajo de parto relató que en su primer parto recibió el corte, y que en este segundo parto pensó que también necesitaría esta "ayuda": *"La cortaron un poco porque era el primero. Tuve una dilatación adecuada, pero el bebé era demasiado grande y me ayudaron un poco. Yo hasta quería, pero luego me di cuenta que ya no se puede más, ahora está prohibido"* (Olga, 2° hijo).

La respuesta de los profesionales mostró que ya existe preocupación y cuidado por la mujer con relación a este procedimiento en este hospital. Durante las visitas para realizar las entrevistas, observé y escuché a algunos profesionales de enfermería que están evitando la episiotomía de rutina, pero cuando los médicos entran al lugar del parto, generalmente lo hacen diciendo que están ayudando a la parturienta.

La maniobra de Kristeller se define como el empujón en el vientre de la parturienta en el momento del parto, para que el bebé nazca más rápido. Procedimiento que no es recomendado ni por el Ministerio de Salud ni por la OMS, pero que todavía se realiza en cerca del 36% de los partos en Brasil (Sousa, 2015). No fue mencionado por ningún participante en esta investigación, lo que puede ser una buena práctica establecida que se basa en el cuidado y el sentido de humanización del parto.

## El calor de un abrazo y la primera alimentación

Se debe fomentar el contacto piel con piel entre la madre y el bebé desde el nacimiento del bebé, ya que es un período de alerta que sirve para reconocer las partes, con el bebé explorando el cuerpo de la madre.

A pesar de las directrices del Ministerio de Salud que apuntan a evitar

la separación madre-bebé en la primera hora después del nacimiento, se notó que en el modelo medicalizado, por lo general, se corta el cordón umbilical del bebé nada más nacer, luego se levanta al niño para mostrárselo a la madre, y se lleva al bebé a la cuna calentita, sin acercamiento e interacción entre el binomio, no pudiendo así continuar con el vínculo inicial que se estableció inmediatamente después del nacimiento (Cruz, 2007).

En el hospital estudiado, los profesionales ya cumplen con esa directriz, a pesar del breve tiempo de contacto entre madre e hijo, habitualmente el momento de cortar el cordón umbilical. Como relatan algunas entrevistadas: *“me lo pusieron encima y empezaron a limpiarlo”* (Chiquita, 3er hijo); *“Me lo pusieron aquí sobre mi vientre y me dijeron que respirara para poder pasarle el aire por el ombligo. Después de muy poco tiempo vino y cortó el ombligo”* (Leila, 1ª hija).

Algunas parturientas no tuvieron la oportunidad de tener este momento de reconocimiento con su hijo, porque en el momento del parto hubo una separación para realizar procedimientos al bebé y a la mujer. Patricia, por ejemplo, fue separada de su hija para realizar procedimientos de rutina: *“Luego me llevaron a la sala de parto, la trajeron para que la pesaran, la midieran. Enseguida la trajeron para hacer los trámites: limpiar, pesar”* (Patricia, 1º hijo).

En ese momento, un contacto intenso e ininterrumpido entre la madre y su bebé proporciona la receptividad más temprana de la madre y su adaptación al nuevo ser, continuando el vínculo que comenzó a establecerse en la vida intrauterina. Otros beneficios de este contacto inicial incluyen el hecho de que la lactancia ocurre antes y la atracción emocional se reduce.

Respecto a la lactancia materna, ninguna de las entrevistadas reportó haber amamantado en este primer contacto al momento del parto, lo cual es recomendado tanto por el Ministerio de Salud como por la OMS. Zuzu, explicando que ella solo amamantó cuando fue a su cama, pues en la sala de partos nadie la instruyó al respecto: *“Yo amamanté cuando fue a la habitación; empezó a llorar y le di el pecho”* (Zuzu, 3º hijo).

En este caso, no se observó ningún estímulo para la lactancia en la primera hora, lo cual es importante tanto para el éxito de la lactancia materna como para los vínculos entre madre e hijo, además de ayudar a expulsar la placenta.

## Eje IV: Satisfacción de la mujer puérpera: la mejor parte

A las puérperas se les preguntó qué puntos positivos notaban en su cuidado, y se entendió que para la mayoría el punto positivo es el cuidado recibido, como dijo Cora: *“Fue la parte en la que venían todo el tiempo a ver si estaba bien, si tenía algo, cuando tenía dolor venían a examinar, a tomar la presión”* (Cora, 1° hijo). Por lo tanto, en opinión de Cora, la atención que los profesionales tenían con ella, al comprobar que todo iba bien, era fundamental para que se sintiera segura, confiara en el equipo y se entregara al trabajo de parto.

Olga destacó que un punto positivo del hospital fue la paciencia que tuvo el equipo con ella, al entender que una mujer en trabajo de parto necesita ayuda: *“Porque vamos con la confianza de que en ese lugar seremos bien atendidos. Vine aquí porque cuando di a luz a mi primer hijo también me trataron bien. Tienen paciencia. No son ese tipo de persona ignorante, ¿sabes?”* (Olga, 2° hijo).

Tarsila también informó sobre la paciencia que tuvo el equipo con ella, pues a pesar de ser la cuarta hija, necesitaba atención y orientación: *“Creo que fue la paciencia que tuvieron conmigo. Que ya soy madre de cuatro hijos, pero cada embarazo es diferente al otro”* (Tarsila, 4° hijo).

Patricia consideró un punto positivo haber logrado conseguir una cama en el hospital, pues venía de otro municipio y la iban a encaminar a otro hospital de la capital Belém: *“Creo que fue porque cuando vine no había cama disponible, entonces la encargada se dio cuenta de que yo no tendría condiciones para ir a Belém, ella me consiguió una cama aquí”* (Patricia, 1° hijo). No se observó rebeldía en el discurso de Patricia por tener que salir de su ciudad para ir a otra en busca de atención, sólo agradecimiento por haber obtenido una cama en este hospital.

Otras respuestas abarcan la rapidez en la atención y la orientación durante el parto. También se habló de recibir demandas, es decir, las mujeres se sentían atendidas simplemente porque eran recibidas en el hospital. Como este hospital recibe demanda de varios municipios vecinos, algunos muy pequeños que no cuentan con sala de maternidad, otros que cuentan con hospitales generales que no cuentan con buenas condiciones para la atención del parto, se notó que para algunas mujeres la atención insuficiente que se les brindaba hizo una diferencia en su cuidado. Este fue el caso de Anita: *“Diferente porque en el municipio donde vivo no tienen todas estas cosas que tienen aquí. Me visitó mucha gente, fueron a ver cómo estaba mi sangrado, si tenía leche en el seno y allá no tienen esas cosas y aquí sí. Por eso es diferente”* (Anita, 2° hijo).

También se investigó qué necesita mejorar el hospital, es decir, qué encontraron de puntos negativos que necesitaban mejorar. Varias púerperas dijeron que no sabían cómo responder porque creían que las trataban muy bien. Otros se quejaron del servicio en la recepción, como María: *“Creo que no me trataron bien cuando llegué, porque conocemos a las personas cuando están escuchando lo que estamos diciendo y comentando con otras personas, algo así, no sé, parece que no les importa de lo que estamos hablando, parece que estamos fingiendo, algo así”*.

La literatura especializada señala que la evaluación de la satisfacción de las mujeres con la atención del parto puede ser uno de los factores de sesgo en este tipo de estudios. Los pacientes, en general, tienen dificultad para criticar al servicio de salud y a los profesionales que los atienden, especialmente en situaciones de riesgo. En el caso de la atención perinatal, esta dificultad puede ser aún mayor, ya que las mujeres tienden a sentirse aliviadas, agradecidas y con sentimientos positivos después del nacimiento de un niño sano, compensando cualquier experiencia negativa durante la atención. En los días inmediatamente posteriores al parto, en particular, las mujeres pueden dudar en criticar la atención recibida y a los profesionales involucrados. (Dominguez et al, 2004).

La reflexión anterior puede explicar la dificultad observada con algunos entrevistados para hablar sobre el momento de su nacimiento, respondiendo muchas veces con objetividad a lo que se les preguntaba y sin profundizar la entrevista. Este problema también puede explicarse por la falta de vínculo de la investigadora con las mujeres. Es decir, por no haber conocido todavía a la investigadora, las púerperas no tenían una relación de confianza y no sentían el deseo de hablar de ese momento.

Todos los hechos narrados apuntan para la dirección del proceso que no hay horizontalidad en la relación entre los profesionales de la salud y las gestantes. Aunque los trabajadores del hospital no fueron entrevistados, hay fuertes indicios de que necesitan una comprensión más adecuada del proceso de humanización prescrito por la ley, lo que puede ser corroborado en un estudio similar realizado por Bitencourt, et al (2022).

La medicalización del parto y la cosificación de la gestante son los factores negativos que más se encuentran presentes en los diversos relatos presentados. Hay un proceso de invisibilidad de la mayoría de las situaciones que pueden ser caracterizadas como violencia obstétrica y como prácticas asistenciales deshumanizantes. Una pseudo autoridad de los profesionales de la salud al margen de la evidencia científica (Ladeira & Borges, 2022).

Por otra parte, existen prácticas que, como mencionamos anterior-

mente, han demostrado que existe un cambio en la dirección del respeto y la adecuación a la legislación vigente, que, aun siendo atacada, su estructura es en gran medida favorable a procesos compatibles con el protagonismo de la mujer cuando está embarazada.

## Consideraciones finales

Esta investigación tuvo como objetivo analizar qué dispositivos de humanización se identifican como prácticas de atención a la puérpera en un hospital del interior de Pará. Se constató que existe un proceso de medicalización del parto que saca a la mujer de su protagonismo. Prácticas que alguna vez fueron dominadas por mujeres fueron siendo dejadas de lado, revelando el conocimiento médico y sus tecnologías

Así, la mujer fue perdiendo paulatinamente su espacio como protagonista en el proceso del parto, convirtiéndose en la “paciente”. Sin embargo, la llegada de las tecnologías para la obstetricia trajo consigo procedimientos dolorosos, medicalizados e irrespetuosos, en nombre de un parto supuestamente más seguro y controlado, lo que puede caracterizarse como violencia obstétrica.

Frente a muchas críticas y presiones de los movimientos feministas, el gobierno brasileño viene construyendo varias políticas públicas destinadas a mejorar la atención del parto. Sin embargo, en este trabajo se vio que a pesar de una legislación valiosa, aún falta mucho por entender sobre el proceso del parto, especialmente por parte de los profesionales de la salud que aún están capacitados para intervenir en el parto, y “solucionar el problema” y no para cuidar de manera única de un momento tan importante para la mujer y su familia.

Es necesario que las prácticas de atención avancen para implementar las políticas logradas, en primer lugar mejorando la calidad de la atención prenatal, garantizando no solo consultas y exámenes, sino también información sobre todo el proceso del parto y de los derechos de las gestantes.

En el hospital estudiado, un punto muy significativo fue la contratación de enfermeras parteras para atender partos de bajo riesgo. La Rede Cegonha recomienda la formación de este profesional a través de la residencia en obstetricia, basada en buenas prácticas en la atención del parto. Este hecho puede garantizar prácticas asistenciales innovadoras, con baja intervención, que estarían limitadas a partos por cesárea, cuando debidamente indicados.

Con el análisis de las entrevistas y observaciones, fue posible verificar

que los dispositivos de humanización eran percibidos por las mujeres en la atención hospitalaria, sin embargo, en la mayoría de los casos, sin saber exactamente que tenían derecho a estas prácticas, o incluso que ciertas prácticas de mal cuidado, históricamente realizadas, fueron rechazadas por las políticas públicas actuales.

La mayoría de las madres dijeron que tuvieron una buena acogida en el hospital. Se percibió que para ellas, ser bien recibidas es tener la garantía de atención y hospitalización. Y el hospital mostró sensibilidad con las mujeres que vienen de otros municipios y no pueden ir y venir hasta que el trabajo de parto comience de manera efectiva. En general, realizaban la hospitalización de estos casos.

Otra percepción de las puérperas es que una acogida humanizada consiste en un cuidado que contiene examen, escucha, orientación como procedimiento profesional, en fin, que el equipo preste atención a la parturienta, lo que se observó como una práctica utilizada por varios profesionales

En cuanto a la Ley del Acompañante, las puérperas hablaron con entusiasmo de que tenían acompañantes. Sin embargo, se percibió que la mayoría entendió el hecho de tener un acompañante como una “bondad” del hospital y no el reconocimiento como un derecho de los mismos. Se observó que esta ley se está cumpliendo en el hospital, con algunas excepciones, pero aún con la salvedad de que solo las mujeres pueden ser acompañantes, ya que estarán en la sala de posparto, debido a las insuficiencias de la estructura hospitalaria.

Este hecho muestra que las mujeres necesitan estar más orientadas sobre sus derechos durante el control prenatal. También se señaló la necesidad de más información durante la entrega. La información sobre el proceso de parto, lo que sucederá y lo que la mujer puede hacer para ayudar brinda más seguridad y tranquilidad a esta mujer. Según ellos, la información se da en el hospital muy rápido y sin detalles, lo que dificulta la comprensión de varios de los entrevistados.

Para las puérperas que participaron en esta investigación, los métodos no farmacológicos de alivio del dolor ayudaron a pasar por el trabajo de parto. Las caminatas, los baños y las técnicas de respiración fueron las más orientadas y utilizadas por ellos. En el caso de la posición asumida durante el parto, se notó que las puérperas consideraban como un cuidado el hecho de estar acostadas, como si esa posición fuera la más cómoda, y no se observó en sus testimonios que el equipo las animó a asumir otras posiciones. En cuanto a las intervenciones invasivas, como el uso de la oxitocina, se observó una naturalidad en el discurso de las puérperas sobre

este procedimiento, sin ser conscientes de sus efectos nocivos y de sus contraindicaciones.

En cuanto al contacto piel a piel entre la madre y el bebé, la mayoría de las puérperas pudieron vivir este momento, aunque fuera por poco tiempo, demostrando que el hospital, poco a poco, abre posibilidades para la implementación de dispositivos de humanización.

La mayoría de las mujeres entendieron el servicio y la atención que recibieron como puntos positivos del hospital. Con ello, evidenciaron un vacío discursivo pues denunciaron la falta de información como uno de los factores que más contribuyó a no reconocer plenamente sus derechos.

El hospital estudiado tiene una estructura física antigua de un hospital general. Y como se informó anteriormente, no se adapta a las necesidades de una sala de maternidad, con poca privacidad para las mujeres. Por lo tanto, las puérperas y el equipo de profesionales también enfrentan algunas dificultades que afectan la atención, como, por ejemplo, pocos profesionales presentes, algunos que atienden tanto a la maternidad como a otros sectores del hospital, atención prenatal mal realizada, falta de atención adecuada. equipo, etc

El cuidado en el proceso de atención a la salud se logra con una buena gestión del trabajo y educación en salud, que entienda la integralidad y la humanización como imágenes objetivas y sinérgicamente lleve lo prescrito en la legislación a las prácticas cotidianas. Además, asegura que los dispositivos construidos a partir de las políticas públicas enumeradas en este capítulo pueden garantizar el protagonismo de la mujer en el momento del parto.

## Referencias

- Bitencourt, A. C.; Oliveira, S. L. & Renné, G. M. (2022). Violência Obstétrica para os profissionais que assistem o parto. *Rev. Bras. Saúde Mater. Infant.*, Recife, 22 (4): 953-961.
- Brasil. (2004). Política nacional de atenção integral à saúde da mulher: princípios e diretrizes / MS, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica\\_nac\\_atencao\\_mulher.pdf](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nac_atencao_mulher.pdf)
- Brasil. (2005). Ministério da saúde. Portaria nº 1.067 que institui a Política Nacional de Atenção Obstétrica e Neonatal.
- Brasil. (2008). Ministério da Saúde. Regulamento Técnico para Funciona-



- mento dos Serviços de Atenção Obstétrica e Neonatal. *RDC* 36.
- Brasil. (2009). PAISM – Programa de Assistência Integral a Saúde da Mulher. <http://portal.saude.gov.br/portal/saude>.
- Brasil. (2011). Rede Cegonha. [http://portal.saude.gov.br/portal/saude/Gestor/visualizar\\_texto.cfm?idtxt=37082](http://portal.saude.gov.br/portal/saude/Gestor/visualizar_texto.cfm?idtxt=37082).
- Brasil. (2012). Apresentação. Disponible en: [http://portal.saude.gov.br/portal/saude/cidadao/area.cfm?id\\_area=1395](http://portal.saude.gov.br/portal/saude/cidadao/area.cfm?id_area=1395).
- Brasil. (2012). Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>.
- Brasil. (2017). *Diretrizes Nacionais de Assistência ao Parto Normal*. [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/sas/2017/prt0353\\_14\\_02\\_2017.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/sas/2017/prt0353_14_02_2017.html)
- Costa, R. A. A, et. all. (2002) Mortalidade Materna na Cidade do Recife. *RBGO*, 24(2).
- Cruz, E. A. da. (2015). As estratégias de mobilização do movimento feminista para a aprovação da Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher, e 2004. *Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Cidadania, do Centro Avançado de Estudos Multidisciplinares*, Universidade de Brasília.
- Dias, Júlia M. G. et al. (2014). Morte materna. *Revista médica de Minas*, 25(2) <https://www.rmmg.org/artigo/detalhes/1771>
- Dodou, Hilana et al. 2014. A contribuição do acompanhante para a humanização do parto e nascimento: percepções de puérperas. *Escola Anna Nery Revista de Enfermagem*. 18(2): 262-269.
- Domingues, R. M. S. M. & Santos, E. M. Dos & Leal, M. do C. (2004). Aspectos da satisfação das mulheres com a assistência ao parto: contribuição para o debate. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 20(1): S52-S62.
- Ladeira, F. M. B., & Borges, W. A. (2022). Colonização do corpo e despersonalização da mulher no sistema obstétrico. *Revista De Administração De Empresas*, 62(4), e2021–0082. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220406>
- Leite, H. T.; Marques, E.S.;Esteves-Pereira, A. P.; Nucci, M. Fisher; Portela, Y & Leal, M. C. (2022). Desrespeitos e abusos, maus tratos e violência obstétrica: um desafio para a epidemiologia e a saúde pública no Brasil. *Ciênc. Saúde Coletiva* 27 (02) <https://doi.org/10.1590/1413-81232022272.38592020>
- Mattos, Ruben Araujo de(2006). Os Sentidos da Integralidade: algumas reflexões acerca de valores que merecem ser defendidos. En Pinheiro, Roseni, Mattos; Ruben Araujo de (org), *Os sentidos da integralidade na atenção e no cuidado à saúde organizadores*. Rio de Janeiro: UERJ, IMS: Abrasco.

- Obstetric Care Consensus. (2014). Safe Prevention of the Primary Cesarean Delivery. No 1. March <https://www.acog.org/-/media/Obstetric-Care-Consensus-Series/oc001.pdf?dmc=1&ts=20170726T0001350816>
- Pinto, B. C. M. (2004). Nas Veredas da Sobrevivência – Memória, gênero e símbolo de poder feminino em povoados amazônicos. Ed. Paka-Tatu.
- Procuradoria Geral de Justiça (2015). Humanização do parto. Nasce o respeito: informações práticas sobre seus direitos / Organização, Assessoria Ministerial de Comunicação; Coord. Maísa Silva de Melo de Oliveira. [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4104292/mod\\_resource/content/1/Cartilha%20Humaniza%C3%A7%C3%A3o%20do%20Parto%20MPE%20PE.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4104292/mod_resource/content/1/Cartilha%20Humaniza%C3%A7%C3%A3o%20do%20Parto%20MPE%20PE.pdf)
- Rede Parto do Princípio. (2012). Violência Obstétrica - “Parirás com dor”. Dossiê elaborado pela rede Parto do Princípio para a CPMI da Violência Contra as Mulheres, <http://www.senado.gov.br/comissoes/documentos/SSCEPI/DOC%20VCM%20367.pdf>
- Silva Carvalho et. al. (2021). Morte Materna relacionada a má/não assistência ao pré-natal. *Saúde Coletiva*, 1(65).
- Sousa, Valéria. (2015). Violência obstétrica. *Nota técnica: Considerações sobre violação de direitos humanos das mulheres no parto: puerpério e abortamento*. Artemis.



## Conclusiones

Valentina Viego  
Juliana Camilo

Este libro ofrece una compilación de investigaciones sobre la relación entre trabajo, género y vida cotidiana en Iberoamérica. Los distintos estudios presentados en estas páginas ofrecen una visión amplia y diversa de las experiencias laborales de mujeres y hombres en distintos países de la región, y muestran exponen de manera sencilla y analítica la complejidad de las relaciones entre género, trabajo y vida social.

A lo largo de los capítulos, se analizan no sólo los problemas y desafíos que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, sino también las diferentes formas en que las relaciones de género influyen en la división del trabajo doméstico y en la construcción de identidades de género. Además, se evidencia la importancia de las políticas públicas y de las organizaciones sociales en la promoción de la equidad de género y en la reducción de las desigualdades laborales y sociales. En definitiva, este libro ofrece una visión panorámica e iluminadora sobre un tema central de la agenda política y social de nuestros días. Se sintetizan a continuación los principales hallazgos de cada apartado.

En el Capítulo 1 **Eugenio Actis** muestra que antes de la emergencia sanitaria la mayor parte de los países de Latinoamérica venían experimentando reducciones de la brecha de género en la participación laboral sin alcanzar, no obstante, la paridad. Esa mayor participación femenina ocurrió en un contexto de estancamiento o desaceleración del crecimiento económico (expresado en el PIB per cápita), aumentos generalizados del desempleo (en ambos géneros) y disminución o estancamiento del empleo masculino. En suma, la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo ocurrió en un escenario poco favorable para una inserción laboral próspera, al punto que algunos analistas postulan a la etapa abierta luego de la crisis global de 2008 como una nueva década perdida para la región (Gomez 2020; Ocampo, 2021). La pandemia de COVID-19 no hizo más que consolidar esa tendencia (CEPAL, 2020). El análisis del autor muestra

que, salvo México, Jamaica y Santa Lucía, la mayor participación femenina ocurrió como consecuencia de aumentos relativos o absolutos de las mujeres desocupadas, lo que, sumado a la caracterización de estancamiento describe la dinámica laboral de las mujeres aún ligada a la hipótesis de “trabajador/a secundario/a”, es decir, su participación crece cuando se manifiestan problemas de empleo o de remuneraciones del sostén del hogar.

El advenimiento de la pandemia encontraba a América latina con un mercado de trabajo deteriorado. La emergencia sanitaria implicó un retroceso de más de una década para las mujeres en términos de participación y condiciones laborales; el empleo se redujo más que en hombres (por el componente sectorial de las actividades afectadas por las medidas sanitarias<sup>1</sup>) y demoró más su recuperación (hasta 2021). Este retroceso no se expresó en un aumento sustancial y generalizado de la desocupación, sino en inactividad por desaliento (en medio de medidas de restricción a la circulación de personas) y a la carga de cuidados en el caso de mujeres (por efecto de la suspensión de actividades presenciales).

Sin embargo, desde fines de 2021 el empleo femenino ha aumentado más (en términos relativos y absolutos) que el de hombres, iniciando otra fase de reducción de la brecha, ligada especialmente a la incapacidad de los países de la región de dinamizar completamente sus economías, donde las mujeres siguen desempeñando un rol secundario en la generación de ingresos. Para complementar este diagnóstico, Eugenio Actis muestra que la menor asimetría entre sexos en el empleo registrada en 2019-2022 no proviene mayormente de cambios en la composición por sexo al interior de cada rama sino de mayor segregación (migración de puestos entre ramas). Como contrapartida, se registra una merma de la incidencia del denominado “techo de cristal”, es decir del acceso de las mujeres a puestos directivos, elemento que durante la pandemia tuvo un aparente impasse o retroceso en algunos países de la región, pero continuó su sendero luego de la salida de la emergencia sanitaria.

Actis muestra que la reducción de la brecha salarial de género ha sido decreciente desde 2014 e incluso durante la pandemia. Sin embargo, desde 2021 esta diferencia es más errática, ha tendido a estancarse o incluso a aumentar en algunos países, mostrando nuevamente signos de deterioro.

Respecto del grado de protección social, Actis reúne evidencia para un conjunto más limitado de países latinoamericanos (sólo 5 de 33), evolución dispar; salvo en Brasil y Chile la formalización del empleo ha aumen-

---

1 Concentrados en los sectores de servicio doméstico, alojamiento y expendio de comidas y comercio, a lo cual se suma la industria de maquila en México. Se trata en todos los casos de sectores con alta participación de mujeres en las cifras de ocupación.

tado en 2022 respecto de 2019, en ambos sexos, aunque parece inclinarse levemente a favor de los hombres. En Argentina y Perú, ha aumentado la informalidad femenina incluso más que en varones, liderado por el autoempleo y en Costa Rica disminuyó la informalidad laboral femenina y aumentó la masculina.

Por su parte, **Isabel Barrero** en el Capítulo 2 aporta una revisión documental sobre el rol del trabajo remunerado y no remunerado para mujeres y hombres; siguiendo a Perez de Guzman (2015) en la historia el trabajo fuera del ámbito doméstico ha sido una obligación para hombres y una elección para las mujeres. Con todo, como ilustra Actis en el Capítulo anterior, en ciertas coyunturas económicas recesivas, las mujeres pueden ingresar al mercado laboral no tanto motivadas por sus aspiraciones personales sino empujadas por la necesidad. En ambos casos, atraídas o empujadas, las mujeres que trabajan fuera del hogar enfrentan la denominada doble presencia o doble jornada, desventaja que persiste todavía -aunque en menor magnitud- en hogares de mayor clima educativo; sólo parece equipararse en hogares que contratan servicio doméstico.

El trabajo doméstico, reproductivo o no remunerado, por su parte, ha tenido una concepción opuesta: obligación para mujeres y voluntario para hombres. De allí que mientras el trabajo “productivo” puede representar una realización y desarrollo profesional, en el caso de las mujeres este proceso se encuentra condicionado por las tareas asumidas en el ámbito doméstico. Esto explica las menores tasas de actividad laboral, menor estabilidad en los puestos, menores jornadas laborales, menores retribuciones y menor acceso a puestos directivos o jerárquicos en el caso de mujeres, además de la segregación por rama de actividad. Los avances recientes (antes de la pandemia) no han eliminado por completo estas brechas.

En España, señala Barrero, una de las manifestaciones de las peores condiciones laborales de las mujeres respecto de los hombres es la mayor incidencia de puestos de jornada parcial que, por su naturaleza, implican menor retribución sino también menores oportunidades de desarrollar carreras profesionales y menos protección social (acceso limitado a pensiones contributivas).

Con relación al impacto de la emergencia sanitaria, Barrero coincide que en España se han visto más afectadas las mujeres en el ámbito laboral por tres canales: por un lado, la reducción de los puestos en ramas feminizadas (alojamiento y comidas, comercio), segundo, entre los que conservaron su trabajo, los trabajos de ejecución presencial en la línea de frontera (enfermería) están esencialmente feminizados y debieron aceptar jornadas

laborales más largas estresantes y expuestas al contagio. En tercer lugar, las actividades que mudaron hacia modalidad remota fueron mayormente las educativas, donde nuevamente hay mayor inserción femenina. Allí, se verifica un incremento de la intensidad laboral especialmente en mujeres con personas a cargo.

Barrero complementa la revisión documental con trabajo de campo y análisis cualitativo basado en entrevistas a una muestra intencional de hombres y mujeres conviviendo en pareja y con ambos integrantes trabajando fuera del hogar. Uno de los pormenores del trabajo de campo ilustrativo de las condiciones en que las mujeres pueden conciliar labores remuneradas, no remuneradas o incluso participar en este tipo de eventos se refleja en el hecho de que los hombres entrevistados por Barrero concedieron entrevistas de mayor duración que las mujeres y no padecieron interrupciones, mientras que con las mujeres las entrevistas fueron más cortas y sujetas a interrupciones de hijas/os. Además, en las entrevistas realizadas la autora destaca que los participantes que realizaron trabajo remoto referían a menudo dificultades para desconectarse del teletrabajo. Este hallazgo es relevante en tanto varios estudios encuentran que la exposición prolongada a pantallas altera los patrones de sueño e interacción social, ambos con impacto negativo sobre la función cognitiva (Hoang et al 2016; Nakshine et al, 2022).

En el Capítulo 3 **Júlia Lima, Anna Leandro, Isabela Kelly, Débora Vitor, Luana Passos y Danielle Machado** destacan que, mientras que en los países desarrollados el aumento de la participación femenina en los mercados de trabajo ocurrió en parte como consecuencia de reivindicaciones políticas (derecho al voto) y en parte por el propio proceso de desarrollo (ampliación de la educación de mujeres), en Latinoamérica, ocurrió algo más tarde, a partir de la crisis de la deuda iniciada en 1982 y la consecuente década perdida. Ello no desconoce los cambios culturales que también estuvieron presentes en la región, pero su dinámica de avances y retrocesos estuvo signada por la situación laboral de los trabajadores considerados centrales (e.g. sostén del hogar, históricamente asignado a los hombres). Por ese motivo, la participación de las mujeres en la región se desaceleró durante el boom de commodities que tuvo lugar durante la década de los 2000s.

Como explican las autoras en el Capítulo 3, el desarrollo de los movimientos feministas asociado al crecimiento de la inserción de las mujeres en el mercado laboral, introdujo las cuestiones de raza e interseccionalidad (entendida como la superposición de múltiples sistemas de subordinación), como rasgos que profundizan la opresión hacia ciertos grupos

o clases sociales. Así, por ejemplo, las mujeres de hogares de ingreso alto accedieron en mayor medida al teletrabajo, conservando su fuente de ingreso. En esos hogares es habitual la contratación de trabajadoras domésticas que, por la naturaleza de su tarea, no pudieron hacer su tarea en forma remota. En esos casos, su situación quedó librada a la voluntad del contratante (despido, obligación de prestar servicio dentro de la vivienda sin salidas, licencia hasta el fin de las restricciones). Además, la sobrecarga de cuidados que sobrevino a la imposición de medidas de aislamiento tuvo mayor impacto en mujeres de hogares pobres por menor disposición de redes de apoyo y menor infraestructura en la vivienda.

Tomando en cuenta la propuesta de distinguir entre género y raza, el Capítulo 3 describe que las mujeres negras ocupan mayormente los puestos de cuidado y de trabajo doméstico remunerado (niñeras, limpieza, enfermería), viven en ambientes menos preparados para evitar la contaminación y sufren más comorbilidades.

En términos generales, en Brasil los efectos de la pandemia se manifiestan en mayor medida en mujeres que en hombres, pero el impacto negativo ocurre entre razas que entre géneros, mostrando caída más rápida del empleo, del subempleo e informalidad (por contraerse primero los puestos más vulnerables), mayor aumento del desempleo. Para finales de 2020, cuando se inicia un período de lenta recuperación de la actividad económica y de la ocupación (aunque no necesariamente de los contagios debido a la demora en el desarrollo de la inmunización) los grupos más vulnerables (mujeres negras) recuperan en parte el retroceso explicado posiblemente por la recuperación de puestos más precarios que los destruidos el semestre anterior.

**Valentina Viego** y **Stella Maris Perez** en el Capítulo 4 ponen de manifiesto las limitaciones informativas que padece la principal fuente de información sobre el mercado laboral en Argentina y destacan otros aspectos que parecen soslayados en esa fuente (por utilizar muestras pequeñas para captar eventos de baja incidencia o por problemas en el instrumento aplicado), como el desaliento laboral, la discapacidad en personas en edad de trabajar o la inestabilidad del empleo por cuenta propia. A su vez, las autoras constatan que en esa ciudad las mujeres también se insertan en mayor medida en puestos inestables o exhiben mayores guarismos de desempleo abierto que los hombres. A su vez, la inestabilidad del puesto de trabajo es mayor en trabajos por cuenta propia (especialmente no profesional), el realizado en empresas familiares o de servicio doméstico y en puestos part time (menor a 36 horas semanales).

Un fenómeno destacado por Viego y Perez en este Capítulo es la



mayor incidencia del pluriempleo registrado en ocupaciones asalariadas de baja remuneración (sector público, con jornadas más cortas y menores remuneraciones que el promedio) y cuentapropistas profesionales (con flexibilidad de horarios compatible con otras múltiples ocupaciones). El aumento del fenómeno del pluriempleo es una manifestación del deterioro del mercado laboral, donde una ocupación resulta insuficiente para atender las necesidades personales o familiares del o la trabajador/a. Adicionalmente, en ambos sectores (sector público y cuenta propia profesional) hay mayor inserción de mujeres que en otros sectores. Por ende, el pluriempleo es un fenómeno que impacta en mayor medida en las mujeres, que ahora pueden padecer jornadas triples o múltiples; trabajo reproductivo en el hogar sumado a más de un trabajo fuera del hogar.

Respecto de las transiciones ocupacionales durante el período de pandemia, el mercado de trabajo local analizado en el Capítulo 4 indica una notable estabilidad; 80% de los ocupados estables mantuvo el puesto o migró a otro trabajo de similar naturaleza. En segundo lugar, los cambios de mayor magnitud en la situación de ocupación ocurrieron en el pase a inactividad por haber alcanzado la edad de retiro o el paso de estudiante a trabajador en jóvenes (esencialmente en puestos inestables). Los que atravesaron transiciones desfavorables fueron en mayor medida los que al inicio de la pandemia se encontraban trabajando en puestos inestables o desocupados, reforzando la idea de que las crisis (económicas o sanitarias) impactan más en los más vulnerables e ilustrando la falta de reacción oportuna de los gobiernos para prevenir estos resultados.

El Capítulo 5, escrito por **Lina Coelho** y **Ronize Cruz**, ofrece una revisión detallada de las explicaciones sobre la brecha de remuneraciones entre mujeres y hombres así como de la evidencia empírica disponible para países desarrollados. Un resultado de esa revisión que vale la pena destacar es que en el caso italiano el denominado “techo de cristal” opera únicamente en el sector público y no es significativo en el sector privado. Aunque no se dispone de evidencia comparable para América latina, sabemos que en el sector público el empleo femenino se encuentra en una situación de paridad respecto del masculino. Si allí el techo de cristal es mayor que en el sector privado, esto muestra que el Estado, a través de sus organizaciones es una fuente de perpetuación de las desigualdades de género, marcando un espacio fértil para la política pública.

Las descomposiciones de Coelho y Cruz de la brecha salarial de género en Portugal durante 2019 constatan que los salarios por hora son 17% superiores en hombres y que esas diferencias no se explican por diferentes atributos sino por discriminación o factores no observables. Pero si

se desagrega por deciles en los grupos inferiores de la distribución de remuneraciones, la brecha tiene su origen en ambos componentes, atributos y discriminación que, en parte es compensada por interacción favorable a las mujeres. A medida que se recorre la distribución de remuneraciones horarias, las mujeres que trabajan dejan de tener características diferentes de los hombres y la brecha es puramente no explicada, corroborando mecanismos que traban su mejora salarial.

**Berenice Legorreta** y **Aristeo Santos** describen en el Capítulo 6 la inserción laboral de trabajadoras sociales, profesión ligada a la identificación, diagnóstico e intervención sobre cuestiones sociales con un alto grado de feminización. Los autores de este Capítulo repasan el contexto en el cual fue creada la carrera dentro de la principal universidad del estado mexiquense, entidad que reúne a un porcentaje considerable de la población de México y que registra desde la década de 1990 al menos grandes cuestiones sociales sin resolver (flujos migratorios, crimen organizado, denuncias de acoso escolar, laboral y sexual, femicidios, comunidades indígenas no integradas al circuito económico formal, mendicidad, viviendas precarias, etc.). En ese contexto se crea la carrera de grado a nivel universitario, atrayendo fundamentalmente a estudiantes de capas bajas. La carrera surge, además, en un contexto en el que organismos internacionales de crédito impulsan la creación de carreras cortas, bajo el supuesto de que los problemas de empleabilidad de los jóvenes se encuentran en una formación escolar prolongada que demora su inserción laboral temprana.

La profesión, de acuerdo a Bereni y Aristeo, se encuentra entre las peores pagas, al igual que ciertas ocupaciones en el sector de la docencia de nivel básico. Como las trabajadoras, además, se emplean mayormente en el sector público, la desvalorización emerge desde el propio seno del aparato regulatorio.

Culminando la primera parte de este volumen, el Capítulo 7, en palabras de **Solana Salessi**, aporta evidencia empírica que cuestiona el prejuicio de que en el mercado de trabajo los hombres pueden lidiar más eficazmente con los requerimientos y desafíos del puesto y están más predispuestos a asumir posiciones de liderazgo, mientras que las mujeres tienen menos iniciativa para proponer cambios o desenvolver comportamientos innovadores o, incluso, realizarse en el trabajo. Estas ideas se traducen en estructuras organizacionales que marginan a las mujeres, dando pie al denominado “techo de cristal”, con impacto también en la brecha de género en ingreso. Esto trasciende también lo sectorial, ya que en las actividades típicamente feminizadas, como educación o salud, los hombres acceden en mayor medida a los puestos jerárquicos. En base a

una muestra intencional de 262 mujeres y 192 hombres ocupados residentes de Santa Fe (Argentina), la autora aplica cuestionarios validados para obtener medidas de proactividad y de motivación vinculadas al trabajo. Los resultados de este estudio empírico muestran, por el contrario, que las mujeres desenvuelven más conductas proactivas y experiencias de placer y concentración en el trabajo. Estas diferencias se mantienen incluso después de controlar por nivel educativo, tipo de puesto o sector de actividad, contradiciendo los estereotipos de género y su implicación laboral. Aunque el tipo de estudio (muestreo no probabilístico y con sobrerrepresentación de estratos socioeconómicos más altos) no permita hacer inferencias, la evidencia aportada representa un antecedente que permite desarmar estructuras basadas únicamente en prejuicios sin fundamento.

La segunda parte de este volumen se dedica a analizar situaciones de las mujeres en el mundo del cuidado. Así, por ejemplo, **Lisa Biron** y **Danielle Carusi** señalan la penalidad que padecen las ocupadas con hijos en términos de acceso al mercado laboral y destacan que el autoempleo (denominado a veces emprendedorismo) resulta una posible inserción laboral para mujeres que son despedidas o no pueden mantener un empleo en relación de dependencia por problemas de conciliación. No se deben soslayar las características diferenciales del emprendedorismo típico en países subdesarrollados, impulsado mayormente por contracciones del nivel de actividad o de ingresos, frecuente en actividades de menor productividad y mayor rotación. Estos rasgos contrastan con el emprendedorismo de los países desarrollados, donde el autoempleo tiene mayor presencia en nichos dinámicos y se ajusta más a la imagen de elección personal en búsqueda de independencia (Calderon et al, 2016; Thurik et al, 2008). Las autoras señalan, además, brechas de género en el segmento de empleo por cuenta propia, donde las mujeres se insertan movilizadas por factores económicos (efecto trabajador secundario) o familiares (organización del cuidado de niñas/os o dependientes incompatible con horarios de trabajo rígidos o largas jornadas). En este caso, las tareas de cuidado pueden asimilarse a un factor de empuje para el autoempleo equiparable al desempleo. La implicancia es que el desempleo es cíclico; cuando se retrae, algunos cuenta propia pueden volver a una relación laboral asalariada. En el caso de las mujeres-madres es más difícil y, por ende, el trabajo independiente está sujeto al ciclo de la crianza, antes que el económico. El autoempleo asociado al ciclo de crianza ha dado lugar a un nuevo cuerpo de estudios conocidos como emprendedorismo materno. Lisa y Daniele presentan con datos de Brasil la incidencia del autoempleo según género y según la presencia de hijos en el hogar ilustrando la penalidad que padecen las mujeres autoempleadas con hijos en términos de ingresos, informalidad y horas trabajadas

respecto de sus pares sin hijos y de los hombres.

El Capítulo 9, escrito por **Daniele Duarte, Daniele Ferrazza, Hi-lusca Leite, Katielen Ferraeze, Luana Alves** y **Nicole Braga**, analiza las problemáticas de mujeres que trabajan en una institución de educación superior de gestión estatal en Paraná (Brasil) y a la vez se ocupan de las tareas de crianza y domésticas en sus hogares. El estudio empírico se realizó durante la etapa de emergencia sanitaria de COVID-19, de modo que a las tareas de docencia se sumó la modalidad remota. Las autoras destacan que la docencia en nivel superior sigue estando dominada por hombres (alrededor de 54% de los puestos), a pesar del avance lento de docentes mujeres, y que contrasta con las cifras de matriculación (8 pp. en favor de las mujeres). Esto muestra desventajas de género para las mujeres en el acceso, promoción y permanencia en la enseñanza universitaria. A su vez, vinculado a lo presentado en el Capítulo 3, las desventajas se agudizan en mujeres negras o pardas. Las autoras muestran que, a pesar de constituir un sector relativamente privilegiado en términos de salario y del tiempo destinado a tareas de cuidado (registran mayor reparto con sus parejas o disponen de ayuda), las medidas restrictivas de la pandemia retrotrajeron esas ventajas y generaron tensiones tanto para atender a los niños en edad escolar con sus tareas como para mantener la productividad en sus trabajos (el ritmo de producción académica se retrajo más que en hombres). Este trabajo indica que los avances y conquistas de las mujeres en las últimas décadas son todavía inestables aún en estratos de menores desventajas relativas; las crisis suelen re-colocarlas en lugares pasivos, con doble presión y con tensiones más invisibilizadas que el resto.

Por último **Auzy Costa, Edna Barreto, Maria Lucia Lima** y **Paulo Oliveira**, en el Capítulo 10, señalan que en Brasil durante inicios del s. XXI se inicia un nuevo enfoque de atención de la salud en mujeres centrado en la atención integral desde una perspectiva democratizadora que tuvo un correlato legal, con la sanción de nuevas normas que reconocen, por ejemplo, la figura de un acompañante durante el trabajo de parto y posparto designado por la propia gestante. Desde entonces se han aprobado varias medidas para favorecer una atención humanizada en el parto. Con todo, hacia 2019 se registra un retroceso en estas conquistas, a partir de la derogación del término “violencia obstétrica” de los documentos ministeriales y medidas que obstaculizaron el acceso a la interrupción del embarazo en los casos previstos por ley. Por otro lado, las autoras mencionan que la proliferación legislativa protectora y ampliatoria de derechos no siempre es acompañada de acciones consistentes con esa perspectiva, manteniéndose dispositivos violentos y discriminatorios hacia las mujeres

y la condena de ciertas preferencias o elecciones (aborto, cesarea, parto natural, estrategias de alivio del dolor, etc). Uno de los resultados del trabajo de campo (llevado adelante con un abordaje cualitativo basado en entrevistas a 16 mujeres puérperas) es que la humanización en el momento de recepción se encuentra comprometida por la urgencia del servicio, enfocado en dar cobertura a la demanda, antes que en el trato hacia la gestante. Incluso, el trabajo de parto no ocurre en condiciones de intimidad debido al hacinamiento de los espacios o la falta de agua tibia para aliviar el dolor sin recurrir a métodos farmacológicos.

Sin embargo, la población atendida no cae en la cuenta del detrato ni reclama por sus derechos legítimos sino que las condiciones de pobreza previas valoran positivamente que puedan ser siquiera recibidas en un hospital y reciban una atención médica mínima. Por otro lado, las autoras mencionan que algunas participantes percibieron falta de empatía del personal de asistencia, vinculado a la carga de trabajo. En esos casos, la relación paciente-enfermera deshumanizada surge como un mecanismo para administrar el estrés de una jornada laboral intensa, que termina afectando la experiencia del usuario del servicio, a la vez que reproduce la alienación del trabajador. Incluso, la estandarización del trabajo de parto y la administración de fármacos suelen ser utilizados como estrategia para planificar mejor la ocupación de las instalaciones con la meta de dar acceso a la mayor parte de las parturientas, ignorando las directrices que aconsejan un tratamiento personalizado que tenga en cuenta la predisposición y recursos de la mujer. Esta atención despersonalizada también ocurre luego del parto, con la asistencia para la lactancia. Este último Capítulo ilustra que, aún un abordaje humanizado en situaciones traumáticas (nacimiento, enfermedad, muerte, etc) requiere unas condiciones materiales que permitan desarrollarlo.

En suma, las diversas contribuciones que conforman este volumen dan cuenta que las mujeres y disidencias han conquistado mejoras en el plano laboral y familiar hacia posiciones de mayor igualdad relativa. Con todo, esas mejoras no han conseguido todavía posiciones de paridad y en determinadas coyunturas de crisis, como la reciente pandemia de COVID-19, esos derechos son desconocidos total o parcialmente. No obstante, lo que distingue a esta última crisis de las anteriores es que ha implicado retrocesos pero a la vez una mayor visibilización y concienciación del fenómeno al interior de algunas familias, planteando el desafío de cuánto de ello permanecerá luego de la superación de la coyuntura.

Invitamos a las participantes de la Red TRAGEVIC y al resto de las mujeres que investigan en Iberoamérica a seguir analizando y publicando

resultados de esta naturaleza para apoyar a las organizaciones de trabajadoras que luchan por un mundo más equitativo y vinculado al bienestar integral.

## Referencias

- Calderon G, Iacovone L & Juarez L (2016). Opportunity versus necessity: understanding the heterogeneity of female micro-entrepreneurs. *World Bank Economic Review*. 30(1): S86-S96.
- CEPAL (2021). *Social panorama of Latin America 2020*. Santiago: Cepal.
- Gomez J F (2020). La nueva década perdida en América latina: el nuevo régimen de acumulación y su implicación en la crisis civilizatoria. *Revista Kavilando*, 12(2): 440-462.
- Hoang TD, Reis J, Zhu N, et al. (2016). Effect of Early Adult Patterns of Physical Activity and Television Viewing on Midlife Cognitive Function. *JAMA Psychiatry*. 73(1): 73–79. doi:10.1001/jamapsychiatry.2015.2468
- Nakshine V S, Thute P, Khatib M, et al. (2022) Increased Screen Time as a Cause of Declining Physical, Psychological Health, and Sleep Patterns: A Literary Review. *Cureus* 14(10): e30051. doi:10.7759/cureus.30051
- Ocampo JA (2021). La nueva década perdida de América latina. *Project Syndicate*. 21 de diciembre. Disponible en <https://www.project-syndicate.org/commentary/latin-america-slow-economic-recovery-raises-lost-decade-worries-by-jose-antonio-ocampo-2021-12/spanish>
- Pérez de Guzmán S (2015). El trabajo: entre los cuidados, el tiempo libre y la problemática de la igualdad de género. En C. Prieto (Coord.), *Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española*. Cinca: pp. 54-87.
- Thurik R, Carree M, van Stel A & Audrestch D (2008). Does self employment reduce unemployment?. *Journal of Business Venturing*, 23(6): 673-686.









A fines de 2017 se creó la Red de Investigación en Trabajo, Género y Vida Cotidiana, con apoyo de la Asociación Universitaria Iberoamericana de Posgrado (AUIP). En su constitución inicial participaron 44 investigadoras e investigadores de 19 universidades de 11 países Iberoamérica. Luego de casi 6 años esta red ha duplicado su tamaño: cerca de un centenar de participantes, en 36 universidades y 13 países de la región.

Ese recorrido ha permitido convocar a fines de 2022 a investigadoras consolidadas y en formación para publicar hallazgos recientes sobre la dinámica de las desigualdades de género en la esfera productiva y reproductiva. El resultado se condensa en este volumen, que constituye además una invitación para futuras colaboraciones y diálogos entre el mundo del conocimiento científico y la realidad social de mujeres y disidencias en Iberoamérica.

*La obra... “deja mucho campo abierto para profundizar en el análisis de las desigualdades de género en Iberoamérica y para generar estrategias y políticas públicas orientadas a promover la igualdad”*

Sofía Perez de Guzman

(coordinadora de la Red TRAGEVIC, Prólogo, junio de 2023)



**Valentina Viego** es Licenciada en Economía (1997) y Doctora en Economía (2010) por la Universidad Nacional del Sur (Argentina). Es profesora en esa casa de estudios en el nivel de grado y posgrado en

métodos cuantitativos de investigación. Ha publicado libros y artículos en revistas académicas sobre temáticas de mercado laboral, educación, salud, transporte urbano y desarrollo local en economías periféricas. Forma parte del cuerpo de editores en Cuadernos de Economía Crítica y del Journal of Migration and Health.



**Juliana A. de O. Camilo** es graduada en Psicología por la Universidad de San Francisco (2003). En 2016 concluyó su doctorado en Psicología Social en la Pontificia Universidad

Catolica de San Pablo (Brasil). Es profesora de grado y posgrado en la Universidad Federal de Bahía. Además de TRAGEVIC, participa en la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo. Investiga sobre psicología del trabajo, precarización y sufrimiento del trabajador, salud mental y psicología del deporte.