



RIDUNAJ
Repositorio Institucional
Digital UNAJ



Universidad Nacional
ARTURO JAURETCHE

Tesinas de Grado

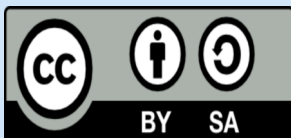
Flores, Pamela Soledad

Una cuestión de tiempo : Las mujeres esenciales: entre el trabajo productivo y reproductivo en el contexto de Covid (año 2020)

2023

*Instituto de Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.

Atribución – Compartir igual 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Flores, PS (2023). *Una cuestión de tiempo : Las mujeres esenciales: entre el trabajo productivo y reproductivo en el contexto de Covid (año 2020)* [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche].

<https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/3238>



Trabajo Integrador Final para optar por el título de licenciada en Relaciones del Trabajo
Instituto de Ciencias Sociales y Administración
Universidad Nacional Arturo Jauretche

“Una cuestión de tiempo. Las mujeres esenciales: entre el trabajo productivo y reproductivo en el contexto de Covid (año 2020)”.

Estudiante: Flores, Pamela Soledad

Correo electrónico: pamelaflores0013@gmail.com

DNI: 37.878.299

Directora: Lic. Carrizo Fernanda

Septiembre, 2023

Florencio Varela

Resumen

Esta investigación describe y analiza el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado de las trabajadoras esenciales con hijos/as de 3 a 12 años en una organización del sector salud del Conurbano Sur, en el contexto de Covid 19 en el año 2020. Este estudio se centra en los antecedentes y las características de un sector históricamente feminizado, por tener en sus tareas una gran carga de cuidados, abordados a partir de los aportes teóricos de los estudios de género. Para su desarrollo, se lleva adelante el análisis de diversas fuentes, archivos y documentación de la organización, con una metodología de investigación cuantitativa, además, se realiza una encuesta a los sectores de enfermería, administración, técnicos, limpieza y lavadero, cocina y camareras y obstetricia e instrumentación. Así mismo, es interesante y desafiante conocer las estrategias que desplegaron las trabajadoras esenciales en el contexto de pandemia, para organizar las tareas de cuidado, en una sociedad arraigada en las desigualdades de género. Los resultados de esta investigación demuestran la relación desigual y funcional al sistema que existe en las responsabilidades y la importancia del trabajo de cuidado que realizan las mujeres.

Palabras clave: Trabajo remunerativo–Trabajo no remunerativo-Covid-19-Trabajadoras esenciales—Cuidados.

Abstract

This research aims to describe and analyse waged labour and unwaged domestic labour in connection with healthcare female key workers with children between the ages 3 and 12 in the context of the Covid-19 pandemic in 2020. These female key workers work for a health care institution on the south fringes of the city. From a careful analysis of research papers on gender, the research focuses on track record and features of the healthcare service which, historically, has been feminized due to the considerable amount of tasks in care work. The research has been carried out by an in-depth analysis of different sources, historical records and documents. Quantitative data collection methods have been used for this research. Thus, a survey has been conducted; the hospital staff (nurses, hospital management, phlebotomy technicians & radiographers, domestic services staff, obstetricians and surgical technologists) have taken part in the survey. Also, it is challenging to know about the coping strategies adopted by female key workers during the Covid-19 pandemic in order to manage to take on duties of care work in a society in which deep-seated gender inequality prevails. The findings show an unequally

functional relationship between the healthcare workforce and system towards women and the critical importance of their duties as care workers.

Key words: Waged labour - Unwaged domestic labour- Covid-19 pandemic- Key workers- time management- Care work.

Índice	
Introducción	4
Metodología	6
Capítulo 1. Marco conceptual y Antecedentes	8
1.1 Inicios	8
1.2 El surgimiento de la economía feminista	12
1.3 Conceptos	13
1.4 Antecedentes	18
1.5 Sistema de Salud	18
1.6 Contexto Covid-19	21
Capítulo 2. Estructura organizativa “SJ”	24
2.1 Enfermería	26
2.2 Administración	27
2.3 Técnicos	28
2.4 Limpieza y Lavadero	30
2.5 Cocina y Camareras	30
2.6 Obstetricia e Instrumentación	32
Capítulo 3. Modificaciones en el tiempo de trabajo remunerado	33
3.1 Contexto previo, año 2019	33
3.2 Año 2020 Contexto Covid-19	35
Capítulo 4. Tiempo de trabajo no remunerado trabajadoras de “SJ” año 2020	37
4.1 Análisis de los resultados	37
Capítulo 5. Cuidado familiar en tiempos de ASPO	41
Conclusión	43
Bibliografía	46
Fuentes	49
Anexos	50

Agradecimientos

Agradezco principalmente a mi familia, a mi pareja y amigas, por acompañarme y siempre dar el aliento que necesitaba para seguir adelante.

A cada docente de la Universidad que formo parte de este hermoso proceso, por brindar sus conocimientos y experiencias.

A Fernanda Carrizo, tutora de esta investigación, agradezco el apoyo y acompañamiento durante cada una de las etapas que llevó la realización de este trabajo.

En resumen, a todas las personas que de alguna forma u otra formaron parte de este camino.

Introducción

El presente trabajo integrador final se realiza para acceder al título de Licenciada en Relaciones del Trabajo en la Universidad Nacional Arturo Jauretche, tiene por objetivo describir y analizar el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado de las trabajadoras esenciales con hijos/as de 3 a 12 años, en la organización “SJ”, sigla que se utiliza para mantener el anonimato, del sector salud del Conurbano Sur, durante el año 2020, en el contexto de Covid-19. Se describe la estructura y características de la organización en estudio, considerando: carga horaria, tareas y composición de los sectores enfermería, administración, técnicos, limpieza y lavadero, cocina y camareras, obstetricia e instrumentación.

En la década del `70 comenzó a adquirir relevancia la experiencia de la mujer, dando inicio a un largo camino que pondría en evidencia las desigualdades sociales y culturales con respecto al hombre, al ponerse en agenda aspectos no tratados e invisibilizados hasta el momento: las mujeres como amas de casa, el papel del trabajo doméstico y de cuidado en la reproducción del sistema social y económico. Además, resulta imprescindible realizar una revisión histórica, a fin de comprender la incorporación masiva de ellas en un mercado de trabajo más flexible como consecuencia de políticas de ajuste estructural y de reestructuración de los sistemas productivos. Este proceso tuvo que ver con el avance del sector servicios producto de la reestructuración económica que introdujo el golpe cívico militar de 1976 y se profundizó en los años `90. Por lo tanto, esta incorporación al mercado laboral estuvo acompañada por el aumento de oportunidades de puestos para las mujeres por su condición de género en el sector de servicios, como en el sector de salud, trabajo que exige tareas de cuidado y atención, atributos que se relacionan con lo femenino.

Es en este escenario histórico de feminización del sector, con la declaración de la emergencia sanitaria y la consideración de todo el personal de salud como esencial, se puso a los/as trabajadores/as en un lugar protagónico. Por ende, se analiza el impacto que generó la pandemia en sus jornadas de trabajo, en cuanto a carga horaria, tareas del puesto y reorganización del cuidado familiar del hogar.

La investigación se lleva adelante con la perspectiva de los aportes de la economía feminista, que se centraliza en el rol que el trabajo doméstico y de cuidado tiene en el sostenimiento del sistema económico y social, visibilizando la realidad exponiendo lo invisibilizado y lograr una equidad.

El interés por abordar la problemática surge a partir de la necesidad de investigar las consecuencias en el trabajo que produjo la pandemia Covid-19 con el fin de conocer, analizar

y poner en evidencia la importancia del rol que tienen las mujeres en momentos de crisis, tanto económica como social, para que la historia se escriba con perspectiva de género.

Metodología

El presente trabajo parte de un interrogante guía: durante el año 2020 con la Covid-19, ¿de qué manera se organizó el trabajo remunerado y no remunerado de las trabajadoras esenciales de una organización del sector salud del conurbano sur? Para su desarrollo, se considera necesario hacer una investigación que corresponde con una metodología cuantitativa, porque se realiza un análisis de datos de diversas fuentes. Esto consiste en la recolección de datos, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento utilizando el razonamiento deductivo. (Sampierri, 2011). A su vez, el diseño metodológico de la investigación es estructurado, corresponde a un plan lineal riguroso, con un marco teórico que delimita y define conceptualmente su campo de estudio y metodología rigurosa para obtener datos comparables (Mendizabal, 2006 citado en Vasilachis de Gialdino 2016).

Hernández Sampieri afirma: "...debido a que los datos son producto de mediciones se representan mediante números (cantidades) y se deben analizar a través de métodos estadísticos." (2011: 5). Entonces, para esta investigación, se lleva a cabo una recopilación y análisis de documentación estadística a través de la consulta del archivo de la organización y también de fuentes secundarias.

Además, se utiliza la encuesta como un proceso estandarizado de recolección de información, según Sautu R., Boniolo P., Dalle P. y Elbert, R. (2005) sostiene que la encuesta "...es útil si se quiere dar cuenta de los aspectos estructurales y/o atributos generales de una población, o las razones u opiniones que tienen las personas acerca de determinados temas." (Sautu R., Boniolo P., Dalle P. y Elbert, R. 2005: 48). De este modo, puede ser utilizada para descripciones de los objetos de estudio, detectar patrones y relaciones entre las características descritas y establecer relaciones entre eventos específicos. Es por esto que se considera funcional, como fuente primaria, a los objetivos planteados en el caso de estudio para poder detectar tendencias y dinámicas que adquirieron relevancia en el periodo que se determinó. La población encuestada fue de los sectores de enfermería, administrativos, técnicos y otros de la organización "SJ" con niños/as de 3 a 12 años. Se considera esta población ya que se obtuvieron archivos y documentación completos de estos sectores y además, se tuvo en cuenta la edad de los niños/as escolarizados. Si bien la muestra fue no probabilística, se buscó representar a las

distintas ocupaciones presentes en los equipos de salud. Se envió a los jefes de cada sector para que sea compartida con el grupo de trabajo de manera online, auto-administrado, voluntario y anónimo.

Por otro lado, es importante mencionar que se accede a los archivos y documentos de fuentes secundarias de la organización, así como a la realización de la encuesta mencionada, con la debida autorización formal de la autoridad correspondiente, el Gerente General. Por consiguiente, se mantiene el anonimato de la organización y las personas encuestadas basándose en los principios de consentimiento informado, confidencialidad y anonimato que deben ser respetados en toda investigación social, ya que opera como una protección para las organizaciones e impide que se hagan públicas cuestiones que afectan al bien común. (Meo, 2010).

En el marco de este estudio, el objetivo que guía la investigación es describir y analizar el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado, de las trabajadoras esenciales con hijos/as de 3 a 12 años, en la organización “SJ”, del sector salud del Conurbano Sur, durante el año 2020, en el contexto de Covid-19.

En este sentido, los objetivos específicos de la investigación fueron:

- Describir la estructura organizativa de “SJ”, considerando: carga horaria, tareas y composición de los sectores enfermería, administración, técnicos, limpieza y lavadero, cocina y camareras y obstetricia e instrumentación.
- Analizar las modificaciones en el tiempo de trabajo remunerado de las trabajadoras durante el año 2020 en comparación con el año 2019.
- Conocer el tiempo de trabajo no remunerado en el hogar de las trabajadoras, durante el año 2020.
- Identificar quién realizó el trabajo de cuidado familiar, teniendo en cuenta las medidas de ASPO, cuando las trabajadoras esenciales realizaban su jornada laboral remunerada.

De acuerdo, a todo lo anteriormente mencionado, la presente investigación se encuentra estructurada en seis capítulos: en el primero se desarrolla el marco conceptual y antecedentes, se presentan conceptos indispensables para comprender luego la problemática en estudio y los antecedentes relevantes que permiten analizar el sector de actividad, además del contexto en el que se realiza la investigación. En el segundo capítulo, se caracteriza la organización de la

institución de salud del caso en estudio; en el tercero, se analiza el tiempo de trabajo remunerado de las trabajadoras y sus modificaciones; el cuarto capítulo, explora el tiempo de trabajo no remunerado; en el quinto se describe el cuidado familiar del hogar de las trabajadoras. Y finalmente, se presenta la conclusión, donde se detallan los principales hallazgos y las líneas futuras de investigación en relación a los interrogantes planteados.

Capítulo 1. Marco conceptual y Antecedentes

1.1 Inicios

Teniendo en cuenta el objetivo de la investigación, se aborda con la perspectiva de los aportes de la economía feminista, que se centra en el rol que el trabajo doméstico y de cuidado tiene en el sostenimiento del sistema económico y social, así poder reconocer el impacto que tiene en la reproducción de la desigualdad de género y sus implicancias en la vida de las mujeres. Tiene una visión crítica hacia la economía ortodoxa, clásica y androcéntrica, que busca transformar la realidad al exponer lo invisibilizado y busca lograr una equidad, reorganizando consumo y producción de una nueva manera.

Con el fin de definir el marco conceptual de la investigación, es indispensable en principio reconstruir la historiografía del **feminismo** como perspectiva teórica. Comenzado con Karl Marx quien sostiene que la acumulación originaria fue una premisa para el surgimiento del capitalismo, cuyo funcionamiento basado en la explotación permitiría continuar posteriormente con el proceso de acumulación. Pero en su idea, Marx si bien tuvo en cuenta el trabajo realizado en los hogares por las mujeres, necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo productiva, sólo consideraba los bienes adquiridos en el mercado y, por tanto, la fuerza de trabajo parecía auto-reproducirse con el salario. Por ende, el trabajo doméstico y de cuidados tampoco quedaba incluido en su concepto de plusvalía, dicho trabajo se hará invisible y será parte del proceso de acumulación. (Valeria Esquivel, Alma Espino, Lucía Pérez Frago, Corina Rodríguez Enríquez, Soledad Salvador, Alison Vásquez, 2012)

Por otro lado, Smith reconoce la importancia del trabajo realizado desde los hogares para la supervivencia de las criaturas y la reproducción económica familiar, pero no le otorga categoría económica. De hecho, sostiene que el trabajo de las personas libres llega a ser más barato que el realizado por esclavos, ya que los gastos de mantenimiento de estos últimos corren por cuenta del amo; con lo cual está reconociendo el papel necesario del trabajo realizado desde los

hogares. (Valeria Esquivel, Alma Espino, Lucía Pérez Frago, Corina Rodríguez Enríquez, Soledad Salvador, Alison Vásquez, 2012.)

Estos economistas clásicos, mantienen la necesidad de enfocar la economía desde la óptica de la reproducción, o sea, queda afuera el trabajo realizado por las mujeres fuera del mercado laboral. Si no se dan las condiciones de reproducción, la sociedad no tiene asegurada su continuidad, invisibiliza el trabajo en función de los intereses patriarcales capitalistas del sistema.

Con estos antecedentes más tempranos, lo que hoy se conoce y llama “economía del cuidado”, tiene origen en los ’70 con el “debate sobre el trabajo doméstico”, donde se buscó comprender la relación entre el capitalismo y la división sexual del trabajo.

En esta década comenzó a hacerse evidente la poca visibilidad de la mujer por parte de la producción patriarcal capitalista, no se lograba reescribir la historia en clave feminista. A partir de esta década se comienza a analizar y visibilizar la problemática e importancia de la falta de reconocimiento y valoración del rol de la mujer dentro del hogar para el sistema económico y social.

En 1971, Mariarosa Dalla Costa y Selma James, publicaron un estudio, en el cual sostienen que “la relación de las mujeres con el capital es fundamentalmente la de producir y reproducir la fuerza de trabajo, presente y futura, de la que depende toda la explotación capitalista” (1971: 7). Son a las mujeres a las que preparan para realizar lo doméstico y es por este trabajo por el cual se las identifica. Sostienen que

La mujer ha sido aislada en la casa, forzada a llevar a cabo trabajo que se considera no calificado: el trabajo de dar a luz, criar, disciplinar, y servir al obrero para la producción. Su papel en el ciclo de la producción social ha permanecido invisible porque sólo el producto de su trabajo, el trabajador, era visible. Con lo cual quedó atrapada dentro de las condiciones precapitalistas de trabajo y nunca se le pagó un salario. (Mariarosa Dalla Costa y Selma James, 1971: 32).

Las autoras afirman que todas las mujeres son amas de casa, incluso las que trabajan fuera de la casa; aunque este rol de ama de casa, ha sido indispensable para la producción capitalista, en la crianza de niños/as bajo los estereotipos dominantes y determinante para la posición de todas las demás mujeres, es la institución de la familia que reprime y disciplina en torno a las relaciones sociales capitalistas. Remarcan, además, que con el capitalismo la mujer quedó relegada a esta condición de aislamiento, encerrada en la célula familiar y pasó a ser dependiente en todos los aspectos del hombre, que es el asalariado. El salario es el que domina y es el que organiza el trabajo no asalariado. A la mujer no asalariada le es negada la autonomía,

quedó atrapada en el “precapitalismo”, sostenido por una aparente incapacidad de la mujer para realizar ciertas cosas, se la separó de la producción socializada directa y se la aisló en la casa, negándole una vida social fuera de este lugar, con el objetivo de privarlas de la experiencia de organizar y planear colectivamente luchas y, por ende, ser parte de la rebelión social. Por último, afirman que la subordinación de la mujer, tanto física, psicológica como ocupacional, fue vital en la división capitalista del trabajo, como fuente de productividad social, esto es, producción de plusvalía. Afirman que el trabajo doméstico no sólo produce valores de uso, sino que es una función esencial en la producción de plusvalía¹, ya que debe ser producida y reproducida como condición básica y necesaria para la reproducción del sistema socioeconómico. Resulta importante resaltar la negación del capitalismo en visibilizar y reconocer el trabajo de reproducción realizado por la mujer en virtud de sus intereses considerándolo necesario pero improductivo.

Un aporte inicial fue el método que la filósofa estadounidense Sandra Harding (Harding, 1987, como se citó en Bernal, 1998) ha denominado "añadir mujeres y remover", sostiene que aunque las teóricas feministas de la época han realizado modificaciones en las herramientas de investigación de las ciencias sociales, es problemático desarrollar trabajos que tienen como objeto de estudio a las mujeres pero que se basan en métodos fundamentados en una visión androcéntrica: en los trabajos sólo “agregaron” a las mujeres como objeto de estudio sin realizar cambios en las estructuras. La autora afirma que las teorías tradicionales han sido aplicadas de manera que se hace difícil comprender la participación de las mujeres en la vida social. Que si se desea comprender la profundidad y extensión de la transformación que requieren las ciencias sociales para entender el género y las actividades femeninas se necesita reconocer las limitaciones de las estrategias que se utilizan y poder rectificar el androcentrismo de los estudios tradicionales. Menciona un método donde se debe empezar por la vida de las mujeres para poder identificar y formular las preguntas necesarias para una investigación feminista en ciencias sociales con patrones de conocimiento distintos.

A partir de estos trabajos, si bien, se consiguió que las mujeres fueran más visibles en el mundo económico, no se logró superar la característica androcentrista de los análisis tradicionales de la época ni tampoco responder a muchas de las cuestiones centrales planteadas por el feminismo.

¹ El concepto de plusvalía, que fue desarrollado ampliamente por Karl Marx en su obra “El Capital” a finales del siglo XIX, es el excedente monetario originado por el trabajo humano presente en cualquier acción productiva

Joan Scott (Scott, 1990 como se citó en Lamas, 2000), en la misma línea, sostiene la dificultad de los historiadores a la hora de estudiar ante la invisibilidad y omisión de la importancia de la mujer en todos los aspectos sociales. La historia siempre fue escrita por hombres y las mujeres fueron “ocultadas a la historia” y destaca que el problema está en las fuentes que toman los historiadores para contar la historia. No es la falta de información sobre la mujer, sino la falta de interés de escribir sobre ellas ya que lo consideran irrelevante y como ya se mencionó en descubrimiento y desarrollo de fuentes que se dio durante los '70, impulsada por nuevos métodos cuantitativos de análisis, no fue solo agregar a las mujeres a la historia ya existente sino agregar como importante una categoría de análisis “el género” y elaborar nuevos métodos y perspectivas de análisis para los historiadores. Además, afirma que el trabajo se organiza respondiendo a la división sexual: los hombres realizan cierto tipo de trabajos y las mujeres otros (público-privado). Con la revolución industrial, el trabajo de mujeres, tanto en las fábricas como trabajo doméstico en otros hogares con un salario, no terminó con la segregación sexual. Se les paga menos que a los hombres respondiendo a la lógica de que ellas son “dependientes” de los hombres, ya sea un marido, padre o hermano, considerando su salario sólo como un adicional y no para subsistir, ya que el ingreso principal lo realiza el hombre, sometiendo y aumentando la dependencia de la mujer al hombre y el hogar, ya que el ser asalariadas no les quita la carga de las tareas del hogar que deben seguir realizando. Esto último coincidiendo con Mariarosa Dalla Costa y Selma James (1971) quienes afirman que todas las mujeres son amas de casa, incluso las que trabajan fuera de la casa y que el papel del ama de casa de clase obrera ha sido indispensable para la producción capitalista. Además, Scott en 1992 pone en discusión, siguiendo la línea de estas autoras, que las diferencias entre los sexos, mujer-hombre, las crean la sociedad patriarcal, “... el hogar al trabajo, lo pasivo a lo activo, la reproducción a la producción, lo espiritual a lo material, lo doméstico a lo público, lo dependiente a lo independiente...” (Scott: 64). Se imponen y se reproducen estas ideas debido a que, los que escribieron la historia en el pasado, invisibilizaron la historia de las mujeres.

En definitiva, las mujeres se consideran más productivas y eficientes en el hogar debido, precisamente, a una razón de género, fruto de la división sexual de trabajo. Por su condición de mujeres, realizan este trabajo en el espacio privado dentro de los hogares siendo excluidas practicante del universo de lo público y considerando que los hombres adquieren cualificaciones y las mujeres cualidades y que cada cual tiene un rol “natural” y debe ser cumplido para el adecuado funcionamiento de la sociedad, ósea seguir la reproducción de lo invisibilizado.

Este debate iniciado en los '70 fue útil para poner en agenda aspectos no tratados hasta el momento, las mujeres como amas de casa, el papel del trabajo doméstico y de cuidado en la reproducción del sistema social y económico, el debate estuvo básicamente marcado por la preocupación de hacer visible a la mujer en la sociedad y de tomar conciencia de su opresión y así abrir nuevas vías de análisis.

1.2 El surgimiento de la economía feminista

En la actualidad, se habla de “la economía feminista” que ha tenido lugar en las últimas tres décadas. Y se realizaron aportes conceptuales sobre el trabajo de cuidado, fundamentalmente sobre el trabajo doméstico no remunerado, retomando las discusiones del rol de la mujer dentro de la sociedad; del “debate sobre el trabajo doméstico” de los '70 y desde mucho antes con la teoría marxista economista clásica.

El texto de la autora Rodríguez Enríquez (2015) realiza aportes conceptuales al estudio de la economía feminista, ya que sostiene que es necesario considerarla para incluir una variable importante en su funcionamiento, las relaciones de género y la diferencia de posiciones entre varones y mujeres dentro de este sistema. Además de poner en el centro de análisis la sostenibilidad de la vida, “la reproducción de vida”, el rol que este concepto cumple dentro del funcionamiento del sistema económico y en la reproducción de la desigualdad. Por ende, la autora, sostiene que no es correcto centrarse en el funcionamiento de los mercados, como lo marca la teoría ortodoxa, que se basa en la reproducción de capital y tiene como característica universal de análisis una mirada solo sobre el hombre económico. Por tal motivo, no tener en cuenta esta visión puede generar que los estudios socioeconómicos no tengan en cuenta todas las variables y, por lo tanto, no expliquen el real funcionamiento del sistema. La economía feminista busca transformar esto, no solo describir la realidad, sino que busca analizar y proponer acciones para modificar la desigualdad de género y lograr una equidad socioeconómica. También sostiene: “...buscan fortalecer el desarrollo de la economía como una ciencia social y un abordaje multidisciplinario, en diálogo con otras corrientes de pensamiento, con otras disciplinas y con otros movimientos políticos” (Rodríguez Enríquez: 32), por lo tanto, expone dimensiones invisibilizadas, que apunten a una economía en sentido igualitario.

La economía feminista contempla la dimensión producción/reproducción, la participación de la mujer y sus obstáculos para la inserción en el mercado laboral, las brechas de género en

salarios, segregación de género horizontal y vertical, concentración femenina en sectores con precarización laboral y desprotección social. La autora sostiene que las políticas económicas no son neutrales, considerando agentes económicos de manera desigual a varones y mujeres, esto contribuye según la autora a ciertos "...patrones de crecimiento y desarrollo, incluyendo las estrategias de desarrollo basadas en la explotación de las mujeres como ventaja comparativa" (Rodríguez Enríquez :35). Con la economía del cuidado se aspira a dos objetivos, por un lado, visibilizar el rol del trabajo del cuidado en la sociedad capitalista y, por el otro, concientizar en las consecuencias que esta manera de organización tiene en las mujeres. Además, vincular este tipo de trabajo con el centro de la economía es afirmar que aporta a producir valor económico ya que reproduce la fuerza de trabajo y que las personas que lo realizan no lo hacen por simple preferencia.

Rodríguez Enríquez (2015) afirma que la economía feminista recoge del "debate sobre el trabajo doméstico" esa necesidad de mostrar del rol del trabajo doméstico dentro de la sociedad capitalista e incorpora conceptos de análisis "división sexual del trabajo"; organización social y economía del cuidado", conceptos que se desarrollan más adelante.

En un mismo sentido Carrasco (2011) sostiene que la economía feminista no está de acuerdo con la realidad socioeconómica, ya que se basa en el análisis de conceptos definidos por la economía capitalista androcéntrica con un claro posicionamiento político y busca "...dar visibilidad a los trabajos realizados por las mujeres junto a los procesos de desposesión a que han sido sometidos, rescatar su relevancia humana y social, y romper con una historia de marginación y olvido" (Carrasco :54). También, analizar sobre los verdaderos elementos de los cuales depende la continuidad de una sociedad y el bienestar de su población; se expresa tomando los aportes de los '70, sobre trabajo doméstico, pero lo transforma y se refiere a la "sostenibilidad de la vida" en la misma línea que Rodríguez Enríquez.

Resulta necesario llevar adelante el presente trabajo integrador final, con la perspectiva de la economía feminista, ya que es una mirada ampliada de la economía donde se busca evidenciar la subvaloración del trabajo remunerativo y no remunerativo de las mujeres.

1.3 Conceptos

Se incorporan algunos de los aportes conceptuales de la economía feminista a la discusión del nudo producción-reproducción, la preocupación por analizar la dimensión del género dentro del rol sistémico del trabajo doméstico y de cuidados, que garantiza la reproducción cotidiana

de la vida. Por ende, la organización del trabajo remunerado y no remunerado, es esencial para la producción del capital, como reproducción de su fuerza de trabajo, siendo temas centrales para el objetivo general de este trabajo.

Uno de los puntos de partida, es incorporar e identificar qué se entiende por género. Según Biaggi (2007) “El género es una construcción cultural que está basada en las diferencias sexuales. A partir de la naturaleza, se construye el género, lo cultural” (2007: 21). Para la autora es “...una categoría relacional, ya que para comprender la problemática de las desigualdades es necesario analizar comparativamente a los varones y a las mujeres” (2007: 21). Además, el análisis de género permite “...visualizar las relaciones de poder existentes entre varones y mujeres y las inequidades resultantes. Estas desigualdades se hacen visibles principalmente en el acceso y control diferenciado de los recursos materiales y simbólicos” (2007: 21). En la misma línea, según Scott (1990) el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, articuladas en cuatro elementos: los símbolos culturales, que evocan representaciones múltiples; los conceptos normativos, que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos, en un intento de limitar y contener sus posibilidades metafóricas; las nociones políticas, las referencias a las organizaciones sociales y la identidad subjetiva. Ninguno de estos cuatro elementos opera aisladamente, aunque tampoco lo hacen simultáneamente. Además, sostiene que “...el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder... “(1990: 289), “...es el campo primario dentro del cual o por medio del cual se articula el poder...” (1990: 292). Según las autoras Maria Rigat-Pflaum (2008), el género se constituye como una categoría analítica que tiene como objetivo encontrar el sentido de la permanente situación de subordinación de las mujeres en la sociedad, ya que las relaciones de género están en la base de las estructuras sociales y son relaciones de poder.

Las autoras hacen hincapié en la determinación de posiciones sociales y en la construcción de roles, a partir de diferentes características sexuales, reflejando la relación desigual de poder; en consecuencia, la subordinación que existe se debe a esa construcción de género. Por lo tanto, las inequidades se derivan de la construcción cultural del género, en la medida en que un acceso desigual a recursos significa oportunidades desiguales y la incapacidad de la sociedad de reconocer los aportes o capacidades de las mujeres. Esta situación naturalizada de la inferioridad de la mujer produjo la invisibilidad de su potencial como ser humano, lo que derivó en su subordinación al varón, hecho consolidado de la sociedad que hoy se encuentra en pleno

cuestionamiento y reforma. Es por esto mismo que se obtiene como resultado la división sexual del trabajo y segregación sexual.

Según Espino (2011) la división sexual del trabajo es la distribución social de obligaciones y responsabilidades entre las personas de las actividades, tanto públicas como privadas, determinando la participación de las mujeres en el trabajo remunerado y no remunerado. Existe una diferencia entre hombres y mujeres en el tiempo destinado a los distintos tipos de trabajo, consecuencia de las características que asume el empleo para unos y otras, así como también sucede en el tiempo libre. Además, la división sexual del trabajo existe tanto en los hogares como en el mercado laboral debido al tipo de ocupaciones en que predominan las mujeres. En un mismo sentido la autora Goren (2017) sostiene que este es un sistema en el que se producen diferencias en la participación laboral y en los salarios entre varones y mujeres, hace referencia al reparto social de tareas o actividades según sexo-género; a una inserción desigual de varones y mujeres en la división de las responsabilidades en los espacios de la reproducción y producción. Esta distribución desigual responde según Rodríguez Enríquez (2015) a la división sexual del trabajo, esta manera de aceptar de forma “natural” el rol que mujeres y varones cumplen en la sociedad debido a “...la construcción de una idea social (que las mujeres tienen mayor capacidad que los hombres para cuidar) a partir de una diferencia biológica...” (2015:41), no solo se sostiene en esta capacidad especial que tendría para el cuidado, sino para todas las tareas domésticas no remuneradas. La autora discute que no existe dicha capacidad natural, es una construcción social concebida por los intereses del capital. En el mismo sentido, Hirata y Kergoat (1997) sostienen que la división del trabajo entre los varones y las mujeres apareció simultáneamente con el capitalismo y evoluciona en el tiempo de manera concomitante con las relaciones de producción. Como lo desarrolla Kandel (2006), es un complejo entramado de vínculos entre la división sexual del trabajo, la organización de la familia y las estrategias de acumulación del capital y como consecuencia estas relaciones desiguales se desarrollaron, consagrando un sistema desigual, donde las mujeres son doblemente oprimidas.

Catalina Wainerman (1996) aporta a este concepto las nociones de segregación horizontal y segregación vertical y las define como “segregación de género”. La horizontal se manifiesta en la distribución desigual por sexo entre sectores de actividad, que lleva a que haya algunas ocupaciones y puestos de trabajo casi exclusivamente para mujeres, denominados “femeninos” porque involucran tareas semejantes a las reproductiva y otras para hombres. La segregación vertical se da al interior de un mismo sector de actividad por la concentración de mujeres en

los niveles inferiores y, por otro lado, los varones en los niveles de mayor jerarquía y calificación. Se evidencia que con igual educación y experiencia laboral las mujeres son víctimas de discriminación laboral, quedando en puestos inferiores que los varones. Según un informe del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social “Masculinidades para la equidad en las relaciones laborales (Convenio 190 OIT)” (2022) define: “...segregación horizontal: evidencia la concentración de mujeres y feminidades en algunos sectores de la actividad económica basados en la reproducción de los estereotipos de género asignados a estos grupos, como los rubros de servicios, cuidados, educación, limpieza, etc. Estos trabajos cuentan con menor jerarquía y remuneración...” y “...segregación Ocupacional vertical (o techo de cristal): Se manifiesta en la escasa o nula presencia de mujeres en los puestos jerárquicos, directivos o de responsabilidad en empresas, el Estado, las organizaciones, o cualquier institución. Este indicador expresa la ausencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones de la sociedad, que además coinciden con los de mayor remuneración...” (2022: 17).

En el marco de estos debates, a partir de la década del 2000 comienza a adquirir centralidad el concepto de organización del cuidado, así como también la corriente de la economía de cuidados, que se presenta como una teoría económica feminista.

Según Rodríguez Enríquez (2015) la organización del cuidado es “...la manera en que, de manera interrelacionada, las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias producen y distribuyen cuidado. La noción de organización social del cuidado se emparenta con la de “diamante de cuidado” como representación de la arquitectura a través de la cual se provee cuidado...” (2015: 40).

Componen las redes de cuidado y las interrelaciones dinámicas que se forman: las personas que realizan esta labor, las que las reciben, los actores institucionales, los marcos normativos y las regulaciones, la participación mercantil y también comunitaria. Esta tarea de cuidado mayoritariamente se realiza en el hogar y de manera desigual entre varones y mujeres, siendo las mujeres las perjudicadas. Aunque no de la misma manera según el estrato social, siendo las mujeres de ingresos medios o altos las que cuentan con más “libertad” de adquirir servicios de cuidado en el mercado.

Por lo tanto, Valeria Esquivel, Eleonor Faur y Elizabeth Jelin (2012) sostienen que “...la manera en que una sociedad encara la provisión de cuidados tiene implicancias significativas para el logro de la igualdad de género, al ampliar las capacidades y opciones de hombres y mujeres o al confinar a las mujeres a los roles tradicionales asociados con la feminidad y la

maternidad.” (2012: 11). A partir de la noción de organización social del cuidado se explicita la necesidad de reconocer, reducir y redistribuir el este trabajo, considerando que el cuidado va más allá de los hogares e incluye a la sociedad en su conjunto, las propuestas que incluyen su redistribución se orientan a abordar el cuidado como responsabilidad compartida, no sólo entre varones y mujeres, sino entre las familias y la esfera pública (Esquivel, 2011).

Se habla de cuidados, cuando se refiere a

Todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad en que viven. Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (la actividad interpersonal de cuidado) la provisión de precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros). El cuidado permite atender las necesidades de las personas dependientes, por su edad o por sus condiciones/ capacidades (niños y niñas, personas mayores, enfermas o con algunas discapacidades). (Rodríguez Enríquez, 2015: 36).

El cuidado comprende todas aquellas actividades indispensables para que las personas puedan desarrollar sus vidas, tales como alimentarse, educarse, estar sanas y vivir en un hábitat adecuado. En este sentido, el cuidado no solo implica un aspecto afectivo, como la atención psicológica, sino también uno material y económico, todo lo necesario para entretejer una compleja red de sostenimiento de la vida (CEPAL, 2012).

Son las mujeres (madres, abuelas y hermanas), a consecuencia de la división sexual, las principales responsables de esta labor del cuidado. Desde el punto de vista de la economía feminista debiera entenderse como un pilar fundamental del desarrollo y más concretamente de la productividad.

En este sentido, resulta importante para el caso en análisis, desarrollar el concepto doble jornada, como el tiempo de trabajo total, es la suma del tiempo de trabajo remunerado y el tiempo de trabajo no remunerado. El trabajo remunerado se refiere a aquellas actividades que se realizan para la producción de bienes o prestación de servicios para el mercado y se calcula como la suma del tiempo dedicado al empleo, a la búsqueda y al traslado. El trabajo no remunerado se refiere a las actividades que se realizan sin pago alguno y se desarrollan mayoritariamente en la esfera privada. (CEPAL, 2012). Según Aspiazu (2014) “la incorporación masiva de las mujeres en el mercado laboral no fue acompañada por cambios en

la estructuración del ámbito doméstico que resulten en un reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre varones y mujeres” (2014: 10). Pero, según la autora no tuvieron como contrapartida un aumento en las responsabilidades hacia los varones en el ámbito doméstico, sino que como consecuencia una sobrecarga de trabajo para las mujeres, denominada “doble jornada laboral”, la doble tarea de conciliar el empleo remunerado en el mercado y las responsabilidades no remuneradas.

Los conceptos teorizados resultan necesarios para el análisis del caso en investigación, que se lleva adelante a través de una perspectiva de la economía feminista, atendiendo al carácter históricamente feminizado del cuidado, en un marco social más general signado por la división sexual del trabajo.

1.4 Antecedentes

En este capítulo es valioso presentar ciertos datos ya recopilados que describen los antecedentes del caso en estudio, en tanto permiten ver el marco problematizado y contexto en el cual se estudió. Para una mejor comprensión se organiza en dos apartados: sistema de salud y covid-19.

1.5 Sistema de Salud

En este capítulo se realiza un recorrido a través de diversos autores/as, para hacer una caracterización del sector salud y la feminización de la tarea de este sector, teniendo en cuenta con una mirada de género, las reformas laborales, características de las tareas, recursos humanos y la incorporación masiva de las mujeres al sector teniendo en cuenta la segregación vertical, horizontal, la calificación y la especialización.

En Argentina, a partir de la década de 1970, se inició un periodo de crecimiento en la participación de mujeres en el mercado laboral, una “feminización del mercado laboral”. Este proceso tuvo que ver con el avance del sector servicios y actividades terciarias producto de la reestructuración económica que introdujo el golpe cívico militar de 1976, que se acentuó y profundizó en los años '90. Además, del aumento en el acceso a la educación superior y la reestructuración global de la economía en favor de sectores donde las mujeres tuvieron mayor acceso; la aceleración del ingreso al mercado laboral por los años '90 estuvo determinada por estrategias familiares vinculadas al aumento del desempleo y al deterioro de los salarios reales. Uno de los servicios donde se vio la “feminización del mercado laboral” es el sector de la salud,

por tener una gran carga de cuidado en sus tareas y estar compuesto mayormente por mujeres. Se entiende, entonces, al servicio de la salud como el conjunto de recursos organizados para dar atención a la población en forma preventiva y asistencial.

En este sentido, para precisar el contexto donde se desarrolla el caso en investigación, se vuelve necesario caracterizar el sector, considerando los aportes teóricos de los estudios de género. El sector salud respecto a la equidad de género presenta un desafío relevante para nuestra sociedad por ser un sector históricamente feminizado y con características heterogéneas.

Pautassi (2001), en términos generales, describe el sector de salud en Argentina conformado por tres sub-sectores que atienden a diferentes poblaciones, prestan diversos servicios y difieren en el origen de sus recursos: el subsector público, el de obras sociales y el subsector privado. Además, sostiene que la cobertura de cada subsector varía: en el sector público cambia de acuerdo con la zona y/o provincia donde se encuentre; en las obras sociales la calidad del servicio depende de la rama de actividad que desempeña el trabajador y trabajadora afiliado y en el caso del sector privado, su desarrollo es variable en función de la localización, siendo de mayor calidad la cobertura en los centros urbanos más desarrollados, de acuerdo con el grado de incorporación de tecnología.

Azpiazu (2016) sostiene que el sector de la salud tiene la particularidad de ser la actividad con más alto nivel de feminización y con la mayor carga de cuidado directo en las tareas que se desempeñan, con una estructura altamente segmentada, causada por “...la división en subsistemas y la descentralización jurisdiccional y, a la vez, fragmentada por la coexistencia de gran diversidad de establecimientos no integrados en una misma red sanitaria asistencial...” que se traducen en diferentes condiciones laborales dentro del propio sector (2016: 3). Esta estructura descentralizada y segmentada es consecuencia de las reformas aplicadas en Argentina en la década de 1990, que impactaron tanto en la composición como en el funcionamiento, la atención y los recursos humanos del sector. Son parte de esta situación la sobrecarga laboral, el pluriempleo, la extensión de la jornada de trabajo, la precarización de las formas de contratación, la flexibilización laboral, las deficiencias en infraestructura, insumos y salarios bajos. La precarización de las formas de contratación es uno de los problemas que más afectan a todo el sector, tanto público como privado. Por lo tanto, según Pozzi (2018) esto significó, a grandes rasgos, la imposición de un modelo de gestión en salud basado en la descentralización, la focalización y el enfoque de riesgo, acompañado de una merma importante de la financiación, por ende, las mujeres entran a trabajar en el sector cuando este se encuentra desvalorizado, mal pago y desprestigiado, lo cual tiene un impacto indudable en la calidad del servicio prestado.

En el caso de los recursos humanos del sector es uno de los sectores históricamente "femeninos", que se ha caracterizado porque más del 70% de sus trabajadores son mujeres. Pautassi (2001) sostiene que en el ámbito privado existe una sobrerrepresentación de trabajadoras mujeres en niveles no calificados, la diferencia estaría dada por el tipo de servicios que ofrece cada uno de los subsectores (público- privado-obras sociales) en este caso se destaca la hotelería hospitalaria y servicios más personalizados. Se puede visualizar en la composición de la fuerza de trabajo sectorial, la persistencia de situaciones de segregación por género vertical (por categorías) y horizontal (por tareas); llevándose a cabo las relaciones típicas de los sectores "femeninos" una proporción importante de las trabajadoras continúa desempeñándose en trabajos más precarios, inestables, con menor cobertura formal y menores salarios que los de sus pares varones. Según Azpiazu (2016) existen sectores de varones y de mujeres: para ellos, las ocupaciones donde se requiere más fuerza y las que poseen un prestigio mayor; para ellas las ocupaciones más vinculadas a las tareas de cuidado directo. Se trata de, diferencias que no son cuestionadas, sino que forman parte de una realidad naturalizada, creer que la mujer realiza ese tipo de trabajo por carácter vocacional.

En este sentido, Azpiazu (2016) sostiene que el sistema de salud opera como un marco normativo que estructura prácticas y discursos que han construido, a nivel simbólico, subjetivo e institucional, las desigualdades entre mujeres y varones en el ámbito que funciona como reproductor de dichas desigualdades, "...en la medida que sostiene y refuerza la construcción diferencial de roles de género en la incorporación de las mujeres en tanto trabajadoras..." (2016: 20). En un mismo sentido, para reforzar lo mencionado por la autora, un artículo del Convenio Colectivo de Trabajo N° 122/75 que comprende a Al Personal Técnico, Administrativo Y De Maestranza De Clínicas, Sanatorios, Institutos Con Internación, Establecimientos Geriátricos Y Sanatorios De Neurosiquiatría, del sector privado, dicho convenio sostiene:

ARTICULO 37º: CLASIFICACION DEL TRABAJO POR SEXO: La dirección de cada establecimiento distribuirá los trabajos teniendo en cuenta que sean compatibles con el sexo del personal. Si hubiere discrepancias sobre nuevas tareas que se le asignaren, se llevará a dictamen de Comisión Paritaria de Interpretación, no debiéndose realizar la tarea impugnada por quienes entienden que no deben realizarla, hasta tanto aquélla se expida. (Convenio Colectivo de Trabajo 122/75: 21)

A pesar de este contexto, el crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral a partir de los 90, el avance del sector servicios (entre ellos la salud), las mujeres continuaron

siendo las principales responsables del trabajo doméstico y de cuidado, asumiendo en muchos casos una doble jornada laboral (Azpiazu, 2013). Las mujeres son las que cargan con la asignación social del rol de principales cuidadoras, favoreciendo como ya se mencionó a la discriminación laboral y esto también se ve reflejado en La Ley de Contrato de Trabajo N°20.744:

Art. 177. —Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días. (Ley 20744 Honorable Congreso de la Nación Argentina, 1974)

Se establecen en dicho artículo los plazos de licencia que gozará la mujer por maternidad, para el cuidado del menor, que difiere con los días que se le otorga a los varones por paternidad, ya que no son reconocidos socialmente como cuidadores. A nivel laboral la Ley de Contrato de Trabajo, no reconoce derechos en tiempo a la paternidad para cuidar a los menores, otorgando en su Art 158 inc. a) “Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos”, planteando una desigualdad en la distribución de las tareas del cuidado, y en una evidente necesidad de una reforma que sea adecuada a los cambios sociales ya que aún persisten desigualdades de género y una alta fragmentación de la normativa que deriva en distintos beneficios.

1.6 Contexto Covid-19

Los primeros casos de coronavirus se detectaron en Wuhan, China, en diciembre de 2019, en personas que habían estado en un mercado de pescado de la ciudad, donde también se comercializan otros animales. Así Wuhan se constituyó en el epicentro del brote, que luego se extendió a otros países. El 30 de enero, la OMS declaró que el brote del nuevo coronavirus representaba una emergencia de salud pública de importancia internacional, y el 11 de marzo se declaró pandemia.

En este contexto mundial, Argentina inició la preparación para la respuesta, ante “circunstancias excepcionales”, que habilita la adopción de medidas al Poder Ejecutivo (art. 99 CN), dando soluciones específicas a las cuestiones planteadas, que escapan a la norma general. Entre estas medidas, se destaca el aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) en todo el país que entró en vigor, el 20 de marzo del año 2020. Dicha medida, publicada formalmente por el Decreto 297/2020, establecía restringir la circulación tanto en las rutas nacionales como dentro de las ciudades de todo el país, en cuanto a la población en general sólo se permitirán traslados por cuestiones excepcionales; la provisión de alimentos, medicamentos y de los artículos de higiene y limpieza. En este mismo decreto se define el personal exceptuado de cumplir el aislamiento:

Art 6º.- Quedan exceptuadas del cumplimiento del “aislamiento social, preventivo y obligatorio” y de la prohibición de circular, las personas afectadas a las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia, según se detalla a continuación, y sus desplazamientos deberán limitarse al estricto cumplimiento de esas actividades y servicios:

1. Personal de Salud, Fuerzas de seguridad, Fuerzas Armadas, actividad migratoria, servicio meteorológico nacional, bomberos y control de tráfico aéreo.
(Decreto 297/2020)

De ese modo, el aislamiento quedó ampliado para toda la población, exceptuándose sólo a las personas afectadas a las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia. Para el resto de la población marcó el confinamiento en los hogares, pero la norma se encargó de aclarar, que esta dispensa de asistir a los lugares de trabajo comprendía tanto a los trabajadores/as dependientes del sector público como privado, garantizándoseles, a todos, el goce íntegro de sus remuneraciones.

Pero, tienen la abstención de concurrir a los lugares de trabajo según Resolución del Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social N.º 207/2020 publicada el 17 de marzo del año 2020, aquellos trabajadores/as esenciales o no, que, por su condición personal, corrían mayores riesgos de contagio, según Art 1:

a. Trabajadoras/res mayores de sesenta (60) años de edad, excepto que sean considerados “personal esencial para el adecuado funcionamiento del

establecimiento”. Se considerará “personal esencial” a todos los trabajadores del sector salud.

b. Trabajadoras embarazadas.

c. Trabajadores y trabajadoras incluidos en los grupos de riesgo que define la autoridad sanitaria nacional.

Dichos grupos, de conformidad con la definición vigente al día de la fecha, son:

1. Enfermedades respiratorias crónica: enfermedad pulmonar obstructiva crónica [EPOC], enfisema congénito, displasia broncopulmonar, bronquiectasias, fibrosis quística y asma moderado o severo.

2. Enfermedades cardíacas: Insuficiencia cardíaca, enfermedad coronaria, valvulopatías y cardiopatías congénitas.

3. Inmunodeficiencias.

4. Diabéticos, personas con insuficiencia renal crónica en diálisis o con expectativas de ingresar a diálisis en los siguientes seis meses. (Resolución 207/2020)

La resolución mencionada se prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2022 y provocó que las organizaciones de salud contrataran más personal bajo la modalidad de trabajo eventual regulado por la Ley de Contrato de Trabajo. Esto constituye una excepción a la forma de contratación laboral típica caracterizada por la indeterminación de los plazos. Se trata de una modalidad por tiempo determinado y de plazo incierto, ya que su duración está sujeta a la satisfacción de resultados concretos, requeridos por el empleador, en relación a servicios o exigencias extraordinarias y transitorias. Indudablemente la pandemia, al excluir de prestar servicios, aun esenciales a personas de riesgo, se requirió en algunos casos la necesidad de contratar personal para los reemplazos. Esta necesidad de las organizaciones, mientras dure la vigencia del “aislamiento social preventivo y obligatorio”, es considerada extraordinaria y transitoria.

Otra medida tomada como consecuencia de la pandemia, fue la suspensión presencial de las clases en todos los niveles del sistema educativo, desde el 16 de marzo y otros espacios de cuidado. El sistema educativo, tiene más de 10 millones de estudiantes en sus niveles inicial, primario y secundario, que sostuvieron su escolaridad desde sus hogares. Así, aumentó el tiempo que las familias dedican a este trabajo no remunerado, que recae históricamente, sobre todo, en las mujeres. Una situación que se agrava si se tiene en cuenta que una proporción muy alta de las trabajadoras de la salud son jefas de hogar con niños/as y adolescentes.

Capítulo 2. Estructura organizativa “SJ”

Lo descrito en los capítulos anteriores, es decir, la problemática a investigar, el marco teórico y la metodología a seguir, fueron necesarias para fijar el rumbo de la investigación. La organización donde se realiza esta investigación es una institución del sub-sector de salud privada ubicada en el Conurbano Sur de la Provincia de Buenos Aires.

En este capítulo se describe la estructura organizativa de “SJ”, se considera: carga horaria, tareas y composición de los sectores de enfermería, administrativos, técnicos y otros.

La organización “SJ” comenzó en el año 1993 como un policonsultorio clínico conformado por un total de 19 médicos, luego en 2001 fue inaugurado como sanatorio con el objetivo de brindar servicios asistenciales de Alta Complejidad. Hoy en día, está conformado por 847 empleados/as, distribuidos en todos los servicios, incluye personal médico, administrativo y de soporte bajo relación de dependencia. Posee una capacidad de internación de 112 camas, de las cuales:

- 22 corresponden a la Unidad de Terapia Intensiva Adultos,
- 8 al Servicio de Terapia Intensiva Pediátrica y
- 64 a Cuidados Generales, siendo 44 habitaciones individuales.
- 8 pertenecen a la Guardia, que a su vez cuenta con 8 Consultorios y una Sala de Yeso,
- 10 son cunas del Servicio de Neonatología.
- Dispone de 6 quirófanos equipados para soportar intervenciones quirúrgicas de Alta Complejidad, más 3 salas de recuperación dentro del área quirúrgica para realizar la recuperación post-anestésica.
- Posee dos Salas de Parto contiguas al servicio de Neonatología.
- Cuenta con una sala de Hemodinamia (Cinecoronariografías, Angioplastias, Estudios periféricos, Electrofisiología, y Neuroendointervencionismo) y un servicio propio de Litotricia extracorpórea.

- Posee además un área de consulta médica con una capacidad de 24 consultorios, ubicada dentro del edificio.

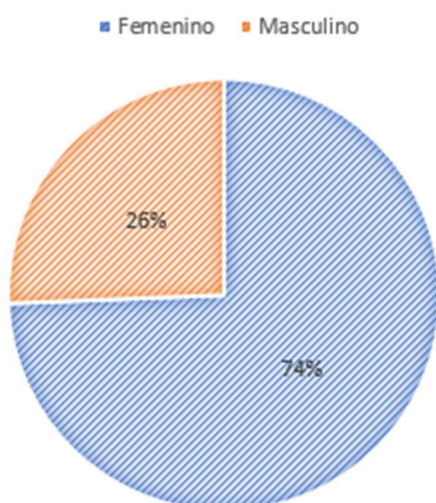
Además, de lo mencionado posee un servicio auxiliar de diagnóstico y tratamiento:

- Laboratorio de Análisis Clínicos (Química, Coagulación, Inmunología, Gases en Sangre, Bacteriología, Hematología). Todos los equipos son de Laboratorios Abbott, Roche y SIPLA.
- Laboratorio de Hemoterapia (Abbott)
- Quimioterapia
- Radiología
- Ecografía General
- Eco cardiografía y Eco doppler
- Resonancia Magnética
- Gamma Cámara (SPECT)
- Hemodinamia
- Electrocardiografía
- Ergometría
- Endoscopías
- Presurometría
- Holter cardíaco
- Tilt Test
- Espirometrías
- Estudios de Sueño

En la organización, en el año 2020 los 847 trabajadores/as están distribuidos entre las diversas áreas/servicios de intervención, compuesto por 630 mujeres (70%) y 217 hombres (30%), teniendo una amplia representación femenina, más del 70% (ver CUADRO N°1), reflejando la “feminización del mercado laboral” que existe en el sector por tener una gran carga de cuidado en sus tareas.

CUADRO N° 1 EMPLEADOS POR GÉNERO AÑO 2020

ORGANIZACION SJ



*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

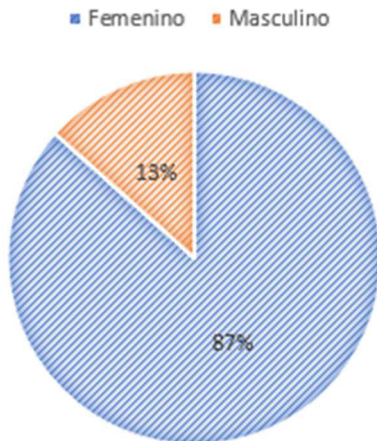
A continuación, se enfoca en los sectores enfermería, administrativos, técnicos, de limpieza y lavadero, cocina, cacerolero y camareras, y por ultimo obstetricia e instrumentación que se pasará a describir.

2.1 Enfermería

Su función es la atención del enfermo (suministro de medicamentos indicados, higiene del enfermo, curaciones y tareas afines), pudiendo asignarse a los enfermeros/as que se desempeñan en el sector de piso hasta doce camas para su atención, en los turnos mañana y tarde, y hasta catorce camas en el turno noche, las camas deben estar en un mismo sector de trabajo. Enfermeros de terapia intensiva, clímax y unidad coronaria atendían hasta cuatro camas. Según convenio CCT 122/75 y descriptivos de puestos. En “SJ” son 209 los profesionales de enfermería distribuidos en los sectores de Guardia Clínica/Pediátrica, Piso, Neonatología, Maternidad, Hemodinamia, Terapia Intensiva Adultos y Terapia Intensiva Pediátrica, de los cuales 181, son personal femenino y 28 masculino, según los informes de legajos de personal del mes de diciembre 2020. Del total de enfermeros/as, 37 realizan la carga horaria de SADOFE, quienes trabajan sábados, domingos y feriados, 14 horas cada día, con francos en la semana. Otros 82 realizan jornadas de 10 horas noche por medio y 90 empleados/as de enfermería realizan jornada laboral de Lunes a Viernes 7 horas.

CUADRO N° 2 ENFERMERÍA POR GÉNERO AÑO 2020

ENFERMERIA



*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

CUADRO N° 3 CARGA HORARIA ENFERMERÍA AÑO 2020

	Total Empleados	Carga Horaria Semanal	Carga Horaria mensual
SADOFE	37	28 horas	123,20 horas
Noche por medio	82	35 horas	154 horas
Lunes a viernes	90	35 horas	154 horas
Total	209		

*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

2.2 Administración

Según convenio CCT 122/75 y descriptivos de puestos, se diferencian en 3 categorías el personal administrativo:

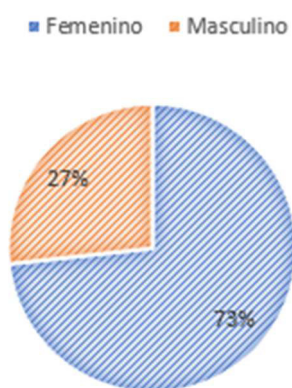
Administrativo de primera, son aquellos empleados/as que desempeñan tareas de responsabilidad, que requieran conocimientos de la organización de la oficina donde actúa, posea redacción propia, y práctica. Este personal recibe órdenes directas del jefe. El Administrativo de segunda, es el empleado que efectúa tareas que requieran práctica y conocimientos generales de la organización y funcionamiento de la oficina en que actúa y posea cierta práctica para el desempeño de sus tareas. Además, todo el personal que sin pertenecer a la primera categoría, por la índole de sus tareas colabora directamente con el jefe, el encargado o el administrativo de primera. Por último, la tercera categoría, incluye a los empleados/as que

no requiere ejercicio de criterio propio de conocimiento limitado que se inician en la carrera administrativa. Se enumera: telefonistas, facturista calculista, cajero, liquidador de pago, secretaría de guardia, secretaría de consultorios, secretaría de laboratorio, telefonista de conmutador, etc.

El personal administrativo en la organización está compuesto por 187 empleados/as, de los cuales 137 son personal femenino y 50 masculinos. Los horarios que cumplen son variados, pero en su mayoría son las jornadas de Lunes a Viernes de 9 horas a 7 horas, SADOFE 14 horas cada día y Noche por medio 10 horas.

CUADRO N° 4 ADMINISTRACIÓN POR GÉNERO AÑO 2020

ADMINISTRACIÓN



*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

CUADRO N° 5 CARGA HORARIA ADMINISTRACIÓN AÑO 2020

	Total Empleados	Carga Horaria Semanal	Carga Horaria mensual
SADOFE	7	28 horas	123,2 horas
Noche por medio	11	35 horas	154 horas
Lunes a viernes	146	44 horas	193,6 horas
Otras jornadas	23	33,86 horas	149 horas
Total	187		

*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

2.3 Técnicos

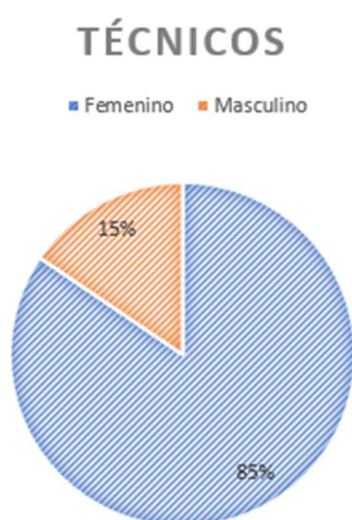
Según convenio CCT 122/75 y descriptivos de puestos,

Auxiliar técnico de radiología cumple la función de toma de placas radiográficas y tareas anexas como procesar las imágenes y registrarlas convenientemente en los sistemas habilitados.

Personal técnico de hemoterapia, fisioterapia, anatomía patológica y laboratorio: se entiende por tal el que cuenta con título habilitante para la tarea que desempeña, otorgado por autoridad competente. Tienen la responsabilidad de realizar análisis de muestras de pacientes con precisión, puntualidad y para ayudar a definir el diagnóstico.

El personal técnico en la organización está compuesto por 71 técnicos, 60 personal femenino y 11 masculino. Los horarios que cumplen son variados, Lunes a Sábados 6 horas, SADOFE 14 horas cada día y Noche por medio 10 horas.

CUADRO N° 6 TÉCNICOS POR GÉNERO AÑO 2020



*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

CUADRO N° 7 CARGA HORARIA TÉCNICOS AÑO 2020

	Total Empleados	Carga Horaria Semanal	Carga Horaria mensual
SADOFE	1	24 horas	105,6 horas
Noche por medio	2	35 horas	154 horas
Lunes a Sabados	68	36 horas	158,4 horas
Total	71		

*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

2.4 Limpieza y Lavadero

Según convenio CCT 122/75 y descriptivos de puestos:

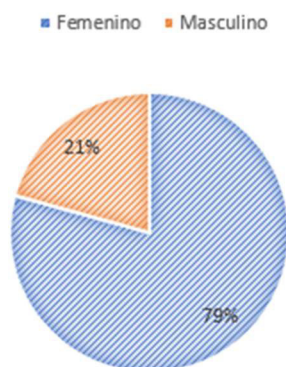
Mucama, destinada a la higiene de su sector, debiendo atender como máximo hasta doce camas en un mismo sector de trabajo. La mucama de consultorio externo cumple la función de mantener la limpieza de los mismos.

Personal de Lavadero, tendrá a su cargo el lavado, secado, tendido y destendido de ropa.

El personal que forma parte de este apartado está compuesto por 111 empleados/as de los cuales 88 es personal femenino y 23 personal masculino. Los horarios que cumplen son de Lunes a Domingos 8 horas con francos rotativos, en los turnos de la mañana de 6:00 a 14:00, de turno tarde de 14:00 a 22:00 y el turno de la noche de 22:00 a 06:00.

CUADRO N° 8 LIMPIEZA Y LAVADERO POR GÉNERO AÑO 2020

LIMPIEZA Y LAVADERO



*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

CUADRO N° 9 CARGA HORARIA LIMPIEZA Y LAVADERO POR AÑO 2020

	Total Empleados	Carga Horaria Semanal	Carga Horaria mensual
Lunes a Domingos Turno Mañana	51	44 horas	193,60 horas
Lunes a Domingos Turno Tarde	51	44 horas	193,60 horas
Lunes a Domingos Turno Noche	9	44 horas	193,60 horas
Total	111		

*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

2.5 Cocina y Camareras

Según convenio CCT 122/75 y descriptivos de puestos:

Personal de cocina, comprende al cocinero, cocinero-repostero y fiambrero, que conforme al volumen de las tareas podrán realizar una, dos o las tres funciones. El segundo cocinero, es el colaborador inmediato del primero. Realizan la preparación, acondicionamiento y distribución de alimentos, ajustándose a las normativas. Con el objetivo de brindar un servicio y productos de calidad óptimos

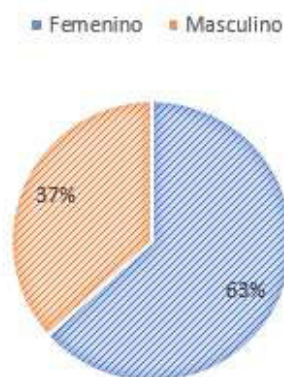
Cacerolero/a es el encargado de limpieza de cacerolas, vajillas e implementos de cocina en general.

Camareras, es el personal que cumple sus tareas con atención a visitantes, acompañantes, médicos y personal, y que no figura en categorías mejor remuneradas. Preparar la línea de servicio. Servir la comida a los pacientes. Recoger las bandejas del comedor. Retirar los residuos de las bandejas. Otras tareas de soporte en cocina

El personal que forma parte de este apartado está compuesto por 30 empleados/as de los cuales 19 es personal femenino y 11 personal masculino. Los horarios que cumplen son de Lunes a Domingos 8 horas con francos rotativos, en los turnos de la mañana de 6:00 a 14:00, de turno tarde de 14:00 a 22:00.

CUADRO N° 10 COCINA, CACEROLERO Y CAMARERAS GÉNERO AÑO 2020

COCINA, CACEROLERO Y CAMARERA



*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

CUADRO N°11 CARGA HORARIA COCINA, CACEROLERO Y CAMARERAS AÑO 2020

	Total Empleados	Carga Horaria Semanal	Carga Horaria mensual
Lunes a Domingos Turno Mañana	15	44 horas	193,60 horas
Lunes a Domingos Turno Tarde	15	44 horas	193,60 horas
Total	30		

*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

2.6 Obstetricia e Instrumentación

Según convenio CCT 122/75 y descriptivos de puestos:

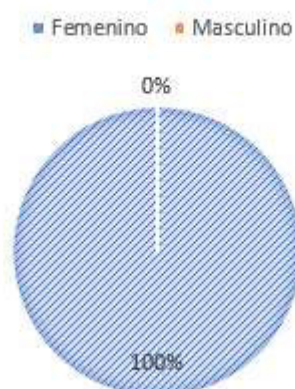
Instrumentadora, es la que tiene por función la tarea de instrumentación para intervenciones quirúrgicas, con título habilitante. Asiste al cirujano/a y ayudantes con vestimenta aséptica, participando activamente durante el acto quirúrgico. Controla, ordena y conduce las áreas quirúrgicas y al personal a su cargo directa y/o funcionalmente dentro de las mismas.

Obstétricas, es la profesional con título habilitante dedicada a su misión específica, que se encarga del embarazo, el parto y el puerperio.

El personal que forma parte de este apartado está compuesto por 25 empleados/as, de los cuales el total es personal femenino. Los horarios que cumplen son variados, Lunes a Domingos 8 horas con francos rotativos, SADOFE 14 horas cada día y franco de lunes a viernes y Noche por medio 10 horas. Además, las obstétricas realizan guardias de 24hs cada día.

CUADRO N°12 OBSTETRICIA E INSTRUMENTACION POR GÉNERO AÑO 2020

OBSTRETRICIA E INSTRUMENTACION



*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

CUADRO N° 13 CARGA HORARIA OBSTETRICIA E INSTRUMENTACION AÑO 2020

	Total Empleados	Carga Horaria Semanal	Carga Horaria mensual
SADOFE	1	24 horas	105,6 horas
Noche por medio	4	35 horas	154 horas
Lunes a Domingos	14	44 horas	193,60 horas
Guardias	6	24 horas	105,6 horas
Total	30		

*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

Capítulo 3. Modificaciones en el tiempo de trabajo remunerado

En este capítulo se analizan las modificaciones en el tiempo de trabajo remunerado de la organización “SJ”, durante el año 2019 y 2020, teniendo en cuenta el contexto mundial. Como ya se mencionó en marzo del año 2020 el Poder Ejecutivo tomo la medida del aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) en todo el país, que establecía restringir la circulación, excepto para el personal de salud, sector altamente feminizado, por el aumento de la demanda de dichos servicios debido a la alta tasa de contagios que requerían atención.

3.1 Contexto previo, año 2019

En la organización en el año 2019 la dotación de trabajadores/as difería con lo detallado en el capítulo anterior año 2020, ya que en este último año ante la necesidad y la emergencia sanitaria se incorporó personal bajo la contratación eventual.

En el año 2019 “SJ” contaba con 717 trabajadores/as compuesto por 520 personal femenino y 197 empleados masculinos, continuando con la sobrerrepresentación femenina ya mencionada (ver CUADRO N°14 Anexo). Además, cuenta con diferencia de personal de los sectores de enfermería, administrativos, técnicos, de limpieza y lavadero, cocina, cacerolero y camareras, y obstetricia e instrumentación, con respecto al año 2020 (ver CUADRO N°15 Anexo).

Según los informes obtenidos del año 2019 desde Enero 2019 a Diciembre 2019 en la organización “SJ” se realizaron en total 22.710 horas extras en todo el establecimiento incluyendo personal femenino y masculino, entendiendo las horas extras como aquellas horas suplementarias, es decir, cuando supera la jornada legal de trabajo. Del total de horas extras, el 68 % fue realizado por personal femenino con 15.383,5, mientras que el personal masculino realizó 7326,5 horas, un 32 % del total (ver CUADRO N°16 y CUADRO N°17 Anexo).

Centrándonos en el personal femenino, teniendo en cuenta los objetivos de la investigación, aquellas empleadas que realizaron las horas extras, en este caso, si tienen hijos de 3 a 12 años. De las 15383,5 horas extras, 5975,5 las realizaron trabajadoras con hijos. A saber, del total de horas realizadas por las mujeres solo el 38,84% en el año 2019 fueron realizadas por trabajadoras con hijos de 3 a 12 años de edad y consecuentemente el 61,16% por aquellas que no tienen hijos o estos son mayores de 12 años. Se detalla en el gráfico a continuación la distribución de horas extras en cada sector, correspondiente al año 2019.

CUADRO N°18 HORAS EXTRAS PERSONAL FEMENINO AÑO 2019

	C/hijos de 3 a 12 años	Resto
Sector	Cant.Hs Extras	Cant.Hs Extras
Enfermería	3093,5	4169,5
Administración	1662	2619
Técnicos	340	1011
Limpieza y Lavadero	394,5	912,5
Cocina y Camareras	383,5	542
Obstetricia e Instrumentacion	102	154
	5975,5	9408

*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

Al analizar los resultados, se observa que, en todos los sectores existe una disparidad en las horas realizadas entre las empleadas con hijos y las que no. Además, a primera vista las trabajadoras de los sectores de enfermería y administración son las que realizaron más horas extras en comparación con el resto, teniendo en cuenta que son los sectores con más personal. Pero a continuación se analizará la incidencia de dichas horas teniendo en cuenta la cantidad de horas anuales del personal de cada sector

CUADRO N°19 INCIDENCIA DE HORAS EXTRAS POR SECTOR AÑO 2019

Sector	Total hs Mensuales (Cant Personal*hs Mensual)	Total hs Anuales (Total hs Mensuales*12)	Extras Anuales (CUADRO N°18)	Incidencia hs extras-hs Anuales
Enfermería	23192,4	278308,8	7263	2,61%
Administración	29386	352632	4281	1,21%
Técnicos	7224,8	86697,6	1351	1,56%
Limpieza y Lavadero	16456	197472	1307	0,66%
Cocina y Camareras	4840	58080	925,5	1,59%
Obstetricia e Instrumentación	3590,4	43084,8	256	0,59%

*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

En este último cuadro se tiene en cuenta la cantidad de personal de cada sector y su jornada de trabajo mensual, obteniendo la cantidad total de horas mensuales por sector, luego multiplicado por los meses del año y las horas anuales por cada sector. Y así, con las horas extras anuales obtener la incidencia que tienen éstas. De esta manera, es evidente que la incidencia de horas extras realizadas por sector, difiere del cuadro anterior analizado, en este caso se advierte que los sectores de enfermería, cocina y técnicos tienen el porcentaje de incidencia más alto. Lo que significa que su personal son los que realizaron más horas para el año 2019.

3.2 Año 2020 Contexto Covid-19

La organización, como ya se mencionó, contaba con 847 trabajadores/as en el año 2020; 630 son personal femenino, 76% y 217 masculino, 24%. En comparación al año 2019 el personal aumentó un 18,13%, ya que se contrató personal eventual, ante la necesidad y la emergencia sanitaria, para la atención de los pacientes. El personal femenino aumentó un 21% y el masculino un 10% con respecto al año 2019.

Según los informes obtenidos del año 2020, desde enero a diciembre 2020, en la organización “SJ”, se realizaron un total de 18.973,50 horas extras en todo el establecimiento incluyendo personal femenino y masculino. De dichas horas, 12.862 las realizó personal femenino (68%) y 6.111,50 personal masculino (32%). (ver CUADRO N°20 y CUADRO N°21Anexo).

Al concentrarse en el personal femenino, se observa que 5138,50 horas fueron realizadas por trabajadoras con hijos (39,95%) y 7.723,50 mujeres sin hijos, mayores de 12 años (60,05%)

Se presenta a continuación el gráfico con la distribución de horas extras, en cada sector, durante 2020.

CUADRO N° 22 HORAS EXTRAS PERSONAL FEMENINO AÑO 2020

	C/hijos de 3 a 12 años	Resto
Sector	Cant. Hs Extras	Cant. Hs Extras
Enfermería	3638	5194,5
Administración	813,5	1182,5
Técnicos	118	740,00
Limpieza y Lavadero	188	404
Cocina y Camareras	319	168,50
Obstetricia e Instrumentacion	62	34
	5138,5	7723,5

*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

El punto en común que tienen las horas extras del personal femenino del año 2020 con el año 2019 (CUADRO N°18), es que sigue existiendo la disparidad en las horas extras realizadas entre las empleadas con hijos y las que no, resulta ser casi el mismo porcentaje para cada caso. Tienen una mayor proporción en cantidad de horas realizadas, las empleadas que no tienen hijos o son mayores a 12 años, que esto responde a lo que sostiene Espino (2011) la distribución social de obligaciones y responsabilidades entre las personas determinan su participación en el trabajo remunerado y no remunerado, así como en el tiempo libre. Son las madres en este caso a consecuencia de la división sexual, las principales responsables del cuidado. Es decir que dentro del género femenino existe también esta división entre las que tienen hijos y son responsables del cuidado y las que no.

Además, los sectores que realizaron más cantidad de horas extras en el 2020 en concordancia con el año 2019, son enfermería y administración. Pero con respecto a la incidencia, en el año 2020 (CUADRO N°23), los sectores que realizaron más horas extras teniendo en cuenta su carga horaria y cantidad de personal, son enfermería, técnicos, cocina y camareras.

De todas maneras, se puede ver que la incidencia de horas extras del año 2020 en comparación con el año 2019, disminuyó en consecuencia de la menor cantidad de horas que se realizaron, esto responde directamente a la incorporación de personal eventual en un 21% para el año 2020.

CUADRO N°23 INCIDENCIA DE HORAS EXTRAS POR SECTOR AÑO 2020

Sector	Total hs Mensuales (Cant Personal*hs Mensual)	Total hs Anuales (Total hs Mensuales*12)	Extras Anuales (CUADRO N°22)	Incidencia hs extras-hs Anuales
Enfermeria	31046,4	372556,8	8832,5	2,37%
Administración	34249	410988	1996	0,49%
Técnicos	11184,8	134217,6	858	0,64%
Limpieza y Lavadero	21489,6	257875,2	592	0,23%
Cocina y Camareras	5808	69696	487,5	0,70%
Obstetricia e Instrumentacion	4065,6	48787,2	96	0,20%

*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

Capítulo 4. Tiempo de trabajo no remunerado trabajadoras de “SJ” año 2020.

Con los antecedentes y los análisis sobre trabajo remunerado en SJ en los años 2019 y 2020, mencionados en el capítulo anterior. Se puede afirmar la marcada “feminización” del sector de salud.

En este contexto de feminización del sector y la gran participación de las mujeres en este mercado laboral. En el presente capítulo vamos a conocer el tiempo que dedicaron al trabajo no remunerado, las trabajadoras con hijos/as de 3 a 12 años de SJ, en el año 2020.

A partir de una encuesta realizada de manera online, auto-administrado, voluntario y anónimo, dirigido a las trabajadoras de “SJ” con niños/as de 3 a 12 años, de los sectores de enfermería, administrativos, técnicos, limpieza y lavadero, cocina y camareras y obstetricia e instrumentación, para conocer las opiniones de las trabajadoras acerca de su trabajo remunerado como no remunerado, dentro de este último se incluye el trabajo doméstico, actividades como: limpieza y orden del hogar; el cuidado directo de otras personas (niños/as, adultos/as), gestión del cuidado (coordinación de horarios con cuidadoras remuneradas), compra y preparación de alimentos; apoyo para la realización de las tareas escolares, entre otras, son actividades que se realiza sin pago alguno y se desarrolla mayoritariamente en la esfera privada.

Se procede a realizar un análisis de los resultados de las primeras preguntas obtenidos en las encuestas, mediante una estadística descriptiva, organizándolos y resumiéndolos en gráficos con porcentajes y una síntesis de los mismos.

4.1 Análisis de los resultados

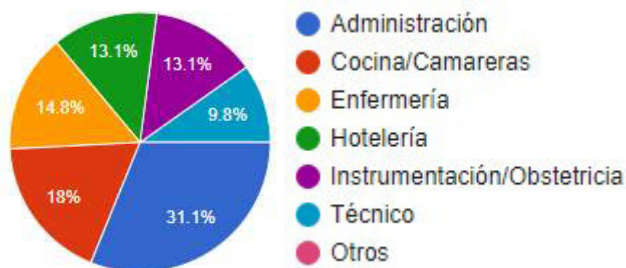
Pregunta 1.

¿En qué sector te desempeñas?

61 respuestas

CUADRO N°24 ENCUESTA. PREGUNTA N°1 TABLA Y PORCENTAJES

OPCIONES	RESPUESTA	%
Administración	19	31,16%
Cocina/Camareras	11	18,03%
Enfermería	9	14,75%
Hotelería	8	13,11%
Instrumentación/Obstetricia	8	13,11%
Técnico	6	9,84%
Otros		0%
Total	61	100,00%



*Fuente: Elaboración propia en base de encuesta realizada en organización “SJ”

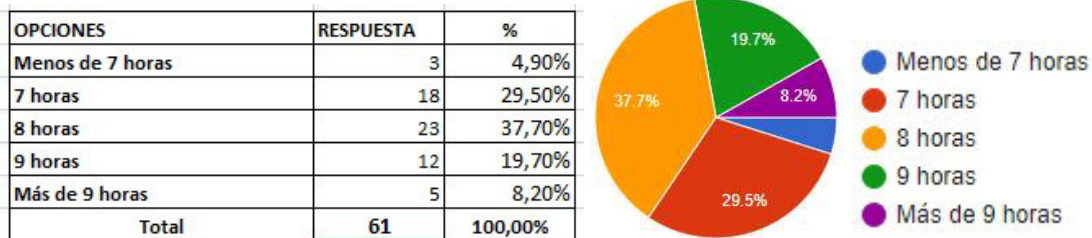
En la encuesta realizada participaron 61 empleadas de la organización “SJ” de forma anónima y opcional. La primera pregunta es para determinar a qué sector pertenecen las mujeres que participaron, dando como opciones los sectores de enfermería, administrativos, técnicos, limpieza y lavadero, cocina y camareras, obstetricia e instrumentación y otros. La mayor participación fue del sector de administración y la menor el sector técnico.

Pregunta 2.

Tu jornada laboral diaria es de...

61 respuestas

CUADRO N°25 ENCUESTA. PREGUNTA N°2 TABLA Y PORCENTAJES



*Fuente: Elaboración propia en base de encuesta realizada en organización “SJ”

Con esta pregunta se quiere conocer la carga horaria diaria del trabajo remunerado de las trabajadoras que participaron en la encuesta, para luego poder analizar la carga global del trabajo, contemplando trabajo remunerado y no remunerado, lo que se puede traducir en una doble jornada de trabajo. La mayor participación en la encuesta la tuvieron las trabajadoras con jornadas de 8 horas diarias de trabajo y luego las de 7 horas. Esto tiene lógica teniendo en cuenta los resultados de la pregunta N° 1, la mayor participación de sectores fueron administración y cocina ambos con su mayoría de empleados/as con jornada de 8 horas. Y luego enfermería con gran parte del personal con jornada diaria de 7 horas.

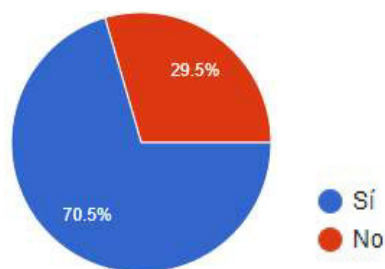
Pregunta 3.

Durante el año 2020, ¿consideras que realizaste más horas extras que otros años?

61 respuestas

CUADRO N°26 ENCUESTA. PREGUNTA N°3 TABLA Y PORCENTAJES

OPCIONES	RESPUESTA	%
Si	43	70,50%
No	18	29,50%
Total	61	100,00%



*Fuente: Elaboración propia en base de encuesta realizada en organización “SJ”

En esta pregunta, como resultado se puede observar que las mujeres encuestadas consideran, desde su punto de vista, que realizaron más horas extras que años anteriores. Y si tenemos en cuenta el análisis de las horas extras, en términos de cantidad en el año 2019 se realizaron más que en el año 2020, pero este último año el personal femenino aumentó en un 21%, y las horas extras no disminuyeron de manera equivalente.

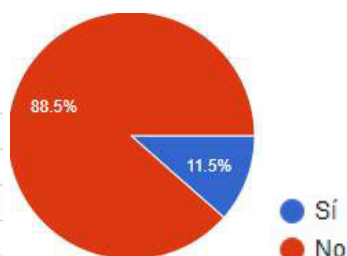
Pregunta 4.

¿Tenes otro empleo remunerado?

61 respuestas

CUADRO N°27 ENCUESTA. PREGUNTA N°4 TABLA Y PORCENTAJES

OPCIONES	RESPUESTA	%
Si	54	88,50%
No	7	11,50%
Total	61	100,00%



*Fuente: Elaboración propia en base de encuesta realizada en organización “SJ”

De las 61 trabajadoras que participaron en la encuesta online y anónima solo 7 de ellas, es decir, el 11,5% tiene otro empleo remunerado. A las empleadas que respondieron de manera afirmativa, se les realiza la pregunta 5.

Pregunta 5.

Otro Empleo ¿Cuántas horas le dedica?

7 respuestas

CUADRO N°28 ENCUESTA. PREGUNTA N°5 TABLA Y PORCENTAJES

OPCIONES	RESPUESTA	%
4 horas	3	42,80%
5 horas	2	28,60%
6 horas	2	28,60%
Más de 6 horas	0	0,00%
Total	7	100,00%



*Fuente: Elaboración propia en base de encuesta realizada en organización “SJ”

De las 7 trabajadoras que tiene otro empleo remunerado, 3 tienen una jornada laboral de 4 horas, 2 una jornada de 5 horas y 2 de 6 horas, mientras que ninguna realiza una jornada de su otro empleo de más de 6 horas diarias.

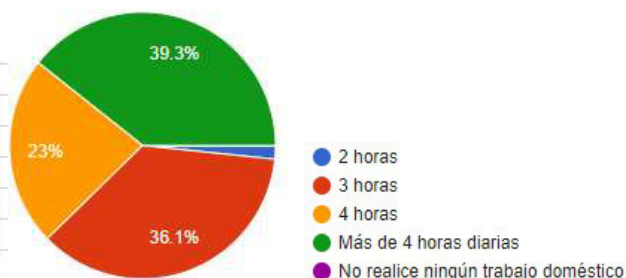
Pregunta 6.

Durante el año 2020, al trabajo doméstico del hogar ¿Cuántas horas diarias aproximadamente le dedicaste?

61 respuestas

CUADRO N°29 ENCUESTA. PREGUNTA N°6 TABLA Y PORCENTAJES

OPCIONES	RESPUESTA	%
2 horas	1	1,60%
3 horas	22	36,10%
4 horas	14	23,00%
Más de 4 horas diarias	24	39,30%
No realice ningún trabajo doméstico	0	0,00%
Total	61	100,00%



*Fuente: Elaboración propia en base de encuesta realizada en organización “SJ”

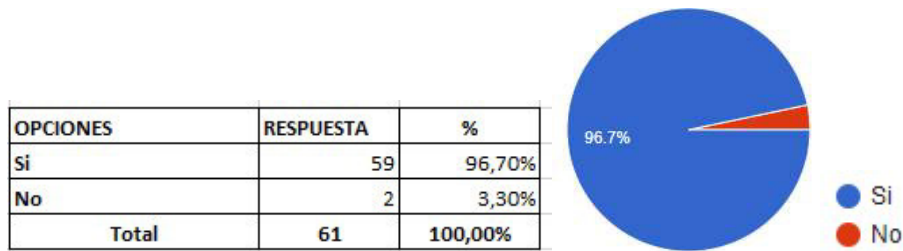
En primer lugar, las trabajadoras respondieron que durante el año 2020 realizaron más de 4 horas diarias de trabajo doméstico y en segundo lugar 3 horas diarias. Esto sumado a las horas de trabajo remunerado, hace a la carga global de trabajo. Cabe destacar que todas las encuestadas realizan este tipo de tareas.

Pregunta 7.

¿Consideras que, en el año 2020, le dedicaste más horas al trabajo doméstico y de cuidado que otros años?

61 respuestas

CUADRO N°30 ENCUESTA. PREGUNTA N°7 TABLA Y PORCENTAJES



*Fuente: Elaboración propia en base de encuesta realizada en organización “SJ”

En tiempos de cuarentena, podemos visibilizar en las respuestas de las mujeres que participaron en la encuesta, que consideran en un 96,7% que dedicaron más tiempo a los trabajos domésticos y de cuidados. Además, se hace evidente que por más trabajadoras esenciales que son, esto implica que no dejaron de trabajar, el trabajo de la organización del cuidado no disminuyó. Estas responsabilidades no recayeron en otro integrante de la familia, pese que seguramente muchos de estos no realizaron trabajo remunerado desde el hogar, o tal vez si pero no se responsabilizaron del trabajo de cuidado. Como sostiene Azpiazu, (2013), a pesar del crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, siguen siendo las principales responsables del trabajo doméstico y de cuidado, asumiendo en muchos casos una doble jornada laboral y se puede agregar que en “SJ” muchas de las que tiene dos trabajos remunerados realizan tripe jornada.

También, podemos decir que estas trabajadoras consideran que aumentó, como consecuencia de la virtualidad escolar, que implica agregar otra organización en el hogar y un apoyo escolar y afectivo más dedicado. Con el cierre de las escuelas, los niños/as tuvieron que reconstruir los lazos sociales que indudablemente se vieron afectados, la escuela forma parte de una red de cuidado y contención, cuida cuando enseña desde lo curricular y lo institucional, desde una cultura de cuidado, de cariño y respeto.

Capítulo 5. Cuidado familiar en tiempos de ASPO

En este capítulo es relevante, conocer la nueva estrategia de organización del cuidado de los hijos de 3 a 12 años de las trabajadoras esenciales de “SJ”, teniendo en cuenta este nuevo contexto de aislamiento y suspensión de clases presenciales. Estas estrategias están marcadas principalmente por los ingresos de las trabajadoras y la estructura familiar de cada una.

Para este análisis se incorporó en la encuesta realizada a las trabajadoras 2 preguntas, las cuales se analizarán a continuación, resumiéndolos en gráficos con porcentajes y una síntesis de los mismos

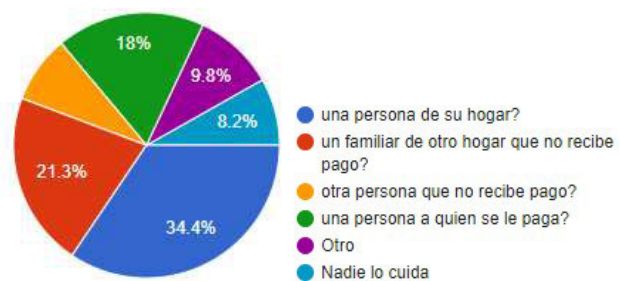
Pregunta 8.

En el año 2020, teniendo en cuenta las medidas de aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO) y el cierre de escuelas. En un día habitual ¿quién se encargaba del cuidado de tus hijos/as durante tu jornada laboral?

61 respuestas

CUADRO N°31 ENCUESTA. PREGUNTA N°8 TABLA Y PORCENTAJES

OPCIONES	RESPUESTA	%
una persona de su hogar?	21	34,43%
un familiar de otro hogar que no recibe pago?	13	21,31%
otra persona que no recibe pago	5	8,20%
una persona a quien se le paga?	11	18,03%
Otro	6	9,83%
Nadie lo cuida	5	8,20%
Total	61	100,00%



*Fuente: Elaboración propia en base de encuesta realizada en organización “SJ”

Como ya se mencionó en un contexto de ASPO y como consecuencia clases escolares virtuales, las trabajadoras de “SJ” tuvieron que modificar la estrategia de organización del cuidado de sus hijos/as. La mayoría de las empleadas encuestadas respondieron que se encargó del cuidado de sus hijos, una persona de su hogar, padre/madre de los hijos/as, hermano mayor o abuelos, podemos entender que se refieren a un familiar que convive con ellos, y los cuidan mientras ellas estaban en su lugar de trabajo. En segundo lugar, respondieron que fue un familiar de otro hogar que no recibe pago, teniendo que trasladarse para el cuidado el familiar al hogar del niño o al revés. En la tabla de porcentajes con un 18,03%, una persona a quien se le paga, esta respuesta tiene correlación con la pregunta 9, y última de la encuesta que se desarrollará luego. Detrás de estas, con menos porcentajes respondieron la opción otros, y como ultimas opciones, otra persona que no recibe pago y nadie lo cuida.

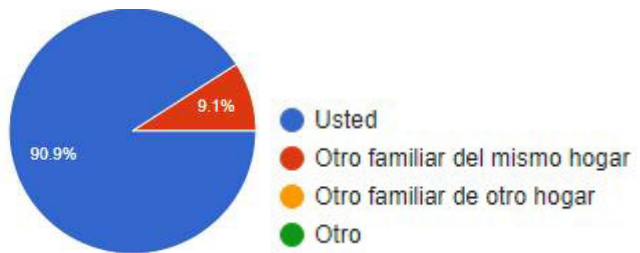
Pregunta 9.

¿Este pago lo realiza...

11 respuestas

CUADRO N°32 ENCUESTA. PREGUNTA N°9 TABLA Y PORCENTAJES

OPCIONES	RESPUESTA	%
Usted	10	90,90%
Otro familiar del mismo hogar	1	9,10%
Otro familiar de otro hogar	0	0,00%
Otro	0	0,00%
Total	11	100,00%



*Fuente: Elaboración propia en base de encuesta realizada en organización “SJ”

La última pregunta de la encuesta realizada a las trabajadoras está relacionada con la anterior, aquellas que eligieron la opción que se encarga del cuidado de sus hijos/as una persona a quien se le paga, en esta pregunta se les consultó quién realiza este pago. Como se puede observar en un 90,90%, o sea 10 de las 11 trabajadoras, contestó que son ellas quienes realizan el pago por el cuidado de sus hijos/as mientras ellas se encuentran realizando su jornada de trabajo remunerado. Y solo el 9,10%, 1 trabajadora, respondió que lo paga otro familiar del mismo hogar. Resulta interesante esta respuesta, ya que refleja la desigualdad en la responsabilidad del cuidado que existe, y las implicancias que tiene en las mujeres en este caso económicas.

Conclusión

En este trabajo de investigación se describe y analiza el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado de las trabajadoras esenciales de la organización SJ en el año 2020, bajo la perspectiva de los aportes de la economía feminista y los resultados coinciden con las desigualdades estructurales mencionadas en nuestros antecedentes, que señalan una considerable brecha de género, en términos del tiempo total dedicado al trabajo, remunerado y no remunerado.

Recuperando el análisis de la estructura organizativa, y considerando la carga horaria, las tareas y la composición de los sectores, evidencia una alta feminización en la totalidad de la estructura de SJ, responde a lo mencionado por Azpiazu (2016), quién dice que la existencia de sectores de varones y de mujeres, y el sector de la salud, tiene la particularidad de ser la actividad con más alto nivel de feminización, por estar vinculado a las tareas de cuidado directo, siendo las mujeres las que cargan con la asignación social del rol de cuidadoras, en este caso de pacientes. Además, la autora afirma que estas características no son cuestionadas, sino que forman parte de una realidad naturalizada, la mujer realiza ese tipo de trabajo por creer que tiene vocación para el cuidado del otro. Y como se observa en las características de los puestos, en su mayoría están compuestos por tareas vinculadas a la gestión de los cuidados del paciente, y que el sector

esté sobrerrepresentado por mujeres como afirma Pautassi (2001) está directamente influenciado por su condición de género.

Por otra parte, durante la pandemia Covid-19, según los datos analizados resulta significativa la brecha de las horas extras realizadas entre personal femenino y el masculino, pero teniendo en cuenta que la organización tiene la particularidad de tener un alto nivel de feminización en todos los sectores, los resultados obtenidos responden a este fenómeno y de todo el sector de la salud como los antecedentes teóricos demuestran. Además, centrándonos en el personal femenino, fueron las mujeres sin hijos las que realizaron más horas extras en los años 2019 y 2020, existiendo una división dentro del mismo género por diferencias en la distribución social de obligaciones y responsabilidades, que determina según Espino (2011) la participación de las mujeres en el trabajo remunerado. A su vez, la incidencia de horas extras del año 2020 disminuyó en comparación con el año 2019, en consecuencia, de la contratación de personal eventual, lo que nos lleva a pensar, también, en la precarización laboral de los contratos. Estas políticas económicas no son neutrales, teniendo en cuenta que es un sector de servicios que está representado por mujeres, son estrategias basadas en la explotación de las mujeres como afirma Rodríguez Enríquez (2015).

En cuanto al tiempo de trabajo no remunerado de las trabajadoras en el año 2020 según la información recaba, en un 98,4% le dedicaron más de 2 horas diarias. Además, en comparación con otros años, consideran que realizaron más horas, pese a ser trabajadoras esenciales y teniendo en cuenta el contexto, las responsabilidades que implica el trabajo doméstico las continuaron asumiendo ellas, en definitiva, el trabajo de la organización del cuidado no disminuyó. El motivo de esto es que el trabajo no remunerado cumple con un doble rol dentro del sistema económico, como sostiene Rodríguez Enríquez (2015), produce fuerza de trabajo materialmente, alimentándola y cuidándola, pero también simbólicamente, transmitiéndole valores esenciales para desempeñarse en la sociedad. Por el otro, garantiza el bienestar efectivo de la población. De la misma manera las autoras Mariarosa Dalla Costa y Selma James (1971) afirman que de este rol depende toda la explotación capitalista, siendo la mujer la responsable de producir y reproducir la fuerza de trabajo, presente y futura.

Aún cuando según los datos encuestados, dieron a los familiares de su propio hogar o de otro como principales responsables de las tareas de cuidados mientras las mujeres trabajaban en SJ, es evidente que fuera de la jornada laboral siguieron siendo las trabajadoras las responsables de las tareas de cuidado. La construcción de estos roles, reflejan la relación desigual de poder y son funcionales a la sociedad, no es casualidad que en momento de crisis sean las mujeres

las que se lleven el mayor riesgo, en este caso asociado a sus funciones en la primera línea de la atención sanitaria y la responsabilidad social del cuidado.

La igualdad de género es un derecho humano fundamental y crucial para el desarrollo sostenible, que genera importantes efectos en la vida y la salud de las mujeres trabajadoras, así como sobre sus posibilidades de desarrollo laboral y económico, sin embargo, aún se observan marcadas diferencias entre mujeres y hombres por centrarse como sostiene Rodríguez Enríquez (2015) en el funcionamiento de los mercados, que se basa en la reproducción de capital y tiene como característica, tal como afirma Goren (2017) ser un sistema de reparto social de tareas o actividades según sexo-género, reproducción y producción. Convirtiéndose según Kandel (2006) en un complejo entramado de vínculos entre la división sexual del trabajo, la organización de la familia y las estrategias de acumulación del capital y como consecuencia de estas relaciones desiguales se desarrollaron, consagrando un sistema desigual, donde las mujeres son doblemente oprimidas.

Al largo de esta investigación se pudo observar lo que atravesaron las mujeres en la pandemia con el trabajo de cuidado ante importantes desigualdades de género, y en este caso sumado al trabajo remunerado feminizado de la salud, arraigados de estereotipos y creencias, siendo la mujer la encargada en este contexto de crisis de la tarea del cuidado tanto en el hogar como en el trabajo.

Se han realizado relevamientos sobre el uso del tiempo, entre los datos que menciona el informe, se da cuenta del porcentaje de tiempo que utilizan las mujeres en los trabajos domésticos de cuidados no remunerados en el hogar. Esta encuesta podría ser una herramienta relevante para valorizar el aporte en la economía que realizan las mujeres y para que a partir de esto se puedan implementar políticas públicas para mejorar las condiciones y promover la igualdad en las tareas domésticas y de cuidados.

Para progresar hacia una igualdad es necesario la definición e implementación de sistemas integrales de servicios de cuidados, a través de proyectos de políticas públicas de cuidados como estrategia. Para lograr independencia en las mujeres y una conciliación familia/trabajo y fomentar una corresponsabilidad entre el Estado, la sociedad y toda la familia, que cuidar sea responsabilidad de todos.

La pandemia ha demostrado la importancia del trabajo de cuidado que realizan las mujeres y de las redes de cuidado como los colegios, de los cuales muchas de estas mujeres dependen para ir a cumplir sus jornadas de trabajo. Como así también de las organizaciones comunitarias y sociales.

Es una problemática a la cual el Estado debería dar respuestas y soluciones posibles para que, ante otra crisis, no sean las mujeres las más perjudicadas.

Y finalmente, como líneas futuras de investigación en relación a los interrogantes planteados, resultaría interesante, para poder completar esta caracterización inicial, extender la población de estudio a las mujeres médicas que trabajaron en el contexto de pandemia, y conocer como reorganizaron ellas el trabajo remunerado y no remunerado, teniendo en cuenta las características de su empleo, como la existencia del pluriempleo, guardias de 24 horas, precarización de contratos, etc.

Bibliografía

- Argentina.gob.ar. (2022). “*Masculinidades para la equidad en las relaciones laborales (Convenio 190 OIT)*”. Recuperado en <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuadernillo-masculinidades-para-la-equidad-en-las-relaciones-laborales.pdf> Fecha de consulta 21/10/2022.
- Aspiazu, E. (2013). *Trabajo y cuidado: la promoción de la justicia a través de políticas de conciliación con perspectiva de género*. Universidad Nacional de Santiago del Estero. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Instituto de Estudios para el Desarrollo Social; Trabajo y Sociedad; 21; 7-2013; 363-371
- Aspiazu, E. (2014). “Conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares: una revisión teórica con enfoque de género”. *Revista Investigium Ire: Ciencias Sociales y Humanas*; 5; 1; 12-2014; 177-194
- Aspiazu, E. (2016). *Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud*. NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet) N° 28. Santiago del Estero, Argentina ISSN 1514-6871
- Aspiazu, E. (2016). *Heterogeneidad y desigualdades de género en el sector salud: entre las estadísticas y las percepciones sobre las condiciones de trabajo*. *Revista Pilquen Sección Ciencias Sociales*, Vol. 19, No 1. Recuperado en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5403466>. Fecha de consulta 10/10/2022.
- Bernal, E. (1998) “*¿Existe un método feminista? Sandra Harding*”. Recuperado en https://urbanasmad.files.wordpress.com/2016/08/existe-un-mc3a9todo-feminista_s-harding.pdf Fecha de consulta 10/10/2022.

- Carrasco, Cristina (2006). “La Economía Feminista: Una apuesta por otra economía”. En: María Jesús Vara (ed), *Estudios sobre género y economía*. Madrid, Akal.
- Carrasco, C. (2011). *El trabajo de cuidados*. Madrid, La catarata.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2012) Consulta de opinión sobre las políticas de cuidado de las personas dependientes en América Latina. Niñas y niños, personas ancianas, personas con discapacidad y personas con enfermedades crónicas. Diagnóstico, políticas a implementar y perspectivas según líderes de la región. Recuperado en <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/35375/1/S2012033.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020) “Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: la experiencia en la Argentina”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/153), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado en https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46453/S2000784_es.pdf. Fecha de consulta 10/10/2022
- CCT 122/75 (1976). “*Convenio Colectivo de Trabajo N°122/75*”. Publicada en el Boletín Oficial, 24 de junio de 1975. Argentina.
- Conway, J, Bourque, S y Scott, J.(2000) *El Género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México, Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa.
- Resolución N°207/2020 (2020). *Deber de asistencia al lugar de trabajo- Suspéndase*. Publicada en el Boletín Oficial 17 de Marzo de 2020. Argentina
- Decreto N°297/2020 (2020). *Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio*. Publicada en el Boletín Oficial 19 de Marzo de 2020. Argentina
- Espino, A. (2011). “Trabajo y género: un viejo tema ¿nuevas miradas?”. En *Nueva Sociedad* N°232. Recuperado en <https://nuso.org/articulo/trabajo-y-genero-un-viejo-tema-nuevas-miradas/> Fecha de consulta 18/10/2022.
- Esquivel, V. (2011). *La economía del cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*. Panamá, PNUD.
- Esquivel, V, Faur, E. y Jelin, E. (2012). *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado*. Argentina, IDES, UNFPA, Unicef.
- Esquivel, V (editora). Espino, A. Pérez, L. Rodríguez, C. Salvador, S. Vásconez, A. *La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*. ONU Mujeres Recuperado de <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Pub>

[lications/2012/La-economia-feminista-desde-America-Latina-es.pdf](#) Fecha de consulta 23/10/2022.

- Goren, N. (2017). “Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista”. En Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo ISSN 2591-2755. Recuperado en <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/307> Fecha de consulta 18/10/2022.
- Hirata, H. Kergoat, D. (1997). *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Argentina Recuperado en https://lostrabajadoresenargentina.files.wordpress.com/2013/09/hirata_kergoat_primera_parte.pdf Fecha de consulta 18/10/2022.
- Kandel.E. (2006). *División sexual del trabajo ayer y hoy. Una aproximación al tema*. Buenos Aires, Dunken.
- Ley N°20744. (1974) “*Ley de Contrato de Trabajo*”. Publicada en el Boletín Oficial, 27 de septiembre de 1974. Argentina.
- Mendizábal, N. (2006) “Los componentes del diseño flexible en la investigación cualitativa” en Vasilachis de Gialdino (coord.) *Estrategias de investigación cualitativa*, 65-105. Barcelona: Gedisa.
- Meo, A (2010). *Consentimiento informado, anonimato y confidencialidad en investigación social. La experiencia internacional y el caso de la sociología en Argentina*. Aposta, 44, 11-14. Recuperado en http://www.apostadigital.com/numero.php?id_num=48&Submit=ir Fecha de consulta 08/11/2022.
- ONU Mujeres y CEPAL (2020), “*Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19: hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación*”. Recuperado en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45916/190829_es.pdf. Fecha de consulta 10/10/2022.
- Pautassi, L. (2001). “Equidad de género y calidad en el empleo: Las trabajadoras y los trabajadores en salud en Argentina”. En L. Bravo y M. N. Rico (comps.) *Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas económico- laborales en América Latina*, Santiago de Chile: Naciones Unidas, CEPAL-GTZ.
- Pautassi, L. (2006). “El empleo en salud en la Argentina. La sinergia entre la calidad del empleo y la calidad de la atención”. En M. N. Ricoy F. Marco (coords.). *Mujer y empleo:*

la reforma de la salud y la salud de la reforma argentina. Buenos Aires: Siglo XXI. Editores Argentina/CEPAL. Recuperado en <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/1949>. Fecha de consulta 10/10/2022

- Pautassi, L. (2007). *¡Cuánto trabajo mujer! El género y las relaciones laborales*. Buenos Aires, Capital Intelectual.
- Pozzi, M. (2008). *Perspectiva de género y políticas de salud*. V Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata.
- Rigat-Pflaum, M. (2008). “Los sindicatos tienen género”. Buenos Aires: Fund. Friedrich Ebert. Recuperado en <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/08142.pdf>. Fecha de consulta 10/10/2022
- Rodríguez Enríquez y Marzonetto (2015). “Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad”. *Nueva sociedad*, (256), 30.
- Sampieri, R. Collado, C. y Baptista P. (2011). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Sautu R., Boniolo P., Dalle P. y Elbert, R. (2005). *Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. Buenos Aires: CLACSO.
- Scott, J. (1990). “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en Marta Lamas (comp.) *El género. La construcción de la diferencia sexual*. México, PUEG
- Scott, J. (1992). “The problem of invisibility”, en Jay Kleinberg (comp.). *Retrieving women's history*. París, UNESCO
- Tasso, A., Canevari, C. y Biaggi, C. (2006). *Mujeres que trabajan la tierra*. Buenos Aires, Argentina: Secretaría Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentos. Recuperado en <https://agris.fao.org/agris-search/search.do?recordID=AR2007000253> Fecha de consulta 10/10/2022
- Wainerman, C. (1996) *¿Segregación o discriminación? El mito de la igualdad de oportunidades*. Boletín Informativo Techint, 285, 59-75. Recuperado en http://www.catalinawainerman.com.ar/pdf/Segregacion%20o%20discriminacion_El%20mito%20de%20la%20igualdad%20de%20oportunidades.pdf . Fecha de consulta 10/10/2022.

Fuentes

Informe de legajos del Área de RRHH de la organización “SJ” AÑO 2019.

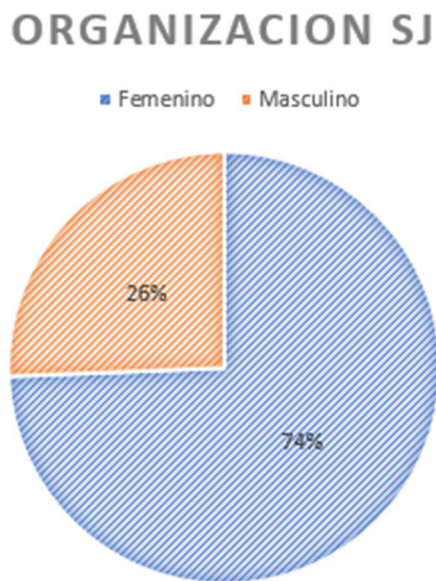
Informe de horas extras del Área de RRHH de la organización “SJ” AÑO 2019.

Informe de legajos del Área de RRHH de la organización “SJ” AÑO 2020.

Informe de horas extras del Área de RRHH de la organización “SJ” AÑO 2020.

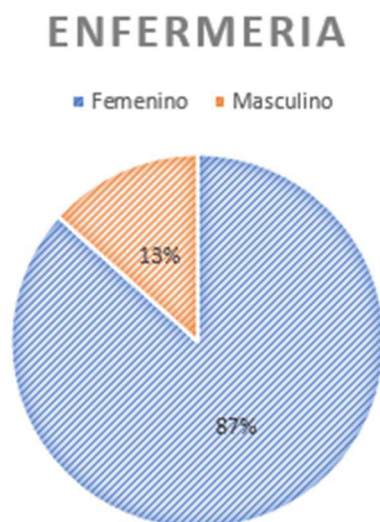
Anexos

CUADRO N° 1 EMPLEADOS POR GÉNERO AÑO 2020



*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

CUADRO N° 2 ENFERMERÍA POR GÉNERO AÑO 2020



*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

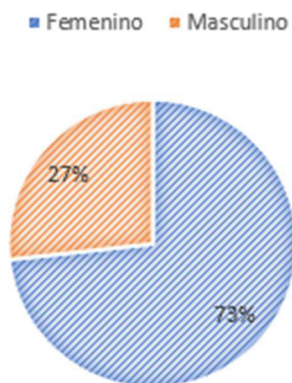
CUADRO N° 3 CARGA HORARIA ENFERMERÍA AÑO 2020

	Total Empleados	Carga Horaria Semanal	Carga Horaria mensual
SADOFE	37	28 horas	123,20 horas
Noche por medio	82	35 horas	154 horas
Lunes a viernes	90	35 horas	154 horas
Total	209		

*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

CUADRO N° 4 ADMINISTRACIÓN POR GÉNERO AÑO 2020

ADMINISTRACIÓN



*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

CUADRO N° 5 CARGA HORARIA ADMINISTRACIÓN AÑO 2020

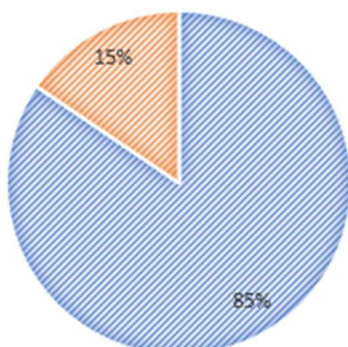
	Total Empleados	Carga Horaria Semanal	Carga Horaria mensual
SADOFE	7	28 horas	123,2 horas
Noche por medio	11	35 horas	154 horas
Lunes a viernes	146	44 horas	193,6 horas
Otras jornadas	23	33,86 horas	149 horas
Total	187		

*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

CUADRO N° 6 TÉCNICOS POR GÉNERO AÑO 2020

TÉCNICOS

■ Femenino ■ Masculino



*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

CUADRO N° 7 CARGA HORARIA TÉCNICOS AÑO 2020

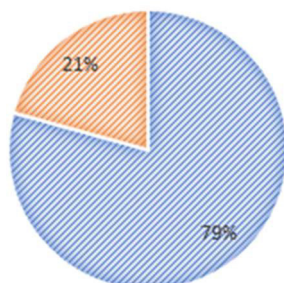
	Total Empleados	Carga Horaria Semanal	Carga Horaria mensual
SADOFE	1	24 horas	105,6 horas
Noche por medio	2	35 horas	154 horas
Lunes a Sabados	68	36 horas	158,4 horas
Total	71		

*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

CUADRO N° 8 LIMPIEZA Y LAVADERO POR GÉNERO AÑO 2020

LIMPIEZA Y LAVADERO

■ Femenino ■ Masculino



*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

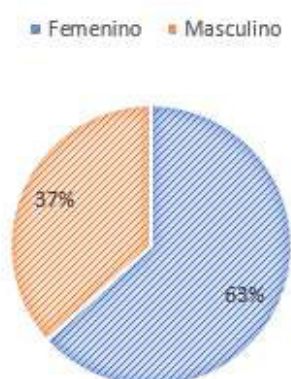
CUADRO N° 9 CARGA HORARIA LIMPIEZA Y LAVADERO POR AÑO 2020

	Total Empleados	Carga Horaria Semanal	Carga Horaria mensual
Lunes a Domingos Turno Mañana	51	44 horas	193,60 horas
Lunes a Domingos Turno Tarde	51	44 horas	193,60 horas
Lunes a Domingos Turno Noche	9	44 horas	193,60 horas
Total	111		

*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

CUADRO N° 10 COCINA, CACEROLERO Y CAMARERAS GÉNERO AÑO 2020

COCINA, CACEROLERO Y CAMARERA



*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

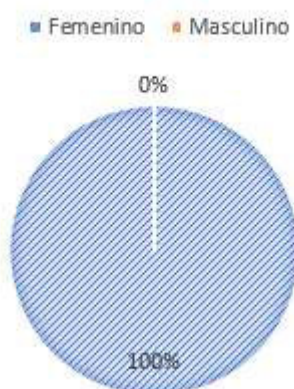
CUADRO N°11 CARGA HORARIA COCINA, CACEROLERO Y CAMARERAS AÑO 2020

	Total Empleados	Carga Horaria Semanal	Carga Horaria mensual
Lunes a Domingos Turno Mañana	15	44 horas	193,60 horas
Lunes a Domingos Turno Tarde	15	44 horas	193,60 horas
Total	30		

*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

CUADRO N°12 OBSTETRICIA E INSTRUMENTACION POR GÉNERO AÑO 2020

OBSTRETRICIA E INSTRUMENTACION



*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

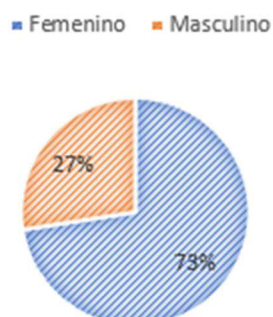
CUADRO N° 13 CARGA HORARIA OBSTETRICIA E INSTRUMENTACION AÑO 2020

	Total Empleados	Carga Horaria Semanal	Carga Horaria mensual
SADOFE	1	24 horas	105,6 horas
Noche por medio	4	35 horas	154 horas
Lunes a Domingos	14	44 horas	193,60 horas
Guardias	6	24 horas	105,6 horas
Total	30		

*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

CUADRO N° 14 EMPLEADOS POR GÉNERO AÑO 2019

ORGANIZACION SJ AÑO 2019



*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

CUADRO N°15 DISTRIBUCION DE PERSONAL Y CARGA HORARIA SECTORES AÑO 2019

ENFERMERIA CARGA HORARIA AÑO 2019			
	Total Empleados	Horaria Semanal	Carga horaria Mensual
SADOFE	72	28	123,2
Noche por medio	63	28	154
Lunes a viernes	30	35	154
Total	165		
ADMINISTRACION CARGA HORARIA AÑO 2019			
SADOFE	9	28	123,2
Noche por medio	8	35	154
Lunes a viernes	132	44	193,6
Otras jornadas	10	33,86	149
Total	159		
TECNICOS CARGA HORARIA AÑO 2019			
SADOFE	1	24	105,6
Noche por medio	2	35	154
Lunes a Sábados	43	36	158,4
Total	46		
LIMPIEZA Y LAVADERO CARGA HORARIA AÑO 2019			
Lunes a Domingos Turno Mañana	24	44	193,6
Lunes a Domingos Turno Tarde	56	44	193,6
Lunes a Domingos Turno Noche	5	44	193,6
Total	85		
COCINA, CACEROLERO Y CAMARERAS CARGA HORARIA AÑO 2019			
Lunes a Domingos Turno Mañana	15	44	193,6
Lunes a Domingos Turno Tarde	10	44	193,6
Total	25		
OBSTETRICIA E INSTRUMENTACION CARGA HORARIA AÑO 2019			
SADOFE	1	24	105,6
Noche por medio	4	35	154
Lunes a Domingos	11	44	193,6
Guardias	7	24	105,6
Total	23		

*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

CUADRO N° 16 HORAS EXTRAS AÑO 2019

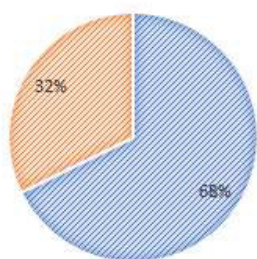
	Horas por personal Femenino	Horas por personal Masculino	Total horas extras
Año 2019	15383,5	7326,5	22710

*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

CUADRO N° 17 HORAS EXTRAS AÑO 2019 PORCENTAJES

HS EXTRAS AÑO 2019

■ Horas por personal Femenino ■ Horas por personal Masculino



*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

CUADRO N°18 HORAS EXTRAS PERSONAL FEMENINO AÑO 2019

Sector	C/hijos de 3 a 12 años	Resto
	Cant.Hs Extras	Cant.Hs Extras
Enfermería	3093,5	4169,5
Administración	1662	2619
Técnicos	340	1011
Limpieza y Lavadero	394,5	912,5
Cocina y Camareras	383,5	542
Obstetricia e Instrumentacion	102	154
	5975,5	9408

*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

CUADRO N°19 INCIDENCIA DE HORAS EXTRAS POR SECTOR AÑO 2019

Sector	Total hs Mensuales (Cant Personal*hs Mensual)	Total hs Anuales (Total hs Mensuales*12)	Extras Anuales (CUADRO N°18)	Incidencia hs extras-hs Anuales
Enfermería	23192,4	278308,8	7263	2,61%
Administración	29386	352632	4281	1,21%
Técnicos	7224,8	86697,6	1351	1,56%
Limpieza y Lavadero	16456	197472	1307	0,66%
Cocina y Camareras	4840	58080	925,5	1,59%
Obstetricia e Instrumentación	3590,4	43084,8	256	0,59%

*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

CUADRO N° 20 HORAS EXTRAS AÑO 2020

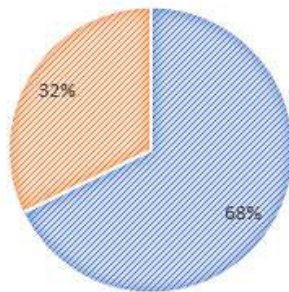
	Horas por personal Femenino	Horas por personal Masculino	Total hs Extras
Año 2020	12862	6111,5	18973,5

*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

CUADRO N° 21 HORAS EXTRAS AÑO 2020 PORCENTAJES

HS EXTRAS AÑO 2020

■ Horas por personal Femenino ■ Horas por personal Masculino



*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

CUADRO N° 22 HORAS EXTRAS PERSONAL FEMENINO AÑO 2020

Sector	C/hijos de 3 a 12 años	Resto
	Cant. Hs Extras	Cant. Hs Extras
Enfermería	3638	5194,5
Administración	813,5	1182,5
Técnicos	118	740,00
Limpieza y Lavadero	188	404
Cocina y Camareras	319	168,50
Obstetricia e Instrumentacion	62	34
	5138,5	7723,5

*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

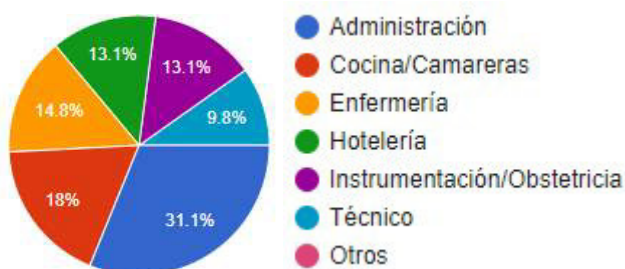
CUADRO N°23 INCIDENCIA DE HORAS EXTRAS POR SECTOR AÑO 2020

Sector	Total hs Mensuales (Cant Personal*hs Mensual)	Total hs Anuales (Total hs Mensuales*12)	Extras Anuales (CUADRO N°22)	Incidencia hs extras-hs Anuales
Enfermería	31046,4	372556,8	8832,5	2,37%
Administración	34249	410988	1996	0,49%
Técnicos	11184,8	134217,6	858	0,64%
Limpieza y Lavadero	21489,6	257875,2	592	0,23%
Cocina y Camareras	5808	69696	487,5	0,70%
Obstetricia e Instrumentacion	4065,6	48787,2	96	0,20%

*Fuente: Elaboración propia en base a informes de la organización “SJ”

CUADRO N°24 ENCUESTA. PREGUNTA N°1 TABLA Y PORCENTAJES

OPCIONES	RESPUESTA	%
Administración	19	31,16%
Cocina/Camareras	11	18,03%
Enfermería	9	14,75%
Hotelería	8	13,11%
Instrumentación/Obstetricia	8	13,11%
Técnico	6	9,84%
Otros		0%
Total	61	100,00%



*Fuente: Elaboración propia en base de encuesta realizada en organización “SJ”

CUADRO N°25 ENCUESTA. PREGUNTA N°2 TABLA Y PORCENTAJES

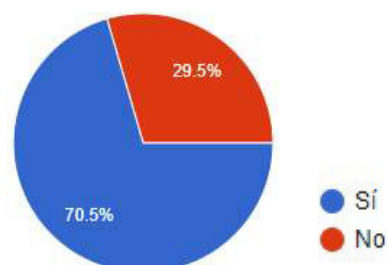
OPCIONES	RESPUESTA	%
Menos de 7 horas	3	4,90%
7 horas	18	29,50%
8 horas	23	37,70%
9 horas	12	19,70%
Más de 9 horas	5	8,20%
Total	61	100,00%



*Fuente: Elaboración propia en base de encuesta realizada en organización “SJ”

CUADRO N°26 ENCUESTA. PREGUNTA N°3 TABLA Y PORCENTAJES

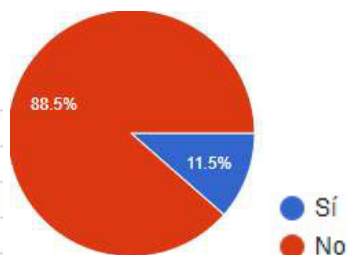
OPCIONES	RESPUESTA	%
Sí	43	70,50%
No	18	29,50%
Total	61	100,00%



*Fuente: Elaboración propia en base de encuesta realizada en organización “SJ”

CUADRO N°27 ENCUESTA. PREGUNTA N°4 TABLA Y PORCENTAJES

OPCIONES	RESPUESTA	%
Si	54	88,50%
No	7	11,50%
Total	61	100,00%



*Fuente: Elaboración propia en base de encuesta realizada en organización “SJ”

CUADRO N°28 ENCUESTA. PREGUNTA N°5 TABLA Y PORCENTAJES

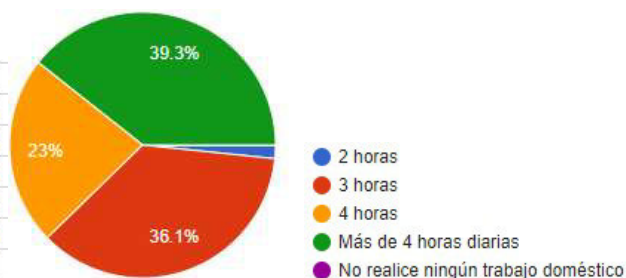
OPCIONES	RESPUESTA	%
4 horas	3	42,80%
5 horas	2	28,60%
6 horas	2	28,60%
Más de 6 horas	0	0,00%
Total	7	100,00%



*Fuente: Elaboración propia en base de encuesta realizada en organización “SJ”

CUADRO N°29 ENCUESTA. PREGUNTA N°6 TABLA Y PORCENTAJES

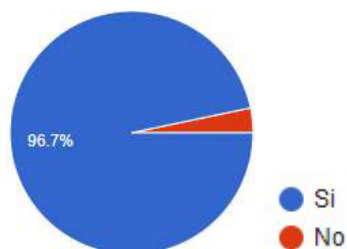
OPCIONES	RESPUESTA	%
2 horas	1	1,60%
3 horas	22	36,10%
4 horas	14	23,00%
Más de 4 horas diarias	24	39,30%
No realice ningún trabajo doméstico	0	0,00%
Total	61	100,00%



*Fuente: Elaboración propia en base de encuesta realizada en organización “SJ”

CUADRO N°30 ENCUESTA. PREGUNTA N°7 TABLA Y PORCENTAJES

OPCIONES	RESPUESTA	%
Si	59	96,70%
No	2	3,30%
Total	61	100,00%



*Fuente: Elaboración propia en base de encuesta realizada en organización “SJ”

CUADRO N°31 ENCUESTA. PREGUNTA N°8 TABLA Y PORCENTAJES

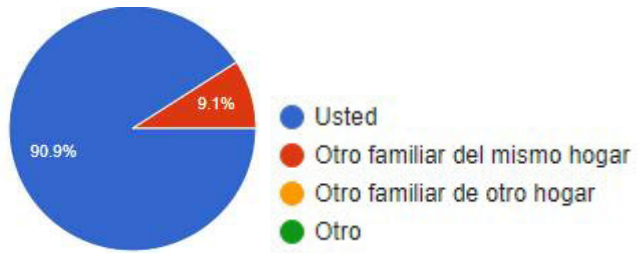
OPCIONES	RESPUESTA	%
una persona de su hogar?	21	34,43%
un familiar de otro hogar que no recibe pago?	13	21,31%
otra persona que no recibe pago	5	8,20%
una persona a quien se le paga?	11	18,03%
Otro	6	9,83%
Nadie lo cuida	5	8,20%
Total	61	100,00%



*Fuente: Elaboración propia en base de encuesta realizada en organización “SJ”

CUADRO N°32 ENCUESTA. PREGUNTA N°9 TABLA Y PORCENTAJES

OPCIONES	RESPUESTA	%
Usted	10	90,90%
Otro familiar del mismo hogar	1	9,10%
Otro familiar de otro hogar	0	0,00%
Otro	0	0,00%
Total	11	100,00%



*Fuente: Elaboración propia en base de encuesta realizada en organización “SJ”