



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

Monografía final Licenciatura en Trabajo Social

**Caminar la cuerda floja: Experiencias laborales de mujeres madres
jefas de hogar realojadas del Asentamiento Kennedy**

Evelyn Silveira Fernández
Tutora: Cecilia Espasandin

2025

Agradecimientos

A mi familia, en especial a mis padres, por el sostén y el apoyo brindados a lo largo de todo el proceso de formación, imprescindibles para la culminación de esta etapa académica.

A mis amigas, por su acompañamiento constante, por respetar los tiempos que implicó este proceso y por el impulso que me permitió llegar al final de este recorrido.

A las mujeres madres que forman parte de mi vida —en especial, a la mía—, cuyas experiencias y recorridos vitales constituyeron un antecedente significativo en la construcción de las preguntas que orientan este trabajo. De manera particular, agradezco a las mujeres que participaron de esta investigación, por confiarme sus experiencias y hacer posible su realización.

A la educación pública, representada en esta oportunidad por la Universidad de la República, por permitirme transitar y culminar una nueva etapa como estudiante, acompañándome y formándome desde la primera infancia.

A mis docentes durante estos años de formación, y en especial a mis supervisoras de práctica, Sandra Sande y Lucía Sánchez, por acompañarme en este proceso, compartir sus conocimientos y transmitir una mirada crítica y reflexiva.

Al equipo de mi centro de práctica Programa APEX-Cerro —Raquel Palumbo, Cecilia Rodríguez, Virginia Álvarez y Verónica Silveira—, por transmitirme el sentido del trabajo en comunidad. Gracias también a los viejos y viejas que forman parte de este espacio, cuya huella permanece imborrable en mi memoria.

A mi tutora, Cecilia Espasandín, por la orientación, el acompañamiento y el compromiso sostenido durante el desarrollo de esta monografía.

A todas las personas que formaron parte de este proceso y que hoy contribuyen a la construcción de una profesional crítica y comprometida con el Trabajo Social.

A Malvina, mi hija y mi mayor motor. Gracias por tu paciencia, por acompañarme incluso cuando no lo sabías, por el tiempo juntas postergado y por saber esperar. Gracias por ser parte de cada etapa de este camino; este recorrido también es tuyo.

Índice

Introducción.....	4
Fundamentación.....	5
Objetivos y pregunta de investigación.....	7
Antecedentes.....	8
Estrategia metodológica.....	12
Capítulo 1. Mundo del trabajo y principales transformaciones.....	14
1.1 Aproximación al concepto de trabajo: aportes clásicos y contemporáneos.....	14
1.2 Principales transformaciones del capitalismo y la flexibilización laboral.....	17
1.3 Tendencias recientes del mundo del trabajo en Uruguay y la región.....	22
Capítulo 2. Género, cuidados y maternidad: una construcción social.....	25
2.1 Perspectiva de género y división sexual del trabajo.....	25
2.2 Trabajo de cuidados, maternidad y doble jornada como obstáculos para la inserción laboral de las mujeres.....	28
2.3 Jefaturas femeninas de hogar, inserción laboral y territorialidad.....	32
Capítulo 3 - Análisis de resultados.....	36
3.1 Sobre las condiciones y características de la inserción laboral de las mujeres madres jefas de hogar realojadas del Asentamiento Kennedy.....	37
3.2 Sobre los desafíos y tensiones enfrentados en cuanto al acceso y permanencia en el empleo.....	43
3.3 Sobre las estrategias implementadas por estas mujeres para la inserción laboral.....	47
Reflexiones finales.....	52
Referencias bibliográficas.....	54
Anexos.....	63
Anexo N° 1 - Pauta de entrevista.....	63
Anexo N° 2 - Tabla de caracterización de las entrevistadas.....	66
Anexo N° 3 - Transcripciones de las entrevistas realizadas.....	67

Introducción

El presente documento corresponde a la monografía final de grado de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República.

Su objetivo general es contribuir a la reflexión crítica sobre las condiciones de inserción laboral de mujeres madres jefas de hogar con hijos/as menores a cargo, realojadas desde el Asentamiento Kennedy de Maldonado, a partir de sus experiencias durante el período 2023-2025. La elección del tema se vincula con la experiencia laboral de la estudiante en el acompañamiento social a las familias durante su proceso de relocalización.

En este estudio, se indagan las experiencias de acceso y permanencia en el empleo, atendiendo no sólo a la posibilidad de trabajar, sino también a las condiciones concretas en que esto ocurre, las cuales se encuentran atravesadas por tensiones entre las demandas del trabajo remunerado y no remunerado, así como por desigualdades estructurales vinculadas al empleo, al género y al territorio.

En primer lugar, se presenta la fundamentación y relevancia del estudio, la pregunta de investigación y los objetivos planteados. Posteriormente, se exponen los antecedentes teóricos hallados considerados de relevancia e inmediatamente la estrategia metodológica adoptada.

A continuación, se desarrolla el marco teórico, organizado en dos capítulos, que permiten situar la problemática estudiada. El primero aborda el mundo del trabajo y sus principales transformaciones que han impactado en las condiciones de empleo. El segundo incorpora la perspectiva de género y su vínculo con el trabajo de cuidados, problematizando la maternidad y la doble jornada como factores que tensionan la participación laboral de las mujeres, así como el rol de las jefaturas femeninas de hogar y la dimensión territorial.

El análisis de los resultados se organiza en tres ejes. En el primero, se abordan las características y condiciones que caracterizan la inserción laboral de estas mujeres, atendiendo a los sentidos que estas atribuyen al trabajo y a su rol de jefas de hogar. En el segundo, se analizan los desafíos y tensiones que enfrentan para acceder y sostener sus trabajos remunerados. Por último, el tercer eje explora las principales estrategias que las mujeres entrevistadas desarrollan para lograr su inserción laboral.

Finalmente, se presentan las reflexiones finales acerca de los hallazgos a lo largo de la investigación, las referencias bibliográficas utilizadas y los anexos correspondientes.

Fundamentación

A lo largo de la historia, las formas de organización del trabajo han atravesado profundas transformaciones. La transición hacia el régimen de acumulación flexible introdujo nuevas lógicas productivas y contractuales basadas en la tercerización, la temporalidad, el trabajo a tiempo parcial y la expansión de la informalidad (Antunes, 2005). En este marco, la denominada feminización del trabajo se desarrolló bajo modalidades flexibles que acentúan las características precarias del empleo, convirtiéndose en un componente estructural del modelo laboral actual.

Tal como plantea Batthyány (2010), la división sexual del trabajo permanece vigente siendo “[...] reconocida como el fundamento de la subordinación económica, social y política de las mujeres” (p. 134), generando efectos directos sobre sus posibilidades de inserción laboral. Mientras los varones logran priorizar el trabajo remunerado, las mujeres sostienen una doble carga al combinar el empleo con las tareas domésticas y de cuidado. Esto se traduce en menores ingresos, mayor informalidad y limitadas oportunidades de desarrollo profesional, lo que reproduce la feminización de la precariedad laboral (Batthyány, 2010; Gontero y Ravest, 2025). Así, las desigualdades de género se manifiestan en la segregación ocupacional, las brechas laborales y la desigual distribución del trabajo de cuidados. Dichas desigualdades se profundizan entre las mujeres madres jefas de hogar, cuyas responsabilidades de cuidado condicionan sus trayectorias laborales y su autonomía económica, empujándolas con frecuencia hacia el empleo informal o precario. Los datos recientes muestran que las jefaturas femeninas predominan entre los hogares monoparentales y en situación de pobreza (68,1%), donde las mujeres jefas enfrentan mayores niveles de vulnerabilidad, menores tasas de participación laboral y alta dedicación al trabajo de cuidados (ONU, 2025).

En el caso uruguayo, al igual que en América Latina, la segmentación del mercado laboral reproduce estas desigualdades. Los sectores económicos con mayor presencia femenina son, a su vez, los de más baja productividad y condiciones más precarias. Esta concentración responde, entre otros factores, a las dificultades que enfrentan las mujeres para conciliar sus responsabilidades de cuidado con el trabajo y el estudio, incluso pese a contar con niveles educativos más altos (ONU, 2025).

Al contrastar la inserción laboral de mujeres y varones jefes de hogar en situación de pobreza en Uruguay, se observan marcadas brechas de género: solo el 50,7% de estas mujeres accede al empleo remunerado, frente al 75,8% de los varones; el 27,6% de ellas se declara inactiva por dedicarse a las tareas domésticas (5,4% en varones) y la desocupación es significativamente mayor 14,2% frente a 7,5% para los varones. Paralelamente, las mujeres uruguayas destinan en promedio 42,7 horas semanales al trabajo no remunerado, mientras los varones dedican 24,8 horas (ONU, 2025). Asimismo, datos recientes exponen que más de la mitad de las madres trabajadoras uruguayas (62%) ha debido interrumpir su carrera laboral por falta de políticas de conciliación, mientras el acceso a licencias parentales equitativas sigue siendo limitado (MIDES, 2023 en ONU, 2025). Todo ello refuerza la idea de que el cuidado continúa siendo una responsabilidad socialmente feminizada, con efectos directos sobre las trayectorias laborales y la autonomía económica de las mujeres. En este sentido, resulta fundamental problematizar el lugar del trabajo no remunerado y de cuidados como actividad esencial para el sostenimiento de la vida cotidiana, la reproducción de la fuerza de trabajo y de las sociedades en su conjunto, históricamente invisibilizado y desigualmente distribuido entre los géneros (ONU, 2025).

Desde la perspectiva del Trabajo Social, estudiar las experiencias de inserción laboral de las mujeres madres jefas de hogar realojadas del asentamiento Kennedy adquiere especial relevancia. Esto permite analizar las condiciones en las que estas mujeres acceden y sostienen el empleo, en diálogo con las responsabilidades de cuidado y las desigualdades estructurales que las atraviesan. Problematicar sus experiencias brinda la posibilidad de visibilizar las estrategias, tensiones y desafíos vinculados al equilibrio entre el trabajo remunerado y no remunerado, así como las condiciones de inserción laboral caracterizadas, en muchos casos, por la precariedad.

Finalmente, acercarse a la experiencia del cambio de territorio resulta relevante, considerando que los procesos de relocalización pueden transformar las redes de apoyo, las oportunidades laborales y las estrategias de conciliación disponibles en el nuevo entorno. Sin embargo, estas transformaciones pueden no siempre implicar una mejora efectiva en las condiciones para trabajar y cuidar, por lo que resulta necesario problematizar qué cambios concretos produce el realojo en la vida de estas mujeres. En esta línea, el estudio busca aportar al conocimiento sobre las articulaciones entre género, trabajo y precarización,

contribuyendo al debate académico sobre las políticas públicas y las condiciones estructurales que configuran las oportunidades laborales de las mujeres en contextos de vulnerabilidad.

Objetivos y pregunta de investigación

Pregunta de investigación

¿Cuáles son las condiciones y experiencias de inserción en el mundo del trabajo de las mujeres madres jefas de hogar, con hijos/as menores a cargo, que fueron realojadas desde el asentamiento Kennedy?

Objetivo general:

Contribuir a la reflexión crítica sobre las condiciones de inserción en el mundo del trabajo de las mujeres madres jefas de hogar realojadas del asentamiento Kennedy, con hijos/as menores a cargo, durante el período 2023-2025, a partir de sus experiencias.

Objetivos específicos:

Caracterizar las tendencias contemporáneas del mundo del trabajo desde una perspectiva de género.

Identificar las principales estrategias desarrolladas por la población de estudio para acceder al mundo del trabajo.

Determinar los principales desafíos enfrentados por las mujeres entrevistadas para acceder y sostener sus empleos.

Describir y analizar las experiencias de inserción laboral de las mujeres objeto de investigación.

Antecedentes

En este apartado se presentan investigaciones y producciones previas que aportan categorías analíticas y marcos teóricos relevantes para abordar la temática central de esta monografía.

En primer lugar se hará referencia a la tesis doctoral de María Ivone Perazzo (2018), titulada *“Inserción laboral femenina en Uruguay: heterogeneidades, políticas y resultados”*, donde la autora, abordando desigualdades estructurales, profundiza en las heterogeneidades de la inserción laboral femenina en Uruguay. En dicha investigación se muestra que variables como la región geográfica, el nivel educativo y la composición del hogar impactan en las condiciones de empleo y en la efectividad de las políticas públicas, tales como el Sistema Nacional Integrado de Cuidados. De este modo, Perazzo (2018) da cuenta de las múltiples formas de precariedad laboral que afectan a las mujeres, especialmente a aquellas en situación de mayor vulnerabilidad social. Este trabajo aporta insumos para comprender las heterogeneidades en las trayectorias laborales femeninas y aporta elementos clave para contextualizar las experiencias de las mujeres madres jefas de hogar realojadas del asentamiento Kennedy en cuanto al acceso a un empleo de calidad, evidenciando las barreras estructurales y las limitaciones de las políticas públicas.

Complementariamente, Cristina Mangarelli (2022), en su escrito *“Trabajo decente: la subutilización de la fuerza de trabajo y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo”*, aborda la persistente subutilización de la fuerza laboral femenina, señalando como el desempleo, subempleo y la sobrecarga de tareas relacionadas al trabajo no remunerado afectan de forma acentuada a mujeres en contextos de vulnerabilidad. También analiza el impacto de los estereotipos de género y la ausencia de corresponsabilidad en las tareas de cuidado como factores que condicionan el acceso de las mujeres al “trabajo decente”, entendido desde el enfoque propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (2022, p. 3). Dicho antecedente resulta pertinente, ya que permite comprender las experiencias laborales de estas mujeres, visibilizando los obstáculos estructurales que enfrentan para el acceso al empleo digno y la conciliación entre trabajo remunerado y cuidados.

Dado que las experiencias laborales de las mujeres objeto de esta investigación están atravesadas por las dimensiones del cuidado y la maternidad, resulta pertinente incluir los

aportes de Martina Querejeta Rabosto (2019), titulada *“Impacto de la maternidad en la trayectoria laboral de las mujeres: evidencia para Uruguay”*, ya que ofrece evidencia empírica sobre las consecuencias de la maternidad en las trayectorias laborales de las mujeres uruguayas. Dicha investigación analiza cómo luego del nacimiento del primer hijo/a los ingresos laborales de las mujeres se ven afectados negativamente. Expone que la maternidad es un factor explicativo explícito sobre las brechas laborales y las desigualdades de género, generando una penalización sobre las madres y una ausencia de alteraciones sustantivas sobre los padres. En el contexto específico de las mujeres madres jefas de hogar realojadas del asentamiento Kennedy, estos aportes ayudan a contextualizar las dificultades estructurales que enfrentan para sostener su participación en el mercado laboral formal, más allá del desarrollo de sus propias estrategias individuales y brinda una perspectiva que permite entender cómo la maternidad influye en los ingresos económicos, continuidad y estabilidad laboral de dichas mujeres.

Por otro lado, la monografía de grado, llamada *“Monoparentales femeninos: estrategias de conciliación entre el trabajo remunerado y no remunerado”*, Sol Scavino (2013), se planteó como objetivo: “Comprender las estrategias cotidianas de los hogares monoparentales femeninos de la ciudad de Montevideo, que pertenecen a hogares pobres y no pobres, y que tienen hijos de hasta 7 años para conciliar la esfera pública con la esfera privada” (p. 5). Se destaca el aporte de dicha investigación en cuanto al análisis que realiza la autora sobre la gestión de recursos y tiempo para lograr la conciliación entre el ámbito privado y el público, destacando la sobrecarga a la que deben someterse las mujeres y a su consecuente perjuicio al ejercicio de su ciudadanía. Aporta ya que indaga en la percepción de las jefas de hogar sobre el uso del tiempo como un indicador de desigualdades de género y las diversas estrategias y actores implementados para el equilibrio entre trabajo remunerado y no remunerado. En su investigación Scavino (2013, p.13), cita los conceptos de “desfamiliarización” y “desmercantilización” de los cuidados, efectuando una crítica al rol del Estado de Bienestar en cuanto a la organización del cuidado desde una perspectiva de género.

En complementariedad, cabe destacar los aportes de Virginia Algorta (2012), la cual desde la perspectiva del Trabajo Social realizó su monografía final titulada *“Maternidad y cuidados infantiles: un desafío cotidiano para las madres trabajadoras”*. Esta investigación resulta valiosa porque aborda las estrategias desarrolladas por las mujeres madres

trabajadoras con niños/as menores a cargo para articular la vida laboral con la familiar, destacando las dificultades que implica la insuficiencia de políticas públicas que favorezcan el equilibrio entre el trabajo remunerado y las tareas de cuidado. Ambos antecedentes aportan insumos para analizar cómo las mujeres madres realojadas del asentamiento Kennedy enfrentan los desafíos y tensiones entre el trabajo remunerado y no remunerado, así como las barreras estructurales que enfrentan para sus inserciones laborales, permitiendo una problematización sobre las estrategias implementadas y el rol del Estado como garante de derechos básicos, en contextos donde sus limitaciones se hacen más evidentes.

El trabajo final de grado de María Alejandra Ferreira (2015), llamado “*Trabajo a domicilio y monomarentalidad*”, constituye un antecedente importante ya que problematiza las estrategias de inserción laboral de mujeres jefas de hogares monomarentales, que en ausencia de redes de apoyo adoptan el trabajo a domicilio como forma de compatibilizar el cuidado infantil con la generación de ingresos económicos. Desde una perspectiva de género, la autora analiza cómo la flexibilización y precarización del trabajo agudizan la vulnerabilidad económica, emocional y sanitaria de estas mujeres y de sus hogares, muchas de las cuales carecen de acceso a la seguridad social y derechos laborales básicos. Si bien dicho trabajo parte de un enfoque desde la psicología, aporta a la presente monografía una mirada crítica sobre las condiciones de inserción laboral de las mujeres madres jefas de hogar realojadas del asentamiento Kennedy, no únicamente en términos de acceso al empleo, sino en relación con la calidad de dicho acceso, la protección social y los efectos subjetivos que conlleva la sobreexigencia derivada de la superposición del trabajo remunerado y no remunerado. En la misma línea de análisis sobre las condiciones laborales de las mujeres, el trabajo de Victoria Pereira (2018), nombrada “*Género y precariedad laboral: análisis sobre las condiciones de trabajo en las plantas procesadoras de pescado de Montevideo*”, aporta insumos que permiten comprender y visibilizar la precariedad laboral que enfrentan las mujeres en sectores predominantemente feminizados y vulnerables mediante una articulación entre género, trabajo y ámbito privado. Es de destacar cómo la autora evidencia en estos espacios la inestabilidad, bajos salarios y limitada protección social, condiciones que también podrían extrapolarse a las condiciones de inserción laboral estudiadas en las experiencias de las mujeres madres entrevistadas en la presente monografía.

La monografía final de grado de Silvana Da Fonseca (2023), titulada “*Trayectorias laborales de las mujeres migrantes empleadas en el Servicio Doméstico en Maldonado*”,

ofrece un enfoque importante para comprender las experiencias laborales de mujeres en situación de vulnerabilidad socioeconómica en el departamento de Maldonado. Dicha autora se propone analizar las condiciones de precariedad laboral, discriminación y la importancia de las redes de apoyo en las trayectorias laborales de mujeres migrantes que trabajan en el servicio doméstico. Si bien el estudio abarca las experiencias de mujeres migrantes es de destacar que es realizada en el mismo departamento que la presente investigación y contribuye a la reflexión sobre las experiencias de las mujeres madres realojadas del asentamiento Kennedy, entendiendo que ambas comparten contextos de vulnerabilidad socioeconómica similares que condicionan e impactan directamente en su inserción laboral.

Otro antecedente de relevancia es el trabajo de Dalma Gómez (2018) titulado *“Inserción laboral formal y segregación territorial”*, quien realiza una comparación entre las experiencias de inserción laboral formal de personas que viven en asentamientos del departamento de Montevideo y aquellas que residen en otras áreas de la ciudad. En esta misma línea Magda Melara (2014), en su tesis de maestría titulada *“Conflicto entre crianza y trabajo en mujeres jefas de hogares monoparentales desde el enfoque territorial”* expone cómo las condiciones territoriales y la limitada oferta de servicios de cuidado infantil generan obstáculos significativos para la inserción y permanencia laboral de mujeres jefas de hogar. En este sentido, explora las diversas estrategias que desarrollan estas mujeres cotidianamente, como el empleo informal, el trabajo por cuenta propia o el apoyo de redes familiares, con el fin de sostener simultáneamente la crianza y la actividad laboral. Los aportes de Gómez (2018) y Melara (2014) son un aporte significativo para la presente monografía ya que aporta a la comprensión de cómo la segregación territorial y las condiciones estructurales del entorno y territorio son factores que inciden en las oportunidades de inserción laboral formal en aquellos sectores históricamente excluidos.

En conjunto, estos antecedentes permiten problematizar las experiencias de inserción laboral de las mujeres madres jefas de hogar realojadas desde una perspectiva interseccional, que considera las desigualdades de género, la maternidad, la territorialidad, las políticas públicas y las condiciones estructurales que configuran sus trayectorias laborales.

Estrategia metodológica

En este apartado se presenta la estrategia metodológica adoptada para la realización de la presente monografía. Siguiendo los aportes de Sautu, Boniolo, Dalle y Elbert (2005), se considera fundamental justificar las decisiones metodológicas adoptadas, “[...] el investigador debe explicitar por qué considera que los procedimientos seleccionados son pertinentes para obtener evidencia empírica de aquellos que desea investigar” (p. 153).

Se optó por un enfoque cualitativo, por considerarlo el más adecuado para comprender las experiencias subjetivas de la población de estudio. Denzin y Lincoln, citados por Vasilachis (2006), sostienen que “[...] las investigadoras e investigadores cualitativos indagan en situaciones naturales, intentando dar sentido o interpretar fenómenos en los términos del significado que las personas les otorgan” (pp. 24-25). Este enfoque permite recuperar vivencias, estrategias y significados construidos en torno al trabajo remunerado y las condiciones que lo posibilitan o lo dificultan desde la voz de sus protagonistas. Se trata de una investigación de tipo exploratorio-descriptiva, que busca generar un acercamiento a las experiencias concretas de estas mujeres madres, describiendo e interpretando sus trayectorias laborales en el período 2023-2025.

En cuanto a la recolección de datos, se emplearon entrevistas, por considerarlas la técnica más adecuada para alcanzar los objetivos de investigación. Según Benadiba y Plotinsky (en Sautu et al., 2005), la entrevista es “[...] una conversación sistematizada que tiene por objeto obtener, recuperar y registrar las experiencias de vida guardadas en la memoria de la gente” (p. 48), que busca conocer la perspectiva del sujeto, sus interpretaciones, percepciones, sentimientos y motivaciones (Corbetta, 2007). Corbetta distingue entre entrevistas estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas, según su grado de estandarización, es decir, el nivel de autonomía o limitación que se otorga tanto al entrevistador como al entrevistado. En este caso, se optó por la entrevista semiestructurada, por su capacidad para favorecer un diálogo abierto y flexible que permita profundizar en las vivencias de las participantes, respetando sus tiempos, relatos y modos de expresión. En este tipo de entrevista, el/la entrevistador/a cuenta con un guión temático¹, pero tiene libertad para

¹ Ver anexo N° 1 - Pauta de entrevista.

adaptar el orden y la formulación de las preguntas, aclarar dudas, pedir especificaciones y establecer un estilo propio y personal de conversación (Corbetta, 2007, pp. 352-353).

La población objeto de estudio está conformada por mujeres madres jefas de hogar realojadas del asentamiento Kennedy durante el año 2024. La elección de esta población se sustenta, entre otras razones, en el vínculo preexistente entre la estudiante y las participantes, construido a partir de su experiencia laboral en el marco del acompañamiento a las familias durante el proceso de realojo. En ese marco, se realizó un relevamiento que permitió identificar a las familias del asentamiento, donde las mujeres seleccionadas se autodefinieron como jefas de hogar, entendiendo esta condición como la de ser la principal responsable del sostén económico y la toma de decisiones dentro del hogar.

Cabe indicar que para el presente trabajo no se utilizará una muestra representativa en sentido estadístico, sino que se seleccionaron informantes calificados con el fin de obtener información significativa en profundidad desde las propias experiencias de las protagonistas. Se seleccionó un número inicial de diez participantes considerando los siguientes criterios: ser mujer, madre jefa de hogar, ser realojada del asentamiento Kennedy, tener hijos/as menores a cargo y haber tenido algún tipo de vínculo con el mercado laboral (formal o informal), entre 2023 y 2025. El número final de entrevistas se definió siguiendo los aportes de Valles (1999) sobre la “saturación teórica de la categoría”, es decir, se dejó de entrevistar cuando los datos obtenidos comenzaron a repetirse, sin aportar nueva información relevante. Finalmente se realizaron diez entrevistas entre los meses de agosto y setiembre de 2025.

Teniendo en cuenta los objetivos de investigación planteados, el análisis de la información recabada se realizó a partir de una estrategia de análisis de discurso. Según Álvarez-Gayou (2003), este tipo de análisis permite identificar opiniones, sentimientos o ideas que se reiteran, aunque se manifiesten con palabras o formas diferentes. Se buscó identificar patrones, significados, estrategias y obstáculos comunes en las trayectorias laborales de las entrevistadas, articulando dichos hallazgos con el marco teórico propuesto. Sayago (2014) expresa que a partir del análisis de discurso se podrá establecer similitudes y diferencias en la comparación de los mismos a través de la búsqueda de forma vertical la cual permite identificar todas las categorías planteadas que se encuentran presentes en cada unidad de análisis y la búsqueda transversal que pretende reconocer una misma categoría propuesta en diferentes unidades de análisis, facilitando de esta forma su posterior interpretación y articulación con el marco teórico propuesto.

Capítulo 1. Mundo del trabajo y principales transformaciones

1.1 Aproximación al concepto de trabajo: aportes clásicos y contemporáneos.

Para dar comienzo al marco teórico de la presente monografía, resulta pertinente referirse en primer lugar al concepto de trabajo, entendido como un fenómeno social.

Históricamente, el trabajo ha sido una categoría central para comprender la organización de las sociedades y las relaciones sociales de producción. Desde una perspectiva clásica, Marx (2008/1867), define al trabajo como “[...] un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en el que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza” (p. 215). Para el autor, esta actividad no solo implica el movimiento de la fuerza física de las personas para apropiarse de los materiales de la naturaleza de forma útil para su propio beneficio, ni se limita a su dimensión económica; también es un proceso que transforma a la propia persona que trabaja, constituyéndose en un eje estructurante de la vida social y del desarrollo histórico de las sociedades y sus economías.

Marx (1980/1844), entiende el trabajo como una actividad humana fundamental a través de la cual las personas se desarrollan como seres sociales y libres. Sin embargo, cuando esta actividad se inscribe en el marco del capitalismo, se organiza a partir de la relación desigual entre quienes poseen los medios de producción y quienes solamente pueden vender su fuerza de trabajo, el proletariado. Esta relación configura un sistema de desigualdad y explotación, en el cual el trabajo humano queda subordinado a la generación de valor para los propietarios del capital. Es bajo esta lógica que dicha actividad se convierte en trabajo asalariado y, por ende, en una actividad enajenada.

El obrero es más pobre cuanto más riqueza produce, cuanto más crece su producción en potencia y en volumen. El trabajador se convierte en una mercancía tanto más barata cuantas más mercancías produce. La desvalorización del mundo humano crece en razón directa de la valorización del mundo de las cosas. (Marx, 1980, p. 105)

Siguiendo los aportes del autor, en este contexto, el trabajo deja de ser solo un medio de realización personal y subsistencia, también se concibe como productor de mercancías y a la vez, como productor de sí mismo en tanto mercancía. Esto implica que quien trabaja pierde control sobre el proceso productivo, no se reconoce en el producto de su esfuerzo y queda subordinado a la lógica del capital. Así, el trabajo deja de ser únicamente una vía de realización humana para convertirse en fuente de plusvalía y mecanismo de explotación.

Desde la perspectiva marxista, el trabajo asalariado constituye el centro del proceso de acumulación capitalista, ya que es a través de la explotación del trabajador/a que se genera el plusvalor, es decir, el valor excedente producido por encima del salario necesario para reproducir su fuerza de trabajo (Marx en Geymonat, 2020). “Cada capitalista individual siente como un mandato la necesidad de innovar, reducir costos y/o bajar el tiempo de producción, para no ser devorado por sus competidores” (Geymonat, 2020, p. 33). Así, impulsado por la competencia, se busca constantemente aumentar la productividad, lo que conlleva que el capital necesite cada vez menos trabajadores/as para obtener una mayor producción en menor tiempo. Según Geymonat (2020), esta dinámica produce lo que Marx denomina el ejército industrial de reserva, conformada por personas que quedan desempleadas, subempleadas, autoempleadas o insertas en formas precarias e informales de trabajo. Para esta corriente teórica, la desocupación y el subempleo no constituyen disfuncionalidades del sistema, sino una condición inherente al modo de producción capitalista, necesaria para mantener bajos los salarios debido a la sobre oferta de trabajadores/as y para garantizar la continuidad de la acumulación (Geymonat, 2020).

A su vez, las formas que adopta el trabajo han sido analizadas desde otras perspectivas teóricas. A lo largo del tiempo, el trabajo remunerado se ha constituido como el principal medio a través del cual las personas acceden a condiciones de bienestar, en tanto que permite obtener los ingresos necesarios destinados al consumo de bienes y servicios básicos para la reproducción cotidiana. Tomando los aportes de Robert Castel (1997), se entiende al trabajo no únicamente como un medio de subsistencia, producción y/o explotación, sino también como un medio privilegiado de integración dentro de la estructura social, garante de derechos y protecciones ante los riesgos de la existencia. Así, el vínculo laboral estable y las redes de protección social son considerados la base principal que sostiene la integración de la sociedad.

Citando a Arteaga Botello (2008), Castel se propone estudiar:

[...] un proceso social contemporáneo que enfrentan la mayoría de las sociedades postindustriales: la falta creciente de empleo, que va acompañada de un debilitamiento generalizado de las condiciones y protecciones laborales de aquellos que sí se encuentran insertos en el mercado de trabajo. (p. 164)

Desde esta perspectiva, una inserción laboral estable con seguridad salarial y protección social posiciona a quien trabaja dentro de una zona de integración, mientras que

trabajar en redes laborales débiles e inciertas conduce a la vulnerabilidad social, caracterizada por la inestabilidad y precariedad laboral (Castel, 1997).

Hoy en día la coyuntura social es más dura, el empleo escasea, reina la competencia exacerbada entre los candidatos a un puesto de trabajo, la amenaza del paro y del despido está siempre presente, lo que en suma da lugar a una multiplicación de las categorías sociales que sufren dificultades de integración y se ven amenazadas por la exclusión, o al menos, están condenadas a formas de vida precarias que no les permiten llevar una vida autónoma. (Castel, 2014, p. 23)

Si bien en determinado momento se asumió que el libre acceso al empleo resolvería definitivamente la cuestión social, en realidad sólo fue una etapa dentro de un proceso más amplio. Tras siglos de lucha que permitieron consolidar derechos laborales y cierta estabilidad para quienes trabajan, el modelo actual vuelve a poner en riesgo esas conquistas, degradando más las situaciones de la fuerza de trabajo, “[...] vuelve a actualizarse la vieja obsesión popular de tener que “vivir al día” (Castel, 1997, p. 465).

Desde esta perspectiva Castel (1997) advierte que el desempleo, la precarización laboral y la erosión de las protecciones sociales generan un escenario de incertidumbre permanente y estructural, en el que amplios sectores sociales se ven expuestos a los riesgos de la exclusión. “Son las consecuencias necesarias de los nuevos modos de estructuración del empleo, la sombra de las reestructuraciones industriales y la lucha por la competitividad, que efectivamente convierten en sombra a gran parte del mundo” (Castel, 1997, p. 337). De esta forma el empleo deja de brindar seguridad, colocando a las personas en una situación de vulnerabilidad, la cual aumenta la exposición a los riesgos de exclusión social o, en palabras de Castel (1997), las ubica entre la integración plena y la desafiliación. Atendiendo a los aportes de este autor, el trabajo debe entenderse no sólo como una relación productiva o económica, sino como un factor de integración social, que actúa como mediador entre las personas y la sociedad al proporcionar protección y reconocimiento. Tal como señala, el lugar que cada persona ocupa en la división social del trabajo determina sus posibilidades de acceso a sistemas de protección frente a los riesgos de la vida. Castel (1997) distingue tres zonas de integración social: la de integración plena, donde predominan el empleo estable y los soportes sólidos; una zona intermedia de vulnerabilidad, marcada por la precariedad laboral y la fragilidad de los soportes de proximidad; y una zona de desafiliación, donde la exclusión del empleo se combina con el deterioro o ausencia de los vínculos sociales. Desde

esta perspectiva, la pérdida del trabajo o su precarización puede derivar en procesos de desintegración social.

En síntesis, el concepto de trabajo ha sido abordado desde diferentes perspectivas teóricas y ha transitado por diversas interpretaciones a lo largo del tiempo. Estas miradas han enfatizado en distintas dimensiones del trabajo, lo que permite comprender que no existe una definición única, sino múltiples formas de comprenderlo según los contextos históricos y las corrientes de pensamiento.

1.2 Principales transformaciones del capitalismo y la flexibilización laboral.

Históricamente la organización del trabajo ha adoptado diversas formas según el modelo de acumulación dominante.

Tomando los aportes de Harvey (1990), en el capitalismo industrial del siglo XX, el modelo taylorista-fordista se consolidó como un modelo basado en la división técnica del trabajo y la estandarización de tareas, articulado con la producción en masa mediante líneas de montaje e importantes incrementos de productividad. Este esquema estuvo caracterizado, en los países capitalistas centrales, por salarios relativamente altos que promovieron nuevos hábitos de consumo masivo y relaciones laborales en cierta medida estables, vinculadas al empleo típico asalariado.

Sin embargo, afirma Harvey (1990), hacia las décadas de 1960 y 1970, este modelo de acumulación entró en crisis debido a su incapacidad para hacer frente a las contradicciones intrínsecas del capitalismo; factores como la saturación de mercados, la disminución de la productividad, el aumento de la competencia internacional, crisis energéticas, olas de huelgas laborales y crecimiento inflacionario, entre otros. El autor expone que esta crisis impulsó la transición hacia un nuevo régimen de acumulación, que apeló a la “[...] flexibilidad con relación a los procesos laborales, los mercados de mano de obra, los productos y las pautas de consumo” (Harvey, 1990, p. 170) como respuesta a los problemas de rigidez del modelo anterior; el denominado modelo de acumulación flexible o toyotismo. Este se distingue por el surgimiento de ramas completamente nuevas de producción, modalidades inéditas de oferta de servicios financieros, la apertura de nuevos mercados y, especialmente, por un marcado incremento en la innovación comercial, tecnológica y organizativa.

Este modelo se apoya en la intensificación de la producción sin incrementar el personal, la multifuncionalidad de los obreros, la subcontratación y la adaptabilidad constante a la demanda, generando transformaciones profundas en las relaciones laborales y en la configuración del mercado de trabajo (Fernández, 2021).

Tomando los aportes de Calero y Navarro (2004), un rasgo característico de la especialización flexible, lo constituye la idea de que la organización debe contar con la mayor flexibilidad posible para adaptarse a las fluctuaciones de la demanda, las cuales pueden variar constantemente. El modelo de especialización flexible se distingue por su gran flexibilidad funcional, basada en la cualificación, la polivalencia y la versatilidad de las personas que trabajan, lo que permite ajustar de manera eficiente su participación según las necesidades de producción y los cambios rápidos en la fabricación de distintos productos en función de la evolución de la demanda (Calero y Navarro, 2004).

La flexibilidad no implica sólo adaptarse a una tarea específica de forma automática, sino que requiere que el/la trabajador/a esté siempre disponible para responder rápidamente a los cambios de la demanda. “La gestión en flujo continuo, la producción sobre pedido, la respuesta inmediata a las coyunturas del mercado, se convirtieron en los imperativos categóricos del funcionamiento de las empresas competitivas” (Castel, 1997, pp. 337-338). Para enfrentar las fluctuaciones del mercado, las empresas podían optar por dos vías: externalizar tareas mediante la subcontratación (flexibilidad externa) o capacitar a su propio personal para que asumiera múltiples funciones (flexibilidad interna). En el primer caso, el riesgo se transfiere a empresas tercerizadas, donde las condiciones laborales suelen ser más precarias y con mayor inestabilidad. En el segundo, la empresa retiene el control, pero exige altos niveles de adaptación, dejando fuera a quienes no logran responder a los nuevos estándares de desempeño.

Desde la perspectiva marxista, Antunes (2005) expresa que en la actualidad este modelo flexible sigue siendo predominante, aunque atravesado por nuevas dinámicas derivadas de la globalización, la digitalización y la financiarización de la economía. Dicha reestructuración transforma a la “[...] competencia y a la búsqueda de la productividad en un proceso destructivo que genera una inmensa precarización del trabajo y un aumento monumental del ejército industrial de reserva, del número de desempleados” (p. 2).

Como respuesta a la crisis del capital se consolida un nuevo régimen de acumulación de flexibilidad productiva, con profundas consecuencias en el mundo del trabajo. Según Antunes (2005), la finalidad real de dicha organización del trabajo se basa en la intensificación de las condiciones de explotación de la fuerza de trabajo, donde se resaltan y

toman como referencia aquellas empresas que, contando con una dotación reducida de trabajadores, logran alcanzar niveles más altos de productividad. Estos nuevos modelos impulsaron procesos de flexibilización, tercerización y desregulación que impactan directamente en las condiciones laborales, intensificando la precarización, fragmentando aún más a la clase trabajadora, debilitando la organización sindical e incrementando el desempleo estructural. En este escenario, el empleo asalariado relativamente estable que caracterizó a ciertos sectores durante el período fordista pierde protagonismo, dando lugar a formas de trabajo aún más frágiles y desreguladas que profundizan las formas de explotación propias del capitalismo (Antunes, 2005).

La digitalización del trabajo impulsa transformaciones diversas, aceleradas y de gran impacto tanto en las estructuras y dinámicas productivas, como en la forma en que se organiza el trabajo y en el funcionamiento del mercado laboral (Antunes, 2023). El escenario pospandemia de COVID19 marcó un punto de quiebre que abrió paso al proceso que el autor denomina como la pandemia del trabajo uberizado, donde “[...] el empleo asalariado se transfigura y adquiere la apariencia de ‘emprendimiento’ y ‘autonomía’” (Antunes, 2023, p.16). De acuerdo con el autor, en este nuevo tipo de trabajo la estrategia empresarial se orienta hacia una mayor flexibilización e informalidad, junto con la expansión de modalidades de subcontratación, lo que conlleva al incremento del trabajo intermitente y de tipo uberizado.

Retomando estos aportes, se puede afirmar que en esta nueva modalidad de trabajo los límites de tiempo y jornada laboral comienzan a desaparecer, se difumina la separación entre tiempo de vida y tiempo de trabajo. Según Calero y Navarro (2004), mediante esta estrategia empresarial de convencimiento hacia los/as trabajadores/as a declararse como independientes frente a las responsabilidades fiscales y de seguridad social, se esconde una idea falsa de régimen de autoempleo, ya que en la práctica dichas personas dependen de la empresa sin gozar de condiciones de independencia.

En la actualidad, los trabajadores y trabajadoras deben aportar su mano de obra y además sus herramientas de trabajo, las prácticas laborales se vuelven cada vez más desreguladas y los derechos de las personas que trabajan se ven cada vez más debilitados, ya que se busca constantemente la externalización de riesgos al trabajador/a (Calero y Navarro, 2004). Al mismo tiempo, en la era digital se intensifican los mecanismos para extraer el excedente de trabajo, tanto intelectual como manual, incluso en momentos en los que los avances tecnológicos permitirían una reducción significativa de la jornada laboral (Antunes, 2023).

Tal como plantea Antunes (2005), en estos contextos impera la necesidad de preservación del empleo en las condiciones más adversas, en las que cualquier intento de cuestionar las mismas termina interpretándose como acto de confrontación hacia la empresa, lo que coloca el riesgo inmediato de ser despedido/a. Ante un aumento de las tasas de desempleo y consecuente crecimiento del ejército industrial de reserva, la posibilidad de pérdida del empleo empuja a la persona que trabaja a aceptar estas nuevas condiciones, teniendo como consecuencia la expansión del trabajo precarizado, desprotegido, temporario, tercerizado, informal y mal remunerado.

De este modo la flexibilización del trabajo implica una serie de transformaciones, las cuales generan incertidumbre, precarización de las condiciones laborales y degradación de las coberturas sociales de quienes trabajan, afectando particularmente a las mujeres, quienes se sitúan mayoritariamente en los trabajos a tiempo parcial, con salarios inferiores y sufren en mayor medida las consecuencias de la inestabilidad laboral (Calero y Navarro, 2004).

Ante este escenario de creciente fragilidad laboral cabe mencionar que para que el empleo funcione efectivamente como mecanismo de integración social y protector ante la vulnerabilidad, debe reunir ciertas condiciones de estabilidad, seguridad y protección (Castel, 1997). La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004), conceptualiza este ideal bajo la noción de “empleo decente”, entendido como aquel que respeta los derechos laborales fundamentales, garantiza un ingreso justo acorde al esfuerzo realizado, ofrece protección social, evita la discriminación de género o cualquier otro tipo y promueve la participación a través del diálogo social y el tripartismo (párr. 4).

Aquel empleo que carece de estas características puede considerarse precario. Mora (2006) manifiesta que “[...] lo precario se establece con respecto a la posibilidad que ofrece el ejercicio de los derechos laborales, entendidos en un sentido amplio como derechos sociales” (p. 27). La precariedad laboral no se limita a la informalidad o bajos salarios, sino que también evidencia la ausencia de las condiciones esenciales que permiten que el trabajo cumpla su función de integración social.

El proceso de precarización laboral se configura como un rasgo estructural vinculado al modelo de acumulación globalizado que se ha instalado en América Latina a través de políticas de cambio estructural. Mora (2006) coincide con Castel (1997) al señalar que el trabajo precario se caracteriza por la ausencia de garantías laborales y sociales: permite contratar, gestionar y despedir a las personas que trabajan evadiendo regulaciones, sin asumir responsabilidades ni derechos de protección social. La precariedad laboral puede expresarse en empleo informal, ausencia de contrato, jornadas extensas o parciales, contratación

temporal, tercerización u otras modalidades de flexibilización laboral (Neffa en Huerta y Vargas, 2020).

De manera complementaria, Rodgers (citado en Mora, 2006) propone cuatro dimensiones de precariedad:

Rodgers (1989), por su parte, ha propuesto cuatro criterios para definir como precario a un empleo. Primero, un empleo se considera precario si tiene un reducido horizonte de tiempo o cuando existe un gran riesgo de pérdida de empleo. Segundo, cuando la fuerza laboral dispone de escaso poder de control de las condiciones de trabajo. Tercero, cuando el empleo no brinda seguridad social. Y, cuarto, cuando las remuneraciones son bajas, propiciando procesos de pauperización. Estos criterios como se puede observar, constituyen, al mismo tiempo, cuatro dimensiones (inestabilidad; desprotección; seguridad social; ingresos) en torno a las cuales tiene lugar la conceptualización de la precariedad laboral. (p. 29)

La precariedad también afecta la duración de la jornada, el ritmo del trabajo, la protección de la salud, las posibilidades de ascenso y los riesgos asociados a las tareas, evidenciando cómo los empleadores logran evadir normativas legales en detrimento de las condiciones laborales y el control que quien trabaja tiene sobre ellas (Gutiérrez en Huerta y Vargas, 2020).

En cuanto a los niveles insuficientes de salario, Huerta y Vargas (2020) mencionan que contribuye a perpetuar la pobreza y dificulta la organización y conciliación familiar, ya que al no alcanzar para satisfacer las necesidades básicas, se obliga a la persona a asumir múltiples empleos, reduciendo así el tiempo de ocio, descanso y convivencia familiar.

En este contexto, también resulta relevante considerar la zona límite entre trabajo dependiente e independiente. Según Yáñez (1999), esta área adquiere cada vez mayor relevancia, ya que en ella se configura la abrupta frontera entre la protección que proporciona la normativa laboral a quien trabaja de forma asalariada y la significativa desprotección legal de quien lo hace independientemente. Una proporción importante de ocupaciones, particularmente femeninas, se ubican en esta zona, quedando fuera del alcance de los derechos laborales que corresponden a un empleo formal.

1.3 Tendencias recientes del mundo del trabajo en Uruguay y la región.

Las transformaciones del capitalismo señaladas previamente se reflejan en las tendencias recientes del mundo laboral en Uruguay y la región. Entre ellas se destacan la creciente informalidad, la precarización del empleo y la diversificación de formas de inserción laboral, incluyendo el teletrabajo, el trabajo de plataformas, los contratos temporales y el trabajo por cuenta propia (Mariatti, 2020). Asimismo, se observan impactos diferenciados según género, edad y sector económico, donde las mujeres y las personas jóvenes suelen enfrentar mayores obstáculos de acceso y estabilidad laboral que tienen repercusiones significativas en el bienestar económico y social de estas poblaciones (OIT, 2025). Este panorama evidencia cómo las lógicas de flexibilización y reorganización productiva se traducen en condiciones concretas de trabajo, estableciendo un contexto que condiciona las oportunidades de acceso, permanencia y estabilidad en el empleo.

En la actualidad, uno de los principales organismos de referencia para el análisis del mundo laboral es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual monitorea regularmente la evolución del empleo a través de sus plataformas estadísticas. Según la OIT (2025), “[...] el panorama laboral de América Latina y el Caribe en 2024 evidencia una estabilidad relativa en sus principales indicadores laborales” (p. 11). En base a datos publicados por dicho organismo, la ocupación subió levemente y el desempleo continuó bajando, mientras que la participación laboral permaneció estable aunque no recuperó los niveles de 2019, previo al contexto de pandemia de COVID-19. En Uruguay, datos recientes del Instituto Cuesta Duarte (2025), indican que durante el segundo trimestre de 2025 “Las tasas de actividad y empleo, en promedio, se ubicaron por encima de los niveles registrados en el mismo período del año anterior, con un crecimiento mucho mayor del empleo que de la actividad” (p. 1), lo que implicó una disminución de la tasa de desempleo.

Las brechas laborales entre hombres y mujeres en la región persisten, en el segundo trimestre de 2024 sólo el 52,1% de las mujeres en edad de trabajar participaba del mercado laboral, frente al 74,3% de los hombres, y su tasa de ocupación también fue considerablemente menor (48,4% frente a 70,4%)² (OIT, 2025). En Uruguay durante el segundo trimestre de 2025, la tasa de actividad promedio fue de 64,4%, mientras que la tasa

² “Entre las razones de esta brecha de participación en actividades remuneradas se encuentra la desigual distribución de la carga de trabajo no remunerado asociada a las responsabilidades domésticas y de cuidados, que se ve agravada por un escaso acceso a servicios de cuidado de calidad.” (OIT, 2025, p. 82)

de empleo alcanzó 59,4%. Al desagregar por sexo, la participación laboral masculina llegó al 72,6% y la femenina al 56,8%, mientras que la tasa de empleo se ubicó en 67,9% para los hombres y 51,6% para las mujeres (Instituto Cuesta Duarte, 2025). La desocupación en la región durante el 2024 afectó más a las mujeres (7,2%) que a los varones (5,2%) (OIT, 2025). En Uruguay, la tasa de desempleo en el segundo trimestre de 2025 se situó en 7,7%, afectando más a las mujeres (9,1%) que a los hombres (6,5%) (Instituto Cuesta Duarte, 2025). Si bien las brechas se han reducido levemente en los últimos años, el avance continúa siendo lento (OIT, 2025).

En 2023, el promedio ponderado de la brecha salarial³ de género en América Latina se calculó en un 19,8% considerando el ingreso mensual y en un 17,3 % al contemplar el salario por hora (OIT, 2025). En Uruguay, aunque se han registrado avances, la desigualdad salarial continúa siendo más pronunciada que el promedio general regional. Entre 2018 y 2024, la brecha salarial se mantuvo en torno al 27%, mostrando desde 2023 una tendencia a la baja; alcanzó un 25,9% en el tercer trimestre de ese año y llegó a 25% en el tercer trimestre de 2024 (INE, 2024). La brecha salarial de género evidencia que, aun en empleos formales equivalentes, las mujeres reciben menores ingresos que los hombres, consolidando su subordinación económica y reforzando la invisibilización de su trabajo (OIT, 2025).

La informalidad sigue siendo uno de los rasgos estructurales del mercado laboral en la región. A mediados de 2024, el 47,6% de las personas ocupadas trabajaba sin cobertura social, estabilidad contractual ni acceso a derechos laborales, encontrando a las mujeres sobrerrepresentadas dentro de las tasas de informalidad (OIT, 2025). En Uruguay en el segundo trimestre de 2025, el 22% de las personas ocupadas no se encontraba incluida en la seguridad social, lo que equivale a unas 381.000 personas aproximadamente (Instituto Cuesta Duarte, 2025). Además, en la mayoría de los países de la región -incluido Uruguay- entre el 48% y el 70% del aumento del empleo registrado en el último año correspondió a trabajos informales, lo que evidencia que el crecimiento del empleo no ha significado una mejora real ni formalización laboral (OIT, 2025).

El empleo independiente suele estar estrechamente vinculado con la informalidad, según datos de la OIT (2025), se calcula que en 2022 cerca del 40 % de la fuerza laboral de la

³ “La brecha salarial de género es un indicador muy utilizado para dimensionar las disparidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral y se estima comparando la diferencia de salarios entre ambos” (OIT, 2025, p. 91).

región trabajaba de forma independiente. En especial, las mujeres tienden a concentrarse más en este tipo de empleo, ya que les permite combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas y de cuidado.

Se debe tener en cuenta que aunque el desempleo continúa siendo un problema relevante, en términos estadísticos se registran más personas ocupadas en empleos precarios que desempleadas. Lo que significa que, a pesar de contar con trabajo, muchas personas no logran satisfacer sus necesidades básicas ni alcanzar un bienestar adecuado, y mucho menos asegurar una buena calidad de vida (Huerta y Vargas, 2020). A su vez, otros indicadores como la subocupación por insuficiencia de horas⁴ evidencian que el empleo no siempre constituye una garantía de autonomía económica. Muchas personas, en particular mujeres con responsabilidades de cuidado, trabajan menos horas de las que desearían o aceptan empleos flexibles en detrimento de la estabilidad y la protección (OIT, 2025).

Resulta pertinente considerar que algunas dinámicas laborales adquieren expresiones específicas según el territorio y su estructura productiva. Tal es el caso del departamento de Maldonado, donde el empleo se encuentra fuertemente condicionado por la estacionalidad del sector turístico. Durante los meses de verano se observa un incremento significativo de dichos puestos de trabajo, en contraste con una caída pronunciada en la temporada baja⁵. Las mujeres concentran una mayor participación en las actividades vinculadas al turismo que en el resto de los sectores del departamento -representando el 57% frente al 43% de los hombres-, lo que indica una inserción laboral fuertemente asociada al turismo y, por ende, expuesta a mayores niveles de inestabilidad y precariedad entre los ciclos de alta y baja demanda (Colombo, Alonsopérez y Zapata, 2025).

Estos datos permiten comprender que el análisis del mercado laboral requiere considerar no solo el acceso al empleo, sino también la calidad de los puestos disponibles, las desigualdades estructurales que atraviesan a las personas trabajadoras y las estrategias que éstas despliegan para insertarse y sostenerse en contextos de precariedad.

⁴ “Significa que el tiempo de trabajo de la persona ocupada es insuficiente respecto de otras situaciones de ocupación que desean y que están disponibles para desempeñar. Es decir que estas personas desean trabajar horas adicionales y están disponibles” (Mangarelli, 2022, p. 4).

⁵ Número de puestos de trabajo turísticos en los meses de verano: noviembre 14.832, diciembre 16.909, enero 15.470 y febrero 14.346, en contraste con los meses de baja temporada: mayo 10.976, junio 10.152 y julio 10.390 (Alonsopérez, Colombo y Zapata, 2025).

Capítulo 2. Género, cuidados y maternidad: una construcción social

2.1 Perspectiva de género y división sexual del trabajo.

Si bien el contexto laboral actual impone diversas condiciones y limitaciones, la experiencia concreta de inserción laboral de las mujeres está mediada por construcciones sociales que inciden en la misma. Para comprender estas diferencias, resulta necesario incorporar una mirada que considere cómo el género influye en las oportunidades y condiciones de inserción laboral de las mujeres.

La propuesta de Joan Scott (1990) introduce el género no como sinónimo de mujeres, ni una característica biológica, sino como una categoría analítica fuertemente articulada con relaciones de poder y con la construcción social de las diferencias entre los sexos. El género, es “[...] una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado” (Scott, 1990, p. 28). Expresa que el género no deriva automáticamente del sexo que viene asignado biológicamente diferenciando mujeres y varones, sino que implica un proceso de atribución simbólica, discursiva y normativa.

La autora plantea dos ideas centrales con respecto al género: la primera refiere a este concepto como estructurante de las relaciones sociales partiendo de las diferencias que se consideran sexuales. De este modo, lo femenino y lo masculino se impregnan de significados producidos histórica y socialmente presentes en los discursos, instituciones y prácticas que regulan el comportamiento, identidades y expectativas sociales. Asimismo, refiere al género como una forma primaria de relaciones de poder que permiten jerarquizar y distribuir posiciones y roles dentro de la sociedad (Scott, 1990).

Los sistemas de género están constituidos por relaciones de poder, prácticas, creencias, valores, estereotipos y normas sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual. Cumplen un importante papel como estructuradores de diferentes dimensiones de la realidad social, económica, política, simbólico-cultural. (Aguirre, 1998, p. 20)

Continuando con estos aportes, el concepto de género permite comprender las formas históricas y socioculturales en que hombres y mujeres se relacionan y distribuyen sus responsabilidades. Desde esta perspectiva, es posible analizar cómo se asignan roles, funciones, limitaciones y oportunidades de manera diferenciada para hombres y mujeres en diversos ámbitos. Las normas sociales establecen los estereotipos y expectativas sobre la

conducta considerada adecuada para cada género, de modo que su incumplimiento suele percibirse como una transgresión o desviación de lo socialmente aceptado (Aguirre, 1998).

Históricamente, la participación de las mujeres en el mercado laboral ha estado marcada por desigualdades estructurales asociadas a estereotipos de género y relaciones de poder, las cuales limitan su acceso, permanencia y reconocimiento en el ámbito laboral. Contemplar este contexto permite analizar cómo la división sexual del trabajo no solo organiza la distribución de tareas remuneradas y no remuneradas, sino también como reproduce y refuerza las desigualdades de género en la sociedad.

La incorporación de éstas al ámbito laboral se dio, entonces, en condiciones desiguales, en situación de desempleo, percibiendo salarios inferiores, por falta de experiencia y por la oposición de los hombres a que “sus lugares” fueran ocupados por ellas. Estas relaciones desiguales se desarrollaron consagrando un sistema desigual. (Kandel, 2006, p. 12)

Según Kandel (2006), la estructura patriarcal de la sociedad a lo largo de la historia ha asignado a las mujeres funciones específicas dentro del ámbito familiar, siendo consideradas en una posición de inferioridad y destinadas principalmente a la procreación y a la realización de las labores del hogar.

En los debates públicos del siglo XIX se planteaba una separación estricta entre el ámbito doméstico y el laboral, entre la maternidad y el empleo remunerado, y entre la feminidad y la productividad. El trabajo asalariado de las mujeres era concebido como algo transitorio y secundario respecto de sus roles maternos y domésticos que se les atribuían como supuestamente naturales (Scott, 1993). Según esta autora, durante este período la economía política legitimó la desigualdad salarial al asumir que los ingresos masculinos debían sostener el hogar, mientras los femeninos eran complementarios, invisibilizando su aporte productivo y reforzando la percepción de menor rendimiento y consecuente menor remuneración. La división sexual del trabajo se profundizó al asignar a las mujeres supuestas habilidades innatas para ciertas tareas poco cualificadas, consolidando la idea de un tipo de trabajo femenino y abaratando costos mediante la feminización de ciertos sectores (Scott, 1993).

Según Maubrigades (2017), la desigualdad salarial entre hombres y mujeres continúa reconociéndose como uno de los fenómenos más persistentes en cuanto a desigualdades de

género. Gontero y Ravest (2025), mencionan que los ingresos influyen en diversas decisiones, incluyendo la inversión en educación, la participación laboral y organización de la vida familiar. “La autonomía económica es un factor clave que afecta el poder de negociación dentro del hogar, la capacidad de enfrentar situaciones de violencia y de ejercer derechos en condiciones de igualdad” (p. 6).

Cristancho (2022), menciona que la incorporación de la mujer al mercado laboral en América Latina se intensificó a lo largo del siglo XX⁶ con ciertas variantes entre los países, como resultado de diversos factores, entre los que destaca los cambios demográficos, el aumento en las tasas de escolaridad de la población, el crecimiento económico y las nuevas necesidades de producción, entre otros.

Señala Antunes (2005), que la mujer trabajadora, además de realizar el trabajo productivo asalariado, asume una doble jornada al sostener también el trabajo doméstico y reproductivo no remunerado, lo que implica una intensificación y una explotación doble por parte del capital. A su vez dentro del trabajo productivo existe una marcada división sexual del trabajo, que se caracteriza por la asignación de las mujeres trabajadoras a las tareas en aquellas áreas más rutinarias, manuales, de trabajo intensivo, menos valorizadas y peor remuneradas, mientras que los hombres predominan en áreas con capital intensivo y mayor tecnificación (Antunes, 2005).

Cabe mencionar algunas características esenciales de uno y otro tipo de trabajo: el trabajo productivo se realiza dentro de un marco temporal definido -ya sea en horas diarias o en años- y su duración, intensidad y organización dependen del modo de producción y de la estructura social característica de cada comunidad. Por el contrario, el trabajo doméstico y la crianza de los/as hijos/as es continuo, diario y a lo largo de toda la vida, y aunque teóricamente corresponde a todas las personas miembros del hogar, quienes lo realizan asumen una carga múltiple y permanente (Batthyány, 2010). Como menciona la autora, esta diferencia estructural genera un vacío en la organización de los tiempos del trabajo remunerado y no remunerado, “[...] que exige que las mujeres compensen la insuficiencia de los servicios públicos y los efectos desgastantes del trabajo remunerado, con su propio

⁶ “En general, la tasa de participación de las mujeres pasó de un promedio del 20 % en la primera mitad del siglo XX a alcanzar cifras superiores al 40 % al finalizar la segunda mitad del siglo. En particular, para la mayoría de los países de América Latina la tasa de actividad de las mujeres aumentó en forma considerable con la reciente ola de globalización posterior a 1980” (Maubrigades, 2017, p. 21).

trabajo” (Batthyány, 2010, p. 134). Como resultado, se configura un sistema inequitativo en el que las mujeres no solo sostienen indirectamente al mercado, sino que también se acentúa la distribución desigual de las responsabilidades sociales (Batthyány, 2010).

Según Maubrigades (2017), las mujeres al seguir asumiendo las tareas domésticas, se ven empujadas a aceptar empleos temporales o flexibles para conciliar ambas esferas, lo que debilita su capacidad de negociación frente a los empleadores. En muchos países en desarrollo, suelen trabajar por cuenta propia o en el sector informal, incluso colaborando en empresas familiares, ocupando los niveles más bajos de la escala salarial. Este patrón contribuye a la feminización de la precariedad, ya que evidencia cómo la combinación de trabajos de baja calidad, inseguridad laboral y escasa remuneración afecta de manera desproporcionada a las mujeres, generando desigualdad estructural más allá de las tasas de participación laboral (Maubrigades, 2017).

De este modo, la división sexual del trabajo restringe la plena participación de las mujeres en el ámbito laboral, al condicionar sus trayectorias y limitar su acceso a empleos formales y a derechos asociados a la protección social. Las responsabilidades domésticas y de cuidado, socialmente asignadas a las mujeres, continúan interfiriendo en su inserción y permanencia en el mercado de trabajo, generando trayectorias fragmentadas y menores oportunidades de desarrollo profesional.

2.2 Trabajo de cuidados, maternidad y doble jornada como obstáculos para la inserción laboral de las mujeres.

Como se ha señalado en el apartado anterior, el género opera como un principio organizador del trabajo, produciendo una asignación desigual de responsabilidades entre varones y mujeres. En este sentido, en el presente apartado se profundizará en cómo las responsabilidades de cuidado, al superponerse con las exigencias del trabajo remunerado, generan experiencias de sobrecarga y doble jornada de trabajo para las mujeres y se imponen como dificultades a sus oportunidades de inserción y permanencia en el mercado laboral.

El Ministerio de Desarrollo Social (2023), siguiendo los resultados obtenidos en las Estadísticas de género 2023, expresa que conforme crece el número de hijos/as en el hogar, la presencia de las mujeres en el mercado laboral se reduce. Complementariamente, Kunze (citada en Querejeta, 2019), expone que mientras que la participación laboral de los varones

casi no se ve afectada por la llegada de hijos/as al hogar, en el caso de las mujeres ocurre lo contrario: quienes son madres presentan niveles de participación laboral significativamente inferiores que aquellas que no lo son. Así, la maternidad opera como un factor clave para explicar no sólo las desigualdades laborales y salariales entre géneros, sino también las brechas existentes entre las propias mujeres en función de si son o no madres.

Querejeta (2019), basándose en los datos de la Encuesta de Comportamientos Reproductivos de 2015, afirma que aproximadamente un 40% de mujeres no se encontraba empleada al producirse el nacimiento de su primer hijo/a, un 40% estaba trabajando y continúa estándolo y un 20% tenía un empleo, pero lo dejó durante más de un año debido al nacimiento de su hijo/a. Otra manifestación de las penalizaciones sufridas por las mujeres madres, según esta autora, es la adopción de empleos que facilitan el equilibrio entre trabajo remunerado y cuidado, entre ellos los empleos a tiempo parcial, “[...] dando lugar al impacto de la maternidad sobre la productividad y la discriminación de los empleadores como factores que explican el menor salario de las madres respecto a las no madres” (p. 11).

Estas repercusiones en la inserción laboral de las mujeres vinculadas a la maternidad y el cuidado tienen también consecuencias en el largo plazo, reflejándose hacia la vejez a través del acceso diferencial a la seguridad social, reproduciendo desigualdades de género en las prestaciones jubilatorias. Según el BPS (2025), las mujeres enfrentan mayores obstáculos para la afiliación plena al sistema previsional, debido a interrupciones laborales asociadas a la maternidad, mayor prevalencia en empleos informales o de tiempo parcial y pérdida de ingresos sostenida por la brecha salarial.

Con respecto a los ingresos propios, a nivel regional, Gontero y Ravest (2025), señalan que alrededor del 25% de las mujeres carece de los mismos, cifra que alcanza proporciones más altas en varios países de Centroamérica. Contar con ingresos propios representa un elemento fundamental para la autonomía de todas las personas; sin embargo, la capacidad de las mujeres para obtenerlos suele verse condicionada por la necesidad de equilibrar el empleo con las responsabilidades domésticas (Batthyány, 2010). Así, las demandas de cuidado, que se ven intensificadas con la maternidad de las mujeres, constituyen un factor que condiciona tanto la inserción en el mercado de trabajo como la autonomía económica de las mujeres. En conjunto, estas evidencias muestran que la maternidad y las responsabilidades de cuidado familiar no remunerado no solo afectan la participación laboral y los ingresos de las mujeres, sino que también evidencian la importancia central del trabajo de cuidado en la vida cotidiana y en el sostenimiento del sistema económico y el bienestar social (Batthyány, 2008).

Hochschild, citada en Batthyány (2008), define al cuidado como:

[...] el vínculo emocional, generalmente mutuo, entre el que brinda cuidados y el que los recibe; un vínculo por el cual el que brinda cuidados se siente responsable del bienestar del otro y hace un esfuerzo mental, emocional y físico para poder cumplir con esa responsabilidad. (p. 178)

Según la CEPAL (2024), el derecho al cuidado, comprendiendo tanto la posibilidad de brindar cuidado, recibirlo o ejercer el autocuidado, constituye un elemento fundamental dentro de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional. “Este derecho supone reconocer el valor del trabajo de cuidado, asegurar los derechos de quienes lo realizan y desafiar la asignación estereotipada de estas responsabilidades a las mujeres, promoviendo una corresponsabilidad social y de género” (CEPAL, 2024, p. 31).

En América Latina y el Caribe se atraviesa una crisis de cuidados que se ha visto agudizada por los cambios demográficos de la región, especialmente el envejecimiento de la población y variaciones en los patrones epidemiológicos. Esta situación revela un crecimiento de la demanda de cuidados que no se corresponde con la capacidad disponible para cubrirla en las condiciones actuales, lo cual repercute de forma desmedida y desigual en la cantidad de trabajo no remunerado que asumen las mujeres (CEPAL, 2024). Como señala Batthyány (2008), este tipo de trabajo de cuidados resulta difícil de reconocer, ya que el acostumbramiento a estas situaciones hace que no sean identificadas fácilmente, lo que contribuye a invisibilizar la sobrecarga que enfrentan las mujeres.

La inequitativa distribución de las responsabilidades del cuidado familiar se vinculan profundamente con las desigualdades sociales en la región, ya que las posibilidades de disponer de servicios de apoyo o cuidado dependen tanto de la situación económica de los hogares como de la edad de los niños⁷ (Batthyány, 2010).

Quienes tienen más recursos disponen de un mayor acceso a cuidados de calidad a pesar de tener menos miembros del hogar que cuidar. Y al contrario, aquellos que disponen de menores recursos para acceder a los cuidados mercantiles y que tienen más cargas de cuidado acumulan desventajas por el mayor peso del trabajo doméstico familiar, por las dificultades en el acceso a los escasos servicios públicos y la necesidad de recurrir a cuidadoras “informales” (Batthyány, 2010, p. 135).

En Uruguay, se ha evidenciado que las mujeres madres trabajadoras han tenido que diseñar estrategias complejas de cuidado familiar para poder insertarse en el mercado laboral,

⁷ “La edad más demandante y con menor cobertura universal es la de los niños menores de 3 años” (Batthyány, 2010, p. 139).

tanto formal como informal, ante la escasez de opciones de cuidado disponibles a nivel institucional o familiar (Aguirre y Batthyány en Batthyány, 2004, p. 177).⁸

Batthyány (2010) señala que la división del trabajo de cuidado no se limita a aspectos cuantitativos, sino que también presenta elementos cualitativos. Las mujeres destinan más tiempo a básicamente todas las tareas de cuidado infantil y, además, asumen mayoritariamente aquellas que requieren constancia diaria, cumplimiento de horarios y ejecución obligatoria. Por el contrario, expresa esta autora, los hombres participan en menor medida y, cuando lo hacen, su involucramiento se concentra en actividades que no requieren realización cotidiana y que ofrecen mayor flexibilidad en cuanto a tiempo y frecuencia.

Los hogares biparentales requieren una atención particular al analizar la división sexual del trabajo en la familia, ya que en ellos ambos miembros de la pareja conviven con sus hijos/as y comparten los aspectos vinculados a la vida doméstica, como el techo, la economía familiar y las tareas de cuidado infantil (Batthyány, 2010). Teóricamente, estos hogares podrían presentar mayor equidad “[...] por encontrarse padres y madres presentes y en “igualdad de condiciones” para prestar atención y cuidado a sus hijos” (p. 141). Sin embargo, en ellos se constata la brecha de género más acentuada en relación con la cantidad de horas semanales destinadas al trabajo no remunerado, registrando para el trabajo de cuidados⁹ un promedio de casi 18 horas semanales y un 71,1% de participación femenina, en contraste con 13 horas semanales y 49.5% de tasa de participación de los varones (INE, 2024).

Entre los principales costos que enfrentan las mujeres al asumir el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, como ya fue mencionado, se encuentran las dificultades para acceder a ingresos propios y las desigualdades enfrentadas en la vejez debido a las brechas previsionales. Esta sobrecarga además limita el acceso a derechos sociales vinculados al empleo remunerado, favorece la desvinculación del sistema educativo, afecta la salud física y mental y reduce el tiempo disponible para el descanso y el ocio, entre otros impactos (Batthyány y Scavino, 2017).

⁸ Años más tarde, Uruguay avanzó en la creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) mediante la Ley N.º 19.353, aprobada en 2015, con el objetivo de promover la corresponsabilidad del cuidado de personas en situación de dependencia entre Estado, familias, comunidad y mercado (Ley 19.353, 2015). La aprobación del SNIC constituyó un avance significativo en el reconocimiento del cuidado como derecho; sin embargo, su cobertura sigue siendo insuficiente, dado su carácter focalizado, las limitaciones presupuestales y la falta de transversalización de la perspectiva de género en su diseño e implementación, lo que impide su consolidación como derecho universal (Cafaro, 2019).

⁹ Actividad en la que se da la mayor disparidad en la tasa de participación entre hombres y mujeres (INE, 2024).

En contextos de pobreza y precariedad, la doble jornada asumida por las mujeres se vuelven una carga aún más intensa, ya que las exigencias del empleo se superponen con las tareas domésticas y de cuidado (Aguilar, 2021) sin que exista una redistribución real ni la posibilidad de delegar en el mercado dichas tareas.

2.3 Jefaturas femeninas de hogar, inserción laboral y territorialidad.

Para aproximarse de manera integral a la experiencia de inserción laboral de estas mujeres, además de las consideraciones sobre brechas laborales, maternidad, cuidado y trabajo no remunerado; resulta necesario también atender a factores estructurales como la territorialidad y la condición de jefas de hogar, que influyen directamente en sus oportunidades laborales, en la distribución de las tareas de cuidado y en las estrategias que desarrollan para enfrentar desigualdades y limitaciones en contextos de vulnerabilidad.

En términos generales, la jefatura de hogar se ha definido como la aceptación y reconocimiento del rol de responsabilidad principal dentro del hogar, tradicionalmente asociado a la toma de decisiones y a quién provee económicamente (Zabala, 2009). De acuerdo con Nathan y Paredes (2012), al igual que en otros países de la región, en Uruguay se ha registrado un aumento sostenido de los hogares con jefatura femenina, situándose actualmente en más de la tercera parte de los hogares del país¹⁰. Aguirre (2024) señala que estos hogares -especialmente aquellos conformados por mujeres con hijos/as y sin cónyuge- se encuentran sobrerrepresentados entre los hogares en situación de pobreza. Según datos del MIDES (2023), “[...] el porcentaje de hogares en condición de pobreza con jefatura masculina es de 5,1% y asciende a 8,9% para aquellos con jefatura femenina” (p. 2).

Debido a la doble demanda que recae sobre estas mujeres -como principales responsables del sostén económico del hogar y, simultáneamente, del trabajo doméstico y de cuidado-, estos hogares se encuentran en una posición de particular fragilidad, expuestas a mayores niveles de incertidumbre y riesgo (Jelin, 1994). Rodgers en Aguirre (2024) recupera la conceptualización de la “feminización de la pobreza” que explica el aumento de la proporción de mujeres entre la población pobre por el crecimiento de los hogares con jefatura femenina (p. 113). Esta tendencia no se relaciona a características individuales, sino que

¹⁰“Los hogares de jefatura femenina en Uruguay pasaron del 20,8% en 1975 al 36,2% en 2008, lo que representa un incremento del 74% para dicho período” (Nathan y Paredes, 2012, p. 82).

responde a patrones estructurales. Buvinic citada en Aguirre (2024), analiza cuáles son los factores que explican la relación de la pobreza en los hogares con jefatura femenina y distingue tres dimensiones principales: estas mujeres suelen hacerse cargo de un mayor número de personas dependientes; sus ingresos tienden a ser más bajos a causa de la segregación laboral que las limita a trabajos menos valorados y con menor acceso al crédito y a las tierras; y enfrentan restricciones vinculadas al tiempo y a la movilidad, mayores barreras y discriminación para acceder a empleos o recursos, además de trayectorias marcadas, en muchos casos, por una maternidad temprana.

Según Jelin (1994), en el ámbito privado las mujeres experimentan una tensión constante entre el deseo de establecerse como sujetos con autonomía y proyectos propios, y la persistencia de mandatos sociales que las sitúan como principales responsables del bienestar del hogar, a partir de su rol de madre y cuidadoras. Coincidiendo con este planteo, Zabala (2009) manifiesta que las jefas de hogar suelen enfrentar tensiones y sentimientos de ambivalencia frente a la carga simultánea de generar ingresos y cumplir con las exigencias del cuidado y trabajo no remunerado. No obstante, para algunas mujeres la jefatura puede significar un mayor poder decisorio y autonomía económica dentro del hogar, particularmente en el control de los recursos que aseguran la reproducción cotidiana (Zabala, 2009).

En cuanto a las condiciones de inserción laboral, según Aguirre (2024), la evidencia latinoamericana muestra que las mujeres jefas de hogar tienen mayor probabilidad de encontrarse en empleos de mala calidad, principalmente debido a la concentración en el trabajo doméstico remunerado, en ocupaciones consideradas femeninas o en trabajos atípicos. Esta realidad se vincula con la segregación ocupacional y con la necesidad de buscar empleos que permitan compatibilizar la jornada laboral con el trabajo no remunerado, frecuentemente a través de empleos que ofrecen horarios flexibles o que puedan realizarse desde el propio hogar (Aguirre, 2024). Aunque en los últimos años se han incorporado mecanismos compensatorios como el cómputo de un año de servicio por hijo o flexibilización en los requisitos para acceder a prestaciones, dichas medidas actúan como solución parcial frente a brechas estructurales persistentes (BPS, 2025).

Esta realidad se agrava en el caso de las mujeres jefas de hogar, quienes dependen aún más del empleo informal o independiente como estrategia de subsistencia, lo que las expone a experiencias laborales precarias y desprotegidas. En complementariedad, según Young

(citada en Huerta y Vargas, 2020), dos teorías explican su mayor presencia en empleos precarios: la teoría del capital humano, que indica que la priorización de las responsabilidades familiares limitan la inversión en formación y experiencia profesional, y la teoría de la estratificación de género, que atribuye la desigualdad a preferencias discriminatorias de los empleadores, influenciadas por estereotipos de género, que asignan a las mujeres puestos de baja cualificación, menor remuneración y jornadas de tiempo parcial. Estos aportes expresan que los hombres tienen menos probabilidad de ocupar empleos precarios, mientras que las mujeres, incluso dedicando igual tiempo a las tareas domésticas, enfrentan penalizaciones salariales y son más propensas a empleos de media jornada (Young en Huerta y Vargas, 2020).

Para comprender la inserción laboral de las mujeres madres jefas de hogar realojadas, es necesario considerar factores estructurales como el territorio. La organización espacial de las ciudades influye directamente en las oportunidades laborales disponibles para ellas y en sus posibilidades de conciliar trabajo remunerado y no remunerado. Retomando a Harvey, Melara (2014) señala que la configuración socioespacial urbana reproduce desigualdades y exclusiones, restringiendo el derecho a la ciudad a los grupos más privilegiados.

Asimismo, la localización de las viviendas incide en el acceso a servicios, oportunidades laborales y redes de apoyo, afectando el desarrollo de las actividades cotidianas e influyendo en la calidad de vida de las mujeres (Melara, 2014). En esta línea, las desigualdades territoriales descritas se inscriben en procesos más amplios de segregación residencial que, según Kaztman y Retamoso (2005), muestra que quienes enfrentan mayores dificultades en el mercado laboral tienen más probabilidades de residir en los barrios más pobres. En la relación entre empleo y ubicación de la vivienda se genera una dinámica de retroalimentación, ya que cuando, “[...] las personas se establecen o permanecen en esos barrios de pobreza más concentrada y homogénea, sus eventuales vínculos con el mercado de trabajo van a ser afectados por factores y procesos propios de entornos con altas densidades de carencias” (Kaztman y Retamoso, 2005, p. 139).

Cabe destacar que estas desigualdades espaciales no solo se producen por la ubicación original de las viviendas, sino que también pueden reproducirse e intensificarse en procesos de relocalización o realojo. Ya sea producto de políticas públicas o transformaciones territoriales, dichos traslados pueden generar nuevas formas de aislamiento y dependencia (Bartolomé, 1985). Estos desplazamientos planificados por agentes institucionales

constituyen procesos compulsivos en los cuales las familias rara vez tienen posibilidad real de decisión, experimentando una crisis vital marcada por el desarraigo y la pérdida de los marcos habituales de acción (Bartolomé citado en Fainstein, 2018). Haciendo referencia a lo anteriormente planteado, Bartolomé (1985) expresa que “estrategias y procedimientos antes efectivos dejan de serlo, redes sociales pacientemente tejidas se desarticulan, liderazgos pierden vigencia, y se desdibuja o pierde totalmente la grilla de simbolismos que los seres humanos sobreimponemos sobre nuestro medio ambiente físico y social” (p. 12). Para las mujeres madres jefas de hogar, esta ruptura puede implicar la reorganización profunda de sus estrategias de inserción laboral y de cuidados. Aunque los nuevos territorios pueden ofrecer mejoras materiales en infraestructura, la distancia respecto a servicios, transporte y apoyos comunitarios frecuentemente profundiza desigualdades preexistentes, afectando la autonomía y el bienestar de las mujeres.

En este sentido, la dimensión colectiva de los cuidados también se ve directamente impactada por las transformaciones territoriales. Las tareas de cuidado familiar, históricamente asignadas a las mujeres, se organizan en redes compuestas por hijas, amigas, vecinas, madres y abuelas (Aguilar, 2021), que dependen en gran parte de la proximidad física y que deben ser reconfiguradas ante el quiebre territorial. Batthyány (citada en Aguilar, 2021), denomina a estas redes como apoyos no institucionales del cuidado, conformadas principalmente por mujeres y basadas en relaciones de parentesco, donde las abuelas maternas desempeñan un papel central y las paternas un rol secundario. Siguiendo este planteamiento, las mujeres y las organizaciones territoriales juegan un papel clave en los cuidados comunitarios, lo que a su vez sostiene diversas relaciones mercantiles y sociales en el territorio (Fournier citado en Aguilar, 2021).

En síntesis, la segregación territorial impacta en la cotidianeidad y las oportunidades laborales, influyendo de manera más intensa en personas de estratos socioeconómicos bajos, particularmente mujeres, quienes deben inclinarse por empleos cercanos a sus viviendas y enfrentar riesgos distintos en el espacio público según el lugar y horario (Melara, 2014). La territorialidad condiciona así las estrategias que cada persona o grupo familiar adopta para cumplir sus responsabilidades diarias, convirtiéndose en un mediador determinante de las estrategias de inserción laboral y cuidado. En definitiva, la territorialidad no sólo define dónde viven las mujeres jefas de hogar, sino también que pueden o no hacer, condicionando sus estrategias para conciliar trabajo, cuidado y supervivencia.

Capítulo 3 - Análisis de resultados.

En este capítulo se presentan los principales hallazgos obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a diez mujeres madres jefas de hogar con hijos/as menores a cargo que participaron en el proceso de realojo del asentamiento Kennedy¹¹.

Antes de abordar el análisis de los relatos obtenidos, resulta pertinente caracterizar brevemente el ex asentamiento Kennedy y el proceso de realojo del cual formaron parte las entrevistadas. Dicho asentamiento se encontraba ubicado en el departamento de Maldonado, específicamente en una de las zonas de mayor valorización inmobiliaria de Punta del Este. Se originó en 1961 como un barrio obrero y creció hasta conformarse como un asentamiento irregular, llegando a integrarse por aproximadamente 530 familias (Carbajal, 2024). A lo largo de varias décadas, las familias residentes convivieron en condiciones de precariedad habitacional y vulnerabilidad social, en un contexto marcado por reiteradas promesas de mejoras en materia de infraestructura y vivienda que no llegaban a concretarse.

Recientemente en el período entre febrero y octubre del año 2024 el realojo de la totalidad de las familias se llevó a cabo de manera escalonada, en el marco del Programa de Realojo del Asentamiento Kennedy. Este proceso se caracterizó por reiteradas demoras, cambios en las fechas previstas y períodos prolongados de espera, lo que generó incertidumbre en las familias respecto al momento efectivo de la mudanza. Dicho proyecto involucró acciones conjuntas entre la Intendencia de Maldonado, el gobierno nacional y organismos financieros como el Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF), la República Administradora de Fondos de Inversión S.A. (RAFISA) y el Banco de la República Oriental del Uruguay (BROU). Este proceso implicó el traslado de las familias a un predio ubicado sobre Av. Aiguá, aproximadamente a 3 kilómetros del antiguo asentamiento, donde se construyeron alrededor de 550 viviendas bajo la modalidad de entrega llave en mano, contando con pavimentación de calles, alumbrado público, saneamiento y acceso regular a los servicios básicos.

A través del análisis de las entrevistas semiestructuradas, se busca comprender las condiciones en que estas mujeres se insertan en el mundo laboral, en diálogo con las responsabilidades que asumen en el trabajo doméstico y de cuidados. Se considera especialmente el contexto del realojo, entendido como un proceso que puede transformar no solo el espacio físico, sino también las dinámicas familiares, comunitarias y laborales. En

¹¹ Ver anexo N° 2 - Tabla de caracterización de las entrevistadas.

primer lugar, se abordan las condiciones y características de inserción laboral y los sentidos atribuidos al trabajo por estas mujeres. En segundo lugar, se profundiza en los desafíos y tensiones que inciden en su acceso y permanencia en el empleo. Por último, se analizan las estrategias desarrolladas por ellas para acceder y sostener su participación en el mercado laboral.

3.1 Sobre las condiciones y características de la inserción laboral de las mujeres madres jefas de hogar realojadas del Asentamiento Kennedy.

Las experiencias relatadas por las mujeres entrevistadas evidencian una inserción laboral atravesada por la incertidumbre, degradación de las coberturas sociales y precarización de las condiciones laborales, propias de las transformaciones derivadas de la flexibilización del trabajo (Calero y Navarro, 2004). Al indagar sobre las trayectorias entre los años 2023 y 2025, se observa que las entrevistadas se han empleado en los siguientes sectores laborales: servicio doméstico, limpieza, cocina, venta de ropa, atención al público y tareas de cuidado. Asimismo, nueve de las entrevistadas reconocen que se ven obligadas a aceptar condiciones laborales desfavorables, priorizando la urgencia de sostener el hogar.

La segmentación del mercado laboral por género opera como un factor estructural que reproduce y profundiza estas condiciones de inserción laboral. Las entrevistadas acceden mayoritariamente a ocupaciones fuertemente feminizadas, socialmente asociadas a supuestas cualidades naturales de las mujeres. Esto se expresa en los relatos de las entrevistadas, como señala una de ellas: “Te meten esto, que la mujer es más detallista para la limpieza” (Entrevistada N° 5), o como relata la entrevistada N° 6: “Busco esos trabajos porque yo la única referencia que tengo es limpieza o es cocina”.

Según sus relatos, estos empleos son los que se presentan como más accesibles y disponibles para ellas, reforzando la idea de que existe un tipo de trabajo para las mujeres (Scott, 1993). Se reproduce una histórica segregación laboral por género que limita el acceso de ellas a empleos con mayor estabilidad, derechos y mejores remuneraciones, basándose en criterios que reproducen los estereotipos de género. Refiriéndose a la posibilidad de acceder al rubro de mantenimiento edilicio, una entrevistada que se desempeña en el mismo lugar como mucama expresa: “[...] vos le decís, quiero hacer mantenimiento [...] ahí hay un grupo de hombres vidrieros, y te tiran: ‘no, pero vos no podés, sos mujer’ [...] Y los salarios son en comparación [...] más altos que los de nosotras” (Entrevistada N° 6).

En cuanto a los ingresos percibidos por sus empleos, siete de las entrevistadas coinciden en que las remuneraciones obtenidas resultan insuficientes para cubrir las necesidades básicas del hogar, aun cuando se trata de jornadas extensas o de trabajos que demandan un alto nivel de esfuerzo. Al referirse a esta situación una entrevistada que se desempeña realizando tareas de limpieza en un edificio expresa que “El salario no está cumpliendo con lo que te están pidiendo, la exigencia laboral.” (Entrevistada N° 1).

Como ya fue mencionado, la estructura del mercado laboral en Maldonado está fuertemente condicionada por la estacionalidad turística. En este contexto, nueve de las entrevistadas relatan que durante la temporada alta logran insertarse principalmente en trabajos vinculados al sector servicios, tales como tareas de limpieza en hoteles y casas de familia, gastronomía, atención al público y tareas de cuidado. Durante los períodos de baja temporada, en cambio, manifiestan experimentar la pérdida del empleo o una reducción significativa de las horas de trabajo, lo que impacta directamente en la disminución de sus ingresos económicos. Al referirse a su experiencia laboral en el sector turístico como mucama durante los meses de verano, una entrevistada señala: “Es hasta febrero nomás. [...] Por más que hice los cursos de mucama, de gobernanta nunca tuve la posibilidad de quedar fija” (Entrevistada N°2). Esta situación expone a las entrevistadas a trayectorias laborales marcadas por la inestabilidad y la discontinuidad, lo que incide directamente en sus posibilidades de sostener ingresos regulares y organizar el cuidado de sus hijos e hijas.

La inestabilidad de los ingresos las empuja a asumir múltiples ocupaciones durante el resto del año, generalmente sin derechos laborales: “[...] yo ahora hace años que vivo laburando unos meses en temporada y luego de nuevo parada [...] Vives en la angustia de no saber qué va a pasar el mes que viene”, relata la entrevistada N° 10. Así también, expresan: “No hay más trabajo y bueno, vos tenés que salir a pelearla y salir a buscarla y salir a ver qué podés hacer, qué podés vender [...]” (Entrevistada N° 3). Aunque cada mujer manifiesta esta incertidumbre como una preocupación individual, se trata en realidad de una condición estructural que afecta a amplios sectores de trabajadoras.

Los relatos recogidos evidencian la falta o insuficiencia de coberturas sociales en los empleos a los que acceden las entrevistadas. En este sentido, una de ellas relata su experiencia laboral en una panadería, desempeñándose sin contrato formal, lo que le generaba preocupación ante la inestabilidad y la ausencia de derechos laborales, preocupación que se materializó cuando efectivamente perdió su empleo y no pudo acceder a ningún derecho: “No tener contrato y estar en negro siempre preocupa [...] y más a mi edad. Y ahora la panadería cerró y no me pagaron liquidación ni nada, yo hoy por hoy me quedé con una mano atrás y

otra adelante” (Entrevistada N° 3). Por su parte, otra entrevistada, con una trayectoria laboral de más de once años vinculada a trabajos temporales en el sector turístico, señala que solo accede a empleo formal durante la temporada alta, sin lograr sostener continuidad laboral: “Con contrato y en caja solamente esos que agarran temporada [...] Hace más de 11 años que estoy acá y nunca pude tener una estabilidad laboral.” (Entrevistada N° 2).

Siete de las entrevistadas expresan preocupación por la falta de aportes formales a la seguridad social y la consecuente incertidumbre respecto a la futura jubilación, lo que evidencia cómo la precariedad laboral impacta no solo en sus condiciones de vida presentes, sino también en la seguridad económica futura. En este sentido, una de ellas señala: “¿Y dónde están todos los años de trabajo? Porque nunca estuve en caja. Desde los nueve años trabajando. Creo que si estuve en caja fueron tres meses y nunca más. Cuarenta y seis años tengo hoy” (Entrevistada N°3). Asimismo, ocho de las entrevistadas relatan haber iniciado su vínculo con el mercado laboral a edades tempranas, entre los nueve y los dieciséis años, en contextos informales, lo que se traduce en trayectorias con ínfimos aportes a la seguridad social a pesar de haber comenzado a trabajar desde tan jóvenes. Como expresa otra entrevistada: “Yo desde los 12 años trabajo y tengo solo 3 aportes y de poquito tiempo, entonces, futuramente es algo que me preocupa” (Entrevistada N° 1).

La estacionalidad del trabajo que caracteriza a Maldonado también incide en el acceso de estas mujeres a la seguridad social, en tanto la discontinuidad de los empleos sazonales les impide cumplir con los requisitos necesarios para tramitar seguros por desempleo. Una entrevistada que se desempeña en empleos vinculados al turismo señala: “[...] nunca te da el tiempo de poder tomarte un seguro de paro por ejemplo, porque no cumples con los jornales que te pide el BPS” (Entrevistada N° 10), quedando expuestas así las fallas que posee el sistema y cómo parte de la población queda al margen del acceso efectivo a la seguridad social.

En apariencia, la inserción en empleos informales podría interpretarse como una elección voluntaria; sin embargo, los relatos de las entrevistadas muestran que se trata de decisiones forzadas, tomadas en contextos donde la necesidad de garantizar ingresos inmediatos para la subsistencia del hogar se vuelve prioritaria (Antunes, 2005), teniendo como consecuencia la necesidad de preocuparse por el hoy y ahora y no por su futuro. En este marco, la urgencia económica limita las posibilidades de mantener empleos formales, aun cuando estos ofrezcan derechos laborales y aportes a la seguridad social. Al relatar su salida

de un empleo formal en una panadería para aceptar un trabajo informal mejor remunerado, ante la falta de alternativas laborales que le aseguraran ingresos suficientes para sostener su hogar y sus hijos/as, una entrevistada expresa: “En el momento te ofrecían un trabajo que era un poco más pero sin caja y te tenés que ir... Porque tenía los chiquilines, ¿entiendes? ¿Qué vas a pensar cuando me jubile? No, tengo que comer hoy” (Entrevistada N° 9).

Además de la urgencia económica, otra dimensión que incide en las decisiones laborales es la dificultad para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades de cuidado. Todas las entrevistadas coincidieron en que las exigencias asociadas al cuidado cotidiano de sus hijos/as condicionan sus posibilidades de acceso, permanencia y elección de determinados empleos. En este sentido, la conciliación entre empleo y cuidado se presenta como un conjunto de tensiones que restringen los márgenes de decisión de estas mujeres y refuerzan trayectorias laborales marcadas por la precariedad, la informalidad y la discontinuidad. Desde los relatos se desprende que las dificultades para compatibilizar los horarios laborales con las responsabilidades de cuidado -especialmente cuando se trata de jornadas nocturnas o con escasa flexibilidad- limitan significativamente las posibilidades de acceder y sostener empleos estables y formales. Tal como expresa una de las entrevistadas: “Te llaman para trabajos hasta las once de la noche y no se sostiene si tienes hijos [...] Y por eso después no conseguís trabajo fijo y terminás agarrando limpiezas por hora, aunque no tengas un ingreso seguro” (Entrevistada N°2).

Asimismo, los relatos de estas mujeres permiten identificar condiciones laborales caracterizadas por una elevada exigencia física y ritmos de trabajo intensos. En particular seis de ellas, que se han desempeñado en empleos vinculados a tareas de limpieza y servicios, describen sus empleos como físicamente demandantes y realizados bajo tiempos estrictos. Al referirse a su experiencia laboral en tareas de limpieza en un edificio, una entrevistada señala: “[...] son trabajos pesados físicamente, con muchas horas caminando, sin poder descansar porque tienes un tiempo específico para hacer las tareas [...], limpiando a contrarreloj” (Entrevistada N° 10).

A su vez, en los discursos se evidencia la multifuncionalidad exigida en los puestos laborales, donde las entrevistadas deben asumir tareas adicionales que exceden lo acordado con sus empleadores, sin el debido reconocimiento salarial. Esta dinámica evidencia formas de explotación de la fuerza de trabajo en empleos altamente flexibilizados, donde se naturaliza que quienes trabajan realicen múltiples tareas adaptándose a las necesidades del

empleo para sostener el funcionamiento del lugar de trabajo (Calero y Navarro, 2004). Al relatar su experiencia laboral en un comercio de atención al público, una entrevistada señala que, además de sus funciones principales, debía asumir tareas de limpieza y otras actividades no acordadas previamente: “Yo no era que solo iba y estaba en atención al público [...] Yo estaba o limpiando o haciendo las cosas que no tenía que hacer [...] que eso a mí no me correspondía, porque él no podía pagar otra empleada lo tenía que hacer yo” (Entrevistada N° 3). Evidenciando así una estrategia empresarial orientada a maximizar la ganancia mediante la precarización laboral intencional y la sobrecarga sistemática del personal contratado.

En varios casos, esta sobrecarga se ve reforzada por la imposibilidad de negarse a realizar dichas tareas o de reclamar por derechos laborales básicos, ante el temor constante a la pérdida del empleo y la percepción de ser fácilmente reemplazables en un mercado de trabajo caracterizado por la sobreoferta de trabajadoras disponibles. Esta situación restringe sus posibilidades de cuestionar las condiciones laborales y las obliga a aceptar escenarios adversos y precarizados (Antunes, 2005). Al referirse a su experiencia laboral en un establecimiento de elaboración de alimentos y atención al público, una entrevistada describe cómo la amenaza permanente de despido anulaba cualquier posibilidad de reclamo, incluso frente a situaciones de maltrato o a la necesidad de ausentarse por responsabilidades de cuidado, expresando: “Y la amenaza todo el tiempo de que me iban a echar. No te podías quejar ni plantear nada, porque tenés miedo de quedarte sin el trabajo, entonces eso lo aguantás por la necesidad” (Entrevistada N° 6).

Acerca del significado que las entrevistadas otorgan al trabajo, puede señalarse que no se concibe únicamente como una fuente de ingresos, sino también como un medio de reconocimiento personal, autonomía y sostén del hogar. En particular, al referirse a su experiencia como trabajadora independiente y jefa de hogar, una entrevistada describe el trabajo como un ámbito desde el cual puede tomar decisiones propias y evitar situaciones de subordinación laboral, al tiempo que reconoce la sobrecarga que implica ser la principal responsable de su hogar: “[...] acá yo puedo decidir mis reglas, no tengo que estar aguantando nada de nadie [...] te sientes sobrecargada muchas veces [...] no puedes fallar porque sos la única ficha de la que depende la casa y tu hija” (Entrevistada N° 2). Por su parte, otra entrevistada hace énfasis en el trabajo como fuente de estabilidad emocional y de integración social, señalando que el acceso a un empleo le permite salir del ámbito doméstico, socializar y fortalecer su bienestar integral: “[...] cuando tenés una estabilidad económica, tenés una estabilidad emocional. Tenés un trabajo, vos saliste, socializaste, conociste gente nueva,

hablaste, saliste de tu núcleo” (Entrevistada N° 9). En los relatos aparece con fuerza el valor simbólico del trabajo; las entrevistadas lo asocian con independencia económica, orgullo por el esfuerzo cotidiano y la satisfacción de “sacar la casa adelante”¹², lo cual refleja su rol como principales proveedoras del hogar. Al mismo tiempo, mencionan sentimientos de agotamiento, frustración o culpa por no poder desarrollarse personal y profesionalmente como querrían y, a su vez, por no poder estar siempre disponibles en la crianza y cotidianeidad de sus hijos/as, debido a las dobles demandas del trabajo remunerado y no remunerado. Al relatar su experiencia laboral en una panadería, con un horario de ingreso a primera hora de la mañana que le impedía acompañar a sus hijos en el inicio de la jornada escolar y participar de instancias escolares relevantes, una entrevistada expresa: “No podía ir a reuniones, no podía ir a actos. El primer día de escuela yo no pude ir [...] Entonces son cosas que a uno le duele también, ¿no?” (Entrevistada N° 3).

Esta ambivalencia que experimentan se encuentra en consonancia con lo planteado por Jelin (1994), quien sostiene que las mujeres transitan una tensión constante entre el deseo de construir su autonomía y proyectos propios a través del trabajo remunerado, y la persistencia de mandatos sociales que las sitúan como principales responsables del bienestar y el cuidado dentro del hogar, lo que profundiza la carga física y emocional que asumen en su vida cotidiana; “[...] el peso recae sobre mí, como si fuera la única responsable. Me da bronca porque pienso que no debería ser así, pero también me da una fuerza especial, porque sé que puedo sostener a mis hijos y mi hogar” (Entrevistada N° 9). De este modo ser jefa de hogar se percibe, por la totalidad de estas mujeres, como una responsabilidad enorme, pero también como un motivo de orgullo. Implica ser el principal sostén económico y emocional de la familia, asumir decisiones y enfrentar dificultades sin contar con un apoyo constante de alguien más;

Soy la que organiza, la que sostiene la casa, la que está atenta a que no falte nada. No es fácil, porque uno tiene que estar pensando en el trabajo, en pagar las cuentas, en la comida, en la escuela, en el cuidado [...] Pero al mismo tiempo me da orgullo, porque digo, todo lo que tenemos es porque yo lo trabajé. (Entrevistada N° 8)

En síntesis, la inserción laboral de estas mujeres se construye en la tensión entre la necesidad de garantizar la subsistencia del hogar y las limitaciones impuestas por un mercado laboral segmentado, con alta concentración de mujeres en empleos de bajas remuneraciones,

¹² Frase textual de la Entrevistada N°3.

estacionales y escasas garantías laborales. Esta precariedad condiciona no solo sus ingresos y autonomía económica, sino también sus posibilidades de conciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado que recaen casi exclusivamente sobre ellas.

3.2 Sobre los desafíos y tensiones enfrentados en cuanto al acceso y permanencia en el empleo.

En este apartado se analizan los principales obstáculos y tensiones que enfrentan las mujeres entrevistadas para acceder o mantener sus empleos, considerando sus responsabilidades de cuidado y su condición de madres jefas de hogar.

En las entrevistas realizadas, se reflejó que el trabajo remunerado se encuentra profundamente atravesado por su rol materno. La responsabilidad casi exclusiva de estas mujeres acerca del cuidado infantil reproduce la división sexual del trabajo y la exigencia de estar siempre disponibles para atender las necesidades del hogar, como señalaba una entrevistada al mencionar la constante demanda de atención de sus hijos durante el día: “Y no es porque el padre no esté presente, pero ellos pasan todo el día conmigo, por eso quieren estar conmigo y me piden todo a mí, por eso no más” (Entrevistada N° 7). Esta sobrecarga responde a mandatos de género presentes en los vínculos familiares, en la propia percepción de las mujeres entrevistadas y en las demandas afectivas de sus hijos/as, que reconocen a su madre como cuidadora principal. Dicho trabajo en superposición con las exigencias del trabajo remunerado consolida la doble jornada como una experiencia cotidiana y naturalizada (Batthyány y Genta 2018).

La doble jornada que realizan las mujeres entrevistadas implica un trabajo permanente, ineludible y sin descansos, al que deben responder cotidianamente sin importar las circunstancias personales o de salud. La responsabilidad exclusiva por el sostenimiento del hogar y el cuidado de sus hijos/as genera una exigencia constante que impacta directamente en su bienestar físico y emocional, reforzando situaciones de desgaste y sobrecarga. En este sentido, al referirse a su experiencia como madre y jefa de hogar sin redes de apoyo que le permitan delegar el cuidado o disponer de tiempos de descanso, una de las entrevistadas expresa: “Y me costó mucho, me cuesta mucho emocionalmente. Porque es una carga [...] yo tengo que estar todo el día, todos los días. No hay día de enfermedad” (Entrevistada N° 4). Si bien las mujeres entrevistadas son conscientes de esta sobrecarga, su

naturalización genera que la misma se extienda en el tiempo sin cuestionamientos a estos mandatos socialmente establecidos, poniendo en cuestión su cansancio, pero no los actos en sí.

Para la totalidad de las participantes, la principal dificultad para la inserción laboral la encuentran en la organización del cuidado infantil y la gestión del tiempo. Las entrevistadas señalan que la responsabilidad exclusiva por el cuidado de sus hijos/as, sumada a la escasa disponibilidad de servicio de cuidado accesibles, limita significativamente sus posibilidades de buscar, aceptar o sostener un empleo. En este sentido, una de ellas expresa: “La barrera más grande, la única, es la única, es el tema del cuidado del niño” (Entrevistada N° 1).

Asimismo, tres de las entrevistadas refieren dificultades para acceder a servicios institucionales de cuidado en el nuevo barrio luego del realojo -específicamente al CAIF- destinadas a hijos/as en edad temprana. Estas dificultades son vinculadas por ellas, principalmente, con la falta de cupos y con criterios territoriales que exigen la residencia efectiva en el barrio al momento de la inscripción. Las entrevistadas señalan que, debido a las reiteradas demoras e incertidumbres en el proceso de realojo, no se encontraban viviendo aún en el barrio al momento de las inscripciones, lo que les impidió acceder a estos servicios. Cuando finalmente se concretó la mudanza, los cupos ya se encontraban completos, quedando nuevamente sin una respuesta institucional para el cuidado infantil. Así, una de ellas expresa: “Antes de mudarme no me lo tomaban porque no estaba acá, no sé qué pasó, ahora no hay lugar. [...] Se llenaron la boca que el CAIF era para los niños del barrio y he visto niños de otros barrios” (Entrevistada N° 8). El testimonio muestra cómo las demoras en el proceso de realojo terminaron afectando el acceso a servicios que, en principio, estaban pensados para las propias familias trasladadas. Si bien en el barrio de origen no contaban con un CAIF, al llegar al nuevo territorio los cupos ya se encontraban asignados, profundizando las dificultades para la organización del cuidado infantil. Esta situación refleja lo planteado por Bartolomé (1985) acerca de cómo la falta de participación real de las familias en estos procesos provoca que sus necesidades queden en segundo plano, subordinadas a las lógicas administrativas, generando nuevas situaciones de vulnerabilidad.

El análisis de varios de los relatos evidencia que la imposibilidad de acceder a servicios de cuidado infantil en el mercado, debido a sus elevados costos, constituye una barrera directa para el acceso y la permanencia en el empleo, evidenciando cómo la desigual distribución de las responsabilidades de cuidado se vinculan con las desigualdades sociales

(Batthyány, 2010). Una de las entrevistadas, al referirse a sus dificultades para cubrir los costos de guardería con su salario expresaba: “Porque si vos vas a pagar una guardería, no te da. Porque el sueldo es poco” (Entrevistada N° 7). La insuficiente presencia de políticas públicas y servicios accesibles de cuidado impacta directamente en la autonomía económica de las entrevistadas, condicionando tanto la posibilidad de acceder a un empleo como de sostenerlo.

La flexibilidad característica del nuevo modelo de acumulación (Castel, 1997) opera de manera unilateral: se exige adaptación constante de parte de quien trabaja, mientras que cualquier ajuste de horario o ausencia vinculada a necesidades familiares o de cuidado no es contemplada y suele ser penalizada económica y simbólicamente. Así lo refleja el relato de una entrevistada, “Si tengo algún inconveniente con mi hija, nada, tengo que faltar o irme no me queda de otra, pero no es gratis, me descuentan y siempre te hacen sentir culpa o que estás incumpliendo con el trabajo, no entienden” (Entrevistada N° 10). Esta situación evidencia como el cuidado infantil se construye como un asunto privado y estrictamente femenino, trasladando a las mujeres los costos y responsabilidades de la conciliación laboral y profundizando su posición desigual en el mercado de trabajo.

Asimismo, de acuerdo con las entrevistadas, persisten estigmas asociados a la maternidad en el mercado laboral, que colocan a las mujeres con hijos/as como trabajadoras menos disponibles o menos comprometidas con el empleo. Estas representaciones se expresan de forma concreta en los procesos de selección laboral, donde la presencia de hijos/as se convierte en un criterio de exclusión o desconfianza hacia su desempeño futuro. En este sentido, una entrevistada expresa: “Hoy por hoy. Es lo primero que te preguntan: ‘¿Tenés hijos?’ Aparte te dicen: ‘Ah, pero mirá que no podés faltar’, o ‘mirá que no podés llegar tarde’” (Entrevistada N° 9). Estas prácticas, sustentadas en estereotipos de género, restringen las posibilidades de acceso a empleos con mayor estabilidad y mejores condiciones laborales. En consonancia con los aportes de Querejeta (2019), los relatos evidencian que la maternidad continúa operando como un factor que condiciona la inserción laboral de las mujeres, mientras que la participación laboral de los padres permanece prácticamente inalterada.

Finalmente, a las tensiones mencionadas se suman las dificultades asociadas al territorio y la movilidad. Las entrevistadas señalan que el transporte público disponible resulta insuficiente para responder a las exigencias del empleo y de los cuidados, debido a los

costos excesivos, la escasez de líneas que conecten con las áreas geográficas a las que deben desplazarse y a la inestabilidad de la frecuencia de horarios, situación que empeora en los meses de temporada turística. En relación a esto expresaron: “[...] se termina trabajando 10, 12 horas por los traslados y las esperas de los ómnibus” (Entrevistada N° 1) y “[...] el ómnibus que está carísimo anda a moverte por las dudas, a buscar trabajo” (Entrevistada N° 3). Según expresan las entrevistadas, las dificultades de movilidad las obligan a limitar sus opciones laborales a empleos cercanos a su lugar de residencia, con el fin de reducir los desplazamientos y optimizar los tiempos necesarios para cumplir con las responsabilidades de cuidado y trabajo remunerado, mencionando: “Trato de buscar a los alrededores, que sean trayectos cercanos. Hasta pensando después en el futuro para poder ir a trabajar, no tener que dejar” (Entrevistada N° 2).

A su vez, persisten formas de discriminación territorial, dado que algunas de las entrevistadas refieren que su lugar de residencia se asocia negativamente con la supuesta ausencia de responsabilidad y compromiso laboral. Esta estigmatización opera como una barrera de acceso que, en ocasiones, las obliga a ocultar su dirección real para evitar prejuicios por parte de los posibles empleadores: “Muchos te preguntan dónde vivís. Y ya si vivís en este barrio, muchos tienen que mentir. Incluso acá, tienes que poner otra dirección. Es real. Lo asocian con falta de responsabilidad” (Entrevistada N° 5).

Si bien para algunas entrevistadas la relocalización generó mejoras en cuanto al acceso a servicios y condiciones de su vivienda, para la mayoría el cambio territorial no implicó soluciones para su inserción laboral, mencionando que la disponibilidad de cuidados continúa siendo insuficiente y los empleos existentes no contemplan sus responsabilidades familiares: “El problema que tengo allá lo tengo acá. [...] Acá sigo encontrando solo en temporada [...] En invierno los pocos trabajos que consigues no me sirven los horarios por la niña” (Entrevistada N° 2). Estas experiencias reflejan las desigualdades espaciales señaladas por Bartolomé (1985), las cuales pueden intensificarse en procesos de relocalización, generando nuevas formas de aislamiento y vulnerabilidad. La falta de acceso a transporte, servicios y la estigmatización al barrio obliga a reorganizar las estrategias de inserción laboral y cuidados, profundizando desigualdades preexistentes.

En conjunto, estas experiencias muestran cómo la inserción laboral de las mujeres madres jefas de hogar se ve condicionada por la tensión entre trabajo productivo y reproductivo, las limitaciones vinculadas a la maternidad, la falta de servicios de cuidado y

las barreras territoriales, evidenciando que su permanencia en el empleo se enmarca en contextos de precariedad y desigualdad estructural.

3.3 Sobre las estrategias implementadas por estas mujeres para la inserción laboral.

En este apartado se analiza cómo las mujeres entrevistadas desarrollan estrategias cotidianas y recursos para acceder y sostener su inserción laboral en un contexto atravesado por la precariedad, el trabajo no remunerado y las desigualdades de género.

Según los relatos, el acceso al empleo no depende únicamente del esfuerzo y búsqueda individual, sino también de la capacidad de movilizar redes y apoyos cercanos, evidenciando que no todas las mujeres cuentan con las mismas oportunidades. Entre las principales estrategias identificadas se encuentran el uso de redes vecinales, de amistad o familiares, las recomendaciones personales y la difusión de ofertas a través de redes sociales. Así, una de las entrevistadas mencionó: “Llevo a la radio, llevo a los edificios. El boca a boca me ha ayudado, siempre por algún conocido me ha salido alguna limpieza por hora” (Entrevistada N° 2).

La organización del cuidado infantil y de las tareas domésticas constituye otra estrategia clave. Las entrevistadas combinan distintos recursos y elecciones para garantizar la continuidad en el empleo, lo que refleja que estas decisiones no son únicamente individuales, sino condicionadas por la necesidad de equilibrar trabajo remunerado y no remunerado (Aguirre, 2024). En este marco, las redes familiares y de amistad se presentan como recursos esenciales, ya que permiten distribuir las responsabilidades y generar espacios de tiempo para trabajar o buscar empleo. Como comenta una entrevistada: “La tía de mi hijo me ayuda con el cuidado, [...] con ella es que yo consigo tener los pequeños tiempitos para ir a entregar currículum” (Entrevistada N° 1). La mayoría de ellas manifestó que, cuando no pueden asumir por sí mismas la totalidad de las tareas domésticas y de cuidado, otras mujeres de su entorno las apoyan. En consonancia con Batthyány (citada en Aguilar, 2021), estas redes están conformadas principalmente por mujeres del entorno familiar y comunitario, y aunque su apoyo resulta indispensable para acceder, sostener o buscar empleo, no siempre se encuentran disponibles. Además esta dinámica reproduce la sobrecarga de trabajo no remunerado sobre otras mujeres. Así lo señala una entrevistada:

[...] ella está cansada, es una persona grande, mi hija demanda mucho tiempo y energía. Y bueno, en momentos sí, tenía que empezar a faltar o me empezaba a afectar lo emocional, por cargar a mi madre con algo que es mi responsabilidad. (Entrevistada N° 2)

En la mayoría de los discursos, la participación de la pareja -cuando existe- en las tareas domésticas y de cuidado es percibida como una ayuda ocasional más que como una corresponsabilidad efectivamente compartida. Así lo expresaba la entrevistada N° 1: “Mi marido está en casa el fin de semana y si tengo que hacer algo un poco me puede ayudar [...] se queda un ratito con el bebé, pero igual todo lo del cuidado como mamá soy todo yo”. El apoyo que reciben se limita a acciones puntuales, esporádicas y generalmente vinculadas a tareas que pueden realizarse una única vez, sin continuidad ni obligación sostenida en el tiempo.

A diferencia de lo señalado por Bartolomé (1985) sobre la desarticulación de vínculos en procesos de relocalización, la posibilidad de mantener la cercanía con familiares, vecinas y otras mujeres de su entorno favoreció a las entrevistadas preservar redes de apoyo fundamentales para el cuidado y la inserción laboral. Como comenta una participante: “[...] pedimos y nos dieron la casa al lado justamente de ella y fue una bendición total porque es con la única persona que puedo contar” (Entrevistada N° 1). La proximidad territorial se muestra como una condición central para la sostenibilidad de estos apoyos, permitiendo dejar a los hijos/as con vecinas o familiares, pedir colaboración ante imprevistos o compartir traslados.

Además, las entrevistadas destacan que los horarios de las instituciones educativas y de los servicios de cuidado infantil operan como un principio organizador central de sus trayectorias laborales, en tanto todas reconocen adaptar sus tiempos de trabajo a los períodos en que sus hijos/as se encuentran en espacios institucionales. Esta dinámica se expresa de manera concreta en el caso de la entrevistada N° 4, quien desarrolla una actividad independiente e informal vinculada a la venta de ropa a través de transmisiones en vivo por redes sociales, quién organiza su trabajo en función de los tiempos escolares de su hijo. Tal como expresa: “[...] con el tema del niño arreglo mis horarios, al trabajar por mi cuenta ¿viste? Cuando él está en la escuela voy y reparto” (Entrevistada N° 4).

La rigidez e incompatibilidad entre los horarios laborales y los tiempos de funcionamiento de los servicios de cuidado y de las instituciones educativas constituye una

de las principales limitaciones para la inserción y permanencia en el empleo. Los horarios extensos o inflexibles de muchos trabajos, sumados a la escasez de espacios institucionales -tanto en términos de cupos como de cobertura horaria-, generan tensiones que recaen directamente sobre estas mujeres. Tal como señalan algunas de las entrevistadas: “Se complica más que nada en la temporada, porque hay guarderías de verano [...] pero si siguen con pañal ya no los reciben” (Entrevistada N° 7), o bien: “Más que nada trabajos que son en la noche [...] tengo que decir que no o arranco [...], pero a la larga terminas dejando porque tarde o temprano tenés que empezar a faltar y se hace imposible de sostener” (Entrevistada N°10).

Estas adaptaciones de tiempo condicionan sus decisiones laborales hacia empleos informales, por cuenta propia o atípicos, que permiten mayor flexibilidad frente a las demandas de cuidado, aún cuando ello implique mayores niveles de inestabilidad o ingresos irregulares (Aguirre, 2024). Al respecto, una entrevistada mencionó: “[...] por ahora decido hacer limpiezas por hora cuando puedo. En los otros trabajos perdés ese tiempo que necesito dedicarlo a mi hija” (Entrevistada N° 2), mientras que otra agrega: “[...] Es cuando la chica tiene libre. Son dos veces por semana. Y depende, no siempre es algo seguro [...] nunca podés contar con la plata segura” (Entrevistada N° 1), lo que refleja la incertidumbre que genera el trabajo flexible frente a las responsabilidades de cuidado y la búsqueda de ingresos que les permita sostenerse económicamente.

La desigual distribución social del cuidado refleja que ni las instituciones educativas ni los empleadores parecen adaptar sus dinámicas a las necesidades de quienes deben conciliar trabajo remunerado y no remunerado. Asimismo, la corresponsabilidad parental también se observa limitada, ya que en muchos relatos se manifestó que los padres no asumen en igualdad de condiciones las tareas de cuidado. En consecuencia, son las mujeres quienes deben reorganizar sus posibilidades de inserción laboral y sus vidas en función de los tiempos institucionales, la disponibilidad de apoyos y las condiciones que impone el mercado laboral. Una entrevistada evidencia esta situación al relatar cómo la necesidad de amamantar a su hijo la llevó a abandonar un empleo formal que no contemplaba esta responsabilidad: “[...] no tenía para amamantar al nene y eso. No cumplía con ninguna regla y por ese motivo me fui, y me puse a trabajar por mi cuenta” (Entrevistada N° 7). De manera similar, otra entrevistada pone en evidencia la ausencia de apoyos y la falta de corresponsabilidad por parte de su pareja, lo que la obligó a desistir de una oportunidad laboral durante el verano, priorizando la atención a su hijo pequeño: “Yo el verano pasado quise trabajar, pero me dice mi marido: ‘pero sentate y pensalo [...] mirá que tenés al bebé, es muy chiquito, es dependiente a vos’”

(Entrevistada N° 1). Estos testimonios evidencian cómo la insuficiente adaptación de los entornos laborales a las necesidades de cuidado y la limitada corresponsabilidad parental contribuyen a trayectorias marcadas por renunciadas forzadas, interrupciones laborales o rotación de empleos, decisiones que no se presentan como elecciones libres, sino como respuestas obligadas ante un contexto laboral y social poco flexible.

Frente a estas limitaciones, muchas de las mujeres optan por trabajos por cuenta propia o informales, que les ofrezcan mayor flexibilidad para atender a sus hijos/as, aunque esto no siempre reduzca las tensiones entre empleo y cuidado, sino que en ocasiones las intensifique. Algunas entrevistadas describen jornadas extensas y superpuestas con las responsabilidades de cuidado. En el caso de una entrevistada, propietaria de un almacén de comestibles, el trabajo se caracteriza por una dedicación casi permanente, sin horarios de cierre definidos, lo que se traduce en ausencia de tiempos de descanso y ocio: “Todos los días y a toda hora, no importa, no hay descanso” (Entrevistada N° 8). De manera similar, la entrevistada N° 5, quien desarrolla su actividad en una peluquería instalada en su propio hogar, señala cómo la extensión de la jornada laboral diluye los tiempos de encuentro con su hija, aun compartiendo el mismo espacio físico, mencionando: “Acá trabajando en la peluquería... fuá, hay veces que no veo a mi hija y estamos dentro de la misma casa”. Por su parte, otra de las entrevistadas, trabajadora independiente a cargo de un kiosco ubicado en un parque recreativo infantil, relata que durante la temporada laboral las posibilidades de cuidado para sus hijos se ven restringidas y las jornadas laborales prolongadas desde la mañana hasta el anochecer. Ante la imposibilidad de dejar a sus hijos solos en el hogar, los incorpora al espacio de trabajo: “[...] trabajo toda la temporada con mis tres hijos ahí [...] Hacía malabares para estar trabajando, sí, pero estaba ahí con mis tres hijos” (Entrevistada N° 7).

Aunque la informalidad e independencia les permite responder con mayor autonomía a imprevistos vinculados a la atención de sus hijos/as -como enfermedades, actividades escolares o dificultades cotidianas en el cuidado-, también conlleva consecuencias estructurales y preocupación entre las entrevistadas. En línea con lo planteado por la OIT (2025), la subocupación por insuficiencia de horas afecta especialmente a mujeres con responsabilidades de cuidado, quienes deben priorizar empleos flexibles incluso cuando no les garantiza ingresos que permitan sostener condiciones de vida dignas ni avanzar hacia una mayor autonomía económica. En las experiencias recogidas la inestabilidad laboral y remuneraciones insuficientes son frecuentes, dado que las contrataciones suelen ser por pocas horas y los ingresos dependen directamente de la cantidad de tiempo efectivamente trabajado.

La decisión de aceptar trabajos “sin caja” se presenta como estrategia para acceder a una flexibilidad que el mercado laboral formal no contempla frente a las necesidades de estas mujeres madres: “Si el niño se enferma o yo me enfermo, puedo avisar y se entiende, tengo derecho a hacerlo. Es más flexible que trabajar en caja, donde al patrón no le importa si te enfermas vos o tu hijo” (Entrevistada N° 1).

Finalmente, las trayectorias laborales de estas mujeres se apoyan en saberes acumulados de experiencias previas y, cuando es posible, en capacitaciones formales e informales, percibidas como oportunidades para acceder a empleos con mejores condiciones en el futuro. Tal como expresa una entrevistada N° 2: “Lo que yo había pensado para este año era poder hacer el curso de recepcionista [...] pero no he podido, se me ha hecho cuesta arriba para poder hacer algún peso [...] mucho menos puedo estudiar”. En muchos relatos, la capacitación se percibe como un desafío difícil de sostener, debido a la falta de tiempo, ingresos y apoyos, así una de las entrevistadas menciona: “Aprendí un montón pero es muy difícil, porque necesitas una inversión para arrancar [...] Y está todo muy caro” (Entrevistada N° 3). Esto configura un círculo que reproduce la precariedad: si no trabajan, no generan ingresos, pero si trabajan para obtenerlos, no pueden capacitarse. De este modo, para varias participantes la formación o emprender a partir de ella implica asumir costos iniciales que muchas veces no pueden afrontar, lo que limita su acceso a oportunidades de mejora laboral. En este sentido, como plantean Gontero y Ravest (2025), los ingresos de los que disponen estas mujeres influyen directamente en las posibilidades de acceso a formaciones, lo que puede incidir en su futura participación laboral. Así, la limitada autonomía económica de las entrevistadas restringe su capacidad de decidir sobre sus proyectos laborales y vitales.

En síntesis, las estrategias desplegadas no son elecciones individuales libres, sino que aparecen como respuestas frente a un sistema laboral que no contempla la maternidad, no reconoce el valor del trabajo no remunerado ni garantiza el cuidado como un derecho. En este contexto, estas mujeres se ven obligadas a conciliar el ámbito público y privado como pueden, asumiendo costos personales y económicos que profundizan la precariedad y limitan su autonomía.

Reflexiones finales

La presente monografía permitió colocar en el centro la problemática del trabajo que experimentan las mujeres madres jefas de hogar quienes, aún después del realojo, enfrentan múltiples barreras para acceder y sostener empleos dignos. Estas dificultades se inscriben en una tendencia actual generalizada de precarización laboral, caracterizada por la informalidad, la falta de estabilidad, la extensión de las jornadas laborales, la sazonalidad de muchos puestos, la escasa protección social y las menores remuneraciones, particularmente en ocupaciones feminizadas como el trabajo doméstico, de cuidado y de servicios. La combinación de trabajo remunerado con responsabilidades de cuidado genera tensiones adicionales y limita la inserción laboral de estas mujeres en igualdad de condiciones. Los relatos evidencian que la maternidad, lejos de ser reconocida como trabajo esencial para la reproducción social, opera como un factor que restringe las oportunidades y decisiones vinculadas a la participación laboral. Estas desigualdades no responden a decisiones individuales, sino a estructuras sociales que siguen asignando a las mujeres la responsabilidad central del cuidado, afectando su autonomía económica, su bienestar físico y emocional, y su ciudadanía plena.

Las estrategias que despliegan las participantes para su inserción laboral -reorganizar los tiempos, recurrir a redes familiares, vecinales y de amistad, aceptar empleos precarios, postergar formaciones y proyectos personales, o apostar a la informalidad y al trabajo por cuenta propia- muestran la capacidad resolutive y de esfuerzo cotidiano que asumen para sostenerse en el empleo. Estas respuestas se desarrollan en un escenario desigual, donde acceder al trabajo remunerado depende tanto de apoyos y recursos que el Estado garantiza de manera insuficiente, como de redes de apoyo cercanas, que no siempre se encuentran disponibles. La adaptación de sus tiempos laborales a los horarios de escuelas y servicios de cuidado infantil revela cómo las decisiones laborales están condicionadas por la necesidad de compatibilizar trabajo remunerado y no remunerado, evidenciando nuevamente la centralidad del cuidado, la persistencia de la división sexual del trabajo y la escasa corresponsabilidad parental.

Acerca del realojo, si bien supuso mejoras en la calidad habitacional y en el entorno físico de las viviendas, las entrevistadas señalaron que estas mejoras no implicaron cambios automáticos en sus posibilidades de inserción laboral. Los relatos evidencian que persisten dificultades vinculadas al transporte, la estigmatización territorial y la insuficiencia de

servicios de cuidado accesibles, factores que continúan condicionando sus opciones laborales y su organización cotidiana. Así, la mejora material de la vivienda se percibe como positiva, pero insuficiente para resolver desafíos estructurales que enfrentan en su vida laboral y familiar.

En cuanto al cuidado, si bien se han logrado avances, su consideración como derecho universal -tanto de quienes lo brindan como de quienes lo reciben- sigue siendo insuficiente. Los relatos de las entrevistadas evidencian que la ausencia de servicios de cuidado accesibles y asequibles recae principalmente sobre ellas, afectando su tiempo, su salud, sus proyectos vitales y su autonomía económica. El elevado costo de los servicios de cuidado en el mercado y la imposibilidad de asumirlos por parte de estas trabajadoras constituyen una barrera adicional que limita su inserción laboral y refuerza la desigualdad estructural. Por ello, resulta necesario que las políticas públicas apunten a redistribuir las responsabilidades de cuidado entre Estado, comunidad, familias y especialmente varones, de manera que las mujeres no continúen sosteniendo de forma desmedida el funcionamiento social y económico.

Desde la perspectiva del Trabajo Social, se vuelve necesario continuar produciendo conocimiento que aporte a la discusión y al diseño de políticas públicas sobre esta temática, desde una postura de cuestionamiento a las lógicas que naturalizan, perpetúan e invisibilizan las desigualdades de género. Reconocer que el acceso a un empleo digno no es un privilegio, sino una condición necesaria para la ciudadanía plena, constituye un paso para contribuir a transformar estas desigualdades.

Finalmente, si bien la dimensión territorial y la política de vivienda fueron mencionadas en la presente monografía, su impacto sobre la autonomía económica de las mujeres constituye un tema que podría explorarse en futuras investigaciones. Una pregunta relevante en este sentido sería: ¿qué condiciones deben acompañar las políticas públicas de vivienda para generar un impacto positivo real en la autonomía económica de las mujeres madres jefas de hogar? Colocar sus experiencias en el centro resulta imprescindible para avanzar hacia modelos que reconozcan el valor social del cuidado, promuevan la corresponsabilidad y garanticen vidas dignas, autónomas y con derechos para quienes lo sostienen.

Referencias bibliográficas

Alonsopérez, M. J., Colombo, C. y Zapata, S. (2025). *Informe sobre principales indicadores del mercado laboral turístico del departamento de Maldonado para el año 2023*. Centro Universitario Regional del Este (CURE). Basado en datos de la Encuesta Continua de Hogares (INE). Recuperado de: <https://www.cure.edu.uy/estudio-sobre-empleo-turistico-expone-el-importante-impacto-del-sector-en-maldonado-advierte-brechas-de-genero-y-apunta-a-generar-insumos-para-politicas-publicas/>

Aguilar, G. (2021). Las jefas de hogar del barrio popular Luz de Vida: un estudio sobre las estrategias de supervivencia en contexto (2021) *Quid 16*, núm. 15, pp. 39-65. <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/quid16/article/view/5941>

Aguirre, R. (1998). *Sociología y género. Las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha*. Montevideo, Uruguay. Doble clic.

Aguirre, R. (2024). *Cuidados en agenda: género, trabajo y uso del tiempo*. Antología Esencial. CLACSO. Buenos Aires.

Algorta, V. (2012). *Maternidad y cuidados infantiles: un desafío cotidiano para las madres trabajadoras*. (Monografía final de grado, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República). <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/9175>

Álvarez-Gayou, J. L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa: Fundamentos y metodología*. Paidós Mexicana.

Antunes, R. (2005) *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Ed. Herramientas - Taller de estudios laborales. Buenos Aires, Argentina. <http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/.../ricardo-antunes-los-sentidos-del-trabajopdf.pdf>

Antunes, R. (2023) *Icebergs a la deriva. El trabajo en las plataformas digitales*. Herramienta. Revista de debate y crítica marxista. <https://www.herramienta.com.ar/icebergs-a-la-deriva-el-trabajo-en-las-plataformas-digitales>

Arévalo, C. y Paz, J. (2006). *Privaciones múltiples en la Argentina: diferencias entre hogares con jefatura masculina y hogares con jefatura femenina*. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/63041/CONICET_Digital_Nro.a85e2478-4da0-45dd-ae94-3dc8bda69918_E.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Arteaga Botello, N. (2008) *Vulnerabilidad y desafiliación social en la obra de Robert Castel*. Revista Sociológica, nº 68, pp. 151-175. México.

Banco de Previsión Social. (2025). *La seguridad social con mirada de género 2024*. Banco de Previsión Social. Recuperado de: <https://www.bps.gub.uy/bps/file/22828/3/121.-la-seguridad-social-con-mirada-de-genero.-actualizacion.pdf>

Bartolome, L. (1985). *Estrategias adaptativas de los pobres urbanos: el efecto “entrópico” de la relocalización compulsiva*. En *Relocalizados: Antropología Social de las Poblaciones Desplazadas*, pp. 67-115. IDES. Buenos Aires.

Batthyány, K. (2008). *Género, cuidados familiares y uso del tiempo*. Informe final de investigación, Montevideo, UNIFEM, INE.

Batthyány, K. (2010). *Trabajo no remunerado y división sexual del trabajo. Cambios y permanencias en las familias*. En *El Uruguay desde la Sociología VIII*. 8ª Reunión Anual de Investigadores del Departamento de Sociología, pp. 133–146. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/libreria_cm_archivos/pdf_582.pdf

Batthyány, K. y Genta, N. (2018) *Sociología de género y cuidados en Uruguay: el camino recorrido*. En P. Rivera-Vargas, J. Muñoz-Saavedra, R. Morales Olivares y S. Butendieck-Hijerra (Ed.). Políticas Públicas para la Equidad Social. (pp. 127-136). Santiago de Chile: Colección Políticas Públicas, Universidad de Santiago de Chile. https://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2018/199376/polpubequ_a2018v1iSPA.pdf

Batthyány, K. y Scavino, S. (2017) *La división sexual del trabajo en Uruguay en 2007 y 2013. Tendencias en los cambios y en las permanencias de las desigualdades de género*. Revista Austral de Ciencias Sociales, N° 32, pp. 121-142. <http://revistas.uach.cl/pdf/racs/n32/art07.pdf>

Bonilla, E. & Rodríguez, P. (1997). *La investigación en Ciencias Sociales. Más allá del dilema de los métodos*. Grupo Editorial Norma.

Bourdieu, P. (1999). Comprender & El interrogatorio. En P. Bourdieu (Ed.), *La miseria del mundo* (pp. 527–543, 545–555). Fondo de Cultura Económica.

Cafaro, A. L. (2019). *El Sistema Nacional Integrado de Cuidados en Uruguay: ¿Acceso equitativo para la ciudadanía en tanto derecho universal?*. Cultura-Hombre-Sociedad, pp. 295-314. https://www.scielo.cl/pdf/cuhso/v29n2/0719-2789-cuhso-_2019_cuhso_03_a02.pdf

Calero, C., & Navarro, R. (2004). *Los sistemas de producción flexible y sus repercusiones en las condiciones de trabajo*. Revista CES, (31). https://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/articulos/revista_31/art2-rev31.pdf

Carbajal, P. (2024). *El realojo del asentamiento Kennedy, desde la experiencia de las personas mayores*. Mirador Región Este. Centro Universitario Regional del Este. Recuperado de: <https://mirador.cure.edu.uy/portfolio-items/el-realojo-del-asentamiento-kennedy-desde-la-experiencia-de-las-personas-mayores/>

Castel, R. (1997) *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. (Obra original publicada en 1995) <https://catedracoi2.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/05/castel-robert-la-metamorfosis-de-la-cuestic3b3n-social.pdf>

Castel, R. (2014) *Los riesgos de la exclusión social en un contexto de incertidumbre*. Revista Internacional de Sociología. Vol. 72, 15-24

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2024). *Panorama Social en América Latina y el Caribe, 2024*. Versión accesible. Naciones Unidas. Santiago.

Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social* (2.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana de España.

Cristancho, L. (2022) *El concepto de trabajo: perspectiva histórica*. Secuencia, n° 112. México. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-03482022000100105#B13

Da Fonseca, S. (2023). *Trayectorias laborales de las mujeres migrantes empleadas en el Servicio Doméstico en Maldonado*. (Monografía final de grado, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República). <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/44046>

de Beauvoir, S. (2019) *El segundo sexo* (1949). Debolsillo. Buenos Aires.

Fainstein, C. (2018). *Las relocalizaciones masivas de población en los estudios urbanos. Aportes desde la experiencia de un asentamiento informal en la Ribera del Riachuelo*. Cuaderno Urbano. Espacio, cultura, sociedad, vol. 24, núm. 24, pp. 93-116. Universidad del Nordeste. Argentina

Fernández, T. (2021). *Tiempos modernos: Taylorismo, Fordismo y Toyotismo*. Trabajo Final de Práctica Profesional. Universidad Nacional de San Martín. Recuperado de: <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1852/1/TFPP%20EEYN%202021%20FTE.pdf>

Ferreira, M. (2015). *Trabajo a domicilio y monomarentalidad*. (Monografía final de grado, Facultad de Psicología, Universidad de la República). https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/trabajos_finales/archivos/tfg_alejandra_ferriera.pdf

Geymonat, J. (2020). *La acumulación de capital y sus efectos sobre la pobreza y la desigualdad*. En *Fronteras*, 2º época, N° 15, pp 30-48. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

Gómez, D. (2018). *Inserción laboral formal y segregación territorial*. (Tesis final de grado, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República). <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/26153>

Gontero, S. y Ravest, J. (2025) *Brechas salariales de género en América Latina ¿Cuál es la brecha relevante por cerrar?*. Informe IT51. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/IT51-Brechas-salariales-genero-AL_v4.pdf

Harvey, D. (1990). *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires: Amorrortu.

Huerta, C & Vargas, E. (2020) *Reflexión sobre la precariedad laboral y sus consecuencias desde un enfoque de género*. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. (pp. 104-114)

Instituto Cuesta Duarte (2025). *Análisis del mercado de trabajo. Segundo trimestre de 2025*. Informe de Empleo. <https://www.cuestaduarte.org.uy/sites/default/files/2025-09/Empleo%20do%20Semestre%202025.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. (2024). *Evolución salarial y brecha por sexo en Uruguay 2018-2024*. Documento Temático. <https://www5.ine.gub.uy/documents/Estad%C3%ADsticasecon%C3%B3micas/PDF/Demograf%C3%ADa%20de%20Empresas/8%20-%20Evoluci%C3%B3n%20salarial%20y%20brecha%20por%20sexo%20en%20Uruguay%202018%20-%202024.pdf>

Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Desarrollo Social, Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2024). *Encuesta de Uso del Tiempo 2022*. Informe de resultados. Recuperado de: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/encuesta%20uso%20del%20tiempo.pdf>

Jelín, E. (1994). *Las familias en América Latina* (Ediciones de las Mujeres, N.º 20). ISIS Internacional.

Kandel, E. (2006) *División sexual del trabajo ayer y hoy: una aproximación al tema*. Editorial Dunker. Buenos Aires.

Kaztman, R. y Retamoso, A. (2005) *Segregación espacial, empleo y pobreza en Montevideo*. Revista de la CEPAL N°85.

Ley 19.353. *Creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados*. 27 de noviembre de 2015. D.O. N°. 29.351. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19353-2015>

Mangarelli, C. (2022). Trabajo decente: la subutilización de la fuerza de trabajo y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. *Revista de la Facultad de Derecho*, (Especial Perspectiva de Género y Derecho). <https://hdl.handle.net/20.500.12008/45320>

Mariatti, A. (2020). *El proceso de transformación laboral en Uruguay*. Textos & Contextos, v. 19, n° 1, pp. 1-12. Recuperado de: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/fass/article/view/38359/26284>

Marx, K. (2008). *El capital: Crítica de la economía política* (Vol. 1). Siglo XXI Editores. (Obra original publicada en 1867).

Marx, K. (1980). *Manuscritos: economía y filosofía*. (F. Rubio Llorente, Trad.). Alianza Editorial. Madrid. (Obra original 1844)

Maubrigades, S. (2017) *Las mujeres en el mercado de trabajo en América Latina durante el siglo XX. Un análisis comparado de la tasa de actividad, sus factores explicativos y su impacto en la brecha salarial*. Tesis de doctorado. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República). <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/18969>

Melara Orellana, M. (2014). *Conflicto entre crianza y trabajo en mujeres jefas de hogares monoparentales residentes en asentamientos informales y vivienda social*. (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica de Chile, Instituto de Estudios Urbanos y Territoriales). <https://estudiosurbanos.uc.cl/wp-content/uploads/2014/10/TESIS-MMO.pdf>

Ministerio de Desarrollo Social (MIDES). (2023) *Estadísticas de género 2023*. República Oriental del Uruguay. <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/estadisticas-genero-2023>

Mora, M (2006) *Ajuste estructural y empleo precario: el caso de Costa Rica*. Tesis de doctorado. Colegio de México. México D.F.

Nathan, M. y Paredes M. (2012) *Jefatura femenina en los hogares uruguayos. Transformaciones en tres décadas*. Revista de Ciencias Sociales, vol. 25, núm. 30, pp. 75-96. Universidad de la República. Montevideo.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2025). Perfil de género y generaciones de Uruguay. Grupo Interagencial de Género de Naciones Unidas. Montevideo. https://uruguay.un.org/sites/default/files/2025-03/ES-PerfilGenero-UY_21Mar25.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2004) *¿Qué es el trabajo decente?*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente>

Organización Internacional del Trabajo (2025). *Panorama Laboral 2024. América Latina y el Caribe*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/OIT-PANORAMA-LABORAL-2024.pdf>

Perazzo, M. (2018). *Inserción laboral femenina en Uruguay: heterogeneidades, políticas y resultados*. Tesis de doctorado. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República). <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/23298>

Pereira, V. (2018). *Género y precariedad laboral: análisis sobre las condiciones de trabajo en las plantas procesadoras de pescado de Montevideo*. Tesis final de grado, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/23630>

Querejeta, M. (2019). *Impacto de la maternidad en la trayectoria laboral de las mujeres: evidencia para Uruguay*. Tesis de maestría, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. <https://hdl.handle.net/20.500.12008/29360>

Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P., & Elbert, R. (2005). *Manual de metodología: Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. CLACSO.

Sayago, S. (2014). *El análisis del discurso como técnica de investigación cualitativa y cuantitativa en las ciencias sociales*. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Scavino, S. (2013). *Monoparentales femeninos: estrategias de conciliación entre el trabajo remunerado y no remunerado*. (Tesis de grado, Facultad de Ciencias Sociales,. Universidad de la República).
<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/23084>

Scott, J. (1993). *La mujer trabajadora en el siglo XIX*. En G. Duby & M. Perrot (Dir.), *Historia de las mujeres en Occidente*. Vol. 4: El siglo XIX, pp. 405-436; M.S. Galmarini, Trad. Taurus

Scott, J. (1990) *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. En Nash y Amelang (eds.) *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. Valencia. Alfons el Magnanim. <http://dsyr.cide.edu/documents/302584/303331/02.-Scott.pdf>

Valles, M. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis.

Vasilachis, I. (2006) *Estrategias de investigación cualitativa*. Gedisa.

Yáñez, S. (1999) *Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género*. SERNAM

Zabala, M. D. C. (2009) *Jefatura femenina de hogar, pobreza urbana y exclusión social: una perspectiva desde la subjetividad en el contexto urbano*. CLACSO. Buenos Aires.

Anexos

Anexo N° 1 - Pauta de entrevista

Preguntas generales

Nombre:

Edad:

Nivel educativo alcanzado:

Cantidad y edades de hijos/as menores:

Composición del núcleo familiar:

Bloque 1 - Experiencias laborales recientes (2023-2025)

- ¿Podría contarme cuáles han sido sus experiencias de trabajo durante el período 2023-2025?
- Respecto a esos trabajos, ¿cómo fueron las condiciones laborales de los mismos?
 - ¿Cómo fueron los horarios?
 - ¿Qué tipo de contrato laboral tuvo?
 - ¿Cuánto duró ese trabajo?
 - ¿Cómo fue la remuneración?
 - ¿Cómo era el ambiente laboral?
 - ¿Recibía aportes a la seguridad social?
 - ¿Cómo eran las condiciones de salubridad de esos trabajos?
- De esas condiciones laborales que mencionó, ¿hay alguna que le parezca especialmente importante o que haya tenido un impacto más fuerte en su situación laboral o económica?

Bloque 2 - Estrategias de acceso al empleo

- ¿Cómo ha sido su experiencia para conseguir trabajo en este tiempo? (frecuencia/tiempo de búsqueda)
- ¿Cómo suele encontrar trabajo habitualmente? (*recomendaciones, llevar curriculum, presentarse a llamados, redes sociales, etc.*)
- ¿Hay algún tipo de trabajo al que suele inclinarse o que prefiere buscar? ¿Cuál? ¿Por qué?

- ¿Se ha capacitado para mejorar sus posibilidades de conseguir empleo? ¿En qué medida esto la ayudó a conseguir o sostener su empleo?
- ¿Alguien la ha apoyado o acompañado en ese proceso de búsqueda laboral? ¿Quién y de qué manera?

Bloque 3 - Desafíos para acceder y sostener el empleo

- ¿Qué dificultades ha tenido para sostener esos empleos?
- En alguno de estos trabajos, ¿sintió que estaba en riesgo de perderlo o lo perdió? ¿Por qué motivos?
- ¿En qué medida tuvo que rechazar o posponer oportunidades laborales? ¿Qué situaciones influyeron en la toma de esa decisión?
- ¿Cómo afecta (si lo hace) su condición de madre jefa de hogar en el acceso al trabajo? ¿Lo ha sentido como una barrera en algún momento?
- ¿Cómo organiza el cuidado de sus hijos/as para poder trabajar? ¿Qué dificultades enfrenta en esa organización cotidiana? ¿Cómo sería la situación si no contara con apoyo para el cuidado?
- ¿Cómo ha sido su experiencia con la organización de las tareas del hogar y el empleo?
- En alguno de sus trabajos, ¿le permitieron flexibilidad horaria si necesitaba resolver algún problema familiar o de cuidado (como enfermedad de un hijo/a, fallecimiento, lactancia, etc.)?, ¿Cómo fue esa experiencia?
- ¿Qué dificultades tuvo para moverse hasta el lugar de trabajo o para salir a buscar empleo? (Por ejemplo: transporte, distancia, costo, horarios, seguridad.)

Bloque 4 - Mundo laboral y realojo

- ¿Qué cambios notó en su vida laboral desde que vive en este lugar?
- ¿Qué aspectos del nuevo barrio o entorno (transporte, redes de apoyo, cercanía a servicios, seguridad) influyen más en su experiencia laboral?
- ¿Cómo influyó en la organización del cuidado de sus hijos/as?
- ¿Qué diferencias percibe entre las oportunidades de trabajo antes y después del realojo?
- ¿Qué ventajas y desventajas encuentra en su situación actual respecto a la anterior?

Bloque 5 - Reflexiones sobre el acceso al empleo

- ¿Qué lugar cree que ocupa el trabajo en su vida hoy?
- ¿Qué significa para usted ser jefa de hogar?
- ¿En qué medida opina que el proceso de realojo ha incidido en sus posibilidades de acceso y permanencia en el empleo?
- ¿Qué cree que sería necesario cambiar para facilitar el acceso y sostenimiento de un empleo en su situación actual?
- Los trabajos a los que accedió, ¿le han permitido hacer aportes para la seguridad social? ¿Qué piensa sobre eso? ¿Le preocupa o lo ve como algo lejano? ¿Siente que eso le asegura algo a futuro?

Bloque 6 - Cierre

¿Quisiera agregar algo más sobre su experiencia de acceso al empleo que no fue mencionado en esta entrevista?

Anexo N° 2 - Tabla de caracterización de las entrevistadas.

Caracterización de las participantes					
Entrevistada	Edad	Nivel educativo	Cantidad y edades de hijos/as	Composición del núcleo familiar	Situación laboral actual
N°1	27 años	Ciclo básico completo	1 hijo: 1 año y 4 meses	Jefa, pareja e hijo	Dependiente informal
N°2	35 años	Primaria completa	1 hija: 10 años	Jefa e hija	Independiente informal
N°3	46 años	Primaria completa	3 hijos: 10, 12 y 14 años	Jefa e hijos	Buscando trabajo
N°4	30 años	Ciclo básico completo	1 hijo: 11 años	Jefa e hijo	Independiente informal
N°5	36 años	Ciclo básico completo	1 hija: 11 años	Jefa e hija	Independiente informal
N°6	29 años	Ciclo básico completo	1 hija: 7 años	Jefa, hermana (menor) e hija	Dependiente formal
N°7	43 años	Primaria completa	3 hijos: 4, 9 y 11 años	Jefa, pareja e hijos	Independiente formal
N°8	30 años	Ciclo básico completo	2 hijos: 2 y 11 años	Jefa, hijas y pareja	Independiente formal
N°9	23 años	Ciclo básico completo	3 hijos: 6 años y mellizos de 2 años	Jefa, pareja e hijos	Independiente informal
N°10	38 años	Primaria completa	1 hija: 8 años	Jefa e hija	Dependiente formal