

## **El trabajo profesional en tensión con la maternidad. Representaciones sobre el trabajo profesional en mujeres que han decidido no ejercer la maternidad**

Tension between professional work and motherhood:  
representations about professional work in women who have  
decided against experiencing motherhood

 Tania Fabrina Corsetti<sup>1</sup>

---

### **Resumen**

Este artículo indaga el lugar que ocupa el trabajo profesional en la vida de mujeres que trabajan en la región del Gran Rosario (Argentina) y que han decidido no ejercer la maternidad. Con una metodología intensiva basada en entrevistas en profundidad me aproximo a la manera en que los cambios en el mundo del trabajo y sus significaciones tensionan y resignifican la relación entre el trabajo profesional y la maternidad. Encuentro que el trabajo profesional constituye una referencia importante en el plano económico, cultural, psicológico y simbólico. No obstante, la consolidación de la flexibilización laboral en una sociedad donde los cuidados siguen recayendo en las mujeres, hace de la simultaneidad de ambos trabajos una tarea irrealizable para buena parte del grupo estudiado; lo que evidencia una intensificación de la tensión entre la reproducción del capital y la reproducción social en el régimen capitalista actual.

**Palabras Clave:** Trabajo profesional, maternidad, flexibilización laboral

---

<sup>1</sup> Magister en Poder y Sociedad desde la Problemática del Género, Licenciada y Profesora en Antropología- Universidad Nacional de Rosario. Doctoranda en Universidad de Buenos Aires. Becaria doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas en Investigaciones Socio Históricas Regionales (ISHIR-CONICET-UNR). Email: [taniafabrinacorsetti@gmail.com](mailto:taniafabrinacorsetti@gmail.com)

### **Abstract**

This article explores the place occupied by professional work in the lives of women working in Greater Rosario (Argentina) who have decided against motherhood. With an intensive methodology based on in-depth interviews, I have approached how the changes in the labor market and their implications strain and resignify the relationship between professional work and motherhood. My findings reveal that while professional work constitutes an important reference in the economic, cultural, psychological and symbolic fields, the consolidation of labor flexibility in a society where caregiving roles are still attributed to women makes it impossible to achieve a simultaneity between professional work and motherhood for a significant portion of the subjects, which evidences an increased tension between capital and social reproduction in the current capitalist regime.

**Keywords:** Professional work, motherhood, labor flexibility

*Fecha de recepción: enero 2024*

*Fecha de aprobación: junio 2024*

### **Introducción**

Desde los años setenta, un conjunto de cambios económicos y socioculturales han modificado progresivamente las instituciones, actores, prácticas y discursos sociales desde los que se configuraban las sociedades industriales. El desarrollo de una economía capitalista informacional y global, la centralidad del mercado y el consumo como ejes de la organización de la vida social, la radicalización del proceso de individualización y el debilitamiento de los Estados han conducido a la configuración de un nuevo tipo de sociedad, en la cual el trabajo productivo como fuente de sentido y ordenador social ha sido cuestionado (Méda, 1998; Rifkin, 1996). Por su parte, en Argentina, la consolidación del programa neoliberal en la década de los 90 no hizo más que profundizar la crisis del capitalismo organizado para dar paso a un capitalismo desorganizado que circula a escala

internacional, donde la *flexibilización* se instituye como el paradigma de la producción y la organización laboral.

En este contexto, y a pesar de las tesis que señalan la pérdida de importancia del trabajo en la constitución de identidades y proyectos, se defiende aquí el posicionamiento teórico de autores que, como Castel (1997), sostienen que el trabajo productivo continúa siendo una referencia importante no solo en el plano económico, sino también en el cultural, psicológico y simbólico.

No obstante, y de manera ineludible, este enfoque debe articularse con una perspectiva de género<sup>2</sup>, en tanto las características, modalidades, identidades, valoraciones sociales y significados otorgados al trabajo productivo han sido y continúan siendo muy diferentes entre varones y mujeres, y donde estas diferencias devienen en desigualdad social. Esta marca de género del mundo del trabajo tiene sus raíces en la “división sexual primaria del trabajo” (Bourdieu, 2010), en tanto el trabajo asalariado y de valoración social prescripto para los varones y el trabajo reproductivo, subordinado e invisibilizado, a cargo de las mujeres, fue configurando identidades de género más o menos funcionales a cada ordenamiento social capitalista.

En Argentina, la incorporación de mujeres al mercado de trabajo formal se incrementó notoriamente a partir de la década del 60, vinculado a diferentes factores entre los que se destacan cambios de las pautas de fecundidad, el acceso a la educación (Castillo et al., 2008) y el crecimiento del sector de servicios (Alfei et al., 1992). Además, por primera vez en la vasta historia del trabajo femenino, nos encontramos con mujeres que eligieron no dedicarse exclusivamente a tareas domésticas y de cuidado para trabajar fuera del hogar; elección que podría dar cuenta de un cambio en la significación del trabajo. A partir de este momento, muchas mujeres dejaron de asimilar el trabajo a las labores domésticas y, en

---

<sup>2</sup>Para la problemática en estudio y siguiendo a Maffía (2007), una perspectiva de género refiere a entender el mundo del trabajo a partir de las interpretaciones que cada grupo social hace de las diferencias sexuales, los roles sociales atribuidos en razón de este género, y las relaciones establecidas culturalmente entre ellos con el propósito de transformar dichas relaciones, en tanto conllevan a una situación de opresión y subordinación de las mujeres.

oposición, encontraron en el ámbito laboral un medio de realización y desarrollo personal (Badinter, 1981). Esta nueva connotación se intensificó aún más cuando algunas de ellas, en su mayoría pertenecientes a los sectores medios de la sociedad argentina y en el marco de un conflictivo proceso de profesionalización de las mujeres que, desde sus comienzos, a principios del siglo XX, ha estado signado por obstáculos y prejuicios que dificultaron las trayectorias profesionales femeninas (Martin et al., 2019), lograron acceder a la Universidad, dando surgimiento a una nueva figura social: *la mujer profesional* (Fernández, 1994).

Este complejo cambio de significaciones que se produjo a nivel social, condujo a convertir el trabajo productivo, y principalmente el profesional, en un espacio para la construcción de identidades personales y colectivas para las mujeres, a la vez que ha tendido a debilitar el lugar de la familia y el hogar como referente exclusivo de la identidad femenina. Sin embargo, esto no las desligó de su rol tradicional de cuidadora, en tanto su incorporación al mundo del trabajo productivo no fue acompañada por transformaciones estructurales en el ámbito familiar ni en el laboral. Por el contrario, las pautas de asignación de funciones domésticas y de cuidado se flexibilizaron sólo en escasa medida, de modo que para ingresar al mercado de trabajo las mujeres “se cargaron” dos trabajos encima. Y es precisamente esta carga extra de trabajo la que actúa como condicionante central en las decisiones que deben tomar para acceder, permanecer y desarrollarse en el mercado laboral, situación que las coloca en un claro lugar de inequidad con respecto a sus compañeros varones.

En realidad, la problemática de la doble jornada o de la doble presencia/ausencia no hace más que expresar la contradicción inherente al orden capitalista entre la producción económica y la reproducción social (Carrasco, 2001; Esteban, 2006). Sin embargo, y como observa Fraser (2020), dicha contradicción adquiere en el capitalismo financiarizado y globalizado del momento actual una nueva intensidad. En tanto promueve la desinversión estatal y empresarial del bienestar social, atrae a las mujeres al mercado laboral e intensifica

el ritmo y las jornadas laborales, termina haciendo del cuidado una suerte de residuo del que nadie quiere hacerse cargo.

La dificultad de ejercer la maternidad y el trabajo profesional en simultaneidad también se evidencia en diversos estudios sobre dinámicas poblacionales que muestran que a nivel mundial son cada vez más las mujeres de sectores medios que están postergando la decisión de ser madres fundamentalmente por motivos profesionales y educativos (Cortazar, 2016). Por su parte, los datos publicados por el Observatorio Latinoamericano de Censos de Población (OLAC, 2027) muestran que en Argentina la proporción de mujeres al final de su etapa reproductiva (40-44 años) y de nivel educativo alto que no tenían hijas/os era del 14.6% para el 2010 —año del último informe censal. Y si bien este tipo de estudios no informa acerca del carácter voluntario o no de la nuliparidad<sup>3</sup> y, mucho menos de sus determinantes (Fanta y Sacco, 2018), algunas investigaciones de corte cualitativo advierten que en Argentina está teniendo lugar una tendencia social incipiente, pero en ascenso, que consiste en que algunas mujeres ya no sólo postergan la maternidad, sino que directamente no optan por ella (Meler, 2018; Solodovsky, 2019; Zicavo 2013).

Ante la emergencia de este nuevo grupo social: profesionales que deciden no ejercer la maternidad, en un contexto social y laboral donde la flexibilización requiere de una gran disponibilidad de tiempo y energía para el desarrollo profesional en detrimento del espacio necesario para maternar, se inscribió mi investigación<sup>4</sup>, cuya problemática gira en torno a la incidencia del trabajo y desarrollo profesional en la elección de no ser madres. Como parte de esta investigación, y a partir del modo en que mujeres profesionales significan sus experiencias de trabajar en la región del Gran Rosario y no ejercer la maternidad, en el presente artículo caracterizo el trabajo profesional en el actual régimen capitalista. Luego, y sin desatender la función económica del trabajo, me adentro en los significados que el ejercicio del trabajo profesional adquiere para las mujeres estudiadas. Por último, e

---

<sup>3</sup>La nuliparidad designa a las mujeres que no han tenido hijos o hijas nacidas vivas.

<sup>4</sup>Investigación que constituyó la Tesis de Maestría en Poder y Sociedad desde la Problemática del Género, Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional de Rosario.

incorporando la categoría de género como herramienta analítica, busco aproximarme a la manera en que los cambios en el mundo del trabajo y sus significaciones tensionan y resignifican la relación entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo, como resultado de la maternidad.

### **Consideraciones Metodológicas**

La investigación que dio lugar al presente artículo se apoya en el principio epistemológico feminista según el cual dar autoridad epistémica a las mujeres en tanto sujeto de investigación implica reconocer que ellas experimentan muchos hechos que desde “su” perspectiva requieren explicación (Harding, 1998). Por eso decidí optar por la entrevista abierta, en profundidad y no estructurada como estrategia metodológica realizada a 12 mujeres profesionales de entre 35 y 45 años de edad de la ciudad de Rosario que han elegido no ejercer la maternidad. Las entrevistas fueron realizadas durante los años 2019 y 2020 y, en coherencia con la ética del proceso de investigación en Antropología (Achilli, 2005), se garantizó el anonimato y la confiabilidad de la información. De allí que se reservan las identidades de las mujeres entrevistadas, quienes aparecerán en el presente trabajo con nombres ficticios.

Con respecto a su situación sexo-afectiva, algunas de ellas no están en relación de pareja y viven solas, en tanto otras conviven con sus parejas. Cabe mencionar que la elección del período etario responde al supuesto de que a los 35 años de edad la mayoría de las mujeres hemos reflexionado acerca de la decisión de ser madres o no, dado que comienza a transitarse el último tramo de edad reproductiva (Fanta y Sacco, 2018); mientras que el límite superior permite referenciar a un grupo de mujeres cuyas identidades se configuran en un mismo contexto sociocultural.

Se trata de mujeres que, transitando sus estudios secundarios en la década del 90, vivieron la consolidación de los principios económicos, políticos y culturales del neoliberalismo en la Argentina. Sin embargo, y a pesar de la crisis económico-política y social que marcó el cambio de década, continuaron sus estudios superiores en la ciudad de

Rosario, la mayoría en la Universidad Nacional de Rosario (UNR) y en la Universidad Tecnológica (UTN). Sólo una de ellas se formó en una Universidad privada de la ciudad, mientras que dos lo hicieron en instituciones públicas de Educación Superior no universitaria. Además, con muy pocas excepciones, son primera generación de profesionales en sus familias de origen.

En lo que refiere a sus profesiones, el referente empírico da cuenta de una gran heterogeneidad: odontología, psicología, psiquiatría, diseño equipacional, análisis de sistemas, tecnicatura química, traductorado de inglés e ingeniería —en sus ramas química, industrial y civil. Todas ellas ejercen su profesión en diferentes organizaciones laborales de la ciudad de Rosario y zona de influencia y bajo distintas modalidades de trabajo —desde cuentapropistas a empleadas del Estado—. Más allá de las diferencias señaladas, al avanzar en el proceso de análisis etnográfico, donde los períodos de campo se van intercalando con períodos de análisis y elaboración conceptual (Rockwell, 2009), pude advertir que la posible relación entre el ejercicio de la profesión y el no ejercicio de la maternidad se debía menos al tipo de profesión que a las características de los trabajos y organizaciones laborales. De allí proviene mi interés teórico en la cuestión de la flexibilización laboral como modo de producir y trabajar en la región del Gran Rosario<sup>5</sup>. Específicamente, y a los fines de este artículo, se analizó el modo en que estas mujeres

---

<sup>5</sup>La región del Gran Rosario se consolidó como polo industrial hacia la década del 60 cuando nuevas industrias de capitales nacionales y extranjeros se radicaron en el cinturón que bordea el río Paraná. Entre los factores que contribuyeron a esta localización se encuentran el idóneo sistema de comunicación de la ciudad de Rosario con otras regiones del país, la existencia de un puerto de ultramar que permitía la entrada de materias primas, productos intermedios y maquinaria para sostener el proceso industrial, amplios espacios disponibles sobre el río Paraná que a su vez operaba como proveedor de agua para la industria y la presencia de mano de obra calificada en la zona. Luego, las políticas de corte neoliberal implementadas a partir de la última dictadura militar condujeron a una reestructuración de la fisonomía del mercado laboral de la región: concentración de empresas de capitales extranjeros, terminales portuarias privadas, auge de empresas de servicios, implementación de nuevas tecnologías, disminución del empleo y aumento de la productividad a costa de la intensificación de los ritmos y extensión de las jornadas laborales. Más recientemente, hacia el 2015, y con una profundización del modelo económico dependiente del endeudamiento externo, se produce una gran escisión entre los sectores que se benefician con el modelo económico neoliberal —el sector agroindustrial, servicios públicos y financiero— y los sectores menos competitivos, comerciantes y trabajadores (Farcy, 2018). De lo que resulta un mercado de trabajo de gran inestabilidad económica, precarización laboral y desempleo, donde la flexibilización laboral adquiere una intensidad como nunca antes en la región.

ejercen y significan el trabajo profesional y su relación con el trabajo reproductivo, como resultado de la maternidad.

### **El Trabajo Profesional en el Régimen Capitalista Actual**

En consonancia con las profundas transformaciones que vienen teniendo lugar en el mundo del trabajo a nivel global, los resultados obtenidos en la presente investigación también constatan la institución de la *flexibilización* como el paradigma de la producción y organización laboral en el actual escenario regional. Una nueva morfología del trabajo se consolida, la cual, siguiendo la lógica de la flexibilidad toyotista refiere, entre otras cosas y para la problemática de estudio, a la intensificación de los ritmos, tiempos y procesos de trabajo (Castel, 1997; De la Garza, 2009). En este sentido, el recargo de tareas, la extensión de la jornada de trabajo y de los lugares de trabajo —como el hogar—, podrían leerse, siguiendo a Agulló (2001), como algunas de las tantas medidas de ajustes tendientes a aumentar la productividad y las ganancias para enfrentar la crisis económica de las sociedades postindustriales como la nuestra.

Asimismo, considero pertinente subrayar que, en un contexto regional y nacional caracterizado, además, por el deterioro de la calidad del empleo en cuanto a condiciones de trabajo, de remuneraciones, de estabilidad laboral y de protección social, en términos generales las mujeres entrevistadas manifiestan gozar de una serie de derechos laborales y estabilidad, al tiempo que se muestran relativamente conformes con la remuneración salarial que perciben por el trabajo realizado. Sin embargo, en sus discursos aparecen indicios que dan cuenta de ciertos elementos que, como se mencionó anteriormente, configuran el mundo del trabajo productivo actual...

*“Estas todo el día en el consultorio y te querés ir [...] a lo que voy es que sé que en otro momento o en otro lugar del mundo quizá yo laburando lo que laburo tendría que ser millonaria, y acá vivo, vivo bien.” (Ana, Odontóloga)*

*“Vos tenes mucho más responsabilidad y otro tipo de obligaciones, justamente por tener un puesto superior, pero la realidad es que el reconocimiento económico no va acompañado.” (Carla, Ingeniera Industrial)*

Por otro lado, en algunos relatos se manifiesta otra característica propia de este momento sociohistórico y que refiere a la disponibilidad de tiempo que gran parte de las organizaciones laborales exige a sus trabajadores:

*“C: Y yo soy full time, así que tengo que estar a disposición de la empresa siempre, las 24 horas, de noche, fin de semana”*

*I: ¿Y en vacaciones?*

*C: También, pero bueno ahí tenes que tener la capacidad de hacer una buena delegación y si no estar con el teléfono.” (Clara, Ingeniera Química)*

Es interesante señalar que esta exigencia *full time* como suele denominarse para referirse a la disponibilidad que los y las empleadas deben tener para con la empresa por fuera de los horarios habituales de trabajo, no tiene el mismo significado para todas las entrevistadas. Mientras que para algunas de ellas resulta una característica del cargo jerárquico que ocupan y, por tanto, podría leerse como un modelo del éxito profesional en el plano laboral, para otras responde a la necesidad económica personal de trabajar muchas horas para acceder a una remuneración digna. Así lo expresa Sara, trabajadora de una empresa multinacional:

*“Trabajo en promedio entre 10 y 11 horas de lunes a viernes y hago guardias los fines de semana [...] Estar de guardia significa que mi teléfono ese fin de semana quedó como teléfono de contacto por si surge algún tema porque las áreas productivas no cortan, son 24/7 [...] te llaman y te tenes que poner a laburar.” (Sara, Ingeniera Química)*

También hay quienes no solo trabajan todo el día, sino que además lo hacen en diferentes instituciones. Concretamente en el campo se halló que el *pluriempleo* caracteriza las trayectorias laborales de las profesionales de la salud, dado que, si bien algunas de ellas actualmente optan por centralizar su trabajo, otras llegan a trabajar hasta en cuatro o cinco organizaciones laborales diferentes:

*“Trabajo 2 millones de horas, lunes y jueves salgo de mi casa a las 7.30 de la mañana y vuelvo a las 8 de la noche. En general de corrido, algún día me cambio, si tengo un huequito en el medio, para sacarme la ropa del centro de salud y vestirme un poco más adecuada al consultorio, a veces no llego y voy derecho. Los martes trabajo todo el día en el hospital, de 8 a 5 [...] Los miércoles sí, ahora es el día que menos cosas tengo, trabajo de 8 a 2. Y los viernes trabajo en el hospital a la tarde y a la mañana doy clases en la facultad, tengo todo el día ocupado también. Trabajo bastante.” (Ailé, Psiquiatra)*

Sumado a la extensión y, en algunos casos la fragmentación, de las jornadas, la *intensidad de los ritmos de trabajo* singulariza las actividades laborales de muchas de las entrevistadas:

*“Yo vuelvo del trabajo y vuelvo seca, vuelvo quemada. No es que yo me siento y hago mi trabajo así nomás, cumplo horas y después vuelvo a mi casa, no. Le pongo mucha energía, mucha.” (Uma, Ingeniera industrial)*

*“Las cosas nunca salen como estaba planeado. Y eso me desestabiliza [...] Maquino, no puedo dormir, me levanto a las 4 de la mañana y me pongo a trabajar.” (Clara, Ingeniera Química)*

En este contexto, y más allá de la diversidad de profesiones, puestos y organizaciones laborales donde se inscriben las mujeres de estudio, lo cierto es que el

trabajo profesional constituye su sostén económico, en tanto, y como observa Blanch (1990), el empleo sigue siendo la vía privilegiada de acceso al circuito de producción-distribución-consumo de bienes y servicios necesarios para la supervivencia material. Sin embargo, y como señala Tajer (2009), la novedad radica en que a diferencia de otro momento sociohistórico la activa participación de las mujeres profesionales en el mundo del trabajo productivo no es una simple opción, sino una condición para el auto sustento propio, sea que vivan solas o en pareja. Además, algunas de ellas ayudan económicamente a sus familias y sienten satisfacción de poder hacerlo:

*"Puedo ayudar a mi mamá, mi mamá es jubilada docente, o sea ayudo a mi vieja, mi hermana por x motivo necesita, la ayudo, me gusta tener toda esa disponibilidad." (Ana, Odontóloga)*

Esta condición solo adquiere sentido si vamos más allá de la situación laboral particular de estas profesionales para entenderlas en tanto trabajadoras inscriptas en un escenario regional y nacional de gran inestabilidad económica, precariedad laboral y desempleo.

Asimismo, y como advierte Castel (1997), el trabajo aún en el actual contexto neoliberal permanece como referencia dominante no sólo económicamente, sino también psicológica, cultural y simbólicamente. De allí la necesidad de indagar acerca de la manera en que estas trabajadoras dan sentido y otorgan *significados* al trabajo profesional.

### **Significados del Trabajo**

El carácter sustantivo, esencial o antropológico del trabajo humano es un aspecto destacado de la teoría marxista ([1867] 2006) y que luego ha sido retomado por otros autores y disciplinas. En este sentido, Arendt (2003) entiende al trabajo como constructor de humanidad, esto es, como aquella actividad a través de la cual hombres y mujeres crean el mundo, la cultura y, por tanto, su propia condición humana. En la misma línea, para Freud ([1930] 2000) "...ninguna otra técnica para la conducción de la vida liga al individuo tan

firmeramente a la realidad como la que permite el trabajo. Al menos lo inserta en forma segura en el fragmento de la realidad, a saber, la comunidad humana” (p. 78). Se trata de un anclaje en la cultura, en términos de Carpintero (2008).

Pero el trabajo no sólo es constructor de humanidad sino también es un constructo humano y, por tanto, cultural, social, político, económico e histórico. De este modo, concebir el trabajo como un proceso sociocultural implica aludir a los símbolos y significados que las mujeres en estudio —trabajadoras profesionales que deciden no ejercer la maternidad— construyen en íntima relación con los procesos económicos, políticos y sociales más amplios que las atraviesa y donde trabajar adquiere una significación singular, histórica, que les es propia y que las diferencia de otro grupo social (Comas D’Argemir, 1996).

En tanto sujetos inscriptos en una sociedad de consumo, no es de sorprender que el trabajo no sólo sea leído como una herramienta para satisfacer necesidades materiales, sino también para acceder a bienes y actividades del orden del placer. Esto es, en las sociedades postindustriales donde el mercado y el consumo se constituyen en ejes organizadores de la vida social (Lechner, 2002), el trabajo viene a significar una suerte de *pasaporte al consumo y a la satisfacción inmediata asociada a él*:

*“Yo siento que mi trabajo además de que me gusta, me da cosas que también me gustan y me hacen feliz, porque me puedo ir de viaje, me puedo comprar lo que quiero, lo que me gusta, [...] lo cual que para hacer toda esa vida que a mí me gusta, no sé si será materialista o no, pero es también lo que me hace feliz.” (Ana, Odontóloga)*

Desde otra perspectiva, la participación femenina en el mundo del trabajo es vista como un proceso de carácter emancipador para las mujeres, puesto que asume la potencialidad de favorecer su autonomía económica y, fundamentalmente, la construcción de relaciones laborales, familiares y sociales más equitativas (Goren, 2013). En este

sentido, para las mujeres en estudio, la función económica del empleo también aparece asociada con *la autonomía financiera, ideológica y moral* (Blanch, 1990):

*"No me gusta depender de nadie, de nadie, de nadie, ni de pareja, ni de familia, ni de madre, nadie, lo cual considero que la independencia económica hace que uno pueda tener esa libertad e independencia."* (Ana, Odontóloga)

Este valor de autonomía que adquiere el trabajo productivo en las mujeres en estudio da cuenta de una de las mutaciones más importantes en la identidad femenina que tuvo lugar en las últimas décadas. Concretamente, el ingreso masivo de las mujeres al mercado laboral, el acceso a la educación y fundamentalmente a los estudios superiores hacia la década de los 60 en Argentina, convirtió al trabajo productivo en un referente importante en la configuración de la identidad femenina, al tiempo que fue desplazando al hogar como único pilar a partir del cual las mujeres eran valoradas y construían su autoestima, sus maneras de ser, hacer y sentir. Asimismo, y como se mencionó anteriormente, el surgimiento de *la mujer profesional* como figura social constituyó un hecho sociohistórico y político que se inscribió en las subjetividades femeninas, en tanto habla de ciertos anhelos, de un proyecto personal para sí y de un intento de procurar un lugar social para sí misma (Fernández, 1994):

*"Mi profesión para mí es propia, es algo que no me lo va a sacar nadie, es como un logro personal."* (Clara, Ingeniera Química)

En suma, los resultados hallados en la investigación dan cuenta que la mujer madre y ama de casa *full time* ha dejado de ser el "capital femenino" que requiere nuestra sociedad y, por tanto, ha perdido fuerza en la constitución de las subjetividades femeninas actuales, al tiempo que ha ganado terreno el trabajo productivo o profesional (Fernández, 1994; Tajer, 2009). Concretamente, para las mujeres estudiadas el trabajo es leído como un *espacio de*

*sociabilización propio que posibilita la construcción de relaciones, integración social, roles y configuración de identidades personales (Stecher et al., 2005).*

En otro orden de cosas, todas las entrevistadas también acuerdan en que su trabajo les gusta y mucho. Sin embargo, la diversidad de matices aparece en lo que refiere al grado de relevancia que tiene en sus vidas:

*“A mí el trabajo me encanta, pero tiene una prioridad normal, no es que es todo en mi vida [...] Tiene la prioridad para hacer algo que me gusta y para vivir.”  
(María Pía, Diseñadora Equipacional)*

*“Y para mí es importante, es como una satisfacción haber elegido, que me guste lo que he elegido y poder dedicarme a lo que elegí que me gusta, me parece que eso es importante. Simbólicamente siento que hay un reconocimiento, siento que tengo una trayectoria, hace un lugar.” (Catalina, Psicóloga)*

Mientras que para la mayoría de las profesionales el trabajo no sólo es importante, sino central en sus vidas:

*“Es de lo más importante, yo siempre digo que vivo para trabajar. No digo que esté bien, pero es como el motor que uno tiene [...] tengo una amiga que me dice: ‘no me hables más de trabajo, me tenes podrida de hablar de trabajo’ /ríe/, porque bueno, es lo que hago, me centro en eso.” (Rosario, Analista de Sistemas)*

*“Mi novio tiene una banda de música, y me dice ‘vos te tenes que encontrar un algo, no puede ser el trabajo lo único, así’, y a mí me gusta mi trabajo, no sé cómo explicarlo.” (Uma, Ingeniera industrial)*

*“Para mí el trabajo siempre fue lo más importante, y después todo lo otro. A mí el trabajo me completa [...] además mi vida está organizada en función de mi trabajo.” (Vanesa, Ingeniera Civil)*

Esta centralidad que adquiere el trabajo en sus vidas también aparece asociada a la percepción de *utilidad social y personal* que desarrollan las profesionales a través de sus trabajos:

*“Fui analizando durante todos estos años qué estoy haciendo, por qué le estoy dedicando tanto a esto, por qué me meto en una industria, y en definitiva me gusta ayudar a que los procesos se hagan mejor. Una industria para una sociedad es muy importante [...] y bueno me gusta aportar a eso.” (Sara, Ingeniera Química)*

De este modo, a excepción de unas pocas profesionales para quienes el trabajo, aunque importante, no ocupa un lugar primordial en sus biografías, para la mayor parte del grupo social estudiado, y en consonancia con otras investigaciones (Chacón y Tapia, 2017; Quiroz, 2012; Zicavo, 2013), el trabajo profesional se construye como la *principal fuente de sentido de sus vidas* (Blanch, 1990).

Y si bien la heterogeneidad del referente empírico da cuenta que la centralidad que tiene el trabajo en profesionales que deciden no ser madres es más una tendencia que una regla universal, el análisis de sus discursos sí permite afirmar que el trabajo constituye un anclaje fundamental en nuestra cultura (Carpintero, 2008). Y esto no sólo por su función económica, en tanto vía de acceso al circuito de producción-distribución-consumo de bienes y servicios para la supervivencia materia y social; sino también porque posibilita la autorrealización y la configuración de identidades personales; estructura el tiempo y organiza los espacios sociales cotidianos; se constituye en eje vertebrador de la actividad personal; desarrolla habilidades y destrezas, como así también la percepción de utilidad

personal y social; permite el acceso a estatus y prestigio social; espacio de sociabilización y producción de relaciones interpersonales; a la vez que destaca por su potencialidad para el logro de la autonomía financiera, ideológica y moral (Blanch, 1990; Stecher et al., 2005)

Pero, además, el trabajo es espacio de diferenciación entre los sexos y construcción de géneros. El género como relación de poder, pero también como elemento constitutivo de las relaciones sociales basado en las diferencias sexuales percibidas socioculturalmente (Scott, 1996), condujo a visibilizar que en el ámbito del trabajo el género ha tenido históricamente un papel central en la organización del proceso de trabajo, en la determinación de quién trabaja, en qué trabaja, cómo lo hace y qué valor social y monetario se le reconoce (Beechey, 1994; Borderías, 2008). Y para comprender estos aspectos es fundamental analizar los procesos de producción no solo en el marco de los procesos sociales más amplios, sino también, y fundamentalmente, en relación con los ámbitos familiares. De allí que, posicionada en una de las tesis centrales de la Economía Feminista que sostiene que el estudio de los procesos de producción no puede realizarse al margen de los procesos de reproducción (Beechey, 1994), a continuación, se analizan las representaciones que el grupo de estudio construye sobre la relación entre trabajo y maternidad a partir de sus experiencias de ejercer su profesión y no así la maternidad. Al respecto, considero pertinente señalar que, si bien estas mujeres no ejercen la maternidad, sí la significan en relación con su trabajo profesional a partir de las representaciones sociales y las experiencias concretas de hermanas, amigas y compañeras de trabajo que son madres.

### **El Trabajo Profesional y la Maternidad**

A medida que el mercado de trabajo, profesional o no, se ha ido feminizando, en el ámbito familiar fue desapareciendo el modelo “hombre proveedor de ingresos-mujer ama de casa”, para dar paso un nuevo modelo donde el hombre mantiene su rol casi intacto, pero la mujer no; ella también sale a trabajar. A pesar de diluirse la figura del ama de casa

tradicional, su trabajo como cuidadora y gestora del hogar no merma. Por el contrario, las mujeres asumen, en este contexto, un doble papel: el familiar y el laboral (Carrasco, 2001).

El término “doble jornada” hace referencia a esta carga que soportan mayoritariamente las mujeres quiénes, además del empleo, asumen tareas domésticas y de cuidado de manera casi exclusiva (Goren, 2013). Es precisamente esta carga extra de trabajo la que actúa como condicionante central en las decisiones que deben tomar para acceder y permanecer en el mercado laboral. Así, dependiendo de las dinámicas familiares y del capital económico, las mujeres pueden “optar” por trabajos a tiempo parcial o total, con horarios flexibles, en sus hogares y/o fuera de ellos.

Numerosas investigaciones y mediciones del uso del tiempo dan cuenta de la vigencia de este acuerdo sexual con respecto al trabajo reproductivo (Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (DNEyG), 2022; Ganem et al., 2014; Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina (INDEC), 2022). Pues si bien hay una tendencia a la corresponsabilidad, al menos para la mayoría de las entrevistadas los cuidados siguen recayendo exclusivamente en las mujeres:

*“Todas mis amigas, cuyos maridos supuestamente son padres presentes, lo que hoy una sociedad pretende, que el hombre forme parte de la crianza y no sólo como dador económico, ni que tenga todo permitido como en otro momento, mis amigas laburan la misma cantidad de horas, y las que están con los niños son ellas, las que les dan de comer son ellas, las que los llevan al pediatra son ellas, las que saben si la maestra les pidió la tarea o no son ellas.”*  
(Ailé, Psiquiatra)

De allí que autoras como Esteban (2006) propongan entender la problemática de la “doble jornada” a partir del “trabajo del cuidado” que, además de ser una responsabilidad social absolutamente generizada, no está visibilizada ni reconocida socialmente. Esto se debería, a entender de la autora, a tres factores: a) al hecho de que sea la familia la principal

institución donde se llevan a cabo, quedando asociadas estas funciones al ámbito de "lo privado"; b) a su difícil catalogación como trabajo, por el componente afectivo y elevado contenido moral, no reconociéndose como actividades que suponen tiempo y dedicación y requieren un conjunto de saberes y técnicas aprendidas a lo largo de la vida; y c) a la fuerte naturalización que sufren, de forma que se piensa que las mujeres, por el hecho de serlo, poseen naturalmente esos saberes y habilidades, sin verlo como consecuencia directa de una división sexual concreta del trabajo dentro de un determinado sistema de género.

Una de las consecuencias del trabajo de cuidados que implica la maternidad es la de dejar a las mujeres en situación de pobreza de tiempo para dedicarse a actividades que potencien su desarrollo, participación y autonomía en otros ámbitos que no sea el doméstico, como el laboral (Ganem et al., 2014). En este sentido, se indagó acerca de la disponibilidad temporal que las profesionales tendrían para ejercer ambos trabajos: el maternal y el profesional.

Al respecto, se halló que aquellas mujeres que trabajan en promedio seis horas por día y/o lo hacen en el ámbito público donde cuentan con una serie de licencias y posibilidades de modificar horarios, sostienen que su trabajo no constituye un obstáculo en términos temporales para ejercer maternidades. El escenario se presenta muy diferente para quienes trabajan nueve o más horas por día, en tanto y como sostiene Faur (2014), la extensión de las jornadas laborales de tiempo completo —característica de la mayoría de las modalidades de trabajo de las profesionales en estudio— constituye precisamente uno de los nudos críticos de "conciliación" de las esferas doméstica y laboral.

Sin embargo...

*"Hay un montón de madres profesionales que laburan re bien y se dan el tiempo para cada cosa, y yo las admiro, profundamente [...] Que puedan distribuirse los tiempos, yo siento que no me alcanzan los tiempos y estoy sola y no le debo a nadie nada y sin embargo, siento que no me alcanza el tiempo, cómo haría si tuviera un pibe, que el jardín, que la escolita, que tenes que ir*

*para la obra, yo la veo a mi hermana, la dedicación es full time.” (Carla,  
Ingeniera Industrial)*

Este estar y no estar en ambos lugares y, fundamentalmente, las limitaciones y dificultades que la situación comporta bajo la actual organización social ha sido conceptualizado por autoras, como Carrasco (2001), como “doble presencia/ausencia”. Desde esta perspectiva crítica se entiende que dicha situación obliga a las mujeres a una práctica constante de pasar de un trabajo a otro, de unas características específicas de la actividad familiar a unos horarios y valores del trabajo asalariado, de una cultura del cuidado a una cultura del beneficio. Y ese pasaje exige interiorizar tensiones, tomar decisiones y hacer elecciones, cuestiones que los varones no estarían obligados a realizar. De allí que, y siguiendo con Carrasco (2001), la experiencia cotidiana de las mujeres es una negociación continua en los distintos ámbitos sociales: como cuidadoras responsables de las demás personas y como trabajadoras asalariadas con todas las restricciones y obligaciones que ello comporta.

Para las mujeres entrevistadas, esta incompatibilidad entre el ejercicio de la maternidad y el ejercicio profesional sólo podría ser superada mediante un arduo trabajo de gestión y organización de tiempos, espacios y actividades. Este tercer trabajo de compatibilizar ambas esferas es lo que la literatura entiende como “tarea de conciliación” (Faur, 2014), un trabajo que requiere de ciertas aptitudes y actitudes, de “poderes” especiales, que las mujeres estudiadas valoran en las demás, pero no lo eligen para sí mismas.

Por otra parte, en los últimos años comenzaron a desarrollarse investigaciones que destacan la incidencia de la doble presencia/ausencia en la salud mental (Álvarez y Gómez, 2011; Barros y Barros, 2008; Candela y Piñón, 2013; Offer, 2014; Ramírez, 2008). Puesto que si bien, para el grupo socioeconómico de interés, las trabajadoras pueden mercantilizar una parte de las tareas domésticas y de cuidado, toda la bibliografía consultada da cuenta

de la carga mental que sobrevive a esta delegación. Esto se debería a que las tareas de planificación, gestión y administración del hogar siguen siendo responsabilidad exclusiva de las mujeres madres y trabajadoras remuneradas.

A partir de experiencias vividas por familiares, amigas y compañeras de trabajo, las profesionales entrevistadas entienden que la doble presencia-ausencia tiene serias repercusiones en la vida de las mujeres. Por un lado, genera un gran desgaste, tanto físico como mental, en tanto el hogar ya no aparece como el lugar de reposición de la fuerza de trabajo, sino, precisamente, como otro espacio de trabajo:

*“Y yo lo veo con una amiga que también es jefa, y yo le pregunto: ¿cómo haces?, porque yo llego a mi casa con la cabeza que me explota, pero descanso y hago lo que tengo ganas y si no tengo ganas de hacer nada no hago nada. Pero ella llega a su casa y están los hijos, el marido, no sé cómo hace, yo no sé si podría [...] O sea no sé de dónde saca el ímpetu /ríe/”*  
(Catalina, Psicóloga).

*“Yo lo veo con mi hermana, con mis amigas [...] yo no sé si podría hacerlo, porque es mucho, es cansador, es agotador, te estresa, a veces te enferma, es desgastante, muy desgastante.”* (Vanesa, Ingeniera industrial).

Además, y como observa Tajer (2009), esta sobre-exigencia genera en las mujeres con altos logros en el plano profesional una serie de sentimientos y sensaciones, como frustración y culpa, en tanto sienten que no cumplen con todo aquello que nuestra cultura espera de una “buena” madre, ni tampoco con los requerimientos que el mundo del trabajo productivo exige para ser una “buena” profesional.

*"Hay chicas en mi trabajo que están en posiciones altas y son madres. Igual yo creo que deben tener un conflicto muy grande de decir: 'che estoy eligiendo mi carrera a compartir más tiempo con mi hijo'." (Uma, Ingeniera industrial)*

En resumen, para la mayoría de las mujeres entrevistadas la incompatibilidad entre el ejercicio de la maternidad y el trabajo profesional vendría dada por la imposibilidad de llevar a cabo el trabajo de organización y gestión de tiempos, espacios y actividades que implicaría la ardua tarea de intentar conciliar ambos mundos. Si esta experiencia de la doble presencia-ausencia no es una opción para ellas, modificaciones en el ejercicio de su trabajo profesional podrían pensarse como una alternativa:

*"No sé dónde metería a los chicos /ríe/ No, no sé, trabajo mucho desde mi casa, pero estoy en mi casa y estoy en la computadora. Desde mi casa tengo reuniones con el resto de la gente, por Skype. Con el chico no sé qué haría en este momento, no, no sé, tendría que cambiar, la facultad la tendría que terminar o decir: 'acá hago un corte, me dedico a esto'. El laburo también, los fines de semana no puedo estar de guardia, que me llamen a la madrugada, que a lo mejor me desperté por el chico, y estuve toda la noche sin dormir, y cuando logré dormir me llamaron." (Sara, Ingeniera Química).*

O directamente renunciar a él...

*"Ahora hay una chica que renunció porque no le permitieron hacer menos horas, y decidió renunciar a la carrera sabiendo lo que eso significa, que después no vas a entrar tan fácil al mundo laboral. Son carreras, son profesiones que para mí si te bajas del tren, es muy difícil subir de nuevo. No es que vos sos cuentapropista que te manejas tus horarios, o tenés un negocio y demás. Mi amiga tuvo que decidir bajarse porque no la dejaban trabajar menos horas, y decidió criar a sus hijos." (Uma, Ingeniera industrial).*

*“Una chica trabajaba en una fábrica y al ser madre, bueno, se le complicó y tuvo que renunciar. Porque todos los pedidos que ella hacía, de cambio de horario y demás, no se lo daban, entonces también te llevan a tener que a veces tomar la decisión de dejar, y ahora estaba viendo de tener su emprendimiento propio.” (Carla, Ingeniera Industrial).*

*“Tener un hijo para no verlo nunca, para qué lo tengo [...] Tendría que buscarme otro trabajo.” (Clara, Ingeniera Química)*

No obstante, la posibilidad de realizar cambios en su trabajo profesional tampoco se presenta como una opción deseable. Se trata de mujeres que ejercen una profesión que les gusta, a la que le dedican gran cantidad de tiempo, estudio y esfuerzo —no solo diario, sino también biográfico— y para quienes, y como se observó en el apartado anterior, el trabajo profesional ocupa un lugar central, o al menos importante, en sus vidas. De modo que no están dispuestas a renunciar ello:

*“V: Si yo llego a quedar embarazada no puedo trabajar más en obra por la crianza del chico. Tengo que arrancar de cero, buscarme un trabajo acá y no va a ser lo mismo, no va a ser el mismo crecimiento profesional, porque yo ya trabajé acá en un estudio, como Cadista, y no es lo mismo. Aparte no es lo que descubrí que me gustaba hacer, por eso dejé de trabajar en un estudio y ahora me gustó el trabajo en la obra.*

*I: Pero de todas maneras si vos quisieras tener un hijo podrías renunciar a este trabajo.*

*V: Sí, pero no. No quiero cambiar mi trabajo. Aparte todo el crecimiento que tuve no lo voy a tirar.” (Vanessa, Ingeniera industrial).*

Esta imposibilidad de conciliar la maternidad con el trabajo profesional que expresan la mayor parte de las entrevistadas pone de manifiesto el carácter patriarcal de la organización laboral que predomina en el régimen capitalista actual. Extensas jornadas laborales, intensificación de los ritmos de trabajo, disponibilidad *full time* y una flexibilización por parte de las y los trabajadores para adaptarse a tales requerimientos constituyen constreñimientos para alguien más: ¿quién se encarga del trabajo doméstico? De este modo, el diseño de estos nuevos empleos exige que las personas no tengan que dedicarse a actividades extra-laborales, como atender los asuntos domésticos y cuidar de otras personas.

*“El varón no se plantea si un hijo le restringe o no algo laboral porque nunca se lo restringió, tienen una mujer al lado que le va a criar al hijo, entonces si vos volvés a tu casa o no volvés [...] ningún hombre piensa que va a dejar de trabajar o le va a dedicar menos tiempo al trabajo porque va a tener un hijo.”*

*(Clara, Ingeniera Química)*

Por lo tanto, para el grupo de estudio la esfera de la producción sigue organizándose a partir de aquel orden social moderno que concebía los modos de producción y de reproducción como compartimentos estancos, dicotómicos y segregados sexualmente (Faur, 2014). Dicho de otra manera, el mundo del trabajo productivo continúa pensándose al margen y en tensión con la producción de la vida, a partir de un sujeto varón productor a tiempo completo que contará con una mujer ama de casa y madre, también a tiempo completo.

*“Me parece que hay muchas cosas organizadas de algún modo, por ejemplo, las que deciden tener hijos, y la escolaridad y todo está pensado de algún modo para que la mujer no trabaje, porque la jornada escolar, de 8 a 12, ¿quién puede trabajar de 8 a 12?”* (Catalina, Psicóloga)

Se constata entonces que la incorporación de las mujeres en tanto trabajadoras asalariadas no ha logrado —aún— jaquear el modelo hegemónico laboral. Por el contrario, los antecedentes y el campo dan cuenta que son precisamente ellas quienes deberían adaptarse asumiendo la responsabilidad de conciliar ambas esferas de la vida.

Sin embargo, y en línea con los postulados teóricos de la Economía Feminista, esta problemática va muchos más allá de un asunto de “horas”, de un cambio en los tiempos de trabajo o del reparto del empleo. Dado que, en realidad y como sostiene Carrasco (2011), estos conflictos de conciliación están poniendo de relieve las tensiones, antes ocultas, generadas por la contradicción entre la acumulación del capital y la sostenibilidad de la vida. Desde este enfoque, para superar la dicotomía “trabajo reproductivo/trabajo productivo”, es necesario que nuestra sociedad ya no esté regida por la lógica del beneficio económico y los tiempos mercantiles, sino por la lógica de la sostenibilidad de la vida y los tiempos de cuidados. Es decir, una sociedad centrada en el trabajo de cuidados que pueda ir articulando los demás tiempos y espacios sociales en función de estas tareas, donde los horarios y jornadas laborales puedan adaptarse a las jornadas domésticas necesarias y no al revés, como se hace actualmente. Una sociedad donde los tiempos mercantiles sean flexibles pero adaptados a las necesidades humanas, y no a los requerimientos del mercado, como observamos en la mayoría de las biografías estudiadas. Se trataría, en definitiva y siguiendo a Carrasco (2011) de acabar con la organización social y los roles de mujeres y hombres heredados de la revolución industrial.

Pero además....

*“Y yo trabajo 11 horas, y además soy full time, no podría ser madre como yo pienso que debe ser.” (Clara, Ingeniera Química, el subrayado es mío).*

*“V: Yo no podría tener hijos y seguir trabajando acá, tendría que renunciar, porque no podría dejar a mi hijo 14 días solo.*

*I: ¿Y tu pareja podría ser padre (trabajan en la misma empresa y con igual modalidad)?*

*V: Sí, de hecho, tiene dos hijas /ríe/ ” (Vanessa, Ingeniera Civil).*

El trabajo de cuidados que implica la maternidad —y no así la paternidad— conduce a pensar que la incompatibilidad de los trabajos que buena parte de las profesionales expresan no sólo se deriva de sus experiencias de trabajar en organizaciones laborales donde la flexibilización intensifica el carácter patriarcal de las mismas, sino que también entran en juego las representaciones que se construyen sobre la maternidad.

Pese a reconocer la existencia de diferentes formas de maternar, entre las mujeres en estudio prevalece el modelo de “maternidad intensiva”, esto es y siguiendo a Hays (1998), aquella actividad de crianza desarrollada por las madres de manera individual, centrada absolutamente en las necesidades de sus hijos e hijas, sin precio, con métodos determinados por expertos y que implica una atención costosa, intensa y altamente afectuosa. La desigual asignación de los cuidados de la infancia que implica esta concepción de maternidad, en tanto trabajo de cuidados *full time*, coloca a las mujeres en situación de inequidad con respecto a los varones en el ámbito laboral. De lo que se sigue que, para las profesionales estudiadas, la maternidad, y no así la paternidad, dificulta el desarrollo profesional.

De hecho, al recorrer las trayectorias formativas y profesionales de las mujeres estudiadas se advierte que están atravesadas por elecciones que aumentaron su idoneidad profesional. De allí que todas ellas reconozcan que no ejercer la maternidad les permitió disponer de un tiempo y espacio material, pero también subjetivo, para dedicarse a su carrera profesional laboral: desde trabajar gran cantidad de horas, continuar estudiando, traslados y estadías en el exterior, acceder a cargos jerárquicos, hasta tiempo de ocio y descanso necesario para afrontar los retos del trabajo productivo. Estos aspectos incidieron positivamente en su desarrollo y trabajo profesional y, más aún, en aquellas organizaciones

laborales donde el *management* o gestión empresarial, como modelo de la flexibilización (García y Linhart, 2014), demanda que sus trabajadoras desplieguen un compromiso y disponibilidad total en detrimento del tiempo y espacio requerido para maternar.

### **Conclusiones**

A pesar de la precarización que caracteriza al mercado laboral de la región del Gran Rosario, las trabajadoras estudiadas gozan de una serie de derechos laborales, estabilidad y están conformes con su remuneración salarial. No obstante, esto no las exime de costear el crecimiento de la productividad y de la economía de la región con su propio trabajo. Pues se halló que buena parte de las biografías laborales de estas mujeres están signadas por la intensificación y extensión de los ritmos y procesos de trabajo como resultado de la consolidación de la flexibilización como paradigma de la producción y organización laboral en el régimen capitalista actual.

En este contexto, el trabajo, en tanto herramienta para satisfacer necesidades materiales y acceder a bienes de consumo, no es una simple opción para ellas, sino que se constituye en una condición para el auto sustento propio, sea que vivan solas o en pareja. La función económica del empleo también apareció asociada con la autonomía financiera, ideológica y moral, evidenciándose de este modo el carácter emancipador de la participación femenina en el mundo del trabajo productivo.

Además, y a diferencia de otros momentos socio históricos donde el trabajo productivo en términos identitarios solo era referencia en el colectivo masculino, para estas mujeres también es leído como un espacio de sociabilización propio que posibilita la construcción de relaciones, al tiempo que representa un medio de realización, de desarrollo de la percepción de utilidad personal y social y de configuración de sus identidades. Asimismo, en tanto estructurador de los tiempos y espacios cotidianos, el trabajo se constituye en eje vertebrador de la actividad personal, llegando incluso a ser la principal fuente de sentido para la vida misma en buena parte de las profesionales estudiadas. Estos significados, que contrastan con los discursos que avizoran el fin del trabajo, dan cuenta de

la importancia no sólo económica, sino también social, subjetiva y simbólica que el trabajo productivo tiene aun en nuestra sociedad, al tiempo que obliga a dar autoridad epistémica a las mujeres en el mundo del trabajo productivo.

Por otro lado, el modo en que estas mujeres dan sentido y otorgan significado a su trabajo profesional conduce a una de las tesis fundamentales de la Economía Feminista: la relación ineludible entre los modos de producción y los modos de reproducción. Concretamente, a partir de las representaciones y prácticas que despliegan estas mujeres como trabajadoras profesionales que no han optado por la maternidad como proyecto de vida, se observó que la posibilidad de “conciliar” ambos trabajos no es independiente de las modalidades laborales. En empleos de seis o menos horas diarias y que cuentan con una serie de licencias y posibilidades de modificar horarios, el ejercicio de la maternidad no representa mayores dificultades, al menos en términos materiales —tiempo, energía—, para el trabajo profesional. El escenario se presenta muy diferente en la mayoría de los empleos que aquí se observaron, caracterizados por extensas jornadas laborales, intensificación de los ritmos de trabajo, disponibilidad *full time* y una flexibilización por parte de las trabajadoras para adaptarse a tales requerimientos, donde el ejercicio de la maternidad no resulta compatible con el ejercicio profesional.

Dicha incompatibilidad sólo podría ser superada mediante un arduo trabajo de gestión y organización de tiempos, espacios y actividades. Pero este trabajo requiere de ciertas aptitudes y actitudes, de “poderes” especiales, que las mujeres estudiadas admiran, pero reconocen no poseer y, más aún, no lo desean. Si ser una *superwoman* no es una opción, modificaciones en sus empleos o directamente —debido a las características estructurales de los mismos— renunciar a ellos, se perfilan como alternativas. Sin embargo, tampoco constituyen opciones elegidas por el grupo estudiado. Se trata de mujeres que ejercen un trabajo que les gusta, que es central en sus vidas y al que le han dedicado gran cantidad de tiempo, estudio y esfuerzo, de modo que no están dispuestas a pagar un “impuesto reproductivo” con sus carreras o su salud. De este modo, las representaciones de

estas mujeres traen a escena otro de los elementos centrales del mundo del trabajo actual: que el sujeto de "conciliación" entre el ámbito doméstico y el laboral sigue siendo femenino y que esta tarea no es sin costos.

Asimismo, se advierte que esta tensión entre el trabajo profesional y el maternal no solo es producto de trabajar en organizaciones donde la flexibilización intensifica el carácter patriarcal de las mismas, sino también de vivir en una sociedad en la cual el Estado, el mercado y el colectivo masculino se desentiende del cuidado, quedando este asociado casi exclusivamente a la maternidad.

Por último, y atendiendo a que el conocimiento que aquí se presenta representa menos un producto final que una llegada provisoria que abre nuevos interrogantes para continuar investigando, me pregunto por aquellas profesionales que, trabajando en organizaciones laborales donde, y como pudo observarse aquí, la flexibilización intensifica la tensión entre el trabajo remunerado y el doméstico y de cuidados, sí deciden ejercer la maternidad. De allí que abordar la relación entre el ejercicio del trabajo profesional y la maternidad en simultaneidad en mujeres que trabajan bajo la lógica del *management* constituye una línea de investigación pertinente y necesaria para seguir construyendo conocimiento sobre *Mujeres Trabajadoras Profesionales* de la región del Gran Rosario.

### Referencias Bibliográficas

- Achilli, Elena (2005): *Investigar en Antropología Social. Los desafíos de transmitir un oficio*. Rosario: Laborde.
- Agulló, Esteban (2001): "Entre la precariedad laboral a la exclusión social", en Agulló y Ovejero (Coords.): *Trabajo, individuo y sociedad: perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*, p. 95-144. Madrid: Pirámide.
- Alfei, Beatriz, Crespo, Graciela y Sigal, Victor (1992): "Las carreras profesionales: hombres y mujeres en el mercado de trabajo", en *Propuesta educativa* 59, Vol. 2, N° 3
- Álvarez, Adaneys y Gómez, Ingrid (2011): "Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo", en *Pensamiento Psicológico*, Vol. 9; N° 16.
- Arendt, Hannah (2003): *La condición humana*. Buenos Aires: Paidós.

- Badinter, Elisabeth (1981): *¿Existe el amor maternal? Historia del amor maternal. Siglos XVII al XX*. Barcelona: Paidós.
- Barros, Eduardo y Barros, María (2008): "Conflicto entre trabajo y familia: efectos sobre la salud y resultados laborales en mujeres", en *Estudios de Administración*, Vol. 15, N° 2.
- Beechey, Verónica (1994): "Género y trabajo. Replanteamiento de la definición de trabajo", en Borderías, Carrasco y Alemany: *Las mujeres y el Trabajo. Rupturas conceptuales*, p. 425- 450. Barcelona: Icaria.
- Blanch, Josep (1990): *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Borderías, Cristina (2008): "El papel de las instituciones en la segmentación sexual del mercado de trabajo en España", en *Revista de Trabajo*, Año 4, N° 6.
- Bourdieu, Pierre (2010): *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Candela, Paloma y Piñón, Josefina (2013): *Vida, Trabajo y relaciones de género en la metrópolis global. Un estudio de caso en Las Rozas de Madrid*. Madrid: Catarata.
- Carpintero, Enrique (2008): *La actualidad de las formas de trabajo y sus efectos en la subjetividad*. Rosario: Centro Cultural La Toma.
- Carrasco, Cristina (2001): "La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?", en *Mientras Tanto*, N° 82.
- Castel, Robert (1997): *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salario*. Buenos Aires: Paidós.
- Castillo, Victoria, Novick, Marta, Rojo, Sofía y Tumini, Lucía (2008): "Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres. Estudio de cuatro ramas de actividad", en Novick, Rojo y Castillo (Comps.): *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 – 2007*, p. 45-83. Santiago de Chile: CEPAL.
- Chacón Onetto, Fernanda y Tapia Ladino, Marcela (2017): "No quiero tener hijos(as)... continuidad y cambio en las relaciones de pareja de mujeres profesionales jóvenes", en *POLIS*, Vol. 16, N°46.
- Comas D'Argemir, Dolors (1996): "Economía, cultura y cambio social", en Prat y Martínez (Eds.) *Ensayos de antropología cultural*, p.104-113. Barcelona: Ariel.
- Cortazar, Francisco (2016): "Mujeres que han decidido no tener hijos", en Romo Morales (Coord.) *La familia como institución. Cambios y permanencias*, p. 183-218. Universidad de Guadalajara, México.
- De la Garza, Enrique (2009): "Hacia un concepto ampliado de Trabajo", en Neffa, De la Garza y Muñiz, *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades*, p.111-140. Buenos Aires: Clacso.

- Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (2022): *El costo de cuidar. Las brechas de género en la economía argentina* (1º trimestre 2022).
- Esteban, Mari Luz (2006): "El estudio de la salud y el género: las ventajas de un enfoque antropológico y feminista", en *Salud colectiva*, Vol. 2, N° 1.
- Fanta, Javiera y Sacco, Nicolás (2018): "Tendencias de nuliparidad definitiva en países de América Latina y el Caribe: ¿hacia la desuniversalización de la maternidad?", en *Conyuntura demográfica*, N° 13.
- Farcy, Darío 2018: "La región en el marco de la crisis global", en *Autogestión para otra economía*, N° 6, p. 7-9.
- Faur, Eleonor. (2014). *El cuidado infantil en el siglo XXI. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual*. Buenos Aires: Siglo veintiuno.
- Fernández, Ana María (1994): *La mujer de la ilusión. Pactos y contratos entre hombres y mujeres*. Buenos Aires, Barcelona, México: Paidós.
- Fraser, Nancy (2020): "Las contradicciones del capital y de los cuidados", en *Los talleres ocultos del capital. Un mapa para la izquierda*, p. 73-91. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Freud, Sigmund ([1930] 2000): *El malestar en la cultura*. Buenos Aires: Alianza.
- Ganem, Javier, Giustiniani, Patricia y Peinado, Guillermo (2014): "El trabajo remunerado y no remunerado en Rosario. La desigual distribución de los tiempos entre varones y mujeres", en *Revista Estudios Sociales Contemporáneos*, N°11.
- García, Miguel y Linhart, Danièle (2014): "Hay continuidad entre el taylorismo deshumanizador y el moderno management de recursos humanos", en *Pasajes: Revista de pensamiento contemporáneo*, N° 45.
- Goren, Nora (2013): *Inequidades laborales. Las brechas de género en el trabajo y los salarios*. Informe, Centro de Estudios Mujeres y Trabajo de la Argentina. Buenos Aires.
- Harding, Sandra (1998): "¿Existe un método feminista?", en Bartra (Comp.) *Debates en torno a una metodología feminista*, p. 9-34. Universidad Autónoma Metropolitana. México.
- Hays, Sharon (1998): *Las contradicciones culturales de la maternidad*. Barcelona: Paidós.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina (2022): *Encuesta Nacional de Usos del Tiempo 2021. Resultados definitivos*.
- Lechner, Norbert (2002): *Las sombras del mañana*. Santiago de Chile: LOM.
- Maffía, Diana (2007): "Epistemología feminista: la subversión semiótica de las mujeres en la ciencia", en *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, Vol. 12, N°28.

- Martin, Ana; Queirolo, Graciela y Ramacciotti, Karina (2019): "Mujeres y profesiones en la historia: un recorrido introductorio", en *Mujeres, saberes y profesiones. Un recorrido desde las ciencias sociales*, p.11-22. Buenos Aires: Biblos.
- Marx, Karl ([1867] 2006): *El Capital. El proceso de producción del capital, Libro I, Tomo I, Vol. I*. Buenos Aires: Siglo veintiuno.
- Méda, Dominique (1998): *El trabajo: un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.
- Meler, Irene. (4 de octubre de 2018): "Feminidad, feminismo y maternidad", Página12. Buenos Aires.
- Offer, Shira (2014): "The Costs of Thinking About Work and Family: Mental Labor, Work–Family Spillover, and Gender Inequality Among Parents in Dual-Earner Families", en *Sociological Forum, Vol. 29, N°4*.
- Observatorio Latinoamericano de Censos de Población (2017): ¿Quiénes son las mujeres sin hijos en Argentina? <https://observatoriocensal.org/2017/02/15/quienes-son-las-mujeres-sin-hijos-en-argentina/>
- Quiroz, Mónica (2012): "Percepciones e implicancias de mujeres profesionales con trayectorias laborales exitosas: postergación indefinida de la maternidad". Tesis (Maestría en Gestión de Personas en Organizaciones). Santiago de Chile: Universidad Alberto Hurtado.
- Ramírez, Josefina (2008): "Relevancia de la epidemiología sociocultural en el ámbito laboral. Una reflexión a partir del estudio del estrés entre un grupo de operadoras telefónicas", en Haro (Org.) *Epidemiología sociocultural. Un diálogo en torno a su sentido, métodos y alcance*, p. 307-347. Buenos Aires: Lugar.
- Rifkin, Jeremy (1996): *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Barcelona: Paidós.
- Rockwell, Elsie (2009): "Reflexiones sobre el trabajo etnográfico", en *La experiencia etnográfica. Historia y cultura en los procesos educativos*, p. 41-99. Buenos Aires: Paidós.
- Scott, Joan (1996): "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en Lamas (Comp.) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, p. 265-302. México: Programa Universitario de Estudios de Género, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Solodovsky, Maricel (2019): "Maternidad, feminismo y los pioneros de la Terapia Sistémica: Relación y vigencia en el siglo XXI", en *Redes de Psicoterapia Relacional e intervenciones sociales*, N° 40.
- Stecher, Antonio, Godoy, Lorena y Díaz, Ximena (2005): "Relaciones de producción y relaciones de género en un mundo en transformación", en Scharstein y Leopold, *Trabajo y subjetividad*, p. 71-111. Buenos Aires: Paidós.

Tajer, Débora (2009): "Modos de subjetivación: modos de vivir, de enfermar y de morir", en *Heridos corazones. Vulnerabilidad coronaria en varones y mujeres*, p. 47-68. Buenos Aires: Paidós.

Zicavo, Eugenia (2013): "Mujeres que optan por no tener hijos: un abordaje cultural", en X Jornadas de Sociología. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.