



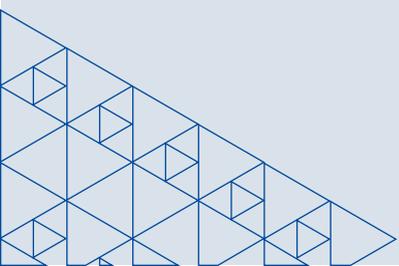
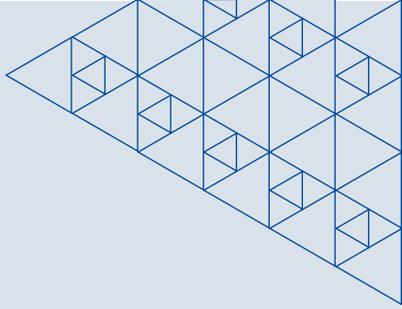
Organización
Internacional
del Trabajo

▶ Uruguay: Dificultades de acceso y sostenimiento de las mujeres jóvenes en el trabajo en el contexto pandémico

María Julia Acosta
Gastón Díaz
Cecilia Gazzano
Juan Rivas

OIT Cono Sur – Informes Técnicos / 31 - 2022





Uruguay: Dificultades de acceso y sostenimiento de las mujeres jóvenes en el trabajo en el contexto pandémico

María Julia Acosta
Gastón Díaz
Cecilia Gazzano
Juan Rivas¹

Resumen ejecutivo

El estudio busca comprender las dificultades que tienen las mujeres jóvenes para acceder y mantenerse en el mundo del trabajo en Uruguay. Si bien el estudio pone el foco principalmente en el mundo del trabajo remunerado, amplía también la mirada hacia la situación social de las mujeres en lo referente a los ámbitos doméstico, comunitario y de participación social.

La investigación se basa en la evidencia empírica existente en el país y en la generada específicamente mediante grupos de discusión con mujeres jóvenes (de 18 a 29 años), entrevistas con actores del mundo del trabajo y una encuesta entre residentes en Uruguay de entre 18 y 35 años realizada a finales del 2021.

Los resultados indican que el segmento en el que se encuentran los mayores problemas de acceso y mantenimiento en el mundo del trabajo es el de las mujeres jóvenes de menor nivel educativo.

Además, la inserción de las mujeres en el sector comercio y servicios las expone –a diferencia de los varones– a una lógica de servicios en la que el cliente tiene un peso significativo en la experiencia de las mujeres en el mundo del trabajo. En este sentido, el estudio destaca el rol clave de los otros actores del mundo laboral en la constitución del «yo trabajadora» de las mujeres y la necesidad de trabajar explícitamente sobre la relación social en el espacio laboral, dado que los vínculos que se establecen en éste tienen un papel clave en las dinámicas de sostenimiento.

1. María Julia Acosta, doctora en Sociología, directora del área de investigación de Desarrollo Social de Equipos Consultores. Docente e investigadora del Departamento de Sociología, Universidad de la Republica. Gastón Díaz, estudiante de Licenciatura en Sociología, analista de datos en Equipos Consultores. Cecilia Gazzano, licenciada en Psicología, analista cualitativa en Equipos Consultores. Juan Rivas, licenciado en Ciencias Políticas. Asistente de investigación en Equipos Consultores.

El desarrollo de esta conciencia involucra no solamente al empleador y a los compañeros de trabajo, sino también al cliente, sobre el cual debería generarse algún tipo de estrategia de intervención dirigida a la sensibilización, en cuyo diseño e implementación parece importante involucrar a los actores tripartitos del mundo del trabajo.

Palabras Clave: Trabajo, trabajo decente, empleo juvenil, trabajadoras, igualdad de género, género, economía del cuidado, empleo.

Códigos JEL: J13, J16, J22, J23, J24

Uruguay: Difficulties of access and maintenance of young women at work in the pandemic context

María Julia Acosta
Gastón Díaz
Cecilia Gazzano
Juan Rivas

Abstract

The study seeks to understand the difficulties that young women have to access and stay in the world of work in Uruguay. Although this study places the world of paid work at the center, it broadens the view towards the social situation of women in relation to their domestic and community worlds and social participation. The research uses existing empirical evidence in the country and the one generated specifically through discussion groups with young women (18 to 29 years old), interviews with actors from the world of work, and a survey of people between 18 and 35 years old residing in Uruguay carried out at the end of 2021. The results indicate that it is in the segment of young women with a lower educational level where the greatest problems continue to be found. The insertion of women in the commerce and services sector exposes them -in a differential way to men- to a logic of services where the client has a significant weight over the experiences of women in the world of work. In this sense, the study highlights the key role of other actors in the world of work in the constitution of the «working self» of women, and the need to work explicitly on the social relationship given that the links established in the space of employment have a key role in the dynamics of support. The development of this consciousness refers not only to the employer and co-workers but also to the client, about whom some type of sensitization should be generated in this regard. To achieve this, it seems important to involve institutional actors in the world of work so that they design and develop intervention strategies.

Keywords: Work, decent work, youth employment, women workers, gender equality, gender, care economy, employment.

JEL Codes: J13, J16, J22, J23, J24

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022

Primera edición 2022

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones se pueden reproducir sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Acosta, María Julia, Díaz, Gastón, Gazzano Cecilia, Rivas Juan. Uruguay: Dificultades de acceso y sostenimiento de las mujeres jóvenes en el trabajo en el contexto pandémico. Informes Técnicos OIT Cono Sur, N°31 (Santiago, OIT).

ISSN 2523-5001 (pdf web)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT la sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT, así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones se pueden obtener en Avda. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago de Chile, o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: biblioteca_scl@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/santiago

Editor general Informes Técnicos OIT Cono Sur: Fabio Bertranou

Edición y supervisión técnica: Carmen Bueno

Producción: Sonia Alvarez S.

Diseño y diagramación: Paulina Manzur M.

▶ Índice

▶ Prólogo	15
▶ Introducción	17
▶ 1. La situación de las mujeres jóvenes en Uruguay y su vínculo con el mundo del trabajo en contexto pre- y pospandémico: análisis de información secundaria disponible	20
▶ 2. Las definiciones de las mujeres sobre su situación	48
▶ 3. La visión de los otros actores del mundo del trabajo sobre la situación de las mujeres	66
▶ 4. La articulación de los mundos sociales de las y los jóvenes en Uruguay en contexto de la COVID-19	75
▶ 5. Comentarios finales	102
▶ Bibliografía	104

► Lista de gráficos, tablas y esquemas

Gráficos

►	Gráfico 1 Porcentaje de mujeres que tuvo hijos nacidos vivos según edad y nivel educativo. Total país. 2019	23
►	Gráfico 2 Tipo de transición a la adultez por género y quintiles de ingreso del hogar	24
►	Gráfico 3 Cantidad de tipos de actividades en las que participó en los últimos doce meses. Total país. 2018	28
►	Gráfico 4 Cantidad promedio de actividades o lugares de recreación frecuentados en el último mes (13 relevadas). Total país. 2018	29
►	Gráfico 5 Porcentaje de jóvenes que asiste a centros educativos según sexo y edad	30
►	Gráfico 6 Condición de actividad de segmentos seleccionados. Total país. 2019	32
►	Gráfico 7 Tasa de empleo trimestral en segmentos seleccionados. Total país. 2019-2020	34

▶ Gráfico 8	34
Tasa de desempleo trimestral en segmentos seleccionados. Total país. 2019-2020	
▶ Gráfico 9	40
Índice de bienestar emocional: puntuaciones promedio de segmentos de trabajadores seleccionados. 2020-2021	
▶ Gráfico 10	80
Acuerdo con frases sobre la capacitación según nivel educativo (%). Total país	
▶ Gráfico 11	82
Finalización de curso de capacitación en los últimos seis meses según sexo y edad (%). Total país	
▶ Gráfico 12	83
Participación en cursos de capacitación del INEFOP (alguna vez) según sexo y edad (%). Total país	
▶ Gráfico 13	95
Jóvenes que salen fuera del barrio al menos una vez por semana para cada tipo de actividad (%). Total país	
▶ Gráfico 14	96
Jóvenes que salen fuera del barrio al menos una vez por semana para cada tipo de actividad según género y nivel educativo (%). Total país	
▶ Gráfico 15	97
Jóvenes de 18 a 29 años que participaron en cada tipo de actividades sociales/comunitarias en el último mes (%). Total país	
▶ Gráfico 16	100
Nube de palabras asociadas a «trabajo» según sexo	

Tablas

- | | | |
|---|---|-----------|
| ► | Tabla 1
Porcentaje de personas viviendo en hogares pobres. Total país. 2019-2020 | 22 |
| ► | Tabla 2
Tipo de hogar según vínculo con jefe/a de hogar por sexo y edad. Total país. 2019 | 22 |
| ► | Tabla 3
Tiempo promedio dedicado al trabajo no remunerado en horas semanales según sexo y tramos de edad. Total país. 2013 | 25 |
| ► | Tabla 4
Participación en diferentes tipos de actividades en los últimos doce meses. Total país. 2018 | 27 |
| ► | Tabla 5
Nivel educativo máximo alcanzado según sexo y tramos de edad seleccionados. Total país. 2019 | 31 |
| ► | Tabla 6
Tasas de empleo y desempleo en segmentos seleccionados. Total país. 2019 | 33 |
| ► | Tabla 7
Distribución de grupo de ocupación del trabajo principal según género y edad | 35 |
| ► | Tabla 8
Indicadores de calidad laboral según sexo, nivel educativo y región. 2019 | 37 |
| ► | Tabla 9
Porcentaje de trabajadores que han sentido cada tipo de emoción de manera frecuente en la última semana (emociones seleccionadas). Total país. 2020-2021 | 41 |

▶	Tabla 10 Porcentaje de personas que han sentido cada tipo de emoción de manera frecuente en la última semana (emociones seleccionadas) por país. 2020	42
▶	Tabla 11 Satisfacción laboral de trabajadores jóvenes según sexo y nivel educativo (2015-2019). Total país	44
▶	Tabla 12 Porcentaje de personas que teletrabajan de manera remota según sexo y edad. Total país. 2020-2021	47
▶	Tabla 13 Esquema de grupos de discusión realizados	48
▶	Tabla 14 Vínculo con el mundo del trabajo según dimensión y nivel educativo	54
▶	Tabla 15 Actores entrevistados	66
▶	Tabla 16 Dificultades económicas en el hogar por la emergencia sanitaria según sexo y edad (%). Total país	77
▶	Tabla 17 Preocupación por perder el trabajo actual según sexo y edad (%). Total país	77
▶	Tabla 18 Posibilidades de encontrar un buen trabajo según sexo y edad (%). Total país	78
▶	Tabla 19 Acuerdo con frases sobre la capacitación (%). Total país	79

►	Tabla 20 Realización de un curso de capacitación en los últimos seis meses y carga horaria promedio según sexo y edad (%). Total país	81
►	Tabla 21 Conocimiento de la nueva ley de promoción de empleo según sexo y edad (%). Total país	84
►	Tabla 22 Dificultades para combinar actividades según sexo y edad (%). Total país	85
►	Tabla 23 Participación en actividades fuera del trabajo remunerado en el día de ayer según sexo y edad (%). Total país	86
►	Tabla 24 Percepción sobre el impacto de la maternidad/paternidad en su trayectoria laboral según sexo y edad (%). Total país	87
►	Tabla 25 Percepción sobre el impacto de solicitar una reducción de la jornada laboral por motivos familiares/de cuidado según sexo y edad (%). Total país	88
►	Tabla 26 Jóvenes ocupados que no se sienten respetados por... según sexo y edad (%). Total país	89
►	Tabla 27 Jóvenes ocupados que responden afirmativamente según sexo y edad (%). Total país	90
►	Tabla 28 Jóvenes ocupados de 18 a 29 años que se han sentido evaluados por su apariencia física según sexo y nivel educativo (%). Total país	91

▶	Tabla 29 Entrevistados que están de acuerdo con las frases según sexo y nivel educativo (%). Total país	93
▶	Tabla 30 Salario de reserva promedio según sexo y edad, en pesos uruguayos. Total país	94
▶	Tabla 31 Medios utilizados para informarse sobre oportunidades laborales o para buscar trabajo según sexo y edad (%). Total país	98
▶	Tabla 32 Situación en la que cree que va a estar en el 2026 (%). Total país	99

Esquemas

▶	Esquema 1 Dinámica de acceso y sostenimiento al mundo del trabajo de las mujeres jóvenes de nivel educativo bajo en Uruguay	62
▶	Esquema 2 Dinámica de acceso y sostenimiento al mundo del trabajo de las mujeres jóvenes con nivel educativo alto en Uruguay	62

► Lista de siglas y acrónimos

ECH Encuesta Continua de Hogares

ENAJ Encuesta Nacional de Juventud

INE Instituto Nacional de Estadística

INEFOP Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional

INJU Instituto Nacional de la Juventud

► Prólogo

La pandemia de la COVID-19 provocó en 2020 una crisis mundial del mercado laboral sin precedentes, seguida de una recuperación frágil e incierta a lo largo de 2021. Cuando, a principios del 2022, parecía que el entorno económico era más propicio, el conflicto de Ucrania ha perturbado de manera significativa el comercio de productos básicos, con un rápido aumento de los precios, especialmente los de alimentos y energías, generando una mayor incertidumbre a las perspectivas de recuperación.

Aunque los datos de empleo en Uruguay de inicios de 2022 lograron ubicarse en niveles anteriores a la pandemia y el mercado laboral ha ido recobrando dinamismo, todavía se detecta un rezago para determinados colectivos de trabajadores, como las mujeres y los jóvenes, quienes presentan mayores dificultades de inserción laboral y de calidad en los empleos.

El presente estudio, realizado a partir de un relevamiento a fines de 2021, busca comprender las dificultades que tienen las mujeres jóvenes para acceder y mantenerse en el mundo del trabajo en Uruguay, poniendo especial atención en cómo la crisis por la COVID-19 ha potenciado esas dificultades, de forma particular para las mujeres jóvenes de segmentos de menor nivel educativo. El estudio indaga en la estrecha relación de esos obstáculos con el entorno doméstico y comunitario de las mujeres.

Esperamos que los hallazgos del estudio puedan ser de utilidad en el diseño de políticas públicas, intervenciones y acciones orientadas a promover una integración laboral estable y duradera de las mujeres jóvenes en el mundo del trabajo.

La dirección del estudio y la redacción del informe estuvo a cargo de la socióloga María Julia Acosta (Equipos Consultores) y del equipo integrado por Gastón Díaz, Cecilia Gazzano y Juan Rivas. La supervisión técnica y edición final correspondió a Carmen Bueno, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el Cono Sur de América Latina.

Agradecemos los valiosos insumos entregados para la elaboración de este estudio a Magdalena Furtado, Directora de Programas de ONU Mujeres en Uruguay, y a Daniel Pérez, Director de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) de Uruguay. Asimismo, queremos destacar los comentarios de los participantes en el taller sobre «Autonomía económica de las mujeres y barreras para la participación en el mercado de trabajo», organizado conjuntamente por OIT y ONU Mujeres, con la participación de la DINAE-MTSS y del Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres) de Uruguay, que tuvo lugar el 7 de abril de 2022 y en el que se presentaron los resultados de este estudio.

Fabio Bertranou

Director de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

► Introducción

Los objetivos de este estudio buscan identificar y comprender las dificultades que tienen las mujeres jóvenes para acceder y mantenerse en el mundo del trabajo en Uruguay, poniendo particular atención en cómo el contexto pandémico pudo haber potenciado las dificultades y las posibilidades de sostenerse en la esfera laboral. Esto último implicó indagar en las dificultades para acceder a un trabajo de calidad una vez que consiguen entrar al mercado de trabajo.

Específicamente se buscó:

- Caracterizar el vínculo con el mercado de trabajo de las mujeres jóvenes en Uruguay.
- Indagar en las situaciones de vida (situación familiar, laboral, educativa) de las mujeres jóvenes en el país.
- Comprender las experiencias de vinculación con el mundo del trabajo, indagando en las estrategias implementadas para insertarse y sostenerse en el mundo del trabajo (mecanismos de orientación, acceso/consideración de políticas públicas, entre otras).
- Conocer la percepción de diferentes actores del mundo del trabajo sobre el acceso al mercado de trabajo, las dificultades de las mujeres jóvenes, así como relevar algunas acciones implementadas por esos actores orientadas hacia las mujeres.
- Identificar aspectos críticos que la crisis sanitaria pudo haber generado y/o profundizado.

Si bien el estudio pone en el centro al mundo del trabajo remunerado, amplía la mirada hacia la situación social de las mujeres en lo referente a su mundo doméstico y al mundo comunitario y de participación social. De esta forma, se buscó acceder –rescatando la relación existente– a la comprensión de la lógica de articulación entre estos espacios sociales, y así poder identificar las barreras de acceso y dificultades de sostenimiento en el mundo del trabajo proveniente de dichos espacios.

Como se verá más adelante, y tal cual ha sido identificado por la investigación antecedente, tanto sobre trabajo remunerado como no remunerado en la región, existen múltiples dimensiones y aspectos sociales que limitan el acceso y dificultan el sostenimiento de las mujeres en el mundo del trabajo. Estos se articulan mediante lógicas concretas cuyo producto son círculos viciosos que tienen consecuencias relevantes, en particular en aquellas mujeres jóvenes que tienen menores niveles de capacitación, y cuya situación se ha visto agravada en el contexto de la pandemia. De aquí la relevancia del estudio que se presenta.

El informe toma como insumos empíricos datos secundarios existentes en el país, así como datos textuales generados a partir de grupos de discusión realizados con mujeres jóvenes, de entrevistas en profundidad con actores del mundo del trabajo y los datos de una encuesta a personas residentes en Uruguay de entre 18 y 35 años.

En el primer apartado se presentan las principales características de la situación social y laboral de las mujeres jóvenes en Uruguay, a partir de información secundaria disponible en el contexto pre- y pospandémico. Se destacan elementos que hacen notorias las diferencias con los varones no solo en términos del acceso al mundo del trabajo remunerado, sino también en relación con su bienestar emocional, sus trayectorias hacia la adultez, la participación en actividades sociales, el trabajo no remunerado, entre otros.

En el segundo apartado se identifican las definiciones que realizan las mujeres sobre su propia situación. Se pone énfasis aquí en los elementos que estructuran subjetivamente el vínculo con el mundo del trabajo, y se destacan las diferencias en el sentido y en la relación de estos elementos que existen entre las jóvenes según su nivel educativo.

En un tercer apartado se hace referencia a las percepciones y experiencias de los otros actores del mundo del trabajo en relación con el segmento, obtenidas mediante entrevistas en profundidad. Las percepciones de los actores reflejan las vivencias de las jóvenes y ratifican la relevancia de lo relacional y del reconocimiento intersubjetivo como un componente imprescindible en cualquier política laboral o de recursos humanos. Asimismo, se pone de manifiesto la necesidad de reforzar habilidades, en algunos segmentos en particular, que faciliten el trabajo de articulación que realizan habitualmente las mujeres.

En un cuarto apartado se exploran algunas percepciones de las jóvenes sobre la afectación de la emergencia por la COVID-19 en los hogares y en el mundo

del trabajo en términos de empleabilidad y capacitación, pero también las visiones sobre el equilibrio entre trabajo, vida familiar y personal. Asimismo, se indaga en la inserción en la comunidad de las personas jóvenes y el vínculo que se establece a nivel social con el mundo adulto. Particularmente se buscó conocer sus visiones sobre el respeto social del cual son destinatarias. Los hallazgos van en línea con lo establecido en los capítulos anteriores y evidencian la necesidad de involucrar a todos los actores del mundo del trabajo, incluyendo particularmente al cliente. El centro del análisis de este capítulo es la comparación con los varones y con el segmento de entre 30 y 35 años.

Por último, se presentan algunos comentarios finales a partir de los resultados obtenidos.

► 1. La situación de las mujeres jóvenes en Uruguay y su vínculo con el mundo del trabajo en contexto pre- y pospandémico: análisis de información secundaria disponible

En este apartado se busca representar las principales características de la situación social de las mujeres jóvenes en Uruguay y su vínculo con el mundo del trabajo. En este sentido, existen diversas fuentes de datos y también varios análisis que han sido coincidentes en indicar la situación de desventaja en la que las mujeres se encuentran actualmente en el mundo del trabajo, la que se ha visto profundizada en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19.

Esta situación de desventaja tiene larga data (Buxedas, Aguirre y Espino 1999; Aguirre 2003), y debe ser puesta en relación con otras características a nivel social de las mujeres como, por ejemplo, la composición familiar, las trayectorias hacia la adultez, el uso del tiempo, la participación social, entre otras, que permiten construir un marco general de interpretación, tal como se verá a continuación.

Para esto se utilizan diferentes fuentes de información, entre las que se destacan las siguientes:

- Encuesta Continua de Hogares (ECH) 2019 y 2020 del Instituto Nacional de Estadística (INE).
- Encuesta Nacional de Juventud (ENAJ) realizada en 2018 por el Instituto Nacional de la Juventud (INJU) y el INE.
- Monitor Trabajo de Equipos Consultores, que se realiza desde 2015 y tiene una base acumulada de más de 13 000 casos de ocupados residentes en Uruguay (algo más de 8 000 casos entre 2015-2019 en modalidad telefónica y más de 5 000 casos entre 2020-2021 en modalidad en línea).

Asimismo, el análisis se nutre de estudios realizados en el país sobre el segmento asociado a las trayectorias de vida, como, por ejemplo, los estudios de

Filardo (2010) y Berri (2021) a partir de la ENAJ en distintas ediciones. También se utilizan otras investigaciones basadas en las encuestas de uso del tiempo llevadas a cabo por el Instituto Nacional de Estadística (Batthyány 2015).

El análisis presentado a continuación se centra en las mujeres de entre 18 a 29 años, pero en los indicadores se compara su situación con los varones jóvenes, y en los casos que amerita también con la población general para poder identificar las particularidades de este segmento.

Caracterización de las mujeres jóvenes y su situación social

Se estima que en todo el país hay aproximadamente 310 000 mujeres de 18 a 29 años, lo que representa el 8,7 por ciento de la población total del país. Esa participación de este segmento de la sociedad es levemente mayor en Montevideo y baja al 8,3 por ciento en las localidades pequeñas y rurales del interior, donde la población está un poco más envejecida.

Una característica diferencial de las personas jóvenes en Uruguay es que en promedio viven en hogares más pobres y con menores ingresos que el resto de la población: en 2020 el 14 por ciento de las personas de 18 a 29 años vivía en hogares por debajo de la línea de pobreza, 2 puntos porcentuales por encima del promedio nacional. Este fenómeno no es en sí novedoso (se vincula con procesos de infantilización de la pobreza que han tenido lugar desde hace varias décadas en el país), pero implica mayores dificultades en la incorporación de las nuevas generaciones tanto al sistema educativo como al mercado laboral. Y particularmente las mujeres de 18 a 29 años muestran de manera consistente niveles de pobreza levemente mayores a los varones de su edad.

► **Tabla 1**

Porcentaje de personas viviendo en hogares pobres.
Total país. 2019-2020

	Total población	Jóvenes 18-29 años	Mujeres 18-29 años	Varones 18-29 años
2019	9 %	10 %	11 %	9 %
2020	12 %	14 %	15 %	13 %

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ECH-2019 y ECH-2020.

Otra característica de las mujeres jóvenes es que salen de su hogar de origen antes que los varones. Se destaca que el 38 por ciento de las mujeres de 18 a 29 años conformó un nuevo hogar donde es jefa o compañera del jefe, mientras que entre los varones de este tramo de edad apenas el 25 por ciento se encontraba en esta situación.

► **Tabla 2**

Tipo de hogar según vínculo con jefe/a de hogar por sexo y edad.
Total país. 2019

	Mujeres 18-29 años	Varones 18-29 años
Nuevo hogar: jefe/a, esposo/a o comp. de jefe/a	38 %	25 %
Hogar de origen: hijo/a o nieto/a de jefe/a	55 %	67 %
Otros: otra relación con jefe/a	7 %	8 %
Total	100 %	100 %

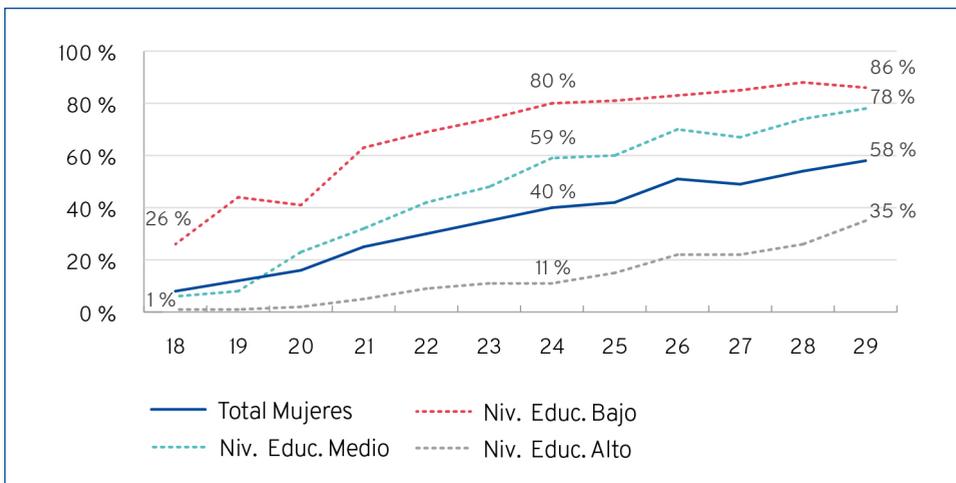
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ECH-2019.

Pero, además, estas diferencias por género en la salida del hogar de origen se intensifican en los segmentos de menor nivel educativo: entre las mujeres jóvenes que no culminaron el ciclo básico de educación media (nueve años) el 50 por ciento es jefa o compañera del jefe, mientras que entre las mujeres que culminaron los estudios secundarios (doce años) este porcentaje baja al 33 por ciento.

Estas diferencias en las trayectorias de las mujeres jóvenes por nivel educativo se evidencian también en la tenencia de hijos: mientras que en las mujeres de 18 a 29 años con nivel educativo bajo² el 69 por ciento ya había tenido hijos, para las jóvenes que culminaron sus estudios secundarios este indicador se ubica en el 13 por ciento.

► Gráfico 1

Porcentaje de mujeres que tuvieron hijos nacidos vivos según edad y nivel educativo. Total país. 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ECH-2019.

Esta relación entre la maternidad y el nivel de educación es compleja, y, tal como plantea Verónica Filardo (2010) en su análisis de la primera ENAJ, no hay evidencia que marque a la maternidad como el principal obstáculo para el abandono de los estudios en las mujeres jóvenes: «Las distancias de calendario entre la salida del sistema educativo y el inicio de la vida reproductiva cuestionan la hipótesis que tener hijos determine la desafiliación del sistema, aun para las mujeres (que son madres a edades más tempranas que los varones son padres)» (Filardo 2010, 42).

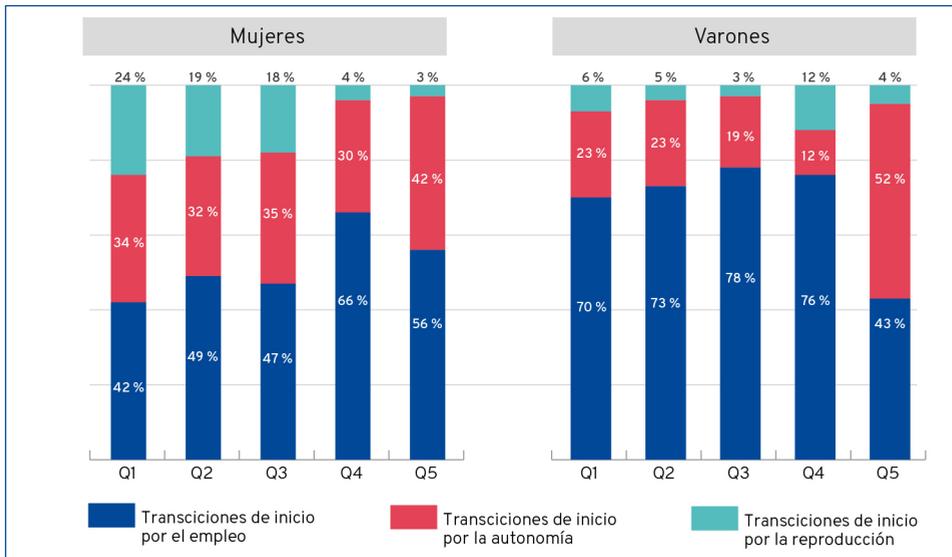
2. En el marco de este análisis se clasifica el nivel educativo de la siguiente forma: nivel educativo bajo representa a las personas que no completaron la educación media básica o ciclo básico, el nivel educativo medio implica haber culminado la educación media básica, pero sin culminar los estudios secundarios y el nivel educativo alto agrupa a las personas que culminaron la educación secundaria y las que realizaron estudios terciarios.

Pero independientemente de esto, es claro que existen efectos combinados entre la educación y el género que incrementan las diferencias entre las mujeres, y estas diferencias no son solamente estructurales, sino también simbólicas y culturales e «impactan fuertemente en la forma de ser y estar en el mundo y la conformación de los proyectos de vida» (Filardo 2010, 42).

En un análisis similar de las transiciones a la adultez con los datos de la última ENAJ, Berri (2021) muestra que las trayectorias son diferentes por género, siendo mucho más frecuente para las mujeres comenzar su transición a la vida adulta a partir de la reproducción (20 por ciento) o la formación de un nuevo hogar (34 por ciento), y entre los varones es mucho más frecuente la trayectoria que inicia por el empleo (72 por ciento).

► Gráfico 2

Tipo de transición a la adultez por género y quintiles de ingreso del hogar



Fuente: Mateo Berri, «El impacto de la desigualdad en las transiciones a la adultez de los y las jóvenes», Fronteras 16 (1): 85-97, enero-junio de 2021.

Las diferencias de género en las transiciones a la adultez de las personas jóvenes se intensifican en los segmentos de menor poder adquisitivo: mientras que en los hogares de mayor poder adquisitivo las trayectorias de varones y mujeres

son similares, en los hogares de bajos ingresos la mayoría de las mujeres comienzan su transición a la adultez por la salida del hogar de origen o la maternidad, mientras que la mayoría de los varones lo hacen por el empleo.

Estas transiciones pueden relacionarse con la evidencia proveniente de los estudios realizados sobre el uso del tiempo (Batthyány, Genta y Perrota 2015), en particular en lo referente a las cargas desiguales de trabajo no remunerado dentro de los hogares. Así, las mujeres de entre 18 y 29 años presentan una brecha significativa respecto a los varones jóvenes que se mantiene luego, y se profundiza, en el caso de las mujeres de entre 30 y 59 años.

► **Tabla 3**

Tiempo promedio dedicado al trabajo no remunerado en horas semanales según sexo y tramos de edad. Total país. 2013

	Mujeres	Varones
Entre 14 y 17 años	16	11
Entre 18 y 29 años	36	17
Entre 30 y 59 años	42	21
De 60 años y más	35	21

Fuente: Karina Batthyány, Natalia Genta y Valentina Perrota, Los tiempos del bienestar social, Montevideo: Udelar. FCS: MIDES: INMujeres, 2015.

El análisis realizado sobre los datos también advierte que las brechas de género son mayores en los hogares más pobres y en las personas menos educadas. Cuando las mujeres trabajan de forma remunerada, aun cuando lo hagan a tiempo completo, la distribución del trabajo no remunerado por sexo sigue siendo desigual. Los varones mantienen constante su dedicación al trabajo doméstico y a los cuidados en los distintos sectores económicos y niveles educativos (Batthyány, Genta y Perrota 2015, 79 y 80).

Otro hallazgo significativo de estos estudios sobre el uso del tiempo en Uruguay (Genta y Perrota 2015) ha sido demostrar que la dedicación de las mujeres disminuye a medida que se incrementa su aporte a los ingresos del hogar. Cuando las mujeres aportan casi la totalidad de los ingresos del hogar, su tiempo de dedicación al trabajo remunerado se ubica en 31 horas. Por el contrario, cuando no aportan económicamente al hogar, dedican 47 horas semanales al trabajo no

remunerado. Asimismo, cuando las mujeres están a cargo de un hogar con sus hijos/as, dedican menos horas al trabajo no remunerado que cuando viven con su pareja y sus hijos/as, tanto si trabajan remuneradamente o no. No solo la existencia de niños/as en el hogar incrementa las horas de trabajo no remunerado de las mujeres, sino también las parejas.

En síntesis, la inserción de las mujeres en el mercado laboral y, por tanto, la asimilación en el acceso con los varones, no asegura una redistribución de las tareas dentro del hogar. Por el contrario, al aumentar la autonomía económica de las mujeres ocurren otros fenómenos como la mercantilización de estas tareas y, al mismo tiempo, una intensificación del tiempo dedicado por ellas al trabajo total. Esto trae consecuencias negativas tanto para su desarrollo personal como las asociadas a tensiones experimentadas en la articulación entre trabajo remunerado y no remunerado (Genta y Perrota 2015, 164).

Conviene tener presente lo anterior al momento de analizar la situación de las mujeres en el mundo del trabajo, y en particular entender la dinámica social a la que están atadas las posibilidades de sostenimiento en él. Y atender no solo al trabajo de cuidado, sino también, y fundamentalmente, al trabajo doméstico, puesto que los varones, tal como sostienen las investigadoras, «incrementan la dedicación a los cuidados a medida que aumenta el aporte económico de las mujeres al hogar», lo cual no sucede con el trabajo doméstico (Genta y Perrota 2015, 157)³.

Además, las diferencias de género y nivel educativo en las personas jóvenes no solo se visualizan en trayectorias estructurales divergentes, sino que también impactan en el mundo social y el nivel de participación de estos segmentos. Con los datos de la ENAJ de 2018, se puede observar que los varones participan en mayor medida en actividades recreativas, mientras que las mujeres muestran niveles de participación levemente más altos en actividades vinculadas a la religión, las marchas y los movimientos sociales relacionados con causas específicas.

3. Y argumentan que «podría pensarse que cuando los varones aportan al hogar en menor medida que las mujeres, aceptan con menor resistencia ocuparse del cuidado de dependientes que asumir tareas domésticas» (Genta y Perrota 2015, 157).

► Tabla 4

Participación en diferentes tipos de actividades en los últimos doce meses. Total país. 2018

(Y en los últimos doce meses, ¿participaste en alguno de los siguientes espacios o actividades?)

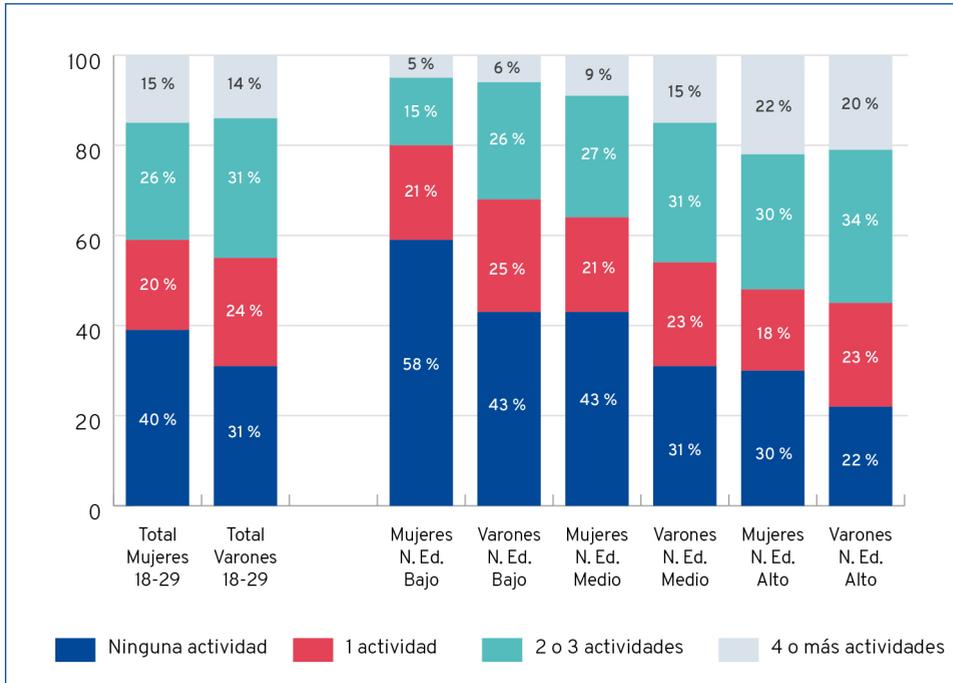
	Mujeres 18-29	Varones 18-29
Actividades recreativas	25 %	40 %
Actividades benéficas o voluntarias	19 %	19 %
Barra vinculada a algún deporte	8 %	23 %
Iglesia u organizaciones religiosas	15 %	13 %
Marchas o concentraciones en la vía pública	17 %	12 %
Org. o movimiento que defiende una causa o un ideal	16 %	10 %
Campaña por internet	15 %	9 %
Grupos estudiantiles	11 %	9 %
Artístico-culturales o de un grupo musical	7 %	11 %
Sociocomunitarias/barriales	5 %	4 %
Cooperativa	4 %	5 %
Sindicales, gremiales o profesionales	3 %	6 %
Asociación juvenil	3 %	3 %
Partido o grupo político	3 %	4 %
Grupos étnicos, folklóricos o tradicionales	2 %	3 %
Asociaciones profesionales	2 %	2 %

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ENAJ-2018.

Pero si analizamos de manera agregada estos datos, tomando como indicador la cantidad de tipos de actividades en las que participaron las personas jóvenes en el último año, podemos ver claramente que las mujeres de 18 a 29 años tienen niveles de participación social más bajos que los varones de su edad. Y en particular que las mujeres jóvenes con bajo nivel educativo son, por mucha diferencia, el segmento con menos participación en este tipo de actividades: el 58 por ciento de las jóvenes con bajo nivel educativo no participó en ninguna de estas actividades, mientras que entre los varones de su nivel de formación esa cifra se ubica en el 43 por ciento.

Gráfico 3

Cantidad de tipos de actividades en las que participó en los últimos doce meses. Total país. 2018

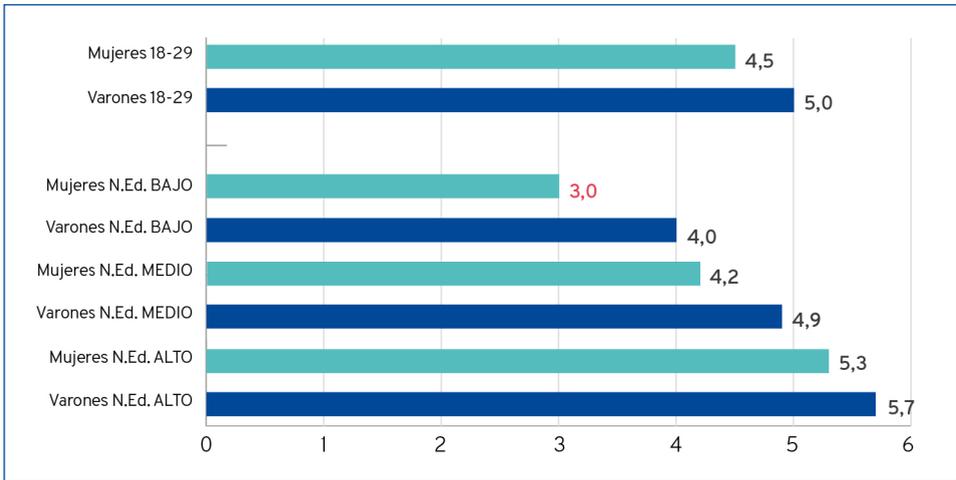


Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ENAJ-2018.

Algo similar se puede observar en el análisis de los espacios o las actividades de recreación frecuentados por las personas jóvenes en el último mes, donde la cantidad promedio de lugares visitados o actividades realizadas por las mujeres de bajo nivel educativo es significativamente menor al resto de las personas jóvenes.

▶ Gráfico 4

Cantidad promedio de actividades o lugares de recreación frecuentados en el último mes (13 relevadas). Total país. 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ENAJ-2018.

Estos datos muestran la necesidad de segmentar los análisis y las políticas orientadas a la población joven, no solamente por género, sino también según las diferencias económicas y educativas de esta población. Y tal como lo planteaba Filardo una década atrás: «Esto constituye un desafío para las políticas sociales, ya que los intentos normalizadores, dirigidos al conjunto (al objeto juventud), tienen permeabilidad diversa en la medida que no den cuenta de lo específico de algunos sectores de jóvenes» (2010, 42).

Además, tener presente esta característica será clave al momento de analizar los datos obtenidos en la fase cualitativa de esta investigación, puesto que varios de ellos se relacionan con la participación social. Esta permite la construcción de una identidad nutrida por diferentes fuentes o esferas sociales (deportivas, de ejercicio de derechos, etc.), es decir, ser reconocido socialmente no solamente en función de un rol ejercido dentro de los hogares. Y esto es tan importante que puede llegar a transformarse en una condición que limita las posibilidades no solo de acceder, sino también de poder sostenerse en el mundo del trabajo, puesto que condiciona la construcción de un «yo trabajadora», como se verá más adelante. A esto debe agregarse la relevancia de los espacios no laborales donde, se tejen vínculos informales (Granovetter 1973) que muchas veces terminan siendo definitorios para

el acceso al trabajo u operan como sostén en situaciones adversas. Las mujeres tienen menores posibilidades de conformar estos vínculos en la medida que, al menos en términos declarados, están más al margen de estos espacios.

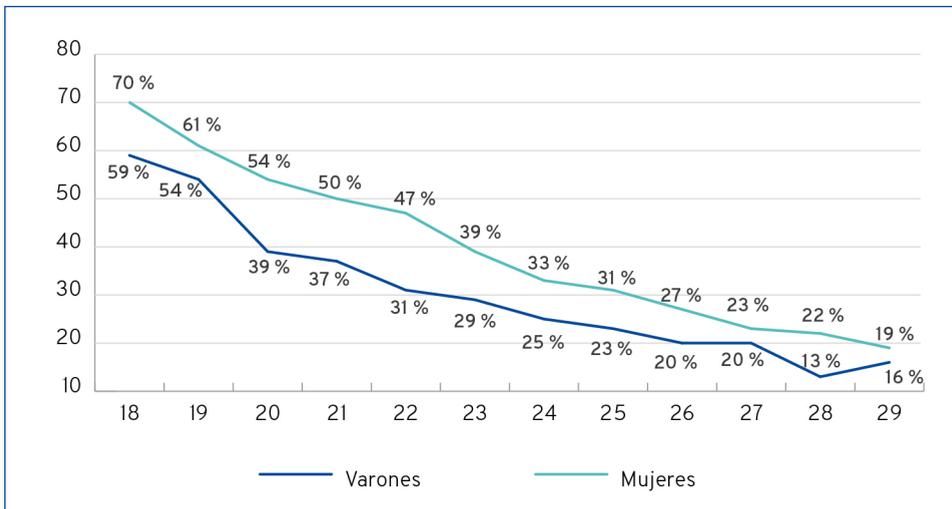
Educación y trabajo

En términos educativos, las mujeres en Uruguay presentan una mejor situación que los varones, pues alcanzan mejores resultados en todos los indicadores que habitualmente se analizan. En particular las mujeres de 18 a 29 años logran mayores niveles de escolarización y desempeño educativo que los varones de su edad.

El 41 por ciento de las mujeres de 18 a 29 años asistía en 2019 a algún centro educativo (cualquier nivel), mientras que entre los varones este indicador se ubicaba en el 32 por ciento. Y tal como se observa en el siguiente gráfico, la brecha de género en el vínculo con el sistema educativo es mayor entre los 18 y 24 años, donde alcanza en promedio una diferencia de 12 puntos porcentuales.

► Gráfico 5

Porcentaje de jóvenes que asisten a centros educativos según sexo y edad



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ECH-2019.

Y estas diferencias se reflejan en los niveles de escolarización: el 47 por ciento de las mujeres jóvenes lograron culminar los estudios secundarios, mientras que entre los varones jóvenes el 35 por ciento se encuentra en esta situación. Pero más allá de estas diferencias de género, se destaca negativamente que la mayoría de las personas jóvenes de 18 a 29 años en Uruguay no alcanzan a culminar los doce años de educación formal, lo que ubica al país en este indicador en desventaja respecto a los países del Cono Sur.

► **Tabla 5**

Nivel educativo máximo alcanzado según sexo y tramos de edad seleccionados. Total país. 2019

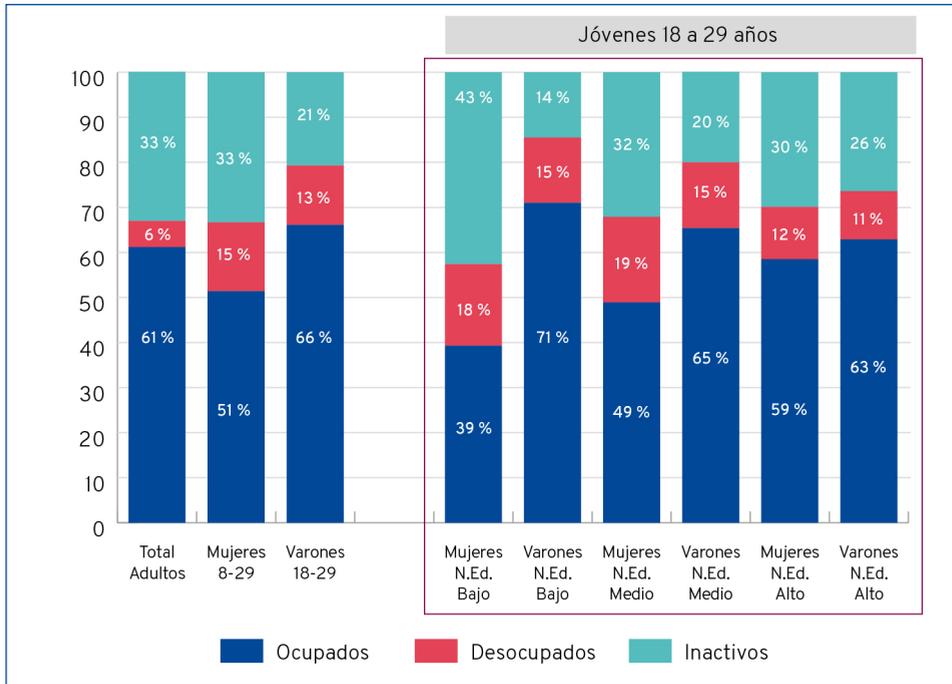
	Mujeres 18 + años	Varones 18 + años	Mujeres 18-29	Varones 18-29
Nivel educativo bajo (ciclo básico incompleto o menos)	38 %	42 %	22 %	29 %
Nivel educativo medio (ciclo básico completo o bachillerato incompleto)	26 %	30 %	31 %	36 %
Nivel educativo alto (bachillerato completo o terciario)	36 %	28 %	47 %	35 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ECH-2019.

Pero a pesar de sus mejores resultados educativos, las mujeres jóvenes uruguayas parecen tener mayores dificultades para el ingreso y sostenimiento en el mercado de trabajo que los varones: antes de la pandemia, el 51 por ciento de las mujeres y el 66 por ciento de los varones de entre 18 y 29 años estaban ocupados. Esas diferencias de género en las tasas de empleo se explican principalmente por el mayor porcentaje de mujeres inactivas por realizar los quehaceres del hogar (11 por ciento vs. 1 por ciento entre los varones), y en segundo lugar por un mayor porcentaje de estudiantes (18 por ciento vs. 14 por ciento entre los varones).

► Gráfico 6

Condición de actividad de segmentos seleccionados. Total país. 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ECH-2019.

La brecha de género en los niveles de empleo entre las personas jóvenes se observa en todos los niveles de formación, pero es particularmente alta en las personas con nivel educativo bajo: entre quienes no culminaron la educación media básica, la tasa de empleo femenina es del 39 por ciento, mientras que la de los varones alcanza al 71 por ciento. Ya en los segmentos de jóvenes con nivel educativo alto (quienes finalizan la educación media superior), las tasas de empleo y desempleo son similares.

► Tabla 6

Tasas de empleo y desempleo en segmentos seleccionados.
Total país. 2019

		Tasa de empleo	Tasa de desempleo
Total 18 + años		61,2 %	8,6 %
Total mujeres 18 + años		52,6 %	10,5 %
Total varones 18 + años		70,7 %	7,0 %
Mujeres 18-29 (total)		51,4 %	23,0 %
Mujeres 18-29	Niv. educ. bajo	39 %	32 %
	Niv. educ. medio	49 %	28 %
	Niv. educ. alto	59 %	17 %
Varones 18-29 (total)		66,1 %	16,6 %
Varones 18-29	Niv. educ. bajo	71 %	17 %
	Niv. educ. medio	65 %	18 %
	Niv. educ. alto	63 %	15 %

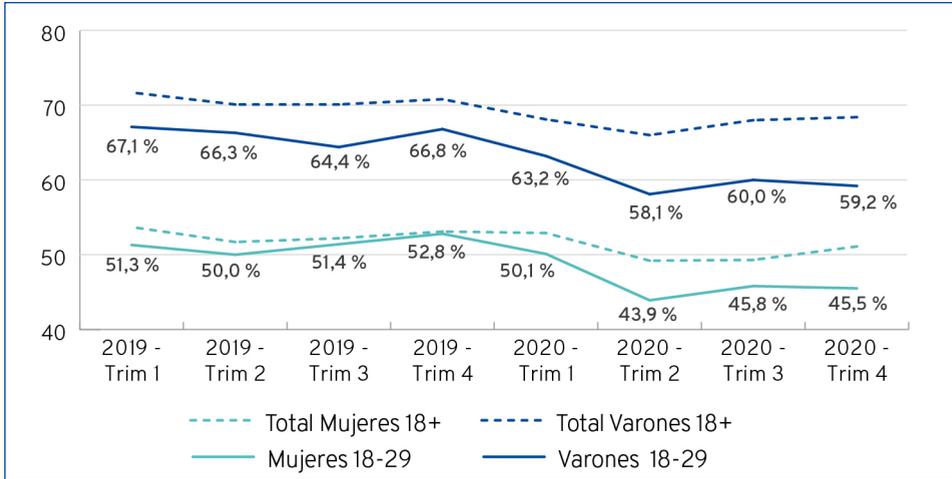
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ECH-2019.

De manera general, se observa que el impacto de la pandemia por la COVID-19 en los indicadores laborales fue más negativo en los trabajadores más vulnerables, particularmente para las personas jóvenes y las mujeres. Durante el segundo trimestre de 2020, la tasa de empleo cayó casi 9 puntos respecto al último trimestre de 2019 tanto para los varones como para las mujeres jóvenes, pero partiendo las mujeres de niveles mucho más bajos de empleo. De esta forma, las mujeres jóvenes finalizando 2020 alcanzaban tasas de empleo cercanas al 45 por ciento, lo que implicó una caída de 6 puntos respecto a su promedio de 2019.

Algo similar se puede analizar con el impacto de la pandemia en la tasa de desempleo, que históricamente afecta mucho más a las personas jóvenes. Durante 2020 se observa que la brecha en la tasa de desempleo entre varones y mujeres jóvenes se fue ampliando en desmedro de ellas: en el último trimestre de 2020, la tasa de desempleo de las mujeres de 18 a 29 años superó el 30 por ciento, mientras que entre los varones de ese tramo de edad se ubicó en el 21,7 por ciento.

▶ Gráfico 7

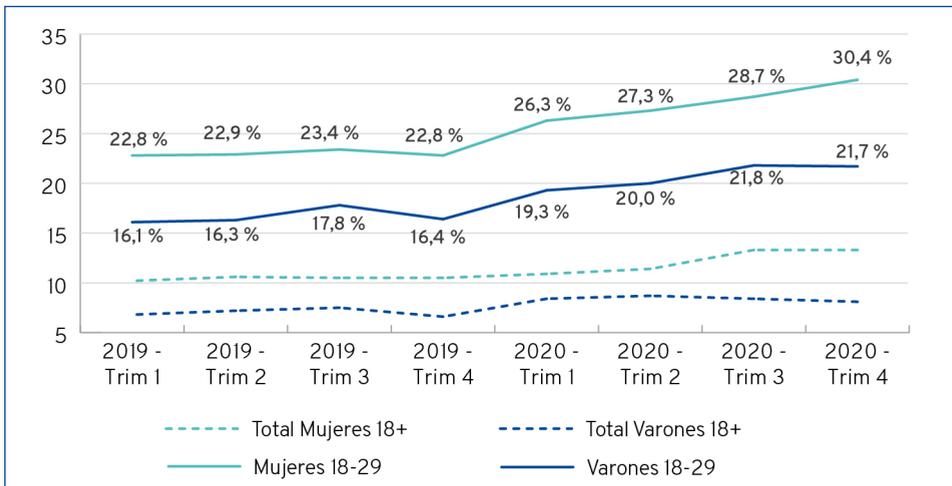
Tasa de empleo trimestral en segmentos seleccionados.
Total país. 2019-2020



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ECH-2019 y ECH-2020.

▶ Gráfico 8

Tasa de desempleo trimestral en segmentos seleccionados.
Total país. 2019-2020



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ECH-2019 y ECH-2020.

Características laborales

Las mujeres jóvenes no solo presentan una tasa de ocupación menor que la de los varones del mismo segmento de edad, sino que las características que adquiere su inserción laboral son diferentes. Basta observar los sectores de actividad y ocupaciones mediante los cuales «entran» al mundo del trabajo para comprender que los requerimientos para acceder y las condiciones laborales a las que se ven expuestas cuando obtienen un empleo son diferentes a las de los varones de la misma edad.

En relación con los sectores de actividad, las mujeres jóvenes se ocupan principalmente en el sector comercio/restaurantes-hoteles (31 por ciento) y otros servicios (principalmente vinculados a educación, salud y servicio doméstico), mientras que entre los varones jóvenes aumenta la incidencia de los sectores históricamente masculinos (actividades primarias, industria y construcción). Esto ya instala, desde el ingreso al mundo del trabajo, una diferencia significativa entre mujeres y varones. Las mujeres están expuestas en mayor medida a la lógica de la sociedad de servicios donde es muy relevante la figura del cliente, en particular la satisfacción de sus necesidades. Muchas de ellas tienen que lidiar directa y cotidianamente con esta figura y sus requerimientos, lo cual se constituye en una fuente de tensión adicional que impacta en su sostenimiento y determina muchas de sus experiencias en el mundo del trabajo.

En relación con el tipo de ocupaciones, se observan diferencias relevantes, destacándose que el 40 por ciento de las mujeres de 18 a 29 años se clasifican como trabajadores de servicios y vendedores y el 19 por ciento lo hace como empleado de oficina o administrativo.

► Tabla 7

Distribución de grupo de ocupación del trabajo principal según género y edad

	Total ocupados	Mujeres total	Mujeres 18 a 29	Varones 18 a 29
Fuerzas Armadas	1 %	0 %	0 %	2 %
Directivos y gerentes	3 %	2 %	0 %	0 %
Profesionales, científicos e intelectuales	12 %	17 %	13 %	6 %

Técnicos y profesionales de nivel medio	8 %	7 %	7 %	7 %
Empleados de oficina	11 %	16 %	19 %	9 %
Trabajadores de servicios y vendedores	22 %	31 %	40 %	17 %
Agricultores y trabajadores calificados/as del agro	5 %	2 %	1 %	3 %
Oficiales, operarios y artesanos	13 %	4 %	3 %	16 %
Operadores y montadores de instalaciones y máquinas	7 %	2 %	1 %	9 %
Trabajadores no calificados	18 %	20 %	15 %	31 %

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ECH-2019.

Una característica diferencial del empleo juvenil es que 7 de cada 10 trabajadores son asalariados privados, siendo muy bajo el porcentaje de asalariados públicos (10 por ciento) y cuentapropistas (16 por ciento), sin observarse diferencias importantes por género. Además, se destaca la baja incidencia que tienen actualmente los programas sociales de empleo juvenil en este segmento de edad, que apenas llegan a cubrir el 0,4 por ciento de los trabajadores de entre 18 y 29 años.

Otra diferencia entre las mujeres y los varones jóvenes es la carga horaria laboral, ya que ellas registran semanas laborales promedio de 33 horas y los varones de 38 horas. Estas diferencias en la cantidad de horas trabajadas generan que los niveles de subempleo (deseo de trabajar más horas) sean mayores entre las mujeres que entre los varones jóvenes, particularmente en las localidades pequeñas del interior del país y entre las personas de bajo nivel educativo.

Otro aspecto que muestra la mayor vulnerabilidad de las personas jóvenes en el mercado de trabajo es su mayor tasa de informalidad: en 2019, el 28 por ciento de quienes tenían entre 18 y 29 años no aportaban a la seguridad social, 4 puntos porcentuales por encima de la media nacional para el total de trabajadores. A nivel global, la informalidad afecta más a los varones que a las mujeres jóvenes, dado que en promedio los varones jóvenes ocupados tienen menor nivel educativo que las mujeres. Pero entre las mujeres ocupadas de nivel educativo medio y bajo, el porcentaje de no aporte a la seguridad social es mayor al de los varones, llegando a

alcanzar el 55 por ciento entre las mujeres jóvenes que no culminaron la educación media básica.

► **Tabla 8**

Indicadores de calidad laboral según sexo, nivel educativo y región. 2019

	% de trabajadores informales		% de subempleados*		Ingresos laborales/hora**	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Total adultos	23 %	25 %	10 %	9 %	205	218
Jóvenes 18 a 29 años	26 %	30 %	15 %	14 %	156	152
18-29 años de nivel educ. bajo	55 %	49 %	26 %	21 %	100	121
18-29 años de nivel educ. medio	34 %	30 %	16 %	14 %	132	134
18-29 años de nivel educ. alto	12 %	13 %	11 %	7 %	186	200
18-29 años de Montevideo	16 %	21 %	12 %	11 %	178	179
18-29 años loc. del interior +5 000 hab.	32 %	36 %	17 %	16 %	140	136
18-29 años loc. int. -5 000 hab. y rural	41 %	37 %	18 %	13 %	130	126

* Subempleo: es la situación de las personas ocupadas que, trabajando menos de 40 horas por semana, manifiestan el deseo de trabajar más horas y están disponibles para hacerlo, pero no encuentran horas vacantes en el mercado. ** Ingresos medidos en pesos corrientes de 2019.

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ECH-2019.

Durante 2020, la pandemia parece haber reducido los niveles de informalidad en todos los segmentos de ocupados, destacándose una reducción de 4 puntos en las mujeres jóvenes y 1 punto en los varones jóvenes. Pero esta aparente buena noticia esconde el hecho de que durante ese año la mayor pérdida de empleos se dio en los segmentos más vulnerables, como los trabajadores informales, mientras que los trabajadores formales pudieron sostener en mayor medida el vínculo laboral en las nuevas condiciones impuestas por la pandemia. La informalidad es uno de

los principales indicadores para analizar la calidad laboral, ya que se asocia con un amplio conjunto de condiciones y prácticas laborales precarias. Además, dado que el sistema de seguridad en Uruguay está estrechamente asociado a la formalidad del empleo, esta situación tiene consecuencias que van mucho más allá del ámbito estrictamente laboral.

Por último, se destaca que los ingresos laborales de las personas de 18 a 29 años son sensiblemente más bajos que los del resto de los trabajadores, pero no se observan diferencias en los ingresos promedios de las mujeres y los varones de este tramo de edad. Los datos globales por género entre las personas jóvenes esconden las brechas salariales existentes, ya que en promedio las mujeres ocupadas tienen mayor nivel de escolarización que los varones ocupados. Como se puede ver en la tabla 8, al mismo nivel de formación las mujeres tienen niveles de ingresos por hora menores que los varones, particularmente en los segmentos de nivel educativo bajo y alto.

En definitiva, si bien las mujeres logran mayor escolarización, los niveles de empleo y de ingresos de las mujeres jóvenes siguen siendo menores que los de los varones a igual nivel educativo.

Bienestar emocional y satisfacción laboral

En este apartado se busca rescatar las valoraciones subjetivas de las trabajadoras y los trabajadores respecto a su lugar de trabajo mediante el análisis de la satisfacción laboral y del índice de bienestar emocional, construido a partir de un conjunto de indicadores relevados en el Monitor Trabajo de Equipos Consultores.

Una forma de aproximarse a la estimación de la calidad de vida de una sociedad es mediante el bienestar experimentado por sus habitantes. Las experiencias personales, en particular las experiencias emocionales, sobre el conjunto de las condiciones de vida constituyen evidencias del bienestar.

En Uruguay, durante el año 2020, la configuración emocional de la población mostró una modificación relevante respecto a la registrada desde 2019. Se constataron mayores niveles de infelicidad, menor disfrute de la vida y profundización de las experiencias de soledad, tristeza y depresión, lo cual parece haber sido una de las consecuencias de la pandemia por la COVID-19 en Uruguay (Bericat y Acosta 2020).

Asimismo, los estudios realizados en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19 muestran un efecto más negativo sobre las mujeres. Esto se debió a que, justamente por el tipo de vínculo preexistente con el mercado de trabajo (inserción en sectores de actividad fuertemente golpeados por la pandemia como el comercio y el turismo, informalidad, cantidad de horas trabajadas, entre otras), se vieron particularmente afectadas frente al *shock* registrado al inicio de la pandemia en el país (Equipos Consultores 2020), al igual que las personas jóvenes (Instituto Cuesta Duarte y OIT 2021).

A esto se agrega como dificultad adicional que las responsabilidades de cuidado en el contexto de la COVID-19 frente al confinamiento voluntario y el cierre de los centros educativos recayeron principalmente sobre las mujeres (ONU Mujeres y UNICEF 2020).

El análisis del bienestar se realiza a partir del índice de bienestar emocional (Bericat 2014), que está basado en la medición de diez estados emocionales experimentados por los trabajadores en los últimos siete días. Las emociones que se toman como indicadores del bienestar son: soledad, tristeza, depresión, disfrute de vida, felicidad, optimismo, autoestima, tranquilidad, energía y descanso. Se agrupan en cuatro dimensiones señaladas por la teoría (Kemper 1978; Collins 2009; Bericat 2014; 2018): fortaleza de los individuos, control sobre los recursos, calidad de las interacciones y evaluación subjetiva sobre la situación objetiva de vida. El bienestar se relaciona con el balance que los individuos hacen del conjunto de sus interacciones sociales en estas cuatro dimensiones.

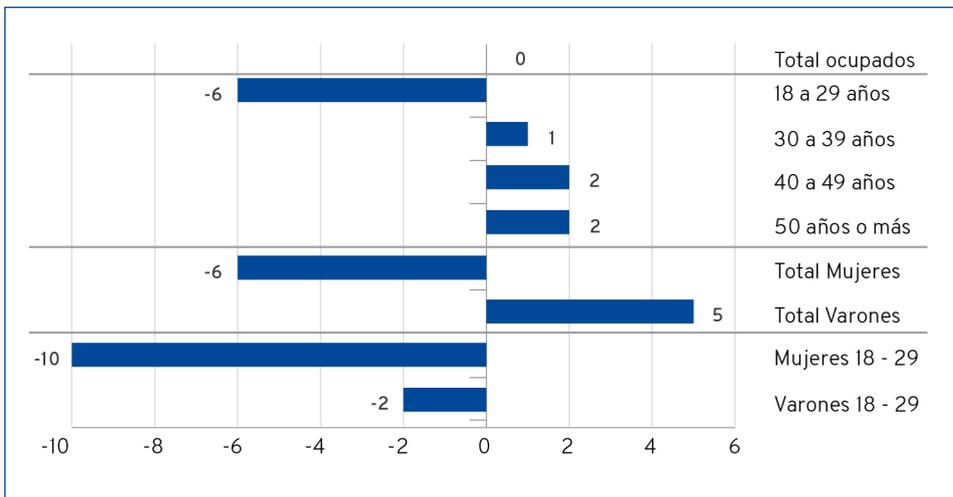
Basado en lo anterior, el modelo de medición del índice está constituido por dos ejes: situación-persona y vínculos-control. Por un lado, el bienestar de un individuo depende de la situación objetiva en la que se encuentre (situación), pero también de la fortaleza con que el sujeto afronte esa determinada situación (persona). Por otro lado, el bienestar depende de la relación que el individuo mantenga con su mundo social. En la medida que sus vínculos sociales sean sólidos, seguros y positivos (vínculos), y que pueda controlar el entorno de acuerdo con sus deseos y aspiraciones (control), su nivel de bienestar emocional mejorará (Bericat y Acosta 2020, 3).

El índice se construye mediante el análisis de factor común a partir de los diez estados emocionales medidos (definiendo la extracción de cuatro factores), y se calculan las puntuaciones factoriales para cada trabajador. De esta manera, los trabajadores con valores por encima de 0 presentan una estructura emocional

mejor al promedio de todos los trabajadores, mientras que los valores negativos marcan una estructura emocional más débil que el promedio. La comparación de las puntuaciones promedio del índice en diferentes grupos de trabajadores permite diferenciar entre aquellos segmentos con mayor bienestar emocional de aquellos con menor bienestar emocional, tal como se observa en el siguiente gráfico.

► Gráfico 9

Índice de bienestar emocional: puntuaciones promedio de segmentos de trabajadores seleccionados. 2020-2021



Fuente: Monitor Trabajo de Equipos Consultores, modalidad en línea, bases acumuladas entre 2020 y 2021 (5 343 casos totales).

Los datos del índice de bienestar emocional muestran que en Uruguay los trabajadores jóvenes y las mujeres presentan menor bienestar emocional en comparación con el total de ocupados. En el caso de los trabajadores de entre 18 y 29 años (de ambos sexos), se observa que tienen una peor situación emocional en las dimensiones control, vínculos y persona, mientras que las mujeres presentan déficits significativos en las dimensiones vinculadas al control y a la fortaleza de vínculos.

Pero en este contexto, las mujeres jóvenes se destacan negativamente como el segmento de trabajadores con menores niveles promedio de bienestar emocional en relación con el conjunto de trabajadores, obteniendo valores negativos en todas las dimensiones del índice, excepto en la dimensión de situación social.

Otra forma de considerar esta realidad es mediante el análisis de algunos de los indicadores específicos que conforman el índice de bienestar emocional. En la tabla que se presenta a continuación se seleccionaron cuatro estados emocionales (dos negativos y dos positivos) que evidencian cuál es la situación de las mujeres jóvenes trabajadoras y se compara con el porcentaje de trabajadores que han sentido cada tipo de emoción de manera frecuente en la última semana. Las mujeres de 18 a 29 años registran niveles de tristeza y estrés significativamente más altos en comparación con el resto de los trabajadores y con los varones de su edad. Además, presentan niveles de tranquilidad o sensación de disfrute de la vida bastante más bajos que los varones y el promedio de los ocupados.

► **Tabla 9**

Porcentaje de trabajadores que han sentido cada tipo de emoción de manera frecuente en la última semana (emociones seleccionadas).
Total país. 2020-2021

	Total ocupados	Mujeres 18-29	Varones 18-29
Triste	19 %	24 %	18 %
Estresado	39 %	55 %	36 %
Tranquilo/relajado	41 %	28 %	40 %
Sensación de disfrutar de la vida	46 %	36 %	51 %

Fuente: Monitor Trabajo de Equipos Consultores, modalidad en línea, bases acumuladas entre 2020 y 2021 (5 343 casos totales, 406 casos de mujeres de 18-29 años y 306 casos de varones de 18-29 años).

Al compararlos con datos de otros países de América Latina, considerando el mismo periodo de tiempo y la misma edad, las mujeres uruguayas son las que presentan mayores declaraciones de tristeza y estrés. Lo mismo sucede con la tranquilidad y la sensación de disfrutar de la vida: son las mujeres uruguayas las que con menor frecuencia han experimentado estos estados.

► Tabla 10

Porcentaje de personas que han sentido cada tipo de emoción de manera frecuente en la última semana (emociones seleccionadas) por país. 2020

	Mujeres 18 a 29 años	Varones 18 a 29 años	Total adultos (*)
Tristeza			
Uruguay	24 %	18 %	19 %
México	9 %	6 %	13 %
Colombia	16 %	19 %	20 %
Estrés			
Uruguay	55 %	36 %	39 %
México	33 %	30 %	25 %
Colombia	52 %	34 %	38 %
Tranquilo/relajado			
Uruguay	28 %	40 %	41 %
México	46 %	61 %	57 %
Colombia	54 %	63 %	50 %
Disfrutar de la vida			
Uruguay	36 %	51 %	46 %
México	66 %	72 %	66 %
Colombia	58 %	79 %	61 %

* En el caso de Uruguay los datos corresponden a la población ocupada.

Fuente: Elaboración propia basada en el Monitor Trabajo 2020 y a microdatos de mediciones de cada país realizadas durante los meses de junio/julio de 2020 por Data OPM en México y por Inver en Colombia.

En definitiva, estos datos reafirman la importancia de conocer y problematizar la experiencia subjetiva de las mujeres jóvenes en relación con sus situaciones de vida y con el mundo del trabajo, pues estarían indicando –en función de las teorías sociológicas detrás del índice– problemas de calidad de vínculos, acceso y control de recursos e integración social al menos para una parte de las mujeres jóvenes. Esto las convierte en un segmento al que debe prestarse especial atención puesto que su bienestar emocional parece estar particularmente comprometido. En el siguiente apartado, se exponen elementos que surgen de las propias experiencias de las mujeres, que pueden ayudar a comprender los mecanismos sociales detrás de los valores alcanzados en este indicador.

La satisfacción laboral también es un indicador que resume de manera global un amplio conjunto de valoraciones subjetivas de las personas con su trabajo. En este contexto, la satisfacción laboral global de los trabajadores jóvenes relevada entre 2015 y 2019 no difiere de manera significativa del parámetro a nivel nacional para el total de trabajadores (80 por ciento vs. 79 por ciento). Este es un indicador que Equipos Consultores viene relevando de manera sistemática desde 2015 en su Monitor Trabajo y muestra una gran estabilidad a lo largo del tiempo y en los diferentes segmentos de ocupados.

En este contexto, las mujeres jóvenes tienen un nivel de satisfacción laboral similar al promedio de trabajadores del país y alcanza al 78 por ciento, pero levemente inferior al de los varones jóvenes (81 por ciento). Sin embargo, entre los trabajadores con menor nivel educativo se destacan diferencias importantes entre varones y mujeres: el 70 por ciento de las trabajadoras jóvenes de nivel educativo bajo se declara satisfecha o muy satisfecha con su trabajo, lo que implica un descenso de 8 puntos porcentuales respecto a la satisfacción laboral de los varones.

► Tabla 11

Satisfacción laboral de trabajadores jóvenes según sexo y nivel educativo (2015-2019). Total país

	Mujeres 18-29			Varones 18-29		
	Ciclo básico o menos	Bachillerato	Terciaria	Ciclo básico o menos	Bachillerato	Terciaria
Muy satisfecho	14 %	25 %	35 %	16 %	18 %	37 %
Satisfecho	55 %	55 %	51 %	63 %	63 %	50 %
Ni satisfecho ni insatisfecho	15 %	11 %	5 %	10 %	10 %	9 %
Insatisfecho	6 %	6 %	5 %	7 %	7 %	2 %
Muy insatisfecho	5 %	4 %	4 %	3 %	1 %	1 %
No sabe/No contesta	4 %	0 %	0 %	2 %	1 %	1 %
Cantidad de casos	159	157	136	243	147	115
% satisfechos	70 %	79 %	86 %	78 %	81 %	87 %

Fuente: Monitor Trabajo de Equipos Consultores, modalidad telefónica, bases acumuladas entre 2015 y 2019 (8 116 casos totales).

El teletrabajo como modalidad existente en el segmento y que se expande en el contexto de la COVID-19

Uno de los cambios significativos que registró el mundo del trabajo durante la crisis generada por la COVID-19 fue la instalación del teletrabajo como modalidad laboral.

Mediante el Decreto N° 93/2020, declaratorio de la emergencia sanitaria nacional, se exhortó a que las empresas implementaran el teletrabajo en todos aquellos puestos en los que fuera factible adaptarse a esa modalidad, con el fin de reducir la posibilidad de contagio entre los trabajadores y, de esta forma, de la población en general. Al mismo tiempo, buscó dar cumplimiento a la obligación de todo empleador de velar por la salud, seguridad e higiene de sus trabajadores. El hecho de que el teletrabajo surgiera como respuesta de política sanitaria no es menor, puesto que la modalidad no estaba prevista legalmente en Uruguay ⁴, por lo que no existía experiencia consolidada en esta práctica ni en términos organizacionales ni individuales.

Analizar el indicador de teletrabajo en el segmento es interesante porque también muestra la heterogeneidad en la trayectoria de las mujeres, ya señalada más arriba. Quienes pudieron teletrabajar fueron aquellos y aquellas que se encontraban en mejor situación en el mundo del trabajo. La investigación realizada en el país en contexto pandémico muestra que se trató, en su mayoría, de trabajadores formales, de niveles educativos altos, ocupados en sectores profesionales, científicos y técnicos, sector financiero y educativo, predominantemente (Acosta 2020), y la incorporación a esa modalidad fue casi inmediata.

Uno de los segmentos que se vio alcanzado de manera diferencial por el teletrabajo fue el de las mujeres jóvenes, puesto que, tal como se ha visto, buena parte de ellas tiene un nivel educativo alto y se desempeña en los sectores en los que el teletrabajo se configuró como posibilidad. Un 18 por ciento de las mujeres de entre 18 y 29 años declaran teletrabajar como consecuencia de la COVID-19, frente a un 14 por ciento de varones de la misma edad y a un porcentaje similar de ocupados. Si a este porcentaje se agrega el de las mujeres de esas edades que dicen encontrarse en situación de teletrabajo antes de la COVID-19, el porcentaje

4. Semanas después se presentó en el Parlamento un proyecto de ley sobre teletrabajo para el sector privado que fue finalmente aprobado en el mes de agosto de 2021 con el número 19.978.

de teletrabajadoras alcanza casi al 30 por ciento, y con este valor se convierte en el segmento que más teletrabajadores registró en el país durante la emergencia sanitaria.

La presencia de esta modalidad en las mujeres, que a veces es señalada como ventaja por algunos autores dado que se sostiene que permite el acceso al trabajo, en realidad no hace más que complejizar la situación a la cual se ven expuestas en el mundo del trabajo. El teletrabajo plantea grandes desafíos para quienes se desempeñan bajo esa modalidad. Si bien es cierto que en el contexto de la COVID-19 permitió el mantenimiento de ciertos servicios e incluso puestos de trabajo, no es menos cierto que presenta algunas desventajas que son bien significativas, como, por ejemplo, las dificultades para la desconexión digital, la extensión de la jornada de trabajo, la pérdida de contacto social presencial fuera del ámbito doméstico, entre otros aspectos. En este sentido, la evidencia señala que el balance vida privada-laboral no siempre es satisfactorio, ya que en términos generales los teletrabajadores tienden a dedicar más horas semanales a su empleo que quienes lo realizan en las sedes de la empresa, haciendo a veces más compleja la separación entre el empleo y la vida personal (Eurofound & ILO 2017).

Además, también debe repararse en que el 10 por ciento de las mujeres de entre 18 y 29 años ya teletrabajaba antes de la emergencia por la COVID-19, porcentaje que alcanza al 5 por ciento del total de ocupados. Este dato no deja de ser relevante en la medida que parece ser uno de los segmentos en los que este fenómeno se presenta con mayor intensidad. Posiblemente sea una muestra de la implementación de estrategias por parte de las mujeres frente a la adversidad en el mundo laboral y las condiciones en las que esto sucede, dado que el teletrabajo que ya existía en el país era muy distinto al que pasó a generarse a partir de la COVID-19: se trataba de una modalidad sostenida en un tipo de actividad asociada a tareas manuales creativas, cuentapropistas, trabajadores informales y sin un perfil educativo claro (Acosta 2021).

► **Tabla 12**

Porcentaje de personas que teletrabajan de manera remota según sexo y edad. Total país. 2020-2021

	Total ocupados	Mujeres 18-29	Varones 18-29
Sí, como consecuencia del coronavirus	13 %	18 %	14 %
Sí, ya trabajaba antes en esta modalidad (no por el coronavirus)	5 %	10 %	3 %
No	82 %	72 %	83 %
Total	5 343	406	306

Fuente: Monitor Trabajo de Equipos Consultores, modalidad en línea, bases acumuladas entre 2020 y 2021 (5 343 casos totales).

► 2. Las definiciones de las mujeres sobre su situación

En este apartado se presentan los resultados obtenidos a partir del análisis de los datos generados mediante la técnica de grupos de discusión. La intersubjetividad es una pieza clave en tanto técnica de investigación con un tipo de abordaje de la realidad que entiende que el mundo social está construido de símbolos y significados. La realidad social, en este caso la situación de las mujeres y su vínculo con el mundo del trabajo, con el sistema educativo, con sus familias y con ellas mismas, es el resultado de significados compartidos de manera intersubjetiva que orientan las acciones. Los grupos de discusión permitieron la emergencia de estos significados y definiciones de la situación. A continuación se exponen tal como fueron presentados por las mujeres participantes en los grupos, interpretados y categorizados por las investigadoras⁵, y no como una medida cuantitativa de sus características o conducta (Salgado 2007).

Se realizaron ocho grupos de discusión entre mujeres jóvenes de Montevideo y área metropolitana y del interior del país. Los criterios que se utilizaron para segmentar los grupos fueron la edad de las mujeres jóvenes, su situación laboral y el nivel educativo, tal como aparece en la siguiente tabla.

► Tabla 13

Esquema de grupos de discusión realizados

Grupo	Edad	Situación	Nivel educativo
1	18 a 24	Trabaja	Bajo (hasta tercero de secundaria)
2	18 a 24	Trabaja	Alto (secundaria completa y más)
3	18 a 24	No trabaja	Bajo (hasta tercero de secundaria)
4	18 a 24	No trabaja	Alto (secundaria completa y más)
5	25 a 29	Trabaja	Bajo (hasta tercero de secundaria)
6	25 a 29	Trabaja	Alto (secundaria completa y más)

5. Se utilizan citas textuales de manera de poder ejemplificar los conceptos (categorías analíticas) que se presentan.

7	25 a 29	No trabaja	Bajo (hasta tercero de secundaria)
8	25 a 29	Trabaja	Exclusivamente terciaria completa/posgrado

Todos los grupos, a excepción del último, estuvieron integrados por mujeres de Montevideo y del interior del país. El grupo de terciaria completa y/o posgrado fue realizado solo entre mujeres de Montevideo y área metropolitana. Importa señalar que se contó con una participación muy alta y activa de parte de las mujeres convocadas. Los grupos estuvieron integrados por un promedio de diez mujeres.

Se llevaron adelante mediante la utilización de una pauta de conducción diseñada por Equipos Consultores, discutida y aprobada por la OIT Cono Sur y el equipo asesor integrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y ONU Mujeres. Fueron conducidos por una moderadora experta, con experiencia en el manejo de la técnica y en la realización de estudios sobre temáticas afines a la evaluada. Fueron grabados, previa autorización de las participantes, y luego transcritos para su análisis ⁶.

La realización de los grupos fue en formato virtual, vía zoom, lo que permitió la participación de mujeres localizadas en distintas partes del país. Se realizaron entre los días 25 de octubre y 1º de noviembre de 2021.

Características del vínculo de las mujeres jóvenes con el mundo del trabajo

La relación que establecen las mujeres jóvenes con el mundo del trabajo adquiere significación según un conjunto de dimensiones que la estructuran subjetivamente, con consecuencias relevantes tanto para el ingreso al mundo del trabajo como para el sostenimiento en este. En el establecimiento de esta relación pueden apreciarse diferencias según el nivel educativo de las mujeres.

6. Durante todo el proceso de investigación se tuvieron presentes y revisaron los criterios de calidad planteados por Salgado (2007) relacionados con el trabajo de acuerdo con transcripciones textuales, el énfasis en el registro y la documentación de las decisiones en todos los procesos de la investigación, el registro y la sistematización de metadatos en el campo. Asimismo, se trabajó con base en un detalle de la estrategia metodológica, puntos de partida y fuentes de datos para seleccionar a las participantes en los grupos, a un detalle de composición de la muestra y criterios de inclusión/exclusión, así como la triangulación de las diferentes perspectivas entre investigadoras a medida que se desarrollaba el campo e intercambio con los otros analistas participantes en los otros componentes de la investigación.

Las dimensiones que estructuran la relación tienen que ver con cuáles son las prioridades establecidas por las mujeres en sus vidas y el papel que adquiere el trabajo en ellas, lo cual, a su vez, se vincula a la motivación para ingresar al mundo del trabajo. El rol de la familia, de la experiencia laboral en sus trayectorias y la autopercepción como trabajadoras también aparecen como determinantes, conjuntamente con la evaluación que realizan según sus condiciones de trabajo, la integración del trabajo a sus dinámicas familiares, la valoración de la formación, la integración de la mirada del mundo adulto, así como el valor otorgado a la autonomía y la independencia económica.

Existe una lógica social en cada segmento de mujeres según la cual se articulan estas dimensiones, a partir de la cual pueden identificarse básicamente dos tipos de relaciones (Méda 1998). Una relación predominantemente instrumental en la que impera una vinculación asociada al trabajo como un medio para la satisfacción de necesidades –en particular el bienestar familiar– y una relación predominantemente expresiva en la que la experiencia de trabajo se identifica con el logro de la autorrealización y el desarrollo personal, más allá de la satisfacción de necesidades. La experiencia de trabajo da posibilidades de transformación. Todas las jóvenes se enfrentan con varias limitantes y estereotipos de género –más allá de su nivel educativo– y distintas resistencias provenientes del mundo adulto, pero las jóvenes de nivel educativo alto disponen de recursos (formación, sostén familiar, entre otros) que les permiten transmutar las experiencias negativas y vivenciarse como una generación de ruptura con estas limitantes, esencialmente esto también redundará en una experiencia transformadora.

En este sentido, uno de los elementos más destacados y manifiestos por las mujeres jóvenes de bajo nivel educativo (NE) se relaciona con el sentido atribuido al ingreso al mundo laboral, asociado fuertemente a la necesidad de tener un ingreso económico para poder solventar los gastos familiares, viéndose postergada la realización o el desarrollo personal.

«Lo laboral fue complicado porque vivo en una localidad muy pequeña de Artigas, entonces la salida laboral es muy escasa y sobrevivíamos de mi papá, que también trabaja como carpintero. **Este año como que se pudo volver un poco más a la normalidad y salió la plantación de limones, pude ingresar y tener un ingreso líquido por mes para poder ayudar a mi familia**» (25-29 años/NE bajo/trabaja).

Se ubica a la familia/los hijos en un primer plano de prioridad por sobre ellas, quedando un conjunto de dimensiones relevantes como estudiar, actividades

personales, estética, entre otras, en un segundo plano. Por el contrario, en las mujeres jóvenes de nivel educativo alto se prioriza el estudio dejando a un lado o prorrogando la maternidad. El tiempo del desarrollo personal y «resolverse la vida antes» (de formar una familia) es un valor para este segmento.

Asimismo, en las mujeres de nivel educativo bajo y con más énfasis en el segmento de 25 a 29 años, se observa como motivación para acceder y sostenerse en el mercado laboral la búsqueda de la independencia económica. El trabajo es una necesidad. Luego de que las mujeres acceden a la posibilidad de solventar sus gastos, resulta difícil renunciar a ello y «depender» económicamente de otra persona.

«**Si no tenés trabajo, quedás atada...**, es muy importante tener trabajo sobre todo para la mujer» (25-29 años/NE bajo/no trabaja).

«**Es lo que tiene la dependencia**, si bien estamos de mutuo acuerdo con mi esposo en que me quedo cuidando a los nenes, **el pedir permiso para gastar... hace un montón que no voy a una peluquería, por ejemplo**» (25-29 años/ NE bajo/no trabaja).

En las mujeres jóvenes de nivel educativo alto se aprecia esta idea, pero con un énfasis en la independencia económica del hogar de origen o de la pareja, sin estar presentes las vivencias basadas en la necesidad que experimenta el segmento con menores niveles educativos.

«Está claro que **si buscás trabajo buscás estabilidad económica, a raíz del sueldo manejas tu vida**, porque no te podés mover, quieras lo que quieras por X motivo lo necesitás, la independencia de hacer lo que quiera cuando quiera y tener su independencia, o capaz tener proyectos y necesitar un medio económico para hacerlo» (25-29 años/NE terciaria completa/trabaja).

Otra de dimensión significativa en términos de condicionamiento en las mujeres de menor nivel educativo se relaciona con los bajos niveles de capacitación, debido a las dificultades para el sostenimiento de la formación ante la realidad que viven y las prioridades que se establecen. Esta realidad tiende a posicionarlas en un lugar donde las posibilidades de acceso son limitadas y sus aspiraciones se construyen en relación con esa percepción. Se genera un círculo vicioso en la medida que la no capacitación redunde en la pérdida de empleabilidad y, junto con esto, la limitación propia y del entorno. Las primeras experiencias laborales sostenidas en bajos niveles de capacitación las lleva a aceptar trabajos con malas condiciones

para obtener experiencia. También emergen referencias a exigencias diferenciales respecto a los varones que recaen en una mayor necesidad de capacitación.

«Caés en trabajos que no están buenos por la necesidad, pero al mismo tiempo necesitás crecer, estudiar, porque si te quedás siempre en esos trabajos que conseguiste por necesidad que no están buenos y no te gustan... está bueno conseguir un trabajo que te guste, pero lleva un estudio previo y a veces priorizando la necesidad terminás recayendo en trabajos que no te gustan o que no están buenos porque el estudio que tenés abre esas puertas nomás» (18-24 años/NE bajo/trabaja).

En relación con este tema, en las mujeres de nivel educativo bajo se aprecia un sentimiento de renuncia personal en varias esferas de su vida y específicamente en relación con el trabajo. Se observa la renuncia a la búsqueda de un trabajo gratificante, porque se vive la necesidad de sostener cualquier trabajo por el ingreso económico. Asimismo, y como se mencionó, esto genera aspiraciones muy bajas respecto a sus posibilidades presentes y futuras. Si bien se asientan en la creencia que para progresar es importante formarse, no se visualizan desarrollándose más allá de lo que hoy identifican como posible para ellas. No divisan posibilidades reales de formación que les permitan plantearse otro escenario futuro, dado que, asociado a ello, estaría el hecho de posicionar en un plano secundario al trabajo, lo cual no está en cuestionamiento. La propia dinámica en la que se encuentran les genera una limitante o barrera estructural para poder producir otras expectativas de desarrollo. Esta desvalorización debilita las posibilidades de la construcción de un «yo trabajadora».

«En mi caso, antes de ser madre iba buscando lo que me gustara. Ahora, en este momento, hace un año que estoy trabajando y me gustaría seguirlo manteniendo porque dependo más de esa plata» (18-24 años/NE bajo/trabaja).

«Siempre digo ‘después termino de estudiar’, y ya pasaron cuatro años. Por el tiempo, si estudio y trabajo no veo a mi hijo...» (25-29 años/NE bajo/trabaja).

Esta realidad se ve acentuada por el escaso acceso a redes de contención. Hay un sentimiento de desamparo manifiesto frente al mundo adulto que las conceptualiza bajo una mirada cargada de preconceptos y creencias que las desfavorecen. Se perciben «solas» frente a estas situaciones, que resuelven con los escasos recursos que poseen.

«Estamos muy sobrecargadas por la sociedad. Tu madre, tu tía siempre tienen algo que decir, el tema de cuidar a los niños, **‘vos lo pariste y estás esclavizada’, ¡no!** Lo único que hice solo yo fue darle de comer porque tomó solo teta, pero después bañarla, cambiarla, cocinarle, llevarla a la escuela son tareas de los dos, porque **ambos somos padres**» (25-29 años/NE bajo/trabaja).

Otro aspecto destacado en este segmento es la vivencia que genera la responsabilidad por las tareas de cuidado. En general esto recae sobre ellas, sumado a las tareas del hogar y en todo ello la administración del tiempo propio y familiar, quedando en un último plano de prioridad sus intereses personales.

«Tengo mi pareja, pero siento que recae todo sobre la mamá principalmente y no tanto en la ayuda del papá. **La mamá es la que resuelve todo, si tiene que trabajar o limpiar la casa, mantener la casa, lo tiene que hacer, es como que la sociedad dice que tiene que ser la mamá**» (25-29 años/NE bajo/no trabaja).

«Le cuento a mis amigas que **termino el día estresada**, tengo que arreglármelas sola con mi hijo, salir a trabajar, llevarlo a la escuela, al fútbol, limpiar, cocinar...» (25-29 años/NE bajo/trabaja).

En el interior del país se identifican estos temas con intensidad. A nivel social, familiar y laboral hay creencias más estructuradas y rígidas sobre «la mujer joven y la salida al mundo del trabajo», su autonomía e independencia, que limitan aún más las posibilidades.

Por el contrario, las mujeres de nivel educativo alto disponen de apoyo familiar (económico y afectivo), que les permite la dedicación de tiempo y recursos para sí mismas. Poseen confianza en sus capacidades y posibilidades, que se refuerzan por las habilidades que desarrollan y que obtienen a partir de su formación. Se posicionan fuertes frente a su realidad, constituyendo un «yo trabajadora», que también se fortalece mediante las distintas experiencias y que se enriquece a partir de los distintos espacios sociales en los que participan. En este sentido, el contar con el apoyo familiar es un diferencial en términos comparados con las mujeres de niveles educativos más bajos.

En la siguiente tabla se presenta de manera resumida las dimensiones y su significado según el nivel educativo de las mujeres.

► Tabla 14

Vínculo con el mundo del trabajo según dimensión y nivel educativo

Dimensiones	Mujeres jóvenes de nivel educativo bajo	Mujeres jóvenes de nivel educativo alto
Prioridades vitales definidas	<p>Prioridad al bienestar de su familia/hijos, asociado fundamentalmente al cuidado y/o al logro de una estabilidad económica para solventar los gastos del hogar.</p> <p>Ellas se posicionan en un plano secundario (sus intereses, deseos y aspiraciones).</p>	<p>Prioridad al estudio por sobre otras áreas de su vida.</p> <p>Decisión de postergar la maternidad y conformación de familia propia (para más de los 30 años).</p> <p>Desarrollo personal antes de formar su propia familia (estudiar más para lograr especializarse o estudiar otras cosas que les gusten, viajar, independizarse de su familia de origen, etc.), «tener la vida resuelta para poder formar una familia».</p>
El rol del trabajo en su vida. Motivación para el ingreso al mundo laboral	<p>Necesidad de trabajar.</p> <p>Motivación principal para ingresar al mercado laboral basada en la necesidad de un ingreso para solventar gastos del hogar (especialmente ante la presencia de hijos).</p>	<p>El trabajo como realización personal.</p> <p>Primero se plantean como objetivo el logro de un título profesional y luego conseguir un trabajo que les guste.</p> <p>Mientras se forman, la motivación para el trabajo se relaciona con la independencia económica para gastos personales.</p> <p>Cuentan con más herramientas para poder acceder a trabajos mejor calificados y con posibilidad de desarrollarse y crecer.</p>

<p>El rol de la familia</p>	<p>No se encuentra en la familia el sostén, el apoyo o la contención para poder desarrollarse en diferentes áreas. En muchos casos resultan ser ellas los pilares familiares.</p>	<p>Apoyo familiar (económico-afectivo) que habilita el poder dedicarse a ellas mismas y su desarrollo personal.</p>
<p>Valor de la experiencia laboral</p>	<p>Necesidad de lograr una experiencia laboral para acceder a trabajos con «mejores condiciones».</p>	<p>El trabajo como espacio de transformación y construcción personal.</p>
<p>Autopercepción</p>	<p>Desvalorización respecto a sus posibilidades/aspiraciones bajas (basada en el bajo nivel formativo). La búsqueda se orienta a trabajos poco calificados: «Sinceramente lo único que busqué fue en empresas de limpieza: al tener segundo de liceo nomás, busqué ahí» (18-24 años/NE bajo/trabaja). Un «yo trabajadora» debilitado, casi inexistente.</p> <p>En el interior del país se observa con más énfasis esta percepción. Ven menores posibilidades de acceso y desarrollo.</p>	<p>Confianza en sus capacidades, posibilidades. Formación que genera seguridades y una postura fuerte, que las posiciona en un lugar de empoderamiento frente al mundo del trabajo. «Yo trabajadora» fuerte.</p>
<p>Condiciones laborales</p>	<p>Expuestas a malas condiciones laborales (informalidad, subempleo, remuneración deficiente, destrato, situaciones de abuso, etc.).</p> <p>Esta dimensión se observa con más énfasis en el interior del país.</p>	<p>Acceso a mejores condiciones laborales. En los primeros años pueden acceder a trabajos con menores condiciones, pero también pueden decidir permanecer o no.</p>

Integración del trabajo a la dinámica familiar	Adquiere relevancia la necesidad de organizar/compatibilizar el trabajo y la familia . Resulta uno de los temas más acuciantes para estos segmentos (énfasis en mujeres con hijos). Se antepone la familia.	No se generan fuertes tensiones en la integración del trabajo a la dinámica familiar. Cuentan con recursos, ayuda y apoyo familiar.
Percepción y valor de la formación	Valoración de la formación como vía de acceso a mejores oportunidades, pero no logran hacerlo viable, dada la prioridad/necesidad del ingreso económico y cuidados . Los estudios quedan relegados a un plano secundario, asociados a la posibilidad de compatibilizar trabajo-estudio-familia.	La formación es condición esencial para el logro de una trayectoria laboral . Se plantea como objetivo el deseo de superación y desarrollo profesional .
La mirada del «otro»/«mundo adulto»	Enfrentan creencias negativas/mirada del mundo adulto (miembros de su familia, empleadores, compañeros de trabajo, clientes) basadas en preconceptos sobre el segmento (poco capacitadas, irresponsables, diversión, etc.): «Mi suegra me cuida a mi hija cuando voy a trabajar y dice: «Esta pendeja que está para lo joda, y yo cuidándole a la hija» (18-24 años/NE bajo/trabaja). Las creencias las limitan.	Identifican la presencia de creencias sobre la juventud en el mundo adulto, pero se perciben como generación que va «rompiendo con las creencias establecidas» y revirtiéndolas a través de su experiencia, desarrollo y desempeño.
Valor de la autonomía/independencia económica	Búsqueda de autonomía, independencia económica de familia de origen o pareja. Esta dimensión se observa más presente en mayores de 25 años.	Se valora fuertemente la autonomía e independencia de la familia de origen y/o pareja. A pesar de ello, la formación es prioridad, por tanto, sostienen el apoyo económico familiar con el objetivo de avanzar en la formación.

Fuente: Elaboración propia.

Las dificultades para acceder al mundo del trabajo

A partir de lo anterior pueden identificarse las dificultades que tienen las mujeres jóvenes para acceder al mundo del trabajo, que pueden sintetizarse en los siguientes aspectos:

- Carencia de los requisitos solicitados en la oferta laboral (edad, experiencia, formación).
- Falta de experiencia laboral con respecto a los requisitos para el ingreso. Lógicamente, esta percepción está más acentuada en el segmento más joven (18 a 24 años).
- Escasas oportunidades para acceder a trabajos calificados por la falta de formación y trayectoria laboral.

«Yo, sinceramente, **busqué trabajo solo en empresas de limpieza** por tener segundo de liceo y así fue, el mismo día que salí a buscar... encontré, fue en lo único donde me llamaron» (18-24 años/NE bajo/trabaja).

- La carencia en formación y su vínculo con el acceso y sostenimiento laboral se acentúa en el interior del país, donde se perciben mayores dificultades al acceso a trabajos calificados.
- Actualmente visualizan posibilidades en trabajos poco calificados y con malas condiciones: subempleo, horarios extensos, expuestas a situaciones de abuso y destrato por parte de jefaturas/clientes, informalidad, remuneración deficiente, entre otras. En este sentido, también se reconocen vulnerables frente a esto, lo cual les genera una fuerte carga emocional.

«**Yo lo pienso mucho eso de conseguir un trabajo** y que me llegue a pasar algo, tener el miedo de que haya gente mala y que te puedan hacer daño»; «Lo toman como que somos tan chicas y no tenemos experiencia, la mayoría se creen superiores a nosotras y creen que nos pueden mandar o decir cosas que no están bien» (18-24 años/NE bajo/no trabajan).

Por tanto, las barreras al acceso a trabajos decentes surgen asociadas a la posibilidad de crecer y desarrollarse.

- Dificultades en la integración del trabajo con la dinámica familiar y los cuidados. Incluso cuando pueden disponer de una red de cuidado, por ejemplo, posibilidades de acceso a centros de atención a la primera infancia, el trabajo de articulación de llevar al niño o la niña recae sobre ellas.
- Autopercepción desvalorizada, reforzada por las creencias percibidas en el mundo adulto hacia ellas como mujeres jóvenes. Esto se potencia con la permanente evaluación de la que son objeto, lo cual se convierte en una exigencia que también es permanente. Incluso llegan a generarse situaciones de cierta «competencia» con las otras mujeres frente a esta exigencia.
- Las presiones por temas estéticos, de imagen, presentación, habilidades sociales, oratoria, etc., les provocan temores asociados a la percepción de la mirada exigente del mercado de trabajo.

«Desestimula mucho, porque en mi caso nunca pude conseguir trabajo en ventas. Siempre me decían que **no daba con el perfil por tener un peso un poco mayor al normal**, por ejemplo» (25-29 años/NE bajo/no trabaja).

«Conseguí zafra en un súper, a las mujeres **nos obligaban a maquillarnos**, el requisito era que estuvieras maquillada en las cajas, que los clientes te vieran así» (25-29 años/NE bajo/no trabaja).

- Los traslados son una preocupación para este segmento, no solo por el tiempo, sino también por el costo que generan, lo que impacta en el ingreso recibido.
- Percepción que posee el mundo adulto sobre el segmento joven relacionado a conceptos como «no capaces», «poco responsables», «débiles», «que sus intereses son la diversión, las salidas, y no el trabajo...». «Para los adultos una mujer joven no es responsable, sale de joda» (18-24 años/NE bajo/trabaja). Esto resulta una fuerte limitante con la que tienen que convivir. A ello se suma la preocupación por su condición de madres y la percepción que consideran presenta el mundo adulto y del trabajo sobre ello, estimada como un obstáculo por los empleadores.

Sostenerse en el mundo del trabajo

Sostenerse en el mundo del trabajo presenta desafíos relevantes en los diferentes segmentos estudiados. En primera instancia, se considera fundamental la adquisición de experiencia para la continuidad o posible búsqueda de otra fuente laboral. Esto genera la permanencia en un empleo más allá de las condiciones o la satisfacción con el trabajo realizado. En una segunda instancia, y como se ha visto, en todos los segmentos de mujeres jóvenes analizados se identifica la premisa que para sostenerse, crecer y avanzar en el mundo del trabajo es necesaria la formación. En relación con el sostenimiento, también se observan diferencias en los segmentos de jóvenes analizados.

Las dificultades de sostenimiento de las mujeres jóvenes de nivel educativo bajo están asociadas a las siguientes cuestiones:

- El desempeño en el trabajo: es considerado uno de los factores claves para sostenerse. En este sentido, sienten el «peso» de la mirada y la evaluación permanente del empleador, clientes, compañeros, más que a otros segmentos, vinculado a los preconceptos existentes respecto a ellas como mujeres jóvenes. Experimentan «presión» de forma permanente por satisfacer las expectativas del empleador y el cliente, lo cual redundando en una experiencia estresante y no siempre satisfactoria.

«Trabajo en la peluquería, es difícil combinar la expectativa de la dueña y de la clienta. **Al principio cada clienta que entraba me dejaba el corazón en la boca, ahora después de tres años la gente te tiene una confianza que no sé de dónde la saqué**» (18-24 años/NE bajo/trabaja).

- Las dificultades que enfrentan para poder formarse/capacitarse y crecer, progresar y desarrollarse en un área y que esto sea considerado un recurso valioso para la organización o empresa.
- El trato del empleador o el mal ambiente de trabajo. Si bien existe el convencimiento de que tienen que tolerarlo por la necesidad del ingreso, opera como factor que, lógicamente, genera el abandono.

«Si las compañeras te la hacen difícil, he visto casos que terminan renunciando porque la encargada te hace la guerra y terminas renunciando» (18-24 años/NE bajo/trabaja).

- Los requerimientos familiares también pueden resultar incompatibles con las exigencias del trabajo. El hecho de responder y ocuparse mayormente de las necesidades de sus hijos es un fuerte determinante que genera tensiones en relación con la estructura de la fuente laboral, puesto que en general no cuentan con redes de contención para resolver temas familiares, como el cuidado y la atención de las necesidades de sus hijos.
- Las propias características de los trabajos a los que acceden (zafrales, de temporada, etc.) y la percepción de prioridad al personal con más experiencia o tiempo en el puesto de trabajo.

Estas vivencias evidencian la configuración de experiencias de hostilidad en distintos niveles, ya sea por su apariencia estética o por el cuestionamiento moral cuando se las tilda de irresponsables o desinteresadas, lo cual requiere mucha fortaleza (y necesidad) para sostenerse. Sin embargo, justamente debido a todo lo mencionado, se trata de mujeres cuyo reconocimiento se ve disminuido a nivel social. Esta falta de reconocimiento, junto con el peso del ámbito familiar y doméstico, les mutila las posibilidades de desarrollo de habilidades que permitan sobreponerse a esta hostilidad y construir una identidad también como mujeres trabajadoras. Esta situación de relacionamiento entre los actores del mundo del trabajo y las mujeres termina siendo muy desestimulante para ellas.

En los segmentos de edades mayores a 25 años, se manifiesta la dificultad de dejar el trabajo y enfrentar la posibilidad de no tener ingresos, sea para buscar otro trabajo o para formarse. Luego de haber logrado cierta independencia económica, resulta muy difícil la decisión de resignarla puesto que supone la pérdida de autonomía, en primer lugar, para gastos y, en segundo lugar, por lo que representa en términos simbólicos.

«Tenés un trabajo de muchos años, conseguís un salario mejor, ¿te arriesgás a dejar ese trabajo? Intentás trabajar en el lugar nuevo y tenés miedo de que te echen, que no te vaya a funcionar, te da dudas dejar o no el actual» (25-29 años/NE bajo/trabaja).

«**Nos empodera y nos dignifica tener tu propia plata, ya es otra cosa,** y no tener que estar esperando por los demás, pasa a ser prioridad el trabajo y los hijos» (25-29 años/NE bajo/trabaja).

Como se mencionó anteriormente y se aprecia en la tabla 14, para las mujeres jóvenes de nivel educativo alto, el ingreso y sostenimiento en el mundo laboral

están asociados fundamentalmente a adquirir experiencia y al logro de un ingreso que les permita solventar sus gastos personales (pero sin una necesidad de base). El vínculo con el trabajo se establece desde su capacidad de transformación. La posibilidad de crecer y formarse como persona también a partir de las experiencias laborales se constituye en un valor.

También es frecuente en este segmento la decisión de priorizar los estudios y dejar en un plano secundario el trabajo, hasta culminar una formación terciaria que les brinde herramientas para desenvolverse y crecer en el mercado laboral en el área elegida.

Asociado a lo anterior, en el caso de acceder voluntariamente a trabajos temporales o eventuales, de baja exigencia y calificación en los primeros tiempos, no siendo «el trabajo de sus vidas», lo aceptan pero con la decisión de no sostenerlo a largo plazo.

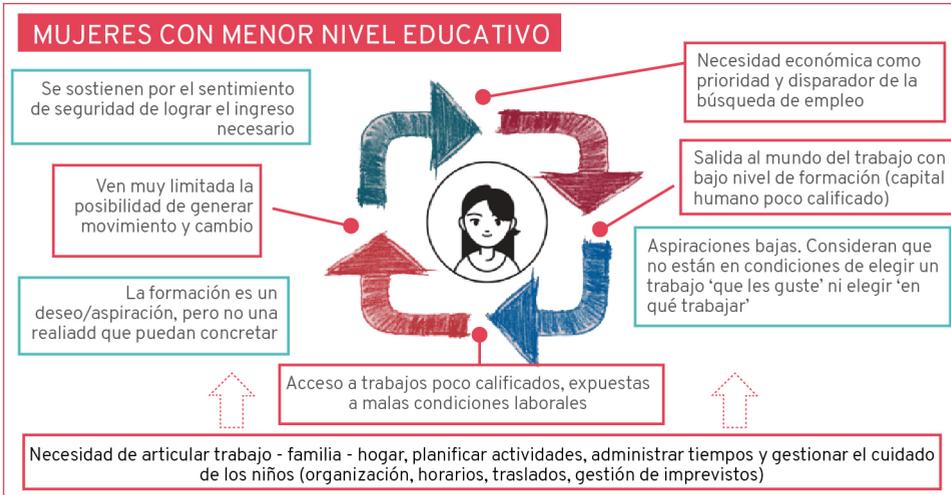
«Al buscar un trabajo o ver si seguís en él, evaluás si podés seguir estudiando o no, porque te requiere horas, tenés que pensar si te dan los tiempos bien para hacer las dos cosas» (25-29 años/NE alto/secundaria completa y más/trabaja).

«Ver si la empresa considera que ahí adentro podés crecer es un factor importante que al menos yo, como mujer joven de 22 años, lo tengo muy presente. ¿Yo acá adentro tengo posibilidad de crecer? Es una motivación para seguir aprendiendo, para mí consiste en eso: tenés el trabajo, pero **no te estanques, seguí aprendiendo**» (25-29 años/NE terciaria completa/trabaja).

A continuación, se presenta en forma de esquema conceptual la dinámica vivida por los diferentes segmentos de jóvenes analizados en relación con el acceso y sostenimiento al mundo del trabajo.

► Esquema 1

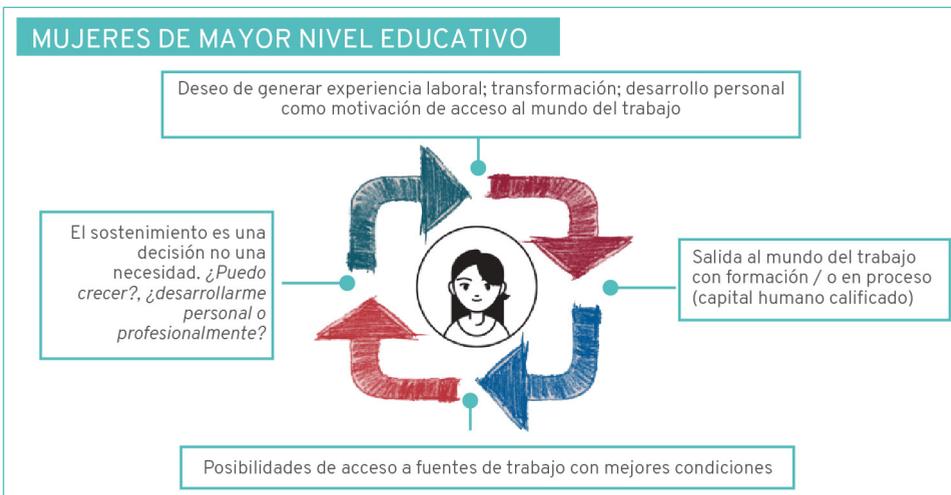
Dinámica de acceso y sostenimiento al mundo del trabajo de las mujeres jóvenes de nivel educativo bajo en Uruguay



Fuente: Elaboración propia basada en grupos de discusión.

► Esquema 2

Dinámica de acceso y sostenimiento al mundo del trabajo de las mujeres jóvenes con nivel educativo alto en Uruguay



Fuente: Elaboración propia basada en grupos de discusión.

A partir de estos esquemas, y para finalizar este apartado, es importante insistir en que los problemas más acuciantes se concentran en las mujeres jóvenes de bajos niveles educativos. Tanto la información secundaria analizada como lo presentado en este apartado, permiten afirmar que son ellas quienes se encuentran en la peor situación actualmente en el mundo del trabajo uruguayo en la mayor parte de los indicadores considerados y de las categorías construidas a partir de sus vivencias. En su situación de vida se genera este círculo que se retroalimenta por las características que asume la cotidianidad en la que se encuentran inmersas, en donde no resulta sencillo identificar posibilidades de generar alternativas de progreso, crecimiento y desarrollo.

Se identifica la necesidad de desarrollar tanto habilidades o destrezas, como, por ejemplo, la capacidad de articulación/gestión, para poder integrar la dinámica que propone el mercado de trabajo en relación con las diferentes esferas de sus vidas. También existe la necesidad de fortalecimiento personal frente a la adversidad y hostilidad que provienen del entorno que las juzga, las maltrata y, también, las abandona socialmente.

Asimismo, es importante señalar la relevancia de considerar estos aspectos en las propuestas de cuidado, ya que la problemática tiene un mayor alcance que el cuidado del niño/a en sí mismo, tal como se ha visto en este estudio. Requiere tanto de facilitadores (como, por ejemplo, horarios amplios, traslados, asistencia escolar, entre otros), como de la habilidad de articulación que puedan desarrollar las jóvenes, para que la alternativa pueda resultar un apoyo y generar un beneficio percibido.

Impacto de la pandemia por la COVID-19

La crisis sanitaria generada por la COVID-19 ha tenido una diversidad de efectos e impactos en la situación vital de las mujeres jóvenes entrevistadas.

En este sentido, se observa una fuerte necesidad de expresar, transmitir sus experiencias y ser escuchadas por sus vivencias como consecuencia del impacto en sus vidas de la pandemia del coronavirus. Por este motivo, encontraron en el espacio generado por la dinámica de los grupos de discusión un ámbito en el cual colectivizar sus pensamientos y sentimientos sobre este tema.

En términos de los impactos, si bien la pandemia afectó la dinámica de vida de todas las mujeres jóvenes entrevistadas –cambios en la modalidad de trabajo, de estudio, pérdida o interrupción de la fuente laboral, cese de actividades comunitarias, deportivas, cambios en la forma de vincularse con los afectos, entre otros–, existen diferencias en las repercusiones generadas en sus vidas.

Para las mujeres jóvenes de nivel educativo bajo, la pandemia implicó un fuerte desajuste en las esferas afectiva, familiar, educativa y laboral, impactando significativamente en aspectos estructurales y básicos de este segmento.

La búsqueda de empleo en pandemia acentuó sus dificultades para acceder al mercado laboral (falta de experiencia, preconceptos existentes en el mundo adulto sobre las mujeres jóvenes, entre otros). Asimismo, la continuidad de los estudios también se vio afectada, no solo por los cambios en la modalidad y la adaptación a estos, sino también por la necesidad de ocuparse de otros temas prioritarios para ellas: necesidad de un ingreso económico al hogar y cuidados de los hijos. Esta situación condujo en muchos casos al abandono de los estudios que estaban cursando.

«**Iba al liceo, pero no me daban los tiempos y lo tuve que dejar**; el horario del liceo lo uso para ayudar en mi casa con mi ahijado o ahora estoy vendiendo ropa» (18-24 años/NE bajo/trabaja).

«En lo económico me quedé sin trabajo. Cuando pasó un poquito todo el tema del caos principal, salí a vender plantas» (26-29 años/NE bajo/trabaja).

Las incertidumbres en estos segmentos son más fuertes y los desajustes experimentados se acentúan en mujeres jóvenes con hijos a cargo, quienes se han visto enfrentadas a situaciones en las que se requiere el desarrollo de habilidades de articulación, gestión y planificación para poder resolverlas.

«El desempleo nos afectó mucho y más a las jóvenes, creo, y también si seguías trabajando, con la pandemia presente y teniendo hijos se dificultaba concurrir al trabajo porque **era todo un protocolo que alguien los cuide**. Por ese lado yo estuve afectada» (25-29 años/NE bajo/no trabaja).

Sobre el tema de los cuidados especialmente, cabe destacar la sobrecarga vivida en este tiempo por las mujeres jóvenes madres, tratando de resolver el cuidado y la organización de sus hijos ante un escenario nuevo e incierto, mientras enfrentan la necesidad de generar ingresos para solventar los gastos

del hogar o lograr continuar con sus estudios, etc. En este proceso de adaptación e implementación de nuevas estrategias, las mujeres sienten carencias en el acompañamiento y apoyo, no solo desde su entorno, sino también por la falta de políticas públicas que les brinden contención. Manifiestan sentimientos de soledad y desamparo durante todo el proceso vivido.

«En mi caso, por la pandemia, me quedé sin empleo, hacía poco tiempo me había separado de mi pareja, con un alquiler y dos niños... **Más allá de lo económico, a mí me afectó emocional y psicológicamente, sentir que no podía y no contar con nadie teniendo dos niños que no entienden la realidad.** Hice una pausa y dije ¿qué hago acá sola con dos niños, la casa, un perro, un gato? Éramos muchos para todo lo que estaba viviendo» (25-29 años/NE bajo/no trabaja).

En las mujeres de nivel educativo más alto se identifica una vivencia completamente diferente. Además de contar con mayores recursos para afrontar las tensiones vividas en las distintas áreas de sus vidas, logran capitalizar los efectos generados por la crisis sanitaria.

Resuelto el tema económico, sea utilizando ahorros o modificando las dinámicas de compra, y la adaptación a los cambios generados en el estudio, se replantean la gestión del tiempo y de las actividades de una forma positiva y constructiva. Esto significa más tiempo libre para ellas mismas, mayor oferta formativa, junto con la posibilidad de formarse/capacitarse de manera remota, optimizando tiempo y recursos.

«En realidad lo vi más por la parte positiva. El 2020 era mi último año de facultad, trabajaba de mañana seis horas y de noche me iba a la facultad. El tiempo de ir y venir en el ómnibus se suprimió. **En realidad me ayudó muchísimo a recibirme el tema del trabajo y el estudio remoto**» (25-29 años/NE terciaria completa/trabaja).

«La pandemia tuvo un lado positivo en la descentralización, el tema de la virtualidad a las personas del interior nos permitió acceder a otros cursos» (25-29 años/NE terciaria completa/trabaja).

► 3. La visión de los otros actores del mundo del trabajo sobre la situación de las mujeres

Los distintos actores del mundo del trabajo presentan posicionamientos muy claros sobre la situación de las mujeres y su vínculo con el trabajo. Se han enfrentado a la necesidad de resolver problemas vinculados a la gestión empresarial, a implementar políticas públicas de empleo dirigidas al segmento o han tenido que acercarse a las necesidades planteadas por las trabajadoras en ocasión de capacitaciones laborales, demandas sobre sus condiciones de trabajo o de otra naturaleza. Por tal razón conviene reparar en la experiencia y en las visiones de estos actores. Muchas percepciones son coincidentes con las vivencias de las mujeres analizadas en el apartado anterior.

Para conocer la mirada de los actores se realizaron 11 entrevistas en profundidad a representantes de actores seleccionados, buscando reflejar la mirada empresarial, sindical, gubernamental, formativa y de trabajo en territorio. A continuación, se presenta el listado de actores entrevistados.

► Tabla 15

Actores entrevistados

	Tipo de actor
PIT-CNT- Secretaría de Género, Equidad y Diversidad Sexual	Sindical
Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay	Empleador
Cámara de Industrias del Uruguay	Empleador
Departamento de Empleo Juvenil, Dirección Nacional de Empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Estado
Asistencia Técnica, División Políticas de Empleo, Dirección Nacional de Empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Estado
Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP)	Estado
Empresa agroindustrial	Empresa
Empresa de retail con cobertura nacional	Empresa
Organización de la sociedad civil-Capacitación laboral	ONG
Organización de la sociedad civil-Capacitación laboral	ONG
Instituto Nacional de la Juventud - Ministerio de Desarrollo Social	Estado

Es importante señalar que la cantidad de personas que participaron de las entrevistas fueron 18, dado que en muchos casos participó más de una persona por organización, como en el caso de una de las organizaciones de la sociedad civil en que participaron tres personas. En las entrevistas realizadas a la empresa agroindustrial, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la Cámara de Industrias y al Ministerio de Desarrollo Social, participaron dos personas por cada institución.

Considerar a estos actores permitió representar y recoger visiones tanto sobre la realidad de Montevideo como del interior del país (por ejemplo, mediante la empresa agroindustrial o la empresa de *retail* que tiene tiendas en todo el país, al igual que los organismos del Estado).

Las entrevistas fueron realizadas por una profesional integrante del personal de Equipos Consultores, especializada en el uso de la técnica de investigación, quien trabajó con una pauta diseñada por Equipos y acordada con la contraparte. El modo de la entrevista fue el de videollamada (vía *zoom*), entre los días 25 de octubre y 5 de noviembre de 2021.

Una situación comprometida antes de la COVID-19 que se agrava

Existe consenso entre los actores entrevistados en que las mujeres jóvenes en el país se encuentran en una situación de desventaja. Sin embargo, también se reconoce la heterogeneidad existente dentro del segmento.

«A mí me parece que depende mucho de distintos factores. **Porque obviamente, mujeres y juventudes hay montones. Tantas como de dónde venís. Creo que depende desde dónde te parás**» (Representante de una ONG).

Se concluye que las mujeres de niveles educativos y socioeconómicos más bajos son quienes están en una situación más comprometida. Esta realidad trasciende lo coyuntural. La pandemia ha profundizado las diferencias con el resto de los trabajadores y grupos sociales. En este sentido, ha tenido implicancias en cuanto a los siguientes aspectos:

- Desvinculación del sistema de formación/capacitación.
- Renuncias laborales por motivos familiares.

- Aumento del empleo (autoempleo) informal.
- Instalación de incertidumbre debido a protocolos sanitarios en los centros educativos (sobre todo en primera infancia). Genera una demanda adicional a las mujeres que deben interrumpir su asistencia al trabajo, muchas veces de forma intempestiva, para quedarse en casa con sus hijos/as.
- Políticas de recursos humanos de las empresas en la pandemia: preferencias asociadas a la desvinculación de jóvenes con menos tiempo en la organización, porque tienen menos experiencia y, probablemente, menos responsabilidades familiares.
- Aumento de carga familiar de cuidados y asistencia escolar.
- Carga emocional.
- Aumento de violencia doméstica.
- Encierro involuntario.
- Profundización de la desigualdad de acceso de las mujeres a la salud reproductiva (por ejemplo, acceso a productos usados en la menstruación).

En el caso de las mujeres jóvenes que teletrabajaron y que tenían hijos, esta modalidad también representó una sobrecarga de estrés frente a la tensión de estar en videollamadas con compañeros de trabajo o con el empleador, y que «aparecieran» los/las niños/as, ruidos de electrodomésticos, llantos, entre otras cuestiones.

Se constata la percepción de la existencia de un mandato social del cual las mujeres de niveles altos tampoco son ajenas. Ese mandato social aparece asociado a ciertas responsabilidades «inherentes» al ser mujer: trabajar o «dedicarse» a su familia, y tener la responsabilidad última frente a situaciones de cuidado o problemas en el interior de los hogares.

«**Muchas veces la mujer se transforma en su propia debilidad**, terminamos tomando decisiones por prejuicio social, eso nos atraviesa y nos determina» (Representante de empresa).

«Sin dudas, yo creo que hay una mirada social a la mujer, en todos sus roles, que pesa muchísimo. **Y a la hora de quién tiene que ceder, la mujer siempre es la que cede primero**» (Representante de organismo estatal).

La diferencia es que las mujeres de niveles más altos tienen otros recursos para salirse del mandato, mientras que las de niveles más bajos quedan «atrapadas», tanto por la falta de oportunidades, por los factores que intervienen al momento de evaluar una propuesta de trabajo, por las condiciones de remuneración como por el tipo de relaciones sociales que se establecen. Pero también por las diferencias de actitudes y valoraciones, ya que la educación y la capacitación son establecidas como una «responsabilidad» en los segmentos más altos.

«Esto no es posible para el segmento y para las mujeres, cuya culpa pesa (...). **Estudiar**, dentro de todo, **también es una responsabilidad... Pero eso, ellas no lo pueden decidir así. Claramente. Porque además no tienen ni la certeza de los beneficios que nosotras podemos tener. ¿Para qué haría esto yo? ¿O por qué haría este curso? Dejo de ver a mis hijos. Es todo un relajó. ¿Por qué? ¿Dónde lo dejo? ¿Con quién lo dejo? Si tengo que gastar, ¿hago una inversión?»** (Representante de institución de formación).

Percepciones sobre el vínculo con el mundo del trabajo

La oferta de trabajo para las mujeres jóvenes se concentra en el rubro comercio y servicios, en particular en el sector de supermercados, comercios minoristas, gastronomía, hoteles y restaurantes, servicios de salud y de limpieza, entre otros. Las características de esta oferta es que está atravesada por la relación de servicio, por lo cual el peso que tiene el cliente es muy significativo, y esto hace también al sostenimiento de las mujeres en el mundo del trabajo, aunque aparezca invisibilizado. De aquí que las competencias blandas (comunicación, trato, entre otras) y aspectos asociados a la dimensión estética aparezcan como relevantes en «la atención al público», aspectos que, como se indicó más arriba, en muchos casos no pueden ser sorteados por las mujeres.

«La parte operativa se aprende, **las habilidades blandas tienen otra impronta diferente. Te lleva más tiempo, es más subjetivo, y el comercio no tiene ese tiempo...**» (Representante de empresa).

«Sobre todo porque también en nuestro sector es como bien valorado la presencia femenina. Entonces, yo creo que en ese caso, en el comercio, por ejemplo, por el contrario, en vez de separarla, es al revés, hay como una mayor propensión a **contratar mujeres siendo como buena la cara visible**

del local, del lugar, como en un trato más amable» (Representante de empresa).

En el caso del interior del país, existen oportunidades vinculadas a la venta de comida, de artesanías u otro emprendimiento de esa naturaleza, sobre todo en el medio rural.

El tamaño de la organización empleadora segmenta realidades y le imprime características diferenciales a la experiencia de trabajo de estas mujeres. En primer lugar, porque si la empresa es grande probablemente el tipo de trabajo ofrecido sea formal –con esto se accede a derechos– y, en segundo lugar, porque posiblemente tenga una política de gestión de recursos humanos con acciones concretas orientadas a la formación, la retención y el apoyo del segmento. En este sentido, es importante considerar las acciones que desde las empresas son implementadas frente a la necesidad de acceder a la mano de obra que requieren, dado que parten del reconocimiento de la situación social en la que las mujeres se encuentran, y esto tiene que ver con mejorar las oportunidades de acceso al mundo del trabajo y, fundamentalmente, el sostenimiento.

Las organizaciones reconocen que las mujeres tienen problemas para insertarse por varias razones que ya han sido señaladas anteriormente. Entre ellas, la falta de tiempo para la capacitación para la empleabilidad, las cargas familiares, los rasgos culturales asociados a prejuicios y a mandatos sociales diferentes por sexo, las creencias machistas, además de la necesidad de incluir a la familia en la toma de decisiones puesto que sus acciones tienen consecuencias en la gestión del hogar.

«No es lo primero que un hombre te pone arriba de la mesa en una entrevista. Capaz que uno o dos de repente, y el resto de los empleados, se supone que la vida intrafamiliar, lo chupó, porque habrá una mujer que estará sustentando ese hogar, pero él, el hombre, está sin trabajo y, a la hora de tomar sus decisiones, las toma él y su alma. **Ella te viene con toda la familia. Toma las decisiones y te los pone a todos, en la entrevista.** Eso también es parte» (Representante de institución de formación).

La realidad de Montevideo y la del interior también se presentan diferentes. Si bien en ambas localizaciones existen problemas, en el caso del interior se ven maximizados por la escasa oferta de trabajo, pero una vez que se accede a los empleos emergen algunas diferencias. La realidad del interior se presenta más «estable» para los actores del mundo del trabajo, puesto que existen rutinas claras,

como, por ejemplo, el cierre de los comercios al mediodía, lo cual facilita el corte de horario, que, sumado a la cercanía, contribuye a la estabilidad del personal. Los traslados aparecen como un elemento que complejiza la retención, puesto que la lejanía del puesto de trabajo no solo tiene implicancias en la «puntualidad», sino también en el trabajo de articulación de las mujeres. Muchas veces esto es tomado como una política de promoción de las trabajadoras.

«Cuando queda libre un puesto en un local cerca de la casa, se lo ofrecemos a la trabajadora como premio, porque **para ellas la cercanía es muy importante. Más cerca trabaja de su casa, más contenta está**» (Representante de empresa).

No obstante, en el interior del país se identifican algunos aspectos culturales que son señalados como desventajosos, como menores niveles de creatividad u originalidad asociados a la estabilidad. El componente idiosincrático es señalado por los entrevistados, dado que se relaciona –en particular en las localidades más pequeñas y zonas rurales– con una presencia mayor del mandato social sobre la división sexual del trabajo.

«Es un nivel más sofisticado de trabajo, con un salario alto y las mujeres mismas no fueron sosteniendo el trabajo, en la medida que empezaron a tener familia... **Por eso la cultura tiene mucho que ver con esto de que ahora tengo un bebé y entonces tengo que estar ahí como en el pueblo. Mi necesidad de estar en el pueblo**» (Representante de empresa).

Este aspecto se conecta con lo planteado en el apartado en donde se analizan las vivencias de las mujeres que participaron de los grupos de discusión. Se aprecia su «incapacidad» manifiesta de anteponer sus necesidades o desarrollo personal frente a los de la familia, y esto no conoce de territorios, lo cual inhibe la proyección individual en distintos planos, y en particular, en el laboral. El mundo laboral se les presenta ajeno y casi impenetrable. Las referencias quedan atadas al mundo doméstico y también a los circuitos del barrio, donde existen bajos niveles de participación social. Este fenómeno deviene en un «encapsulamiento» que coarta y dificulta los intentos o esfuerzos de salirse de la «cápsula», dado que socialmente se pertenece a esferas muy acotadas y el escaso contacto con el mundo del trabajo en las condiciones relatadas no facilita el aprendizaje ni la adopción de prácticas propias de ese mundo.

«Yo salgo a buscar un trabajo y tener que traspasar esa frontera geográfica **ya me es un desafío, meterme en un mundo que no sé ni cómo vestirme,**

no estoy preparado. Y el mundo te maltrata porque no sos de ese mundo. Mirá cómo estás vestido. Mirá cómo hablás. Mirá de dónde sos. Mirá lo que te pasa en muchos sentidos» (Representante de institución de formación).

Incluso cuando esto se logra, es decir, cuando las mujeres se embarcan en proyectos que permiten cierta emancipación, se identifican algunas carencias con respecto a habilidades asociadas a la capacidad de delegar y de planificar. Se relatan dificultades de las mujeres para gestionar, para prever, por ejemplo, que para que sus hijos asistan a centros de cuidados tienen que preparar una vianda al menos cinco veces a la semana, lo cual requiere un pensamiento orientado a la planificación, a la proyección.

«Que no está en la cultura el decir: bueno... **yo me adapto a que voy a empezar a trabajar, voy a tener un sueldo, mi primera experiencia laboral y tengo que prever qué van a hacer los nenes o qué comida voy a hacer...** Primero está esto culturalmente. Y también hay otra realidad: que si ella va y tiene un sueldo, podría derivar alguna de las actividades» (Representante de empresa).

Junto a las dificultades para ingresar al mundo del trabajo y para sostenerse asociadas a estas responsabilidades domésticas y familiares, se señala otro aspecto muy relevante relacionado con la autoestima de las mujeres y cierta incapacidad de «verse» y de «pensarse».

«Lo primero que percibís es **que traen la autoestima tan baja, llegan tan desarmadas, que no pueden, ni siquiera, ver su propia trayectoria...**» (Responsable de política de formación).

«**Les estamos pidiendo que se trasformen, que se reconstruyan, que se transformen... les estamos pidiendo una tarea titánica.** Lo que la sociedad les dice que no pueden ser les estamos pidiendo que sean. Pavada de pedido. La presión social para lograr el equilibrio para poder salir al mercado laboral en el cual demuestre pero no avasalle, les pedimos algo, exigiendo horrores...» (Representante sindical).

Tanto en los distintos organismos vinculados al diseño y a la implementación de políticas, en las intervenciones previstas por las organizaciones de la sociedad civil como en las empresas, se constatan experiencias que buscan apoyar a las mujeres participantes en el fortalecimiento de su yo, para, a partir de ahí, poder trabajar temáticas específicas del mundo laboral.

Según estos actores, la mirada tiene que ser amplia, y obligada a trascender lo laboral. En este sentido, es interesante la experiencia de una de las empresas entrevistadas desde donde se ha trabajado conjuntamente con la comunidad y el sindicato, en dos aspectos. Uno de ellos es quitarles a las mujeres la responsabilidad exclusiva por el cuidado mediante la «adaptación del sistema de cuidados existente», apelando a la comunidad y a evidenciar la necesidad colectiva del sistema de cuidado.

Esta búsqueda contiene una visión ampliada de las mujeres –y también de los varones– como trabajadoras, reconoce su situación social. A su vez, resolver esta situación redundaría en beneficios personales para las mujeres en la medida que pueden disponer de tiempo y espacio para desarrollarse.

«Para mí esa fue la clave. **Ellas salen a trabajar, pasan por ahí y ya su hijo, si tiene 12 años, ya hizo los deberes, ya tomaron la leche... O sea, llegan a disfrutar de la familia**» (Representante de empresa).

Lo anterior se vincula con el segundo aspecto de trabajo realizado con las comunidades, en particular con las mujeres, orientado a dar las condiciones para que puedan generarse espacios de trabajo en torno a sí mismas, a proyectos laborales, donde se desarrollen habilidades blandas tendientes al fortalecimiento personal.

El «aislamiento» identificado en las zonas rurales también se señala para las mujeres de Montevideo, aunque sea de otra naturaleza. De aquí surge la relevancia de considerar la generación de redes y espacios que supongan cierta «transformación» personal de las mujeres que provenga de otros actores, quizás de otras mujeres.

Las familias no parecen ser el espacio en el cual esto pueda darse en los segmentos más vulnerables y en el interior del país, en particular en los pequeños poblados o pueblos. En este último caso, hay cierta incapacidad familiar de identificar oportunidades y pueden operar, incluso, como inhibidores del desarrollo de las personas jóvenes.

La carencia de redes transversaliza aspectos que hacen a la organización cotidiana, pero también a la proyección de futuro.

«Carencias de redes en general para la búsqueda de empleo, recreación, tiempo libre que los condiciona, prima la inmediatez, ¿cómo me organizo hoy?, ¿cómo hago hoy?» (Representante de organización de la sociedad civil).

En relación con esto, de las entrevistas realizadas destaca la necesidad del acompañamiento, no solo mediante estas intervenciones a nivel comunitario, sino también en el puesto de trabajo.

«Como me pienso yo en mi vida es como me pienso en mi trabajo. **¿Y de qué depende esto? De la persona que me apoye**, siempre un compañero de trabajo que te ayude» (Representante de empresa).

Se hace evidente, en el discurso de los actores entrevistados, que para llegar a un «yo fortalecido» por parte de las mujeres se necesita un «otro», es decir, compañeros de trabajo, empresarios, figuras que participen de los cuidados, entre otros, conscientes de la importancia de su rol en ese fortalecimiento. En este sentido, se entiende que, en la actualidad, la generación de estos espacios de intercambio y fortalecimiento podría valerse de las potencialidades de las redes sociales así como de los grupos de WhatsApp.

► 4. La articulación de los mundos sociales de las y los jóvenes en Uruguay en contexto de la COVID-19

En este apartado se exploran algunas percepciones sobre la afectación de la emergencia por la COVID-19 en los hogares y en el mundo del trabajo en términos de empleabilidad y capacitación, pero también las visiones sobre el equilibrio entre trabajo, vida familiar y personal. Asimismo, se indaga en la inserción en la comunidad de las personas jóvenes y el vínculo que se establece a nivel social. Particularmente se buscó conocer sus visiones sobre el respeto social del cual son destinatarias.

Como estrategia analítica se optó por incluir en el relevamiento a personas de 18 a 35 años. Esta extensión del límite etario de 29 a 35 años permite observar las diferencias por ciclo de vida y conocer en qué medida las diferencias por género se mantienen una vez que se «termina» la juventud. El análisis se orientó a comparar a las mujeres con los varones de las mismas edades, así como a destacar, en el caso de que existan, las diferencias en el interior del colectivo de mujeres.

Los datos utilizados provienen de una encuesta vía web autoadministrada a jóvenes de entre 18 y 35 años residentes en Uruguay. La población cubierta fueron usuarios de Facebook e Instagram registrados como mayores de edad en Uruguay, que Facebook ⁷ habilita para enviarles publicidad y aproximando el área geográfica según las herramientas que ofrece esta plataforma para segmentar sus avisos. De ellos, las personas potencialmente contactables fueron aquellas activas en redes sociales durante el periodo que durara el trabajo de campo de la encuesta.

El tamaño muestral fue de 955 casos completos válidos. La muestra se ajustó para representar a la población de interés en un conjunto de variables sociodemográficas y laborales tomando como parámetro la Encuesta Continua de Hogares 2019, entre las que se destacan las variables combinadas género-edad, género-región, género-nivel educativo y género-condición de actividad.

El cuestionario fue elaborado por Equipos Consultores, revisado y aprobado por el equipo asesor. Fue testeado y validado mediante entrevistas cognitivas a

7. La publicidad se programa en la plataforma de Facebook, pero aplica a las dos redes sociales si así se define.

jóvenes de entre 18 y 25 años de nivel educativo bajo, ocupados y no ocupados, en situación de laboratorio. Su duración promedio fue de 20 minutos. Estuvo compuesto por los siguientes módulos:

- Situación laboral, acción colectiva y relación laboral
- Evaluación sobre el trabajo y el lugar de trabajo
- Empleabilidad
- Capacitación
- Creencias y actitudes sobre el mundo del trabajo
- Participación social y vínculos comunitarios
- Equilibrio trabajo-vida familiar/personal
- Trabajo no remunerado

El relevamiento se llevó adelante entre los días 27 de noviembre y 8 de diciembre de 2021.

El impacto declarado de la emergencia por la COVID-19 y el vínculo con el trabajo: empleabilidad y capacitación

La evaluación de las personas encuestadas sobre las consecuencias de la emergencia sanitaria por la COVID-19 es distinta para las mujeres y los varones. Buena parte de las mujeres mencionan que les ha generado grandes dificultades económicas en sus hogares, tanto entre las que tienen 18 a 29 años como en las de 30 a 35 años. En el caso de los varones, la emergencia sanitaria ocasionó menores dificultades económicas en sus hogares. Este indicador parece ser consistente con los datos presentados anteriormente, y provee de cierto marco situacional, adverso, en el cual debieron y deben moverse las mujeres en el país. Esta situación es más crítica en el caso de las mujeres jóvenes con niveles educativos más bajos: casi un 40 por ciento de ellas dice que la emergencia sanitaria les causó grandes dificultades económicas.

► Tabla 16

Dificultades económicas en el hogar por la emergencia sanitaria según sexo y edad (%). Total país

	18 a 29 años		30 a 35 años	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Sí, grandes dificultades	30 %	21 %	28 %	21 %
Sí, algunas dificultades	50 %	45 %	50 %	49 %
No causó dificultades	19 %	33 %	21 %	29 %
No sabe/No contesta	1 %	1 %	1 %	1 %
n (total encuestados)	288	240	254	173

Pregunta: ¿La situación de emergencia sanitaria a raíz del coronavirus o COVID-19 causó dificultades económicas a tu hogar?

Fuente: Elaboración propia según encuesta de población de 18 a 35 años en Uruguay. Equipos Consultores.

En línea con esto, se observa una preocupación relativamente generalizada por perder el trabajo actual. Sin embargo, y aunque los varones jóvenes también la experimentan, la preocupación por perder el trabajo es mayor entre las mujeres jóvenes que entre los varones.

► Tabla 17

Preocupación por perder el trabajo actual según sexo y edad (%). Total país

	18 a 29 años		30 a 35 años	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Muy preocupado/a	22 %	17 %	16 %	18 %
Bastante preocupado/a	23 %	23 %	21 %	17 %
Poco preocupado/a	36 %	36 %	38 %	36 %
Nada preocupado/a	15 %	23 %	22 %	26 %
No sabe/No contesta	4 %	1 %	3 %	3 %
n (ocupados)	172	165	205	162
Muy + bastante preocupado/a	45 %	39 %	37 %	35 %

Pregunta: ¿Qué tan preocupado/a estás por perder tu trabajo actual?

Fuente: Elaboración propia según encuesta de población de 18 a 35 años en Uruguay. Equipos Consultores.

La autoevaluación de las personas jóvenes encuestadas en relación con su empleabilidad permite acceder a la visión general sobre sí mismas y su vínculo con el mercado de trabajo. Las posibilidades percibidas de encontrar un buen trabajo son menores en el caso de las personas jóvenes que en los de mayor edad. En este sentido, se observa que el tramo de edad de entre 18 y 24 años es el menos optimista en lo que refiere a sus posibilidades. En el caso de las mujeres de entre 18 y 24 años en particular, llama la atención la diferencia con las mujeres que tienen entre 25 y 29, y si bien probablemente esto tenga que ver con las trayectorias formativas, la diferencia es significativa. También se puede apreciar entre los varones, aunque es bastante menor.

► Tabla 18

Posibilidades de encontrar un buen trabajo según sexo y edad (%).
Total país

	Mujeres 18-24	Mujeres 25-29	Mujeres 30-35	Varones 18-24	Varones 25-29	Varones 30-35
Ninguna posibilidad	12 %	7 %	9 %	10 %	7 %	7 %
Algunas posibilidades	67 %	61 %	64 %	70 %	66 %	63 %
Muchas posibilidades	17 %	29 %	25 %	19 %	24 %	27 %
No sabe/No contesta	5 %	2 %	3 %	1 %	3 %	3 %
Base: total de encuestados	172	116	254	132	108	173

Pregunta: ¿Qué posibilidades tiene una persona como vos de encontrar un buen trabajo?

Fuente: Elaboración propia según encuesta de población de 18 a 35 años en Uruguay. Equipos Consultores.

Del análisis cualitativo realizado en los capítulos anteriores, había quedado clara la relevancia de la capacitación, tanto para las mujeres como para los distintos actores del mundo del trabajo, en lo que respecta a las posibilidades de acceso al mundo laboral, pero en particular respecto al sostenimiento.

Coincidentemente con esto, conviene observar las creencias sobre la capacitación en los segmentos estudiados. Si bien parece existir consenso sobre la utilidad y las posibilidades que abre la capacitación, en el caso de las mujeres

más jóvenes se hace evidente el peso que tiene la capacitación en su imaginario asociado al mantenimiento del empleo, a las posibilidades de recuperarlo en el caso de perderlo, de mejorar el ingreso que otorga, así como de ascenso y reconocimiento como trabajadoras. Claramente, la capacitación se ubica como la vía tanto para mantenerse como para poder mejorar las condiciones relativas dentro del mundo del trabajo.

► Tabla 19

Acuerdo con frases sobre la capacitación (%). Total país

	Mujeres 18-24	Mujeres 25-29	Mujeres 30-35	Varones 18-24	Varones 25-29	Varones 30-35
Capacitarme para mi trabajo me permite estar más preparado/a y con ello lograr MANTENER EL EMPLEO que tengo.	81 %	68 %	69 %	74 %	65 %	72 %
Capacitarme para mi trabajo me permite RECUPERAR MÁS RÁPIDO UN EMPLEO si pierdo el que tengo actualmente.	81 %	67 %	74 %	73 %	72 %	76 %
Capacitarme para mi trabajo me permite eventualmente ASCENDER en el lugar de trabajo si surgen oportunidades.	77 %	66 %	62 %	69 %	58 %	64 %
Capacitarme para mi trabajo me permite MEJORAR MI NIVEL DE INGRESOS ahora o en el futuro cercano.	76 %	69 %	68 %	57 %	64 %	64 %
Capacitarme para mi trabajo permite que los demás ME RECONOZCAN COMO UN/A BUEN/A TRABAJADOR/A.	71 %	55 %	64 %	67 %	62 %	69 %

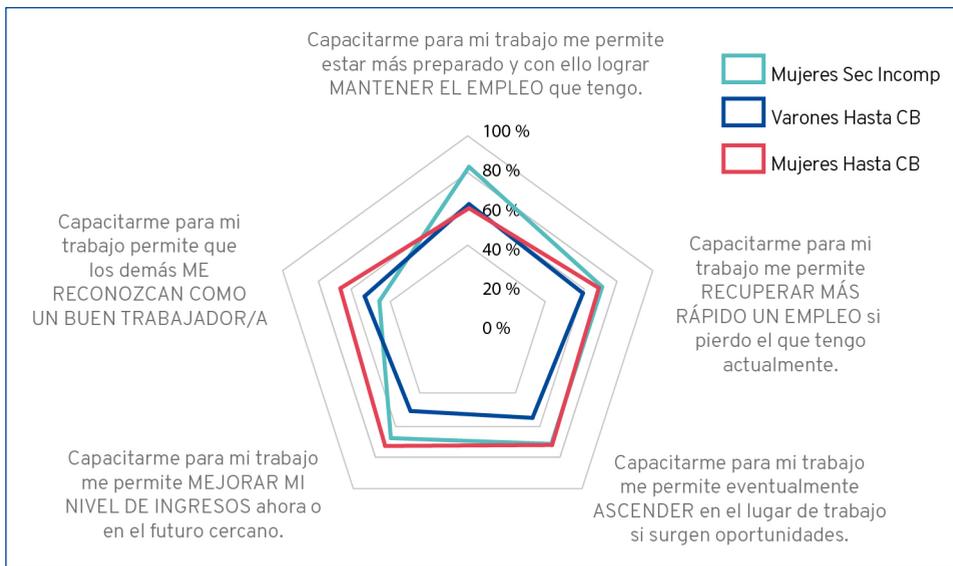
Pregunta: ¿Cuál es tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre la capacitación para el trabajo, pensando en una escala de 1 a 5, donde 1 es «nada de acuerdo» y 5 «muy de acuerdo»? (suma de puntajes 4 y 5).

Fuente: Elaboración propia según encuesta de población de 18 a 35 años en Uruguay. Equipos Consultores.

Además, las visiones sobre la capacitación son diferentes según el nivel educativo de las mujeres. Para las mujeres de nivel educativo más bajo (hasta ciclo básico), la capacitación está asociada a las posibilidades de estar en una mejor situación (mejorar nivel de ingreso, ascender), mientras que las mujeres con nivel educativo medio destacan fundamentalmente su relación con el mantenimiento del empleo. Por su parte, las mujeres de niveles educativos más altos (secundaria completa o mayor) tienden a percibir las ventajas de manera algo más equilibrada y, en promedio, son las que están más de acuerdo con los impactos positivos de la capacitación.

► Gráfico 10

Acuerdo con frases sobre la capacitación según nivel educativo (%).
Total país



Pregunta: ¿Cuál es tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre la capacitación para el trabajo, pensando en una escala de 1 a 5, donde 1 es «nada de acuerdo» y 5 «muy de acuerdo»? (suma de puntajes 4 y 5).

Fuente: Elaboración propia según encuesta de población de 18 a 35 años en Uruguay. Equipos Consultores.

En línea con lo anterior, se observa que las mujeres han participado en mayor proporción que los varones en cursos de capacitación laboral en los últimos seis meses. Sin embargo, destacan dos aspectos: los cursos en los que participan son de más corta duración que los cursos en los que participan los varones, y es

mayor la proporción de mujeres jóvenes que no logra finalizarlos. Este aspecto refuerza la idea de que a las mujeres no solo les cuesta sostenerse en el mundo del trabajo, sino también en la capacitación para este, pese a tener un mayor nivel de formación promedio e identificar la capacitación como fuente de oportunidades de sostenimiento y movilidad.

► Tabla 20

Realización de un curso de capacitación en los últimos seis meses y carga horaria promedio según sexo y edad (%). Total país

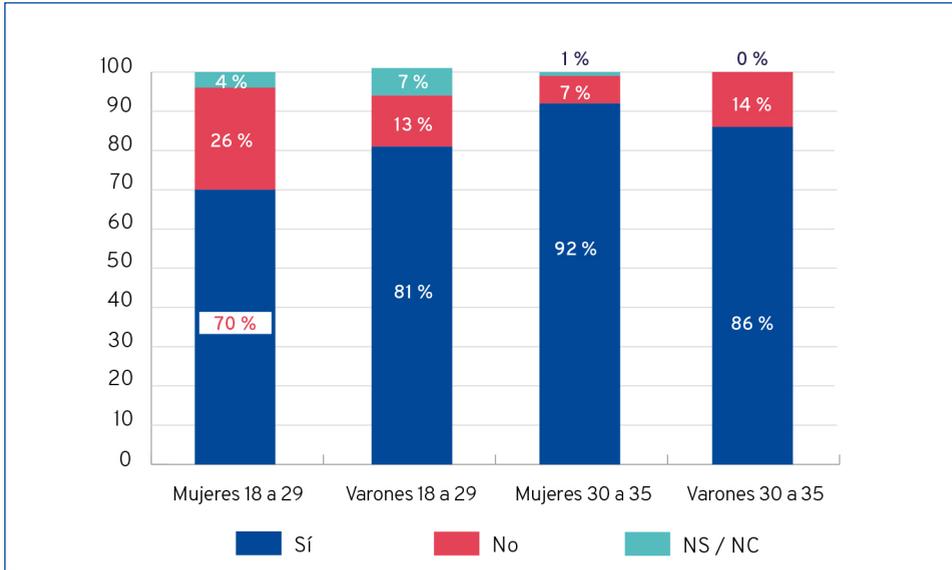
	Mujeres 18-24	Mujeres 25-29	Mujeres 30-35	Varones 18-24	Varones 25-29	Varones 30-35
Sí	31 %	25 %	38 %	27 %	17 %	32 %
No	68 %	75 %	62 %	71 %	78 %	67 %
No sabe/No contesta	1 %	0 %	0 %	2 %	5 %	1 %
Base: ocupados	87	85	205	75	90	162
Carga horaria promedio del último curso (horas)	36	41	95	222	67	28
Base: ocupados que realizaron cursos de capacitación	27	23	82	19	18	54

Pregunta: En los últimos seis meses, ¿participaste de algún curso de capacitación para el trabajo, sea que lo hayas pagado vos o lo hayas buscado y conseguido acceder a él de forma gratuita, por ejemplo, algún curso corto de la Universidad Tecnológica del Uruguay (UTU) o de alguna institución privada? / ¿Qué carga horaria tuvo el último curso en el que participaste?

Fuente: Elaboración propia según encuesta de población de 18 a 35 años en Uruguay. Equipos Consultores.

► Gráfico 11

Finalización de curso de capacitación en los últimos seis meses según sexo y edad (%). Total país

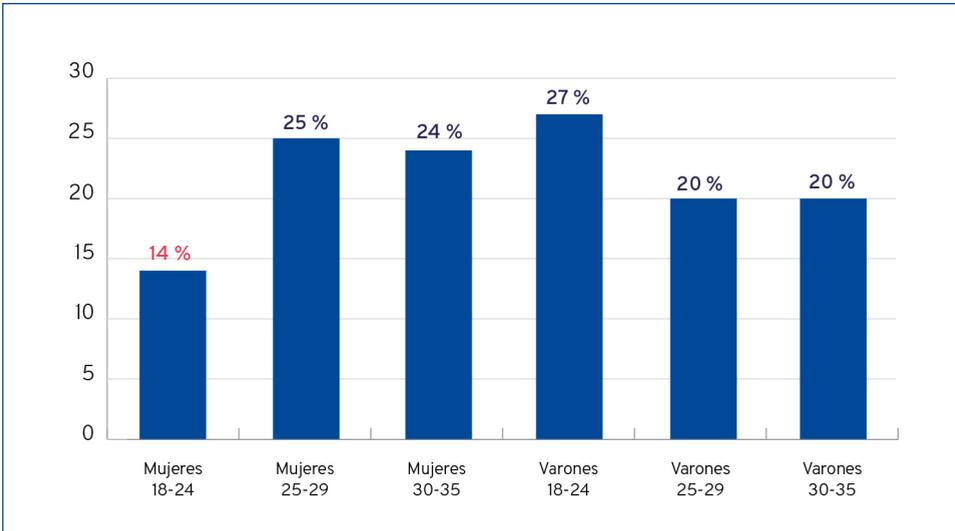


Pregunta: ¿Pudiste finalizar ese curso? / Base: ocupados que realizaron cursos de capacitación
 Fuente: Elaboración propia según encuesta de población de 18 a 35 años en Uruguay. Equipos Consultores.

En este contexto, las mujeres más jóvenes, de entre 18 y 24 años, son por bastante distancia el segmento que menos vinculación ha tenido con los cursos de capacitación del INEFOP: apenas el 14 por ciento de ellas ha realizado algún curso en este instituto, mientras que entre los varones de su edad este indicador se ubica en el 27 por ciento.

▶ Gráfico 12

Participación en cursos de capacitación del INEFOP (alguna vez) según sexo y edad (%). Total país



Pregunta: ¿Alguna vez accediste a algún curso de capacitación mediante el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP)? / Base: total de ocupados.

Fuente: Elaboración propia según encuesta de población de 18 a 35 años en Uruguay. Equipos Consultores.

Como otro indicador vinculado a la lejanía del segmento de mujeres más jóvenes al mundo del trabajo, se destaca el bajo conocimiento declarado de la nueva ley de empleo. Esta busca promover el trabajo de sectores con mayores dificultades de inserción laboral, como son las personas jóvenes, las personas mayores de 45 años y las personas con discapacidad.

► Tabla 21

Conocimiento de la nueva Ley de Promoción del Empleo según sexo y edad (%). Total país

	Mujeres 18-24	Mujeres 25-29	Mujeres 30-35	Varones 18-24	Varones 25-29	Varones 30-35
Sí	11 %	22 %	28 %	17 %	23 %	31 %
No	82 %	76 %	66 %	77 %	74 %	68 %
No sabe/No contesta	7 %	2 %	7 %	6 %	3 %	2 %
Base: total de encuestados	172	116	254	132	108	173

Pregunta: ¿Conocés o has oído hablar de la nueva ley que promueve el trabajo de jóvenes de entre 15 y 29 años, mayores de 45 años y personas con discapacidad?

Fuente: Elaboración propia según encuesta de población de 18 a 35 años en Uruguay. Equipos Consultores.

Combinación de vida laboral con actividades de ocio, cuidado y trabajo doméstico

Al igual que ocurrió con la capacitación, en las distintas instancias cualitativas desarrolladas, el trabajo no remunerado dentro de los hogares y su relación con el mundo del trabajo fue tematizado por todas las participantes de los grupos y los actores del mundo del trabajo. Parte de las dificultades para el acceso al mercado laboral y para el sostenimiento en él radican en aspectos vinculados a la carga de trabajo doméstico y de cuidados que tienen las mujeres a diferencia de los varones. Esta carga limita sus posibilidades, en la medida que este trabajo o bien debe ser realizado por otra persona (familiar, pareja, u otros), o bien debe ser tercerizado en el mercado. Adicionalmente, se mostró el consenso existente sobre el mandato social que opera sobre las mujeres asociado a la resolución de esta asignación que, incluso en el caso de que el trabajo pueda ser realizado por otra persona o servicio, por lo general la planificación de su ejecución recae sobre las mujeres.

En la siguiente tabla puede observarse la evaluación diferencial que realizan mujeres y varones respecto a las dificultades a las que se enfrentan para combinar distintas actividades vinculadas a la esfera doméstica con el trabajo. Se observa que son las mujeres de entre 25 y 29 años las que manifiestan mayores dificultades

para combinar el trabajo con las actividades personales, de cuidado y domésticas, tanto si se las compara con el resto de las mujeres como con los varones. Quizás esto esté asociado a aspectos vinculados con las trayectorias reproductivas, por un lado, y por otro, a que las mujeres de entre 30 y 35 que continúan en el mundo del trabajo probablemente hayan encontrado estrategias para sortear las limitantes, o que se hallen en una mejor situación relativa que las mujeres menores de 30 años.

► Tabla 22

Dificultades para combinar actividades según sexo y edad (%). Total país

	Mujeres 18-24	Mujeres 25-29	Mujeres 30-35	Varones 18-24	Varones 25-29	Varones 30-35
Combinar tu trabajo con actividades personales (ocio, recreación, reuniones sociales)	29 %	33 %	27 %	28 %	29 %	20 %
Combinar tu trabajo con la realización de trámites burocráticos o gestiones domésticas	18 %	30 %	30 %	21 %	22 %	28 %
Combinar tu trabajo con el cuidado de tus hijos, adultos mayores o personas con discapacidad	16 %	27 %	29 %	14 %	23 %	24 %
Combinar tu vida laboral con la realización de tareas en el hogar	11 %	29 %	23 %	19 %	14 %	22 %
Relacionarte de forma satisfactoria con tu familia debido a tu trabajo	16 %	18 %	16 %	14 %	16 %	15 %
Base: ocupados	87	85	205	75	90	162

Pregunta: Usando una escala entre 1 y 5, donde 1 es «ninguna dificultad» y 5 «mucho dificultad», ¿considerás que tenés dificultades para...? (suma de puntajes 4 y 5) / Base: total de ocupados.

Fuente: Elaboración propia según encuesta de población de 18 a 35 años en Uruguay. Equipos Consultores.

Además, cuando se indaga más concretamente en distintos tipos de actividades realizadas el día anterior (tareas de cuidado, domésticas, de formación, deportivas o recreativas), es notoria la diferencia en el comportamiento de los varones y de las mujeres. El involucramiento de las mujeres en la cocina, las tareas domésticas y de cuidado es muy superior al de los varones, quienes de manera significativa se abocan en mayor medida a la realización de actividades físicas, recreativas o culturales. En lo que respecta a actividades voluntarias o benéficas, los varones también tienen una mayor participación. No es necesario explicar aquí la relevancia de disponer de esos espacios para el establecimiento de relaciones sociales diversas así como de espacio personal. Estas diferencias se mantienen en el segmento de 30 a 35 años, donde mayor cantidad de mujeres y varones están implicados en estas actividades/tareas.

► Tabla 23

Participación en actividades fuera del trabajo remunerado en el día de ayer según sexo y edad (%). Total país

	Mujeres 18 a 29	Varones 18 a 29	Mujeres 30 a 35	Varones 30 a 35
Cocinar y realizar tareas domésticas	85 %	79 %	92 %	80 %
Cuidar y/o educar a sus hijos, nietos	36 %	18 %	66 %	46 %
Cuidar y/o educar a otros menores en el hogar	40 %	22 %	55 %	36 %
Formación o educación	36 %	33 %	25 %	19 %
Actividad deportiva, cultural o de ocio	26 %	53 %	30 %	48 %
Actividad voluntaria o benéfica	8 %	13 %	8 %	15 %
Cuidado de adultos mayores o personas con discapacidad	9 %	11 %	12 %	5 %
Base: total de encuestados	288	240	254	173

Pregunta: En el día de ayer, ¿participaste en cualquiera de las siguientes actividades fuera del trabajo remunerado?

Fuente: Elaboración propia según encuesta de población de 18 a 35 años en Uruguay. Equipos Consultores.

La percepción sobre el impacto que la maternidad o la paternidad puede tener en la trayectoria laboral también es un indicador importante, puesto que señala las valoraciones respecto a la articulación entre esferas. En este sentido, destaca que casi el 40 por ciento de los varones de 18 a 29 años estima que su paternidad no genera ningún perjuicio a su trayectoria laboral, y ese porcentaje supera incluso el 50 por ciento en el caso de los varones de entre 30 y 35 años. Por el contrario, las mujeres manifiestan una percepción de impacto negativo mayor de la maternidad en su trayectoria profesional, en particular en el segmento de 18 a 29 años.

► Tabla 24

Percepción sobre el impacto de la maternidad/paternidad en su trayectoria laboral según sexo y edad (%). Total país

	Mujeres 18 a 29	Varones 18 a 29	Mujeres 30 a 35	Varones 30 a 35
1 - Nada perjudicial	29 %	38 %	36 %	52 %
2	13 %	16 %	18 %	13 %
3	17 %	20 %	19 %	18 %
4	12 %	11 %	12 %	7 %
5 - Muy perjudicial	18 %	11 %	12 %	6 %
No sabe/No contesta	12 %	4 %	3 %	5 %
Base: ocupados	172	165	205	162
% perjudicial (4 + 5)	30 %	22 %	24 %	12 %

Pregunta: ¿Cuán perjudicial fue o podría ser la maternidad o la paternidad para tu trayectoria laboral o profesional dentro de la organización en la que trabajás? Por favor, pensá en una escala de 1 a 5, donde 1 es «nada perjudicial» y 5 «muy perjudicial» / Base: total de ocupados.

Fuente: Elaboración propia según encuesta de población de 18 a 35 años en Uruguay. Equipos Consultores.

Un dato llamativo tiene que ver con los impactos percibidos en la trayectoria laboral de solicitar una reducción de la jornada de trabajo por motivos familiares o de cuidado. Existe una percepción relativamente generalizada que evidencia una aparente escisión entre el mundo del trabajo y el mundo doméstico o de cuidados, y que genera la prevalencia de una mirada parcial de los trabajadores en términos de su situación de vida. En promedio, algo más del 40 por ciento de los encuestados de entre 18 y 29 años evalúa como perjudicial solicitar este tipo de demandas,

siendo ese porcentaje aún mayor en el caso de las mujeres jóvenes (45 por ciento) y en particular las que residen en el interior del país (49 por ciento). El dato que ratifica la relevancia de esta separación de esferas es el 37 por ciento de varones de entre 30 y 35 años que declaran que podría ser muy perjudicial para su trayectoria laboral solicitar la reducción de la jornada. Esto también da ciertas pistas sobre el ejercicio de ciertos derechos en el mundo del trabajo, como los vinculados a las licencias y los subsidios por maternidad o paternidad.

► Tabla 25

Percepción sobre el impacto de solicitar una reducción de la jornada laboral por motivos familiares/de cuidado según sexo y edad (%). Total país

	Mujeres 18 a 29	Varones 18 a 29	Mujeres 30 a 35	Varones 30 a 35
1 - Nada perjudicial	14 %	18 %	14 %	17 %
2	8 %	7 %	11 %	12 %
3	23 %	22 %	20 %	18 %
4	16 %	10 %	18 %	8 %
5 - Muy perjudicial	29 %	28 %	29 %	37 %
No sabe/No contesta	10 %	14 %	9 %	8 %
Base: ocupados	172	165	205	162
% perjudicial (4 + 5)	45 %	38 %	46 %	45 %

Pregunta: ¿Cuán perjudicial podría ser para tu trayectoria profesional o laboral solicitar una reducción de la jornada laboral por motivos familiares o tareas de cuidado de personas a cargo? / Base: total de ocupados.

Fuente: Elaboración propia según encuesta de población de 18 a 35 años en Uruguay. Equipos Consultores.

Vínculo social: respeto y evaluación del lugar de trabajo

Otra dimensión clave relacionada tanto con la vivencia en el mundo del trabajo como con el sostenimiento en él tiene que ver con la relación que se establece entre los y las jóvenes con los otros actores del espacio laboral: jefes, proveedores, compañeros de trabajo y también clientes. Como se observa en la tabla siguiente,

si bien hay un porcentaje relevante de jóvenes que no se sienten respetados por su jefe directo y algunos por sus compañeros de trabajo, destaca la proporción de mujeres menores de 30 años que no se sienten respetadas en el trato por el cliente. La importancia de este dato radica en que por las características de su inserción laboral, fundamentalmente en los servicios, la presencia del cliente es clave. Por tal razón, parece atinado reparar en este actor que, tanto por los resultados obtenidos en la fase cualitativa como por los resultados generados mediante la encuesta, parece ser fuente de cierto malestar en términos de la relación establecida con las mujeres jóvenes. Y este porcentaje de mujeres que no se sienten respetadas en el trato es aún mayor en el caso de las mujeres que residen en Montevideo.

► Tabla 26

Jóvenes ocupados que no se sienten respetados por... según sexo y edad (%). Total país

	Mujeres 18-24	Mujeres 25-29	Mujeres 30-35	Varones 18-24	Varones 25-29	Varones 30-35
Tu jefe/a directo/a	15 %	16 %	19 %	8 %	19 %	15 %
Tus compañeros/as de trabajo	10 %	10 %	10 %	13 %	11 %	10 %
Clientes	20 %	21 %	8 %	6 %	10 %	10 %
Proveedores	9 %	1 %	2 %	4 %	4 %	11 %

Nota: Se excluyen los que no responden o no se vinculan con esa figura.

Pregunta: ¿En tu lugar de trabajo te sentís respetado/a en el trato por...? / Base: total de ocupados.

Fuente: Elaboración propia según encuesta de población de 18 a 35 años en Uruguay. Equipos Consultores.

La experiencia de las mujeres y de los varones en los lugares de trabajo difiere significativamente:

- Algo más de la mitad de las mujeres de entre 18 y 29 años se sienten reconocidas por realizar bien su trabajo en el último mes.
- Hay un 30 por ciento de mujeres jóvenes que señalan que en su lugar de trabajo no respetan sus derechos como trabajadoras, por lo que el respeto aparece cuestionado por buena parte de las mujeres jóvenes.
- El papel de los otros como dadores de ánimo o estímulo también aparece relativizado, dado que algo más del 50 por ciento de las mujeres declara

que en su lugar de trabajo existe alguien que ocupe ese rol, porcentaje bastante inferior que en el caso de los varones.

- Casi un 60 por ciento de las mujeres no ha tenido una charla acerca de su desempeño en el trabajo, y esta ausencia de feedback personalizado evidencia cierta falta de reconocimiento o atención hacia las trabajadoras. Esto adquiere mayor relevancia si se considera la etapa de adquisición de experiencia y habilidades laborales en la que se encuentran, y que en el caso de los varones esto ocurre en un mayor porcentaje.
- En línea con esto, también aparece un porcentaje importante de mujeres que sostienen que sus opiniones no son consideradas en el lugar de trabajo, porcentaje algo mayor que en el caso de los varones (39 por ciento vs. 36 por ciento).
- El trato diferencial en el lugar de trabajo también es indicado por las mujeres en mayor medida que los varones, así como la inadecuación de la remuneración. En este último aspecto, la diferencia con los varones es de las más significativas.

► Tabla 27

Jóvenes ocupados que responden afirmativamente según sexo y edad (%). Total país

	Mujeres 18 a 29	Varones 18 a 29
En el último mes, ¿te has sentido reconocido/a por haber hecho bien tu trabajo?	54 %	56 %
¿Se respetan tus derechos como trabajador/a?	70 %	75 %
¿Hay alguien en el trabajo que te anime/estimule a desarrollarte laboralmente?	51 %	63 %
¿Te parece que tus opiniones cuentan en tu lugar de trabajo?	61 %	64 %
En los últimos seis meses, ¿alguien de tu trabajo ha hablado contigo sobre tu desempeño laboral?	43 %	55 %
¿Se trata a todos por igual?	53 %	61 %
¿La remuneración es adecuada?	49 %	59 %
Base: ocupados	172	165

Pregunta: Ahora quisiéramos hacerte algunas preguntas sobre tu lugar de trabajo... / Base: total de ocupados.

Fuente: Elaboración propia según encuesta de población de 18 a 35 años en Uruguay. Equipos Consultores.

Otro aspecto que interesa señalar en este apartado –dado que fue problematizado por las mujeres en las instancias de los grupos de discusión– es el referido a la apariencia física. Surge un dato interesante: los varones de niveles educativos más bajos se sienten más evaluados por su apariencia física que las mujeres jóvenes. Claramente, a medida que aumenta el nivel educativo este sentimiento disminuye, pero está presente –y con mayor intensidad– también en los varones jóvenes.

► Tabla 28

Jóvenes ocupados de 18 a 29 años que se han sentido evaluados por su apariencia física según sexo y nivel educativo (%). Total país

	18 a 29 años					
	Mujeres hasta ciclo básico	Varones hasta ciclo básico	Mujeres secundario incompleto	Varones secundario incompleto	Mujeres secundario completo	Varones secundario completo
¿Te sentiste evaluado/a por tu apariencia física?	24 %	40 %	25 %	30 %	19 %	20 %

Base: total de ocupados.

Fuente: Elaboración propia según encuesta de población de 18 a 35 años en Uruguay. Equipos Consultores.

Comprender el ámbito laboral como un espacio de relaciones sociales permite visualizar la relevancia de los otros actores con los que nos vinculamos (trabajadores, jefes, clientes, etc.) en la construcción de ambientes que sean amenos para los y las jóvenes, que faciliten el sostenimiento de las mujeres en ellos, y permitan experiencias laborales que contribuyan a la construcción del «yo trabajador» de manera más saludable. Por tal razón, poder dimensionar cómo está compuesto este espacio desde la perspectiva de las jóvenes en términos de respeto de derechos, reconocimiento, asistencia y apoyo es clave para entender el sentido en el que opera: si como un lugar relativamente impenetrable y hostil, o más bien receptivo y fortalecedor de habilidades, conocimientos y competencias.

Asimismo, se constató la existencia de ciertas creencias entre los encuestados vinculadas a las dificultades de acceso al mundo del trabajo, pero también sobre los soportes sociales de los que disponen los y las jóvenes:

- Destaca el consenso existente, por encima del 60 por ciento, respecto a que las personas jóvenes no pueden acceder a empleos que les permitan independizarse, y la relevancia de los conocidos para conseguir un empleo que alcanza casi al 70 por ciento de las mujeres.
- También es importante la referencia a la falta de tiempo para capacitarse: esta percepción está presente en el 30 por ciento de las mujeres de entre 18 y 29 años, y es algo más intensa en el segmento de entre 25 y 29 años y de 30 a 35 años. Este es un aspecto que debe atenderse al considerar temas ya analizados en este informe, como la importancia de la capacitación para la empleabilidad y las características de cómo se está presentando actualmente.
- La falta de apoyo familiar para ir a trabajar tranquilas se ubica en el entorno del 20 por ciento de las mujeres y alcanza al 30 por ciento en el caso de las mujeres con niveles educativos más bajos. Este último dato es muy relevante al momento de pensar en las posibilidades de sostenimiento en el mercado de trabajo, en función de la importancia que tiene la esfera doméstica como espacio que implica a las mujeres y que se ha evidenciado a lo largo de todo el estudio. Si estos resultados se analizan de forma conjunta a los expuestos anteriormente sobre el lugar de trabajo, es evidente que un grupo importante de mujeres jóvenes carece de apoyo social, familiar y/o laboral que opere como facilitador para el sostenimiento.
- Para un 17 por ciento de las mujeres de entre 25 y 29 años y de 30 a 35 años, salir a trabajar termina generando más inconvenientes que beneficios en términos comparados con el espacio doméstico. Este valor es concluyente en relación con una determinada lógica de articulación de esferas y de formas de relacionamiento que ya han sido analizadas.

► Tabla 29

Entrevistados que están de acuerdo con las frases según sexo y nivel educativo (%). Total país

	Mujeres 18-24	Mujeres 25-29	Mujeres 30-35	Varones 18-24	Varones 25-29	Varones 30-35
Los jóvenes no podemos acceder a empleos que nos permitan independizarnos	66 %	58 %	60 %	61 %	63 %	60 %
Siento que no me puedo capacitar para trabajar porque no tengo tiempo	23 %	40 %	42 %	24 %	31 %	43 %
Siento que no tengo apoyo familiar para poder ir a trabajar tranquila/o	19 %	20 %	20 %	14 %	17 %	14 %
Aunque me esfuerce, nunca podré alcanzar un buen trabajo	18 %	16 %	31 %	15 %	19 %	28 %
Salir a trabajar me genera más problemas que quedarme en casa	8 %	17 %	17 %	14 %	11 %	13 %
Base: total de encuestados	172	116	254	132	108	173

Pregunta: Te pedimos que nos digas si estás «de acuerdo» o «en desacuerdo» con las siguientes frases.
Fuente: Elaboración propia según encuesta de población de 18 a 35 años en Uruguay. Equipos Consultores.

Finalmente, esto puede apreciarse también en el valor mínimo por el cual los entrevistados estarían dispuestos a aceptar un empleo de ocho horas diarias. Como es de esperar, el salario de reserva muestra diferencias importantes por sexo y edad, y esas diferencias entre mujeres y varones se profundizan a medida que aumenta la edad, ya que los varones parecen ir ganando más valor y sus expectativas en torno al salario mínimo se incrementan más que en el caso de las mujeres.

► Tabla 30

Salario de reserva promedio según sexo y edad, en pesos uruguayos.
Total país

	Mujeres 18-24	Mujeres 25-29	Mujeres 30-35	Varones 18-24	Varones 25-29	Varones 30-35
Salario de reserva promedio	24 404	28 862	32 362	26 226	33 221	43 138

Pregunta: ¿Cuál sería el salario líquido mínimo (es decir, lo que recibirías en la mano) por el cual estarías dispuesto/a a aceptar un empleo de ocho horas diarias?

Fuente: Elaboración propia según encuesta de población de 18 a 35 años en Uruguay. Equipos Consultores.

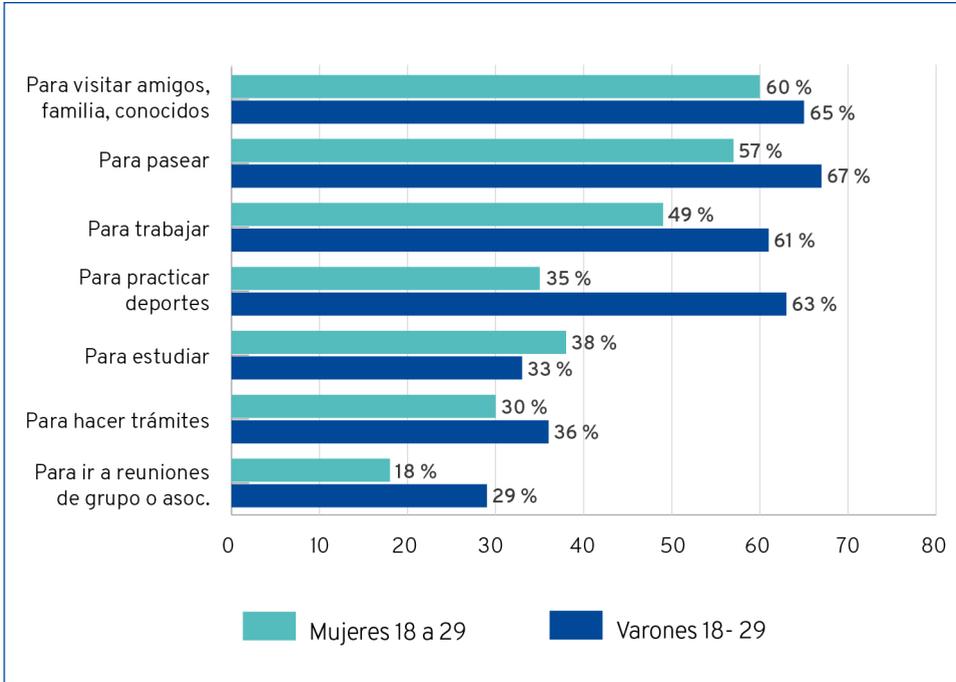
Participación social y vínculo con la comunidad

Uno de los hallazgos del componente cualitativo plantea que las mujeres jóvenes acceden al mundo social de forma más limitada que los varones. Y esta percepción se constata en los datos de la encuesta, que indican que las mujeres salen de su barrio con menor frecuencia que los varones de su edad para realizar diferentes tipos de actividades.

De todas las actividades relevadas (recreativas, laborales, educativas, sociales), el estudio es la única actividad en la que el porcentaje de mujeres jóvenes que salen fuera del barrio habitualmente para realizarla supera al de los varones. En todas las demás actividades, la frecuencia con la que las mujeres de 18 a 29 años salen fuera de su barrio para realizarlas es menor a la de los varones de ese tramo de edad, destacándose diferencias por encima de los 10 puntos porcentuales en la realización de actividades deportivas, ir al trabajo o a reuniones de grupos o asociaciones. Y esas diferencias de género observadas en el tramo de 18 a 29 años se reproducen de manera similar en el tramo de 30 a 35 años.

▶ Gráfico 13

Jóvenes que salen fuera del barrio al menos una vez por semana para cada tipo de actividad (%). Total país



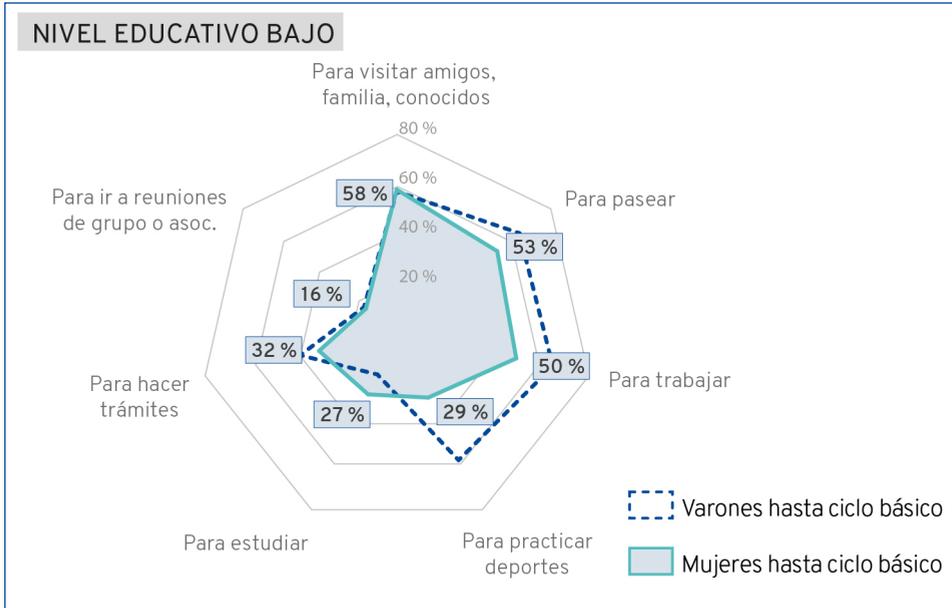
Pregunta: Para cada una de las siguientes actividades, ¿con qué frecuencia dirías que salís fuera de tu barrio? / Base: total de encuestados.

Fuente: Elaboración propia según encuesta de población de 18 a 35 años en Uruguay. Equipos Consultores.

Además, estas diferencias de género en las posibilidades de vincularse con otras personas o grupos fuera del entorno comunitario más cercano se dan de manera similar en los diferentes segmentos de nivel educativo. Tanto entre las personas jóvenes de nivel educativo bajo como entre las que lograron terminar sus estudios secundarios, se observa que el porcentaje de varones que salen fuera del barrio para realizar los distintos tipos de actividades relevadas es mayor que el de mujeres de su mismo nivel de formación.

► Gráfico 14

Jóvenes que salen fuera del barrio al menos una vez por semana para cada tipo de actividad según género y nivel educativo (%). Total país



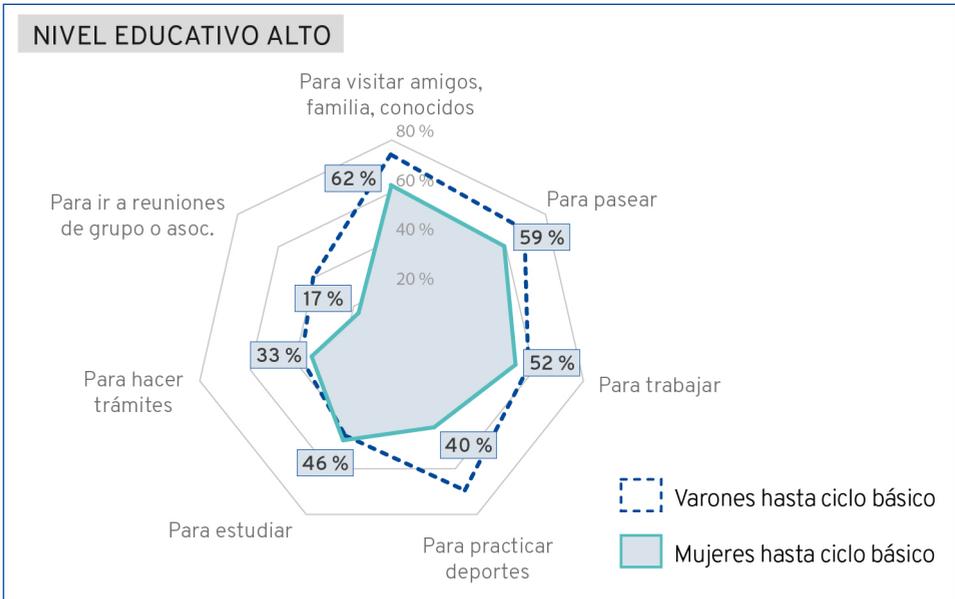
Pregunta: Para cada una de las siguientes actividades, ¿con qué frecuencia dirías que salís fuera de tu barrio? / Base: total de encuestados.

Fuente: Elaboración propia según encuesta de población de 18 a 35 años en Uruguay. Equipos Consultores.

Además, la participación social de los varones y de las mujeres jóvenes adopta características específicas: mientras que los varones muestran mayores niveles de participación en grupos a través de redes sociales, las mujeres jóvenes (y particularmente las de menor nivel educativo) se involucran más que los varones en reuniones y actividades de los centros educativos de sus hijos o menores a cargo. En el resto de actividades sociales o comunitarias relevadas no se observan diferencias relevantes por género en los niveles de participación.

Gráfico 15

Jóvenes de 18 a 29 años que participaron en cada tipo de actividades sociales/comunitarias en el último mes (%). Total país



Pregunta: Cambiando de tema, ¿en el último mes, fuiste o participaste de...?

Fuente: Elaboración propia según encuesta de población de 18 a 35 años en Uruguay. Equipos Consultores.

Una forma complementaria de observar el vínculo comunitario y de participación tiene que ver con los medios que han utilizado en los últimos seis meses para enterarse de oportunidades laborales o para buscar trabajo. Al respecto, las mujeres recurren a una estrategia más diversificada y centrada en medios digitales, mientras que los varones jóvenes suelen recurrir a amigos/referidos y a la asistencia física a la empresa.

► Tabla 31

Medios utilizados para informarse sobre oportunidades laborales o para buscar trabajo según sexo y edad (%). Total país

	Mujeres 18-24	Mujeres 25-29	Mujeres 30-35	Varones 18-24	Varones 25-29	Varones 30-35
Computrabajo	57 %	56 %	42 %	49 %	47 %	38 %
Buscojobs	47 %	46 %	43 %	37 %	39 %	38 %
El gallito	51 %	40 %	33 %	33 %	30 %	29 %
Facebook	48 %	41 %	42 %	25 %	25 %	27 %
Amigos y referidos	31 %	33 %	35 %	45 %	34 %	36 %
Ir físicamente a la empresa	33 %	19 %	20 %	32 %	27 %	19 %
LinkedIn	22 %	18 %	16 %	20 %	20 %	21 %
Oficinas públicas de empleo	13 %	13 %	10 %	8 %	9 %	10 %
Jooble	15 %	5 %	11 %	10 %	5 %	4 %
Eventos presenciales o virtuales	7 %	3 %	2 %	3 %	2 %	3 %
Indeed	7 %	1 %	3 %	4 %	4 %	2 %
Otros portales de empleo	5 %	3 %	5 %	3 %	5 %	3 %
Ninguno	9 %	13 %	19 %	13 %	15 %	30 %
Total	172	116	254	132	108	173

Pregunta: ¿Cuáles de los siguientes medios para enterarte de oportunidades laborales o para buscar trabajo (si alguno) has utilizado en los últimos seis meses? / Base: total de encuestados.

Fuente: Elaboración propia según encuesta de población de 18 a 35 años en Uruguay. Equipos Consultores.

El futuro

La mitad de las personas de entre 18 y 29 años planea cambiar de empleo en los próximos seis meses, aumentado incluso un poco más en las que tienen bajo nivel educativo. Esta es una característica diferencial de las personas jóvenes en el mundo del trabajo que se releva en el Monitor Trabajo de Equipos Consultores, y este indicador baja significativamente a medida que aumenta la edad de las personas ocupadas.

En relación con el estudio y el trabajo, la proyección en los próximos cinco años de las mujeres más jóvenes es insertarse en el mundo laboral con los estudios ya terminados, a diferencia de los varones de su edad, que parecen tener una diversidad mayor en su proyección. Los varones de mayor edad son los que se proyectan en una situación más crítica en términos de estudios en el mundo del trabajo.

► Tabla 32

Situación en la que cree que va a estar en el 2026 (%). Total país

	Mujeres 18-24	Mujeres 25-29	Mujeres 30-35	Varones 18-24	Varones 25-29	Varones 30-35
Trabajando y estudiando	40 %	37 %	30 %	42 %	34 %	31 %
Trabajando con los estudios terminados	49 %	40 %	38 %	41 %	33 %	23 %
Trabajando con los estudios sin terminar	6 %	16 %	16 %	13 %	19 %	27 %
Solo estudiando	2 %	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %
Ni trabajando y ni estudiando	1 %	0 %	3 %	1 %	0 %	1 %
No sabe/No contesta	3 %	7 %	13 %	2 %	14 %	17 %
Base: total de entrevistados	172	116	254	132	108	173

Pregunta: En relación con estudios y trabajo, ¿en cuál de las siguientes situaciones creés que estarás en el 2026, es decir, dentro de cinco años?

El significado del trabajo para las personas jóvenes

Por último, y de manera complementaria a lo que se ha visto a lo largo de este estudio, debe señalarse que si bien existen elementos comunes entre los significados atribuidos al trabajo entre las mujeres y los varones, es de destacar la relevancia que tiene para las mujeres el trabajo como factor de independencia, además de ser fuente de ingresos, o asociarse a la responsabilidad y el esfuerzo. Por el contrario, en el caso de los varones parece primar el significado del trabajo

► 5. Comentarios finales

El estudio realizado permitió visualizar e identificar las diferentes lógicas que operan en la situación de las mujeres jóvenes en Uruguay, en lo referente al acceso y sostenimiento en el mundo del trabajo y su relación con el mundo doméstico y comunitario. En particular, mostró las distintas dimensiones que estructuran el vínculo con el trabajo y cómo se articulan entre sí, además de evidenciar los escenarios a los cuales se enfrentan y cómo se han visto acentuadas algunas problemáticas preexistentes a partir de la pandemia por la COVID-19.

Se señaló la heterogeneidad prevalente en todos los segmentos estudiados con tal intensidad que casi ha sido imposible hablar de «las mujeres jóvenes» sin asignar otros atributos que las vuelven más o menos vulnerables (edad, nivel educativo, región, sector de actividad, entre otros).

Es en el segmento de mujeres de menor nivel educativo en donde se siguen encontrando los mayores problemas en relación con el mundo del trabajo, y es aquí donde la crisis sanitaria ha impactado más fuertemente, identificándose repercusiones negativas en las distintas esferas de la vida. En el caso de estas mujeres se establece una dinámica en la que los atributos que estructuran la relación con el mundo del trabajo son más bien negativos y tanto la entrada como el sostenimiento están anclados en una dimensión instrumental. Sostenerse en esta lógica requiere mucho esfuerzo personal para permanecer en el espacio laboral.

En estas mujeres la construcción del «yo trabajadora» se ve fuertemente debilitada. Se constata un sentimiento de renuncia personal por su situación de vida, expectativas limitadas respecto a sus opciones presentes y futuras, y, por consiguiente, escasas posibilidades para visualizar su propio desarrollo personal y laboral. Se ven inmersas en una dinámica que se retroalimenta en torno a elementos que dificultan la perspectiva de lograr una mejor situación de vida personal y laboral. Esto opera condicionando su mirada hacia el mundo del trabajo y, en consecuencia, su vínculo con él.

Reciben desde el «afuera» elementos negativos que condicionan y refuerzan las sensaciones y percepciones que presentan. Se enfrentan a un mundo laboral

percibido como «hostil», que genera un condicionamiento a partir de creencias negativas establecidas (fundamentalmente desde la mirada adulta), con características de maltrato y desvalorización hacia el segmento.

También se identifica un fuerte sentimiento de «soledad» y «desamparo» que se ve reforzado por las vivencias que desarrollan en relación con el mundo laboral y, en definitiva, en el intento de integrar el trabajo en sus vidas. En este sentido, los indicadores de bienestar emocional deben ser especialmente atendidos, dado que se trata del segmento que parece encontrarse en los peores niveles de bienestar.

Resulta entonces necesario fortalecer y desarrollar capacidades en términos de gestión y articulación para facilitar el cambio de signo de la integración de los elementos que componen su dinámica familiar-laboral-formativa. De este modo, será posible generar alternativas de apoyo que resulten efectivas, consideradas como beneficios percibidos que les permitan posicionarse y visualizarse con otras perspectivas y sentirse socialmente acompañadas.

Asimismo, la inserción mayoritaria de las mujeres en el sector comercio y servicios las expone –a diferencia de los varones– a una lógica en la que el cliente tiene un peso significativo, y esto determina muchas de las experiencias de las mujeres en el mundo del trabajo.

En este sentido, importa destacar el rol clave de los otros actores del mundo laboral en este proceso, y la necesidad de trabajar explícitamente sobre la relación social dado que los vínculos que en ella se establecen tienen un papel clave en las dinámicas descritas. Los otros actores también tienen que desarrollar la conciencia de su importancia como parte de las relaciones sobre las que se define el «yo trabajadora», y que podrían facilitar el sostenimiento de las jóvenes en el mundo laboral y una mejora significativa de la experiencia de trabajo.

La necesidad de desarrollar esta conciencia atañe no solamente al empleador y a los compañeros de trabajo, sino también al cliente, sobre el cual debería generarse algún tipo de sensibilización al respecto. Para lograrlo, parece importante involucrar a los actores institucionales del mundo del trabajo para que diseñen y desarrollen estrategias de intervención.

► Bibliografía

Acosta, María Julia. 2020. «Los teletrabajadores por COVID19 en Uruguay y el riesgo de la sobrecarga». <https://equipos.com.uy/los-teletrabajadores-por-covid19-en-uruguay-y-el-riesgo-de-la-sobrecarga/>

—. 2021. «El teletrabajo en Uruguay durante la emergencia sanitaria por COVID-19: características y problemáticas». Montevideo: Colegio de Sociólogos. Octubre de 2021.

Aguirre, Rosario. 2003. «Ciudadanía social, género y trabajo en Uruguay». *Revista Mexicana de Sociología*, 65 (4): 815-838. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032003000400004&lng=es&tlng=es. Consultado el 16 de septiembre de 2021.

Batthyány, Karina, ed. 2015. *Los tiempos del bienestar social: género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay*. Montevideo: Udelar. FCS: MIDES: INMujeres.

Batthyány, Karina, Natalia Genta y Valentina Perrotta. 2015. «Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado». En *Los tiempos del bienestar social: género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay*, editado por Karina Batthyány. Montevideo: Udelar. FCS: MIDES: INMujeres.

Bericat, Eduardo. 2014. «The Socioemotional Well-Being Index (SEWBI): Theoretical Framework and Empirical Operationalisation». *Social Indicators Research* 119 (2): 599-626.

—. 2018. *Excluidos de la felicidad. La estratificación social del bienestar emocional en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Bericat, Eduardo y María Julia Acosta. 2020. «El impacto del COVID-19 en el bienestar emocional de los trabajadores en Uruguay». Equipos Consultores. <https://equipos.com.uy/el-impacto-del-covid-19-en-el-bienestar-emocional-de-los-trabajadores-en-uruguay/>

Berri, Mateo. 2021. «El impacto de la desigualdad en las transiciones a la adultez de los y las jóvenes». *Fronteras* 16 (1): 85-97, enero-junio de 2021.

Buxedas, Martín, Rosario Aguirre y Alma Espino. 1999. *Exclusión social en el mercado del trabajo: el caso de Uruguay*. Documento de Trabajo 105. Santiago de Chile: OIT. Equipo Técnico Multidisciplinario.

Collins, Randall. 2009. *Cadenas de rituales de interacción*. Barcelona: Anthropos.

Equipos Consultores. 2020. «El mundo del trabajo no perdona». <https://equipos.com.uy/el-mundo-del-trabajo-no-perdona/>

Eurofound and the International Labour Office. 2017. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. <http://eurofound.link/ef1658>

Filardo, Verónica. 2010. *Transiciones a la adultez y educación*. Cuaderno N° 5 UNFPA. Montevideo.

Genta, Natalia y Valentina Perrota. 2015. «Cuando las mujeres son breadwinners ¿quién asume el trabajo no remunerado?». En *Los tiempos del bienestar social: género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay*, editado por Karina Batthyány. Montevideo: Udelar. FCS: MIDES: INMujeres.

Granovetter, Mark. 1973. «The Strength of Weak Ties». *The American Journal of Sociology* 78 (6): 1360-1380.

Instituto Cuesta Duarte y OIT. 2021. «Impacto de la pandemia en el mercado de trabajo y la nueva Ley de Promoción del Empleo».

Kemper, Theodore. 1978. *A Social Interactional Theory of Emotions*. Nueva York: Wiley.

Méda, Dominique. 1998. «La paradoja actual de las sociedades basadas en el trabajo». En D. Méda, *El trabajo: un valor en peligro de extinción*, 15-26. Barcelona: Gedisa.

ONU Mujeres y UNICEF. 2020. «Principales resultados de la Encuesta sobre niñez, género y uso del tiempo en el marco de la emergencia sanitaria. Uruguay». Montevideo.

Salgado, Cecilia. 2007. «Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos». *LIBERABIT. Revista Peruana de Psicología* 13: 71-78.

▶ Otros títulos de nuestra serie

- Informe Técnico N°30:** El impacto de la pandemia y las políticas de empleo juvenil en Paraguay
Juan Jacobo Velasco, Gerhard Reinecke
Para revisarlo haga clic [aquí](#)
-
- Informe Técnico N°29:** Análisis de los datos que surgen del Registro Obrero Patronal de Paraguay: El desafío para la producción de estadísticas a partir de registros administrativos
Horacio Santander
Para revisarlo haga clic [aquí](#)
-
- Informe Técnico N°28:** Cuidados y mercado laboral en Uruguay
Verónica Amarante
Para revisarlo haga clic [aquí](#)
-
- Informe Técnico N°27:** Informalidad laboral en tiempos de la COVID-19: análisis del mercado laboral chileno
Andrés Bustamante, Marcela Cabezas, Andrés Gutiérrez, David Niculcar, Joaquín Nilo
Para revisarlo haga clic [aquí](#)
-
- Informe Técnico N°26:** Cadenas de Suministro Mundiales y Trabajo Decente en los países del Cono Sur: Upgrading económico y social.
Análisis de las cadenas textil, vestuario y automotriz en Paraguay.
José Veláztiqui, Juan Cresta y Julio Ramírez
Para revisarlo haga clic [aquí](#)
-

Informe Técnico N°25: Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina

Andrés Marinakis

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°24: Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina.

Carmen Bueno, Paula Álvarez

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°23: Transferencias no contributivas y su aporte a los procesos de formalización: Experiencias y lecciones del Cono Sur para Paraguay.

Guillermo Montt, Camila Schmidlin, Valentina Jorquera

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°22: Desafíos para el trabajo decente: El trabajo en plataformas digitales en Paraguay.

Dionisio Borda, Ignacio González, Verónica Serafini, Robert Marcial González, María Luz Rodríguez

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°21: Barreras a la formalización del trabajo en Paraguay: Análisis cualitativo de las percepciones de trabajadores y empleadores.

Guillermo Montt, Gustavo Setrini, Lucas Arce

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°20: Aportes de la experiencia internacional para el diálogo social sobre la reforma de la seguridad social en Uruguay.

Guillermo Montt, Charles Knox-Vydamov y Valentina Jorquera.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°19: El trabajo en plataformas durante la pandemia por COVID-19: Los derechos fundamentales y el caso chileno.

Alberto Coddou.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°18: La seguridad social en el Paraguay y sus desafíos en contexto de la COVID-19.

Guillermo Montt, Camila Schmidlin, Mónica Recalde.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°17: Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile.

Antonia Asenjo, Alberto Coddou.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°16: Consideraciones para una Constitución Laboral.

Francisco Tapia.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°15: Protección ante la desocupación en Chile. Desafíos y oportunidades luego de una crisis sistémica.

Guillermo Montt, Félix Ordóñez e Ignacio Silva.

Para revisarlo haga clic aquí

-
- Informe Técnico N°14:** El derecho de la seguridad social en Chile y el mundo: Análisis comparado para una nueva constitución.
- Guillermo Montt, Alberto Coddou.
- [Para revisarlo haga clic aquí](#)
-
- Informe Técnico N°13:** El desarrollo de la institucionalidad del trabajo, empleo y seguridad social en el Paraguay (1870 - 2013).
- David Velázquez.
- [Para revisarlo haga clic aquí](#)
-
- Informe Técnico N°12:** La Política y el Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: el caso de Chile.
- Carmen Bueno.
- [Para revisarlo haga clic aquí](#)
-
- Informe Técnico N°11:** Experiencias de políticas públicas para la formalización económica y laboral en Chile.
- Lysette Henríquez.
- [Para revisarlo haga clic aquí](#)
-
- Informe Técnico N°10:** Rotación ocupacional e informalidad laboral: El caso de los trabajadores independientes en América Latina.
- Roxana Maurizio.
- [Para revisarlo haga clic aquí](#)
-
- Informe Técnico N°9:** ¿A mitad de camino entre Bismarck y Beveridge? La persistencia de los dilemas en el sistema previsional argentino.
- Fabio Bertranou, Pablo Casalí y Oscar Cetrángolo.
- [Para revisarlo haga clic aquí](#)
-

Informe Técnico N°8:	<p>Upgrading económico y social en las Cadenas Mundiales de Suministro de Servicios Globales: El caso de Uruguay.</p> <p>Vivian Couto.</p> <p>Para revisarlo haga clic aquí</p>
Informe Técnico N°7:	<p>Las MIPYMES en América Latina y el Caribe: Una agenda integrada para promover la productividad y la formalización.</p> <p>Carlo Ferraro y Sofía Rojo.</p> <p>Para revisarlo haga clic aquí</p>
Informe Técnico N°6:	<p>Segmentos críticos de la informalidad laboral en Paraguay.</p> <p>Pablo Casalí, Evelyn Vezza, Mónica Recalde, Diego Sanabria.</p> <p>Para revisarlo haga clic aquí</p>
Informe Técnico N°5:	<p>Paraguay. Trabajadores independientes: caracterización y políticas para la formalización.</p> <p>Pablo Casalí, Evelyn Vezza, Mónica Recalde, Diego Sanabria.</p> <p>Para revisarlo haga clic aquí</p>
Informe Técnico N°4:	<p>El mercado laboral en Chile: Una mirada de mediano plazo.</p> <p>Juan Jacobo Velasco, Gerhard Reinecke.</p> <p>Para revisarlo haga clic aquí</p>

Informe Técnico N°3:

Paraguay: Situación actual de las mipymes y las políticas de formalización.

Horacio Santander.

Para revisarlo haga clic [aquí](#)

Informe Técnico N°2:

Utilización de tecnologías de la información y de la comunicación en las inspecciones del trabajo. Una visión comparada en torno a países seleccionados.

Carmen Bueno y Pablo Páramo.

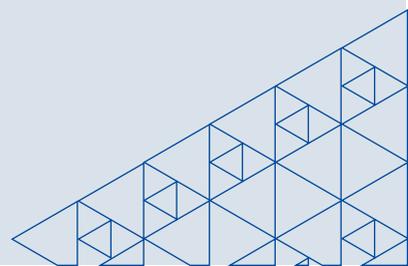
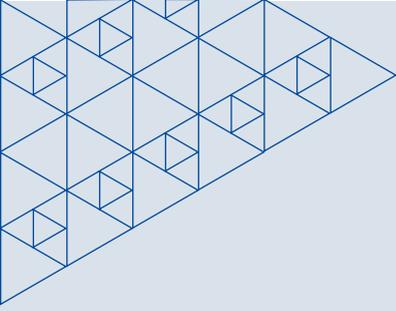
Para revisarlo haga clic [aquí](#)

Informe Técnico N°1:

El futuro de la protección social en América Latina: reflexiones para los debates sobre el futuro del trabajo.

Fabio Bertranou.

Para revisarlo haga clic [aquí](#)



Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT
para el Cono Sur de América Latina

Tel: +56-2 2580-5500
E-mail: santiago@ilo.org
www.ilo.org/santiago

Santiago de Chile

