

LA “TRAMPA DE GÉNERO” EN LA INVISIBILIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN EMOCIONAL EN EL TRABAJO REMUNERADO DE CUIDADOS

EL CASO DEL PROGRAMA DE ASISTENTES PERSONALES DEL SISTEMA NACIONAL INTEGRADO DE CUIDADOS DEL URUGUAY

Sol Scavino Solari y Erika Van Rompaey

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY - IICSAL FLACSO CONICET

RESUMEN

La invisibilización de la dimensión emocional en el diseño e implementación de las políticas públicas orientadas a proveer cuidados a las personas en situación de dependencia –que por diversas razones no pueden llevar a cabo por sí mismas las actividades de la vida cotidiana–, contribuye fuertemente a la precarización laboral del trabajo remunerado de cuidados. En particular, su omisión tiene impactos negativos especialmente en el caso de las trabajadoras que brindan cuidados a personas dependientes severas en sus domicilios. La gran complejidad y responsabilidad de la tarea de cuidados, la escasa formación requerida para acceder al empleo y la ausencia de mecanismos de prevención de los riesgos laborales derivados de una pobre regulación, son algunas de las dimensiones de dicha precariedad. El artículo desarrolla un análisis de contenido de la documentación institucional relativa al Programa de Asistentes Personales del Sistema Nacional Integrado de Cuidados en Uruguay. Los principales hallazgos señalan un vínculo entre la invisibilización de la dimensión emocional del trabajo de cuidados en domicilios, producto de la naturalización de un saber hacer por parte de las mujeres que perpetúa la desvalorización de las tareas de cuidados y reproduce las desigualdades de género.

Palabras clave: cuidados, género, trabajo emocional, emociones, precarización laboral

ABSTRACT

The invisibility of the emotional dimension in the design and implementation of public policies contributes strongly to the job insecurity of care work, particularly the case of

women workers who provide care to severely dependent people at home. The complexity of the task, poor training and the risks of poor regulation are some of the dimensions of this precariousness. Thus, using a qualitative methodology, an analysis of the content of secondary documents on the regulation and training proposed from the Personal Assistants Program of the Integrated National Care System in Uruguay was developed. The main findings point to a link between invisibility, the product of the naturalization of a know-how by women that perpetuates gender inequalities and the devaluation of care work.

Keywords: care, gender, emotional work, emotions, job insecurity

Recibido: 25/05/2020
Aceptado: 13/07/2020

INTRODUCCIÓN

En los últimos años en algunos países de América Latina comenzó una discusión sobre la necesidad de contar con sistemas públicos de cuidados para población en situación de dependencia¹, donde las prestaciones orientadas a proveer cuidados tienen un papel central. Actualmente, algunos procesos de creación e implementación de políticas públicas destinadas a la población en situación de dependencia comienzan a aparecer con mayor claridad en Argentina y México, siendo Uruguay el país pionero en montar desde 2015 un Sistema Nacional Integrado de Cuidados (en adelante, SNIC).

La creación de estas políticas puede asociarse a argumentos más salubristas o de corte asistencialista relativos a las necesidades físicas y materiales específicas derivadas de las situaciones de dependencia. Por otro lado, pueden partir del entendimiento de los cuidados como una cuestión de derechos humanos, ligada a relaciones de interdependencia de las personas y desarrolladas en múltiples escenarios (urbano, rural, del hogar, del trabajo, entre otros). Esta visión suele hacer énfasis en la inclusión social de las personas que requieren cuidados.

Asimismo, las políticas públicas de atención a la dependencia, pueden justificarse desde la necesidad de modificar la actual división sexual del trabajo, sobre todo,

¹ Utilizamos la noción de dependencia adoptada por el Consejo de Europa –Resolución (98) 9, del 18 de septiembre de 1998–, que la define como «el estado en que se encuentran las personas que, por razones ligadas a la falta o pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual, tienen necesidad de asistencia o ayudas importantes a fin de realizar los actos corrientes de la vida diaria».

desfamiliarizando y desfeminizando los cuidados por medio del desarrollo de prestaciones públicas específicas. El SNIC en Uruguay se posicionó como una política orientada a corresponsabilizar los cuidados entre Estado, Familia, Comunidad y Mercado, a la vez que se propuso desandar la actual organización social de los cuidados, basada en la provisión familista y feminizada. Para ello, se planteó el desarrollo de políticas de carácter universalista-progresivas. Es decir, comenzar con políticas focalizadas avanzando hacia mayores niveles de cobertura, conforme aumentara tanto el presupuesto, la cantidad de personas formadas y especializadas en cuidados, y en la medida que la población se fuera apropiando de las prestaciones estatales al modificar sus representaciones exclusivamente familistas en materia de provisión ideal de cuidados. En esta primera etapa, el acceso a las prestaciones del SNIC se basó en criterios etarios, de niveles de dependencia y socioeconómicos. Dentro de las distintas prestaciones ofrecidas por el SNIC, el Programa de Asistentes Personales (en adelante: Programa AP) planteó innovaciones en cuanto a la formación y los mecanismos para la formalización del empleo. No obstante, se mantuvo como un trabajo fuertemente feminizado, de baja remuneración y con una serie de desafíos de mejora de condiciones laborales, soporte técnico y prevención de riesgos laborales de la población cuidadora (Van Rompaey y Scavino, 2018).

La atención en domicilio de las personas en situación de dependencia, ciertamente, requiere de un diseño que tome en cuenta la dimensión emocional como eje central del trabajo de cuidados, particularmente cuando se trata de cuidados a personas en situación de dependencia severa. Esto incluye el desarrollo de medidas de soporte técnico para el seguimiento de las distintas situaciones laborales y los problemas que pueden surgir con las personas cuidadas y su entorno durante el desarrollo del mismo. Así, la explicitación de mecanismos de protección y prevención de riesgos laborales que acompañe la actividad realizada por las trabajadoras² en solitario en los hogares es un aspecto central del trabajo. A diferencia de los servicios de cuidados, como los Establecimientos de Larga Estadía en donde suelen presentarse normas de funcionamiento, cierto control en la interacción producto de la presencia del resto del personal de igual o mayor jerarquía y espacios o dispositivos para resolver problemáticas en el trabajo, el cuidado en el domicilio de la persona en situación de dependencia (que a la vez es la empleadora) puede representar riesgos particulares. Por ejemplo, una mayor exposición al acoso laboral, sexual, maltrato, así como la ausencia de condiciones necesarias para realizar el

² A lo largo del artículo se hará referencia a las trabajadoras debido a que la casi totalidad de las personas que trabajan como Asistentes Personales son mujeres.

trabajo por las características de los hogares y las viviendas, entre otros factores.

Esto se hace más evidente en el caso del trabajo emocional que conlleva el trabajo de cuidados. Las tareas, esfuerzos y el desgaste ligados a la dimensión emocional de dicha actividad suelen ser aspectos invisibilizados en general y en las prestaciones públicas de atención a la dependencia en particular. Nuevamente, esto hace imprescindible tener en cuenta la creación de reglas de actuación en la actividad, así como medidas que mejoren las condiciones laborales que sean trasladadas a los acuerdos laborales del sector y perfiles profesionales ligados al mismo. También resulta ineludible la provisión de soporte técnico y los mecanismos de prevención de riesgos laborales/afectivos que impactan negativamente en la salud mental y emocional de las cuidadoras en domicilio (depresión, quemazón emocional o *burn out* en inglés, entre otros).

El presente trabajo parte de la hipótesis de que el trabajo remunerado de cuidados en domicilio de las políticas de cuidados en Uruguay, reproduce la generización del mismo, reflejando la desvalorización material y simbólica del trabajo femenino de tipo reproductivo, particularmente dejando de lado en la reflexión, diseño y planificación de las políticas la dimensión emocional del mismo. Esta última es planteada como una “trampa de género”, en la que la asunción de aptitudes emocionales por el hecho de ser mujeres, impide la previsión de riesgos específicos de la dimensión emocional la actividad que afectan tanto a las personas cuidadoras, así como la población cuidada.

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

En relación a los elementos teóricos planteados, el abordaje sociológico de las emociones conduce a preguntas tales como: ¿Qué papel juega la dimensión emocional en el trabajo remunerado de cuidados de personas en situación de dependencia?, ¿Cuáles son las estrategias que las trabajadoras elaboran para lidiar con la dimensión emocional de este trabajo?, ¿Cuáles son los costos de adecuar sus emociones para poder brindar la atención y cuidados requeridos por la persona cuidada?, ¿Cuál es la responsabilidad de las empresas y de los Estados que brindan este servicio en materia de soporte técnico y prevención de los riesgos laborales derivados de la dimensión emocional, en tanto eje estructurador de gran parte de las tareas ligadas a este tipo de trabajos?, entre otras.

En este artículo nos centramos en examinar en qué medida el Programa de Asistentes Personales del SNIC en Uruguay, contempla la dimensión emocional en la configuración y regulación del trabajo de cuidados en domicilio para reflexionar sobre cómo estos

aspectos perpetúan o no las desigualdades de género.

Para ello, llevamos a cabo un análisis de contenido de las normativas, decretos y leyes que regulan el trabajo de Asistentes Personales propuesto por el SNIC, los documentos institucionales generados desde 2015 a la fecha, notas de prensa sobre las actividades del sistema y currículas de formación en cuidados. Se trata de una metodología cualitativa, de análisis de contenido de la documentación institucional elaborada desde el SNIC, de carácter descriptiva y exploratoria.

FEMINIZACIÓN Y DESVALORIZACIÓN DEL TRABAJO DE CUIDADOS: BASES MICRO Y MACRO SOCIALES DE LA DESIGUALDAD ESTRUCTURAL DE GÉNERO

La feminización del trabajo remunerado de cuidados y doméstico se extiende actualmente por toda América Latina (Filgueira y Martínez, 2019; Organización Internacional del Trabajo, 2018). En Uruguay, la marcada presencia de las mujeres en el sector cuidados indica que la aparición de mayor oferta estatal de servicios de cuidados no ha logrado revertir la histórica feminización del trabajo de cuidados, aunque ello constituya uno de los objetivos explícitos de la política promovida desde el SNIC. Los cuidados pueden ser definidos como:

la acción de cuidar a un niño o a una persona adulta dependiente para el desarrollo y bienestar de su vida cotidiana. Comprende la responsabilidad material (trabajo), la económica (el coste) y la psicológica (el afecto, las emociones, los sentimientos). La puede efectuar un pariente voluntario dentro de la familia, o bien una persona remunerada, dentro o fuera de la familia. La naturaleza de la actividad de cuidar varía según se efectúe en el seno de la familia o bien se delegue a otras personas y según sea una actividad remunerada o no (Letablier, 2011, p. 21).

La definición plantea que las prácticas, los vínculos entre las personas, las subjetividades, así como los aspectos materiales (restricciones de tiempo y costos económicos), forman parte del cuidado y son relevantes en la búsqueda por la comprensión de su organización social.³

El arraigo cultural que conlleva la asociación del trabajo de cuidados como algo propio e innato de las mujeres, se evidencia en las representaciones sociales de los cuidados, los estereotipos de género y las producciones de subjetividad de género, que sostienen y acompañan una aún persistente división sexual del trabajo tradicional (Bianchi, Milkie, Sayer y Robinson, 2000; Davis, Greenstein y Gerteisen, 2007; Sevilla-Sanz,

³ La subjetividad se entiende como la producción histórico política de los sujetos. Los procesos de subjetivación refieren a las formas de socialización que crean identidades políticas (Foucault en Butler, 1990).

Giménez-Nadal y Fernández, 2010; Treas y Drobic, 2010; Sayer, 2010; Batthyány, Genta y Perrotta, 2012; Batthyány y Scavino, 2017; OIT, 2018).

La actual organización social de los cuidados, evidencia que en los mismos se reproducen las relaciones de poder de género, clase y raza (Fuwa, 2004; Knudsen y Waerness, 2008; Moreno, 2009; Kan, Sullivan y Gershuny, 2011; OIT, 2018).

La tradicional división sexual del trabajo plantea, grosso modo, que a las mujeres se les asigna el trabajo doméstico y de cuidados como una actividad que desempeñan de forma natural e innata, propia de ellas por su condición de género y a los varones la actividad “productiva” realizada en la esfera pública y mercantil. Este esquema básico ha sido criticado por reduccionista de las múltiples realidades del trabajo y por plantear una dicotomía público/privado varón/mujer cuestionable (Haraway, 1995; Braidotti, 1991 y Butler, 2001). Sin embargo, el mismo es considerado una herramienta heurística que profundiza el análisis de las relaciones de género al observar la distribución del trabajo. De hecho, como plantea Kergoat (2003, p. 845) dichas relaciones pueden ser analizadas a partir de la “tensión, oposición o antagonismo en torno a un reto: el reto del trabajo”. La autora identifica un principio de separación y un principio de jerarquía, indicando que hay trabajos masculinizados y otros feminizados y que los primeros “valen más” que los segundos.

Kaplan (1987) plantea que el concepto de trabajo y su valoración está influenciado por el entendimiento de tres elementos que forman parte de una concepción popular (*folk conception*), que continúa moldeando creencias e instituciones sociales que construimos. Estos son: las diferencias entre la actividad pública y privada, la importancia de la recompensa financiera y los efectos del género en el juicio sobre la legitimidad o valor de aquella actividad denominada como trabajo. Sostiene que cualquier reconocimiento de una actividad como trabajo le otorga una fuerza moral y dignidad a algo que se considera importante para la sociedad. A partir de esto, argumenta que en las economías regidas por el dinero, como las de las sociedades occidentales industrializadas, el reconocimiento en relación con el valor de hacer algo es el pago o remuneración, siendo este una señal de la creencia en que la sociedad necesita que algo sea realizado. Existe una separación idealizada del trabajo del hogar y una fuerte distinción entre el mundo público predominantemente masculino y el mundo privado tradicionalmente concebido como ámbito femenino.

La desvalorización del trabajo de tipo reproductivo tradicionalmente realizado por las mujeres ha sido problematizada por la investigación feminista, que ha buscado identificar

y desentrañar los mecanismos que mantienen oculto el carácter productivo y la complejidad que caracteriza al trabajo de cuidados y doméstico (Carrasco, Borderías y Torns, 2011). El trabajo de cuidados puede definirse como “cualquier actividad física o mental que transforma materiales en una forma más útil, provee y distribuye bienes y servicios a los demás y extiende el conocimiento y el saber humanos” (Lamo de Espinosa y Torres en Aguirre, 2009, p. 77), lo cual incluye tanto al trabajo que se intercambia en el mercado por una remuneración y al trabajo no remunerado. Este argumento se desarrolló durante años, mediante estrategias utilizadas para mostrar el carácter laboral y productivo de los cuidados. Dentro de las mismas se encuentra la homologación de las actividades de cuidado y tareas domésticas a las características del trabajo fabril del modelo taylorista-fordista. La división sexual del trabajo indica una división social del mismo. El espacio de la fábrica se configuró como el lugar físico de lo que se reconocería producción, trabajo y mercancía: “un espacio y un trabajo donde la presencia masculina era y es mayoritaria; donde míticamente se contó que las mujeres no estaban, y donde se fijaron las bases materiales y simbólicas de la sociedad contemporánea” (Torns, 2008, p. 57).

La idea de costos de oportunidad también fue una línea de investigación orientada a mostrar el carácter de trabajo de los cuidados y las tareas domésticas, señalándose que el tiempo dedicado al mismo no se puede invertir en la formación, capacitación, ocio u otras actividades. Una tercera estrategia fue mostrar la reemplazabilidad de las personas trabajadoras. Las mujeres son reemplazables por los varones y los servicios en los cuidados (Himmelweit, 2011).

Este último punto es central porque permite visibilizar la ausencia de los varones en el trabajo de cuidados y doméstico. La sobrerrepresentación de las mujeres en la realización de trabajo doméstico y de cuidados es entendida y evidenciada como una limitante para el pleno desarrollo de los derechos ciudadanos y cívicos de las mujeres. Varios estudios muestran que la realización de las tareas domésticas y de cuidados genera fuertes limitaciones en las vidas de las mujeres: en su desarrollo laboral, procesional, político, así como en su salud y acceso al tiempo libre (García-Calvente, Mateo-Rodríguez, Maroto-Navarro, 2004; Carrasco *et al.*, 2011; Batthyány, 2015; OIT, 2018).

Como se ha mencionado, se trata de un trabajo difícilmente reconocido por medio de una remuneración. Su realización no reporta otros capitales (político o cultural). Además, las personas que cuidan y realizan tareas domésticas de manera no remunerada no acceden

a los derechos de protección social canalizados a través de la participación de las personas en el mercado de empleo (Fraser y Gordon, 1994; Albertson Fineman, 2004). Una de las cuestiones fundamentales para comprender las dificultades de la profesionalización de los cuidados refiere a que la adjudicación de las tareas de cuidado a las mujeres, se ha fundado en las prenociones que esencializan una naturaleza femenina: más intuitivas, emocionales, pacientes, sutiles, medidas en relación a los varones quienes no poseen una “inclinación natural” para el cuidado. La capacidad de gestación de los cuerpos de las mujeres operó como un apuntalamiento biológico a partir del cual se fundamenta la “naturaleza cuidadora” de las mujeres, extrapolándola a todos los ámbitos de la vida social (Waerness, 1984; Cancian y Oliker, 2000). La suposición de aptitudes innatas para el cuidado, ha colocado a las mujeres como sujetos más conectados con el mundo de la naturaleza y con la imagen de un “yo emocional” propicio para la realización del trabajo de cuidado, ante la asociación de los varones a un “yo racional”. Desde la antropología y la historia se ha evidenciado que estos estereotipos fueron acompañados por la construcción de la maternidad y del “amor de madre y esposa” como fuentes de dominación ideológica que perpetúan la expropiación del trabajo de las mujeres bajo la creación de las mismas como los sujetos más idóneos para llevar a cabo los trabajos de cuidados y domésticos (Bock y Duden, 1985).

A su vez, en la reproducción de las desigualdades de género existe un vínculo entre el nivel micro-social como son las actividades que a nivel individual se realizan en la vida cotidiana y que implican la gestión de las emociones, también moldeadas por el sistema sexo-género. El mismo reúne los múltiples niveles de análisis (micro y macro social), ya que tiene en cuenta cómo un conjunto de relaciones sociales transforman el sexo biológico en productos concretos (tanto simbólicos como materiales) que condicionan acciones, roles e instituciones sociales (Rubin, 1975). La adjudicación diferencial de tareas y funciones designadas para cada sexo, reflejan las construcciones culturales de género apuntaladas sobre las diferencias biológicas y expresadas de maneras complejas e interconectadas como los mandatos, estereotipos, representaciones sociales, ornamentación del cuerpo, trabajos y actividades diferenciadas, constituyendo un sistema de sexo-género (Anderson, 2006; Scott, 2003).

En cuanto a los aspectos macrosociales ligados a la desigualdad estructural de género, es preciso señalar que la feminización de los cuidados que se reproduce tanto en la vida cotidiana como en leyes, políticas sociales, normativas y regulaciones estatales es un ejemplo de cómo opera el sistema de género en múltiples niveles. En el plano más

macro, se diseñó el concepto de “Social care” para observar el lugar del cuidado en los Estados de Bienestar y las matrices de protección social (Daly y Lewis, 2000). De esta manera se plantea que es importante examinar cómo son las políticas de protección social, en particular las políticas de cuidado a personas en situación de dependencia (tipo de trabajo y sujetos políticos diseñados por las mismas) para analizar si contribuyen o no a la reproducción de las desigualdades de género.

Pfau-Effinger (2005) y Kröger (2001) plantean que la cultura social y las ideas ligadas al bienestar inciden en las características de las instituciones y políticas sociales que se construyen y ello condiciona las estructuras de oportunidades objetivas con las que las personas cuentan, constriñendo sus márgenes de acción. Pfau Effinger (2005) sostiene que las políticas públicas de bienestar están conectadas por medio de las ideas y creencias acerca de lo que significa vivir en sociedad, razón por la cual son el resultado de acciones individuales y colectivas que generan conflictos, procesos de negociaciones y compromisos en relación a sus ideas e intereses.

Finalmente, Fraser (2015) plantea que el desarrollo de la protección social estos últimos años, muestra las limitadas capacidades que los Estados han tenido para generar cambios sustantivos en las desigualdades de género. Asocia dicho fenómeno a ideas conservadoras detrás del “neoliberalismo” y “patriarcalismo”, que persisten en su diseño: focalizadas, con una fuerte presencia del mercado como canalizador de los derechos y reafirmadoras de los roles tradicionales de género. En la medida que los cuidados no son reconocidos ni tratados como un derecho universal y su complejidad y en particular su dimensión emocional e implicancias para quienes lo llevan a cabo es invisibilizada. Las prestaciones orientadas a proveer cuidados, suelen reproducir las características del trabajo de cuidados no remunerado: feminización, escasa valoración a través la baja remuneración y precarias condiciones laborales, ausencia de mecanismos de soporte técnico, entre otras cuestiones (Torns, Borrás, Moreno y Recio, 2014; Fraisse, 2000).

LAS EMOCIONES Y EL TRABAJO DE CUIDADOS

La dimensión emocional en el trabajo ha permanecido oculta tanto en su realización como en la investigación en torno al mismo (Bericat, 2000). La ciencia moderna ha estado dominada por la creencia de que lo que distingue a los seres humanos de otras especies es la razón (Guedes-Gondim y Estramiana, 2010). Las emociones y sentimientos han sido durante mucho tiempo concebidos como un impedimento u obstáculo para que se produzca el comportamiento racional en hombres y mujeres, a decir de Elster (1996), han

sido consideradas “arena” en la maquinaria racional. La centralidad de un sujeto racional, explica en parte que no hayan sido objeto de estudio de gran parte de las disciplinas científicas. Sin embargo, a lo largo del siglo XIX el análisis y la incorporación de las emociones en los trabajos académicos expresó el aumento del interés de los científicos por su estudio (Harré, 1986; Tomkins, 1962), más allá de las investigaciones realizadas en el campo de la psicología (James, 1884; Lang y James, 1922; Schachter y Singer, 1962; Ekman, 1992).

En el caso de las ciencias sociales la centralidad del comportamiento racional también ha signado a la investigación y la producción de conocimiento. No obstante, han existido discusiones sobre los tipos de racionalidad que condicionan el comportamiento individual (teoría de la acción racional, teoría de la acción racional revisada, racionalidad práctica, racionalidad axiomática, entre otras). Se argumentó acerca de los motivos que impulsan la acción individual y colectiva y cómo la estructura social las condiciona y viceversa. La introducción de las emociones al análisis de algunos enfoques sociológicos en el pasado siglo pueden ser vinculados a los estudios de género y el mayor interés que las emociones reportan en la sociedad y en la vida de las personas. Según Giddens (1994) los individuos de sociedades contemporáneas occidentales e industrializadas, son más reflexivos sobre sí mismos y las estructuras sociales que los condicionan. Esto se vincula a transformaciones sociales ligadas al desarrollo de la oferta de prestación de servicios (entre ellos los personales), mayor divulgación y acceso a información derivada de los avances tecnológicos y a los cambios culturales vinculados a la incorporación masiva de las mujeres al mundo del trabajo remunerado y los sistemas de formación. Sin embargo, las estructuras de poder se mantienen por medio de la generación de imágenes y creencias, de morales y mandatos. En este sentido, los estereotipos de género moldean las dinámicas del mercado laboral, instituciones y estructuras sociales, condicionado no solo formación de creencias y deseos de las personas, sino también la estructura de sus oportunidades. Las representaciones sociales sobre los géneros y estereotipos tienen consecuencias sobre la construcción de las propias biografías, ya que afectan sus elecciones laborales y formativas, así como moldean las opciones con las que cuentan para cuidar a las personas que tienen a su cargo (Longo, 2009; Nicole-Drancourt, 1994).

Los estereotipos de género que plantean que las mujeres tienen una inclinación natural para el cuidado, contribuyen a involucrarlas más en dichos trabajos, a la vez que genera mayores restricciones para abordar la dimensión emocional como parte del trabajo cuando el mismo es remunerado. Los mencionados estereotipos se expresan en los

“ideales del cuidado” (Hochschild, 1995) que reflejan las opciones concebidas como las mejores y más adecuadas de acuerdo a los valores y pautas predominantes en cada sociedad o en la “cultura de cuidados” (Letablier, 2007) entendidas como representaciones colectivas hegemónicas acerca de quién debe cuidar a los distintos colectivos de personas dependientes, siendo las mujeres a quienes se les atribuyen las mayores capacidades para llevar a cabo esta tarea.

Así, la desvalorización del trabajo de cuidados, vía su homologación a un “instinto” femenino, opera también invisibilizando la dimensión emocional de los trabajos remunerados que requieren tareas concretas y cualidades específicas vinculadas a la atención a las personas. Esto provoca no solo que una parte central del trabajo no sea reconocida, ni explicitada, ni regulada sino que tampoco sea valorizada en términos económicos. Ello debido a que la remuneración actual de estos trabajos suele centrarse en el tiempo y la valoración sobre la cualificación, la cual también es una construcción social que permea la categorización sobre los mismos (Van Rompaey, 2015).

Sin embargo, en este tipo de trabajos, los procesos de gestión emocional y elaboración de emociones aportan valor a los cuidados provistos, valor que no es considerado por las organizaciones (públicas y privadas) que brindan servicios de cuidados (Hochschild, 2011). El segundo aspecto derivado de la invisibilización de la dimensión emocional del trabajo de cuidados refiere a la falta de reconocimiento de los costos, requerimientos y riesgos laborales específicos derivados de la misma. La invisibilización de la dimensión emocional de los trabajos de cuidados en domicilio en particular se refleja en las características de las condiciones laborales de estos trabajos, tales como la baja remuneración, la cual no se condice con los altos niveles de autonomía, responsabilidad y formación requeridos, así como en la ausencia de soporte técnico para apoyar la realización de esta compleja actividad en los hogares y la existencia de dispositivos de prevención de riesgos laborales por parte de quienes proveen la atención (Van Rompaey y Scavino, 2018). Autores como Kaplan (1987) y Davies (1995) sostienen que la escasa valoración social de la actividad de cuidado es mayor y más evidente cuando esta es llevada a cabo de forma remunerada, sin estar sujeta a control o regulación burocrática, tal como lo constataba Waerness (1984) en su investigación sobre las trabajadoras domésticas remuneradas.

EL PROGRAMA DE ASISTENTES PERSONALES DEL SNIC Y SU ABORDAJE DE LA DIMENSIÓN EMOCIONAL DEL TRABAJO DE CUIDADOS EN DOMICILIO

El Sistema Nacional Integrado de Cuidados en Uruguay, articula una amplia variedad de prestaciones para las diversas poblaciones objetivos⁴ (niños y niñas, adultos mayores y personas con discapacidad con variados grados de dependencia y cuidadoras remuneradas). En el caso del Programa AP, se ofrece una ayuda económica, con carácter de co-pago considerando las situaciones económicas de los hogares, para la remuneración de un/a AP. El o la AP debe contar con la formación obligatoria provista por el SNIC. Está dirigido a personas en situación de dependencia severa (constatada a partir de un Baremo de Dependencia que categoriza a las personas como no dependientes, dependientes leves⁵, moderados⁶ o severos⁷). La consideración de que una persona es dependiente severa pasa por la constatación de que no puede realizar sin la ayuda de un tercero las actividades básicas de la vida diaria (SNIC, 2018). La clasificación de las personas según los niveles de dependencia ha sido utilizada para focalizar las prestaciones ofrecidas conjuntamente a la definición de tramos etarios y en algunos casos del nivel de ingresos de los hogares.⁸ El Programa AP está dirigido a personas entre 0 y 29 y de 80 o más años, que hayan sido categorizados como dependientes

⁴ Otras prestaciones ofrecidas en el marco del SNIC, se constituyen como servicios que permiten que el cuidado se desarrolle en otros espacios tales como centros de cuidado infantil, casas comunitarias de cuidado, centros de día para personas mayores. El programa de Teleasistencia brinda un sistema técnico que permite que las personas mayores de 70 años con dependencia leve o moderada para que cuenten con un sistema rápido de conexión con un centro para alertar dificultades en la vida cotidiana u obtener información. Los Establecimientos de Larga Estadía Para Personas Mayores. 35 de 1200 de los Establecimientos cuentan con las habilitaciones correspondientes y hasta 2015 más del 75% eran de carácter privado (Sistema de Información sobre Vejez y Envejecimiento (SIVE, 2015), los cuales han quedado por fuera de la órbita del SNIC, que ha aportado en la formación de al menos una persona cuidadora por centro.

⁵ Son aquellas personas que necesitan ayuda de tercera persona para determinadas actividades. Se podrían beneficiar de algún componente del Sistema de Cuidados dependiendo de la intensidad y frecuencia de la ayuda que necesite y puede complementarse con otras prestaciones (SNIC, 2018, p. 5).

⁶ Personas con necesidad de ayuda de tercera persona para salir del hogar, realizar tareas domésticas y/o quienes tienen una discapacidad moderada en áreas de autocuidados, movilidad, orientación o funcionamiento mental básico sin llegar a los altos niveles de dependencia considerados en el grupo siguiente (SNIC, 2018, p. 5).

⁷ Aquellas personas que necesitan de tercera persona para realizar actividades básicas de la vida diaria (cuidado personal, movilidad dentro del hogar, y/o funciones mentales básicas: higiene personal, vestirse, alimentarse, cambiar las posiciones del cuerpo, levantarse y acostarse, desplazarse dentro del hogar, reconocer personas y objetos, orientarse, entender y ejecutar tareas sencillas) (SNIC, 2018, pp. 4-5).

⁸ Así, los Centros de Día para Personas Mayores (9 en todo el país) se dirigen a personas mayores de 65 años con dependencia moderada o leve. El programa de Teleasistencia brinda un sistema técnico que permite que las personas mayores de 70 años con dependencia leve o moderada para que cuenten con un sistema rápido de conexión con un centro para alertar dificultades en la vida cotidiana u obtener información. Los Establecimientos de Larga Estadía Para Personas Mayores [solo 35 de 1200 cuentan con las habilitaciones correspondientes y hasta 2015 más del 75% eran de carácter privado (SIVE, 2015), han quedado por fuera de la órbita del SNIC, que ha aportado en la formación de al menos una persona cuidadora por centro.

severos. El SNIC, desde sus comienzos, reconfiguró el Programa AP del Banco de Previsión Social en Uruguay y planteó una nueva estructuración del trabajo. En este sentido, se ubicó al Programa como un espacio que detenta la demanda laboral de las personas que buscan trabajar como AP y la oferta de trabajo por parte de los hogares que necesitan un/a AP. Esto se expresa en la existencia de un Registro de Asistentes Personales del SNIC y deben de haber cumplido con la formación básica provista por el propio Sistema (SNIC, 2020b, p. 83).

El programa AP, brinda “subsidios económicos parciales o totales para la contratación de 80 horas mensuales” (SNIC, 2020, p. 2), siendo los días y horarios de trabajo un acuerdo entre las AP y las personas usuarias de la prestación. Las tareas a realizar también quedan libradas al acuerdo entre partes, siendo expresamente excluidas la suplencia de otras intervenciones profesionales y realización de tareas domésticas. En esta línea, el objetivo general del Programa es “promover el acceso a los cuidados de calidad de las personas en situación de dependencia severa que residen en sus domicilios, en un marco de corresponsabilidad y equidad⁹” (SNIC, 2020b, p. 81).

Una contribución a la desfamiliarización y reversión del clásico papel de las políticas en reforzar que las mujeres sean las principales cuidadoras en el marco de los hogares, es que el Programa establece explícitamente que la persona AP no puede ser familiar de la persona cuidada, por más de que cuente con la formación en cuidados exigida para todas las AP (SNIC, 2020, p. 13). En cuanto a los prestadores del servicio de AP se observan dos modalidades: contratación individual por parte de las personas usuarias y los/as AP o a través de cooperativas o empresas privadas de cuidado que estén en convenio con la Secretaría Nacional de Cuidados.

Según la rendición de cuentas del SNIC al finalizar el período 2015-2020, 6000 personas contarían con AP y 5400 personas estarían trabajando como tales (SNIC, 2020). La información en números absolutos impide conocer qué porcentaje de la población que necesitaría del Programa y cuál el que efectivamente accede a él. Scavino (2018) realizó un ejercicio de estimación de dicha población en el caso de las personas de 65 años o más. El resultado en 2018 como una primera aproximación era de una cobertura de 10%

⁹ Los objetivos específicos son: asegurar la equidad en el acceso de las personas en situación de dependencia severa a cuidados y asistencia para el desarrollo de las actividades de la vida diaria, promover la autonomía de las personas usuarias de la asistencia personal, contribuir a la transformación de las estrategias de cuidado de los hogares, mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan como Asistentes Personales. Contribuir a fortalecer el rol y la práctica del Asistente Personal y garantizar la calificación en cuidados de calidad de los y las Asistentes Personales (SNIC, 2020b, p. 81).

del total de las personas de 65 y más con dependencia severa y 4% con algún tipo de dependencia. La baja cobertura, la feminización de la población cuidadora, los bajos niveles salariales¹⁰, la ausencia de representación en la negociación salarial como sector, los bajos niveles educativos y mayor incidencia de la pobreza en las cuidadoras en relación al total de ocupados fueron identificados como elementos que contribuyen a sostener al cuidado como un trabajo de escaso valor social y por ende desvalorizado económicamente (Van Rompaey y Scavino, 2018). Asimismo, las malas condiciones laborales de este empleo, repercuten en la baja presencia de los varones en dicha actividad (Martínez, 2019).

Respecto a la dimensión emocional en el Programa AP, es preciso señalar que nos centramos en dos dimensiones que no han sido antes examinadas desde esta mirada: las características definidas por el SNIC respecto al Perfil del o de la Asistente Personal (roles, tareas, actuación, etc.) y las características que asume la formación ofrecida para estos perfiles profesionales.

En primer lugar, los requisitos para postular a la formación obligatoria para ejercer como AP, delinear el perfil de la población cuidadora: ser mayor de 18 años, contar con una dirección de correo electrónico, tener educación primaria completa (no excluyente).¹¹ Desde el sistema describen al AP como una persona que concurre al domicilio, que establece horarios y días de asistencia al trabajo con los hogares empleadores. Se explicita que las tareas de cuidado no pueden suplir otras intervenciones profesionales, ni la atención a otros miembros de la familia ni la realización de tareas domésticas.¹²

En el Decreto 427/016¹³ se detallan en los artículos 10 y 11 los derechos de las personas usuarias y las obligaciones. Dentro de una serie de puntos, el artículo 10 destaca que los usuarios tienen derecho a recibir un trato correcto y respetuoso por parte de las y los trabajadores que intervienen los hogares, recibir adecuadamente los servicios con el contenido, continuidad y la duración que se establece, solicitar al organismo responsable la suspensión de los servicios y presentar quejas, sugerencias, denuncias y reclamos o desacuerdos frente a la administración. Y en el artículo 11, dentro de las obligaciones se encuentran: adoptar una actitud colaboradora, respetuosa y correcta con las personas

¹⁰ Si bien los salarios son bajos y el sector no cuenta con representación sindical en las mesas de salario, en el período se concretó mediante la aprobación de los decretos 65/2018 y 90/2019, la fijación de un salario mínimo para quienes trabajan como AP habilitados por el SNIC (SNIC, 2020b, p. 163).

¹¹ <https://www.gub.uy/tramites/postulacion-formacion-cuidados>

¹² <https://www.gub.uy/sistema-cuidados/tramites-y-servicios/servicios/asistentes-personales>

¹³ <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/427-2016>

que prestan sus servicios en el desarrollo de los mismos, mantener un trato correcto y cordial con las personas que prestan los servicios, respetando su competencia técnica sin discriminación por razón de sexo, raza, edad, religión, ideología o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, exigir a quienes prestan sus servicios el cumplimiento de las tareas o actividades incluidas en las propias del servicio de que se trate¹⁴, poner en conocimiento de la Secretaría Nacional de Cuidados cualquier anomalía o irregularidad que detecte en los servicios, garantizar un ambiente libre de violencia y facilitar acciones de supervisión y evaluación del servicio.

En cuanto a las AP, el Decreto 117/016¹⁵ establece sus derechos: prestar servicio dentro de las tareas propias de AP, ser informados de sus derechos, obligaciones y normativas que rigen el trabajo, rescindir vínculo con el usuario, solicitar la baja del registro, recibir un trato correcto y formal por parte de quienes reciben el servicio y su entorno, desarrollar su actividad sin discriminación por razón de sexo, edad, raza, religión, ideología o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y presentar quejas, denuncias y reclamaciones ante la autoridad competente. Como obligaciones: desempeñar el Servicio que se reglamenta diligentemente; adoptar una actitud colaboradora, respetuosa y correcta en el desarrollo del Servicio; mantener un trato correcto, respetuoso y cordial con las personas a las que presta el servicio; poner en conocimiento de la Secretaría Nacional de Cuidados cualquier anomalía o irregularidad que detecte en el servicio; colaborar con la supervisión que realice el SNIC y participar de las instancias de capacitación a las que se les convoque. En caso de que el usuario no lo permita, se deberá dejar constancia escrita de la negativa.

Al respecto, es preciso mencionar que el perfil de AP definido por el SNIC, no contempla ni incluye tareas específicas vinculadas al tipo soporte físico y en gran parte emocional que las personas en situación de dependencia severa requieren. Por tanto, un primer aspecto a resaltar es que los derechos y obligaciones de las AP se presentan en un nivel de abstracción que no explicitan actividades que delimiten de manera concreta su labor cotidiana. En este sentido tanto las tareas vinculadas al soporte físico de la persona atendida como aquellas derivadas de su soporte emocional no son integradas a la regulación del perfil profesional y su respectiva actuación (Van Rompaey, 2015). Ello, a pesar de que se establece que las personas usuarias tienen la obligación de tratar de manera correcta, respetuosa y cordial a las y los AP, además de garantizar espacios no

¹⁴ Se estima que el Decreto refiere a las actividades definidas como actividades que realiza el servicio, cuando dice “en las propias del servicio que se trate”.

¹⁵ <http://guiaderecursos.mides.gub.uy/innovaportal/file/61859/1/16.04.25---decreto-117.016---ap.pdf>

violentos, aunque no menciona a su entorno (tampoco es definido), que probablemente sea la población con la que las AP negocien las tareas a ser realizadas, las condiciones salariales, el régimen vacacional, los despidos entre otros aspectos.

En relación a la formación básica y obligatoria que reciben los AP por parte del SNIC, la misma consta de 152 horas en total. En las cuatro currículas de formación presentadas por el SNIC en 2016, se evidencia que los contenidos son mayoritariamente de carácter instrumental, siendo centrales los componentes de conocimiento de derechos de las personas en situación de dependencia, el manejo de técnicas concretas de movimiento de las personas, organización de los espacios físicos de las viviendas, siendo muy reducido en el contenido que reflexiona e informa sobre las necesidades de las personas cuidadoras. Del total de 152 horas de formación, el curso básico, que cuenta con mayor carga horaria (90) horas “Formación en cuidados. Atención a la Dependencia”, solo dedica un tercio de un módulo de 36 horas (12 horas totales) a abordar: “el rol de las personas que cuidan”. Solo allí aparecen mencionados aspectos de sobrecarga emocional y estrés, y se trabajan contenidos tan disímiles como: “Atención a las normas de bioseguridad. Conceptos básicos de virus, bacteria y parásito. Principales derechos, necesidades, y riesgos de las personas que cuidan. Técnicas y ejercicios para mantener la salud de la persona que cuida. Sobrecarga y estrés. Síntomas. Estrategias de prevención y abordaje” (SNIC, 2016, pp. 11-12). Si bien en la formación se incluyen las estrategias de prevención y abordaje, el servicio no cuenta con mecanismos previstos o soporte institucional para acompañar situaciones de sobrecarga y estrés, que permita que las personas que trabajan como AP sepan a quién acudir y tengan un espacio para conversar sobre su estado de salud y situaciones de riesgo. A su vez, se plantea un curso de “Proyecto Ocupacional” (30 horas) centrado en brindar herramientas para la organización del trabajo.

Resulta evidente que las cuestiones relativas a la dimensión emocional del trabajo, ligadas tanto al soporte emocional requerido por las personas atendidas así como el autocuidado de los y las AP son escasamente abordadas en las currículas propuestas. Los contenidos están principalmente dirigidos a brindar herramientas para el cuidado de las personas dependientes y conocimiento de normativas y características formales del empleo, siendo más restringido el autocuidado y teniendo un espacio muy pequeño el manejo de las emociones y los riesgos asociados al trabajo de cuidados. Una consultoría, a través de Eurosociaal, encargada por el SNIC sobre el final del quinquenio sugirió la planificación de un curso de por lo menos 300 horas que profundice y amplíe los diseños

actuales, principalmente en las herramientas para el desarrollo del rol de las personas cuidadoras (SNIC, 2020a).

En cuanto al alcance de los cursos básicos, en el período 2016-2019 se informa que fueron llevados a cabo 247 cursos, que presentan una gran variabilidad en su oferta por año y una fuerte segregación territorial, lo que da un total de egresadas por departamento muy disímil y que no se vincula con una estimación de las personas en situación de dependencia severa que se vincule con la cantidad de AP formadas en cada departamento del país (SNIC, 2020b).

En cuanto a la formación permanente ofrecida por el SNIC, en 2019 se realizaron 13 talleres en Montevideo, Salto y Tacuarembó, que contaron con la participación de 376 personas de un total de 1078 egresados interesados. A la vez se realizaron 3 talleres de formación para los formadores, que contaron con la participación de 58 profesionales del cuidado (SNIC, 2020b). Las temáticas de los talleres de formación permanente aparecen contenidos de tipo teórico-legales (Discapacidad y Derechos Humanos, Acoso Sexual Laboral) y sobre conocimientos teóricos y técnicas instrumentales o prácticas (Primeros Auxilios, Cuidado de personas con dificultades motoras, Técnicas de seguridad y movilización, Cuidado de los pies) y por último, un Taller de Ayudas Técnicas. Como es posible observar, en estos talleres de formación en educación permanente los elementos emocionales no aparecen y, nuevamente, los contenidos se centran en aspectos instrumentales del trabajo o de conocimiento normativo.

Asimismo, es importante mencionar que desde el SNIC, solo durante el año 2017, se llevaron a cabo al menos 3 tipos de talleres puntuales en los que aspectos vinculados a la dimensión emocional de trabajo de cuidados de los y las AP fueron abordados. Su objetivo general fue “Reflexionar sobre la práctica diaria de las personas cuidadoras.”¹⁶ Se trató de instancias de 4 horas, de inscripción voluntaria y cupos limitados, tal como anuncia el formulario de inscripción a los mismos.¹⁷ En las mismas se trabajaron temáticas centrales para el soporte y apoyo del autocuidado en la tarea y la identificación de sobrecarga por estrés o *burnout*, siendo que uno de los tres se centró en fortalecer las herramientas con las que las cuidadoras cuentan para reconocer situaciones de estrés.

A su vez, fueron realizados 3 talleres en ese mismo año donde fue tratada la cuestión relativa al significado de ser un/a AP. Siendo algunas preguntas abordadas: ¿Qué tareas

¹⁶ <https://www.gub.uy/sistema-cuidados/comunicacion/noticias/encuentros-asistentes-personales>

¹⁷

https://docs.google.com/forms/d/1nURitgiRMMpgd3LIUYj_ZCN9OYPT17BVIj_UInRyisk/viewform?edit_requested=true

le corresponde realizar a un Asistente Personal? ¿Con qué herramientas cuenta el AP para buscar solución a las situaciones laborales que se le planteen? ¿Cómo proceder ante un despido? También se repasó el Marco regulatorio en el que estas personas desarrollan su tarea, contemplando las especificidades de la tarea de cuidados.¹⁸ Otros tres días de talleres se dedicaron a abordar la temática “Cuidarme mientras Cuido. Reflexiones sobre autocuidado en el trabajo como Asistente Personal” Una nota sobre el mismo, señalaba que asistieron “casi 70 AP” quienes pudieron conocer técnicas y experiencias de autocuidado entendiendo este como promotor y facilitador de la tarea, abordándose preguntas como ¿En qué consiste cuidar? ¿Cómo administro el tiempo y la energía que dedico a esta tarea? ¿Hasta dónde me implico con las situaciones personales/familiares que vivo en mi lugar de trabajo?¹⁹

Otros tres talleres fueron realizados para abordar la pregunta: “¿Cómo promuevo los derechos de la persona que cuido? Recursos para la inclusión social y el trabajo lúdico-recreativo”. Si bien estas instancias podrían ser aspectos importantes en la formación permanente, no se registraron otros años de realización, y al ser cupos limitados y desconocer la cantidad de asistentes (se mencionan en las notas de prensa 50 y 70 asistentes) se evidencia que no todas las AP tuvieron la posibilidad de participar. Si se pensara en que el total de AP actualmente es de 5400 personas, tal como establecían las proyecciones del SNIC, considerando que asistieron en total entre 120 y 200 AP a los cursos de formación permanente, en los que se atendió en mayor profundidad la dimensión emocional del trabajo de cuidados, la misma no alcanza al 5% de la población total de AP.

Respecto al soporte técnico del Programa a las y los AP, el decreto presenta en los artículos 33, 34 y 35, que el Estado puede supervisar el trabajo, pero con fines más fiscalizadores que de acompañamiento o soporte técnico de la actividad realizada en solitario en domicilio por las AP. De esta manera en la reglamentación del trabajo de AP no se encuentran mecanismos de acompañamiento y soporte técnico a las trabajadoras, lo cual parte de y reproduce una clara invisibilización de la dimensión emocional del trabajo al no contar con dispositivos de acompañamiento técnico a la labor cotidiana y de prevención de riesgos laborales derivados de la misma (tales como los espacios grupales

¹⁸

<https://www.gub.uy/sistema-cuidados/comunicacion/noticias/comenzo-ciclo-encuentros-asistentes-personales>

¹⁹

<https://www.gub.uy/sistema-cuidados/comunicacion/noticias/talleres-asistentes-personales-sobre-autocuidado>

de intercambio de experiencias, apoyo psicológico, entre otras medidas posibles). En cuanto a la configuración del trabajo, tampoco existe un código de ética para la regulación de la actividad laboral. Si bien existe un borrador²⁰ impulsado por el Comité Consultivo de Cuidados²¹, el mismo no está aprobado ni disponible para el trabajo de las AP.

Dado el análisis antes desarrollado es posible afirmar que existe escasa contemplación e integración de la dimensión emocional del trabajo de cuidados que llevan a cabo los y las AP. Ello debido fundamentalmente a la ausencia de explicitación de las tareas específicas de soporte emocional a las personas atendidas que pueden ser realizadas en el marco del perfil profesional, así como a la inexistencia de mecanismos de soporte técnico y prevención de riesgos laborales derivados de la sobrecarga emocional inherente a la labor. En la parte formativa de los AP es donde se visualizan de forma incipiente algunas cuestiones vinculadas a la dimensión emocional del trabajo que son incorporadas escuetamente en la formación básica y obligatoria y en las que se profundiza un poco más, aunque de manera puntual, en algunos de los talleres realizados.

Como se ha evidenciado, la dimensión emocional del trabajo de los y las AP está lejos de ser incorporada al diseño e implementación del trabajo remunerado de cuidados que el Estado uruguayo ofrece, lo cual repercute en la generación de empleo de baja calidad y fuertemente feminizado. Sumado a esto, se destaca que las AP no constituyen un grupo gremial específico que les permita canalizar demandas en la negociación colectiva y los consejos de salarios. La ausencia de la formación previsible, pública y de oferta en todos los departamentos de Uruguay, así como una mayor riqueza en los contenidos y aumento de cargas horarias está en detrimento de la calidad del trabajo, la profesionalización del mismo y expone a las trabajadoras a enfrentarse con situaciones de riesgo sin tener herramientas con las cuales poder reaccionar. La inexistencia de un marco sancionatorio en casos de uso inadecuado del servicio AP, también es uno de los elementos que evidencia que el trabajo que ya está en marcha y que realizan mujeres en hogares

²⁰ Desde el Comité Consultivo de Cuidado se contrató consultoría con el Programa de Población de Naciones Unidas, en donde se realizó una encuesta telefónica a 50 AP para chequear un listado de principios fundamentales que deben regir la tarea de cuidados y revisar un listado preestablecido de dilemas que pueden haber enfrentado las cuidadoras desempeñando su tarea. A partir de los resultados de esta encuesta, y con el objetivo de definir los principales conceptos del borrador, se realizó un taller con 30 Asistentes Personales. (SNIC, 2020a, pp. 12-13).

²¹

<https://www.gub.uy/sistema-cuidados/comunicacion/noticias/comite-consultivo-trabaja-codigo-regulacion-actividad-cuidados>

particulares de otros, no cuenta con un mínimo respaldo Estatal ante situaciones de riesgo, aunque el Estado reconoce la falencia (SNIC, 2020b).

En el cuadro a continuación, se resumen las características de la configuración del trabajo, los mecanismos que permitirían la previsión y abordaje del riesgo laboral, haciendo foco en los aspectos derivados del trabajo emocional, los mecanismos de reproducción de las desigualdades sociales que han sido presentadas en el cuerpo del trabajo y el marco contextual de la cultura de cuidados en Uruguay.

Tabla 1. Mecanismos de desvalorización del trabajo de cuidados en la falta de abordaje de su dimensión emocional en la regulación y formación de AP en Uruguay

Configuración del trabajo	Mecanismos de prevención de riesgos	Mecanismos de reproducción de la desigualdad
Regulación del Trabajo de Cuidados		
Contrato de carácter privado (usuario-AP que ofrece sus servicios de manera particular o en el marco de una cooperativa). Ausencia de soporte institucional (grupos, supervisiones y reuniones semanales)	Soporte institucional para plantear situaciones de incumplimiento. Mecanismos de sanción al incumplimiento de acuerdos, aprobación de leyes o decretos que protejan el trabajo de las cuidadoras. Establecimiento de las competencias y pautas de comportamiento e incidencia sobre el vínculo usuario/a o por parte del "entorno" (familiares, personas que convivan o tomen decisiones sobre el cuidado de la persona usuaria) en relación a la AP	Asunción de los cuidados como un asunto de "puertas adentro". Asunción de las familias como ámbitos armónicos y amorosos, donde la conflictividad donde no es necesaria una regulación del empleo. Servilismo en el trabajo de cuidados por parte de las mujeres. Suposición de un manejo emocional adecuado por parte de las cuidadoras
Establecimiento de horarios y tareas a cumplir entre usuario y AP	Establecer horarios desde la organización y articulación del trabajo, prever la rotación de AP, prever tiempos que articulen descansos del contacto con la situación de cuidados	(Ídem anterior) Desconocimiento de riesgos laborales por motivos de desgaste o estrés emocional
Negociación de licencias	Prever licencias por enfermedad de la persona cuidadora. Ofrecer mecanismos de articulación en caso de falta de acuerdo entre AP y Usuario	(Ídem anteriores)
Despido/muerte de la persona cuidada	Prever cómo se cierra un contrato de AP en caso de la muerte de la persona cuidada. En los hogares que reciben subsidios, prever apoyos para el despido (debe de ser pago por el empleador). Constituir al sector "cuidados" como tal, para que exista representación sindical en los consejos de salarios y negociación de las condiciones laborales	(Ídem anteriores) y Asunción de las familias como ámbitos armónicos y amorosos, donde la conflictividad donde no es necesaria una regulación del empleo. Influencia de una Cultura del trabajo de cuidados como trabajo informal y desprofesionalizado
Exposición a situaciones de acoso laboral, sexual	Soporte institucional para plantear situaciones de incumplimiento. Mecanismos de sanción al incumplimiento de acuerdos, aprobación de leyes o decretos que protejan el trabajo de las cuidadoras. Establecimiento de las competencias y pautas de comportamiento e incidencia sobre el vínculo usuario/a o por parte del "entorno" (familiares, personas que convivan o tomen decisiones sobre el cuidado de la persona usuaria) en relación a la AP	(Ídem anterior)

Estrés laboral	(Ídem ítem anterior) Se suma: inclusión de identificación de estrés laboral, depresión y riesgos asociados a salud mental dentro de la formación de las AP, brindar mecanismos concisos de soporte institucional (referentes a las que acudir y realizar pedidos de apoyo), elaboración de instrumentos para detectar situaciones de estrés laboral y abuso. Seguimiento y evaluación de la política en cuanto a los impactos en la salud de las cuidadoras y posibles mecanismos de prevención	(Ídem anteriores) y asunción de las mujeres como seres emocionales por naturaleza. Asunción de una predisposición emocional que permite “soportar” los daños del trabajo de cuidados, por “amor” o lo que dicho trabajo reporta a nivel vincular a las mujeres. Asunción de las mujeres como cuidadoras innatas. Suponer un “saber hacer” por parte de las cuidadoras
Formación en Cuidados		
Cursos de formación básicos, universales, previsibles, currícula que permita la constitución de una carrera	Creación de cursos de formación básica, que aborde en profundidad las distintas temáticas de los cursos. Accesibilidad a todo el país, ediciones año a año que permitan una previsibilidad en la toma de decisiones sobre la formación. Diseño de una trayectoria educativa en cuidados, vinculante a las trayectorias educativas existentes, que reporte acreditación para el trabajo y que permita el desarrollo de una carrera profesional	Asunción de un saber hacer por parte de las personas que cuidan (mayoritariamente mujeres). Asunción de las mujeres como cuidadoras innatas. Cultura del trabajo de cuidados como trabajo informal y desprofesionalizado. Desprofesionalización por medio de formación escasa, de poca duración, no previsible. Ausencia de la relevancia de una trayectoria educativa para la profesionalización del trabajo de cuidados
Contenido de los cursos de formación	Ampliación de los cursos tanto en duración como en contenidos. Desarrollo profundo de los riesgos laborales, autocuidado, trabajo en equipo, prevención y manejo de riesgos a la interna de los hogares. Identificación de situaciones de estrés, identificación de situaciones de acoso laboral y sexual en el marco del trabajo. Establecimiento, en base a la normativa de quiénes son los interlocutores válidos para la resolución del trabajo realizado por las AP, del reconocimiento de situaciones peligrosas y del abordaje de la AP con el entorno de las personas cuidadas	Desprofesionalización por medio de formación escasa, de poca duración, no previsible. Ausencia de desarrollo del trabajo emocional como parte central del trabajo de cuidados/asunción de una “naturaleza” en el manejo de las emociones por parte de las trabajadoras
Duración de los cursos	Adecuar la duración de los cursos a un formato que permita desarrollar adecuadamente todos los elementos del trabajo de cuidados. Además, adecuar los cursos a las exigencias del diseño de una trayectoria educativa que permita profesionalizar el trabajo	

Fuente: Elaboración propia.

REFLEXIONES FINALES

Las políticas de cuidados dirigidas a la población en situación de dependencia y las prestaciones orientadas a proveerlos, implican, para quienes trabajan directamente con la población objetivo, tener que lidiar en el ejercicio cotidiano de su labor con la gestión de las emociones ligadas a la dimensión emocional inherente al trabajo. Las vulnerabilidades de las poblaciones con las que se trabaja expone a las personas cuidadoras a enfrentarse en soledad a situaciones y problemáticas ante las cuales pueden (y suelen) no tener respuestas. De esta manera, en la planificación del trabajo de cuidados los elementos emocionales y las herramientas para hacer frente a situaciones extremas se presentan como aspectos centrales para garantizar la seguridad laboral.

En el presente artículo se ha recorrido un marco teórico que da cuenta que la precariedad

que suele encontrarse en las características del trabajo remunerado de cuidados está asociado a una división sexual del trabajo clásica, a una naturalización de habilidades y capacidades “innatas” para el caso de las mujeres, no así de los varones, lo cual se da de bruceos contra los proyectos estatales que buscan generar trabajo de cuidados que profesionalicen la tarea y contribuyan a la reversión de las desigualdades de género.

Partimos de la hipótesis de que el trabajo remunerado de cuidados en las políticas públicas en Uruguay reproduce su generización, construyéndose como un trabajo de escaso valor social que se expresa a través de su baja remuneración, ausencia de reconocimiento del trabajo emocional, existencia de mecanismos de soporte técnico y prevención de riesgos y daños derivados del mismo, entre otros.

En el análisis del caso del desarrollo del Programa de Asistentes Personales del Sistema Nacional Integrado de Cuidados en Uruguay, se han identificado mecanismos de reproducción de la desigualdad en las características del trabajo actuales y también de la formación para el trabajo, a la vez que se plantean mecanismos y acciones para la prevención de riesgos.

Los resultados del análisis de documentos evidencian una invisibilización de la dimensión emocional reflejada en su ausencia en la definición de normativas y protocolos de actuación del perfil profesional, en la inexistencia de soporte técnico institucional, así como en su escaso tratamiento e integración a la formación de las AP. A su vez, la falta de elaboración de indicadores de costos emocionales para el seguimiento de la población trabajadora y de la evaluación de la calidad del cuidado provisto por las y los AP en la Programa contribuye a la perpetuación de la idea del trabajo de cuidados como una labor innata y femenina. A la vez y como ha sido pormenorizado en el análisis de la regulación y formación de las y los AP, el espacio doméstico como ámbito laboral sin marcos claros de actuación y ausencia de regulación del empleo indica la persistencia del cuidado como un mundo privado y de un ideal armónico de las familias.

La “trampa de género” que expresa la falta de profesionalización y regulación por la asunción de que las mujeres tienen aptitudes emocionales “innatas” que les permiten realizar trabajo de cuidados, sumada a la consecuente feminización del trabajo remunerado de cuidados, dificulta la desnaturalización del mismo, así como conduce a la desvalorización y precarización de las condiciones en las que el trabajo de cuidados se lleva a cabo. A su vez, no se reconoce ni forma a las personas cuidadoras en aspectos vinculados a la comunicación y habilidades interpersonales necesarias para la tarea (tales como la capacidad de atención, escucha, paciencia, observación y contemplación y

satisfacción de las necesidades del otro, negociación ante conflictos). La ausencia de formación al respecto probablemente se sostiene ya que se conciben como inherentes a la naturaleza femenina.

En el estudio del caso del Programa de Asistentes Personales del SNIC, se ha visualizado cómo la política pública que integra un discurso de valorización social de los cuidados, corresponsabilidad en los cuidados y de género, reproduce condiciones de desvalorización y desprotección del trabajo de cuidados, principalmente por no atender cuestiones de regulación del empleo y por la ausencia de reflexión y reglamentación sobre la dimensión vincular de los cuidados. La centralidad que tienen los riesgos laborales vinculados a la alta carga emocional en este tipo de trabajos, es escasamente abordada en la formación de las AP, que a su vez es altamente variable en la oferta y escueta en cuanto a las cargas horarias. En sus contenidos, los aspectos vinculados al papel de las personas cuidadoras, la gestión y riesgos emocionales tienen un lugar residual. El trabajo de cuidados, al ser esencialmente vincular, requiere de una particular consideración de los elementos emocionales, principalmente, a la hora de ser incorporado a una política pública, ya que la misma conlleva costos, los cuales siguiendo a Hochschild (1983) tienen consecuencias negativas en quienes se ocupan en trabajos de atención al público y en especial quienes proveen cuidados a personas en situación de dependencia. De esta manera, la incorporación y atención de la dimensión emocional en la regulación del perfil profesional, el establecimiento de un adecuado y necesario sistema de soporte técnico para seguimiento de casos y apoyo a quienes proveen de cuidados en el ámbito de los hogares en solitario, la generación de condiciones dignas para el empleo, así como la necesidad de una mayor retribución económica del trabajo permitirán valorizar el empleo y desnaturalizar al cuidado como una aptitud innata de la condición femenina. No atender a las características desgastantes de un trabajo que busca sostener la vida de personas en situación de dependencia severa es invisibilizar, desvalorizar el trabajo y perpetuar los mecanismos de las desigualdades de género dentro del mercado laboral. Estos son algunos de los desafíos a los que se enfrenta y enfrentarán las sociedades que reconocen al cuidado como un derecho humano que excede toda lógica de mercantilización y que se proponen desandar las desigualdades de género.

Bibliografía

AGUIRRE, Rosario, "Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no

remunerado”, en Aguirre, Rosario (ed.), *Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay*, Montevideo, Doble Clic Editoras, 2009, 23-81.

ALBERTSON FINEMAN, Martha, *The Autonomy Myth. A theory of Dependency*, Nueva York, The New Press, 2004.

ANDERSON, Jeanine, “Sistemas de género y procesos de cambio”, en Batthyány, Karina (coord.), *Género y desarrollo. Una propuesta de formación*, Montevideo, Doble Clic Editoras, 2006, 23-85.

BATTHYÁNY, Karina, *Los tiempos del cuidado en Uruguay. Los tiempos del bienestar social. Género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay*, Montevideo, Doble Clic Editoras, 2015.

BATTHYÁNY, Karina y SCAVINO, Sol, “División sexual del trabajo en Uruguay en 2007 y 2013. Tendencias en los cambios y en las permanencias de las desigualdades de género”, en *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 32, 1, 2017.

BATTHYÁNY, Karina; GENTA, Natalia y PERROTTA, Valentina, *La población uruguaya y el cuidado. Análisis de representaciones sociales y propuestas para un Sistema de Cuidados en Uruguay*, Montevideo, Ministerio de Desarrollo Social, 2013.

BERICAT, Eduardo, “La sociología de la emoción y la emoción en la sociología”, en *Papers*, 62, 1, 2000, 145-176.

BIANCHI, Suzanne; MILKIE, Melissa; SAYER, Liana y ROBINSON, John, “Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor”, en *Social Forces* 79, 1, 2000, 191-228.

BOCK, Gisela y DUDEN, Barbara, “Trabajo por amor, amor como trabajo”, en *Desarrollo, Revista de la Sociedad Internacional Para el Desarrollo*, 2,1, 1985, 4-14.

BRAIDOTTI, Rossi, *Patterns of Dissonance*, United Kingdom, Polity Press, 1991.

BUTLER, Judith, *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*, Buenos Aires, Paidós, 2001.

CANCIAN, Francesca y OLKER, Stacy, *Caring and Gender*, London, SAGE, 2000.

CARRASCO, Cristina, BORDERÍAS, Teresa y TURNS, Teresa, “Introducción”, en Carrasco, Cristina, Borderías, Teresa y Turns, Teresa, *El trabajo de cuidados. Historia, teórica y*

políticas, Madrid, Los libros de la catarata, 2011, 11-91.

DALY, Mary y LEWIS, Jane, "El concepto de 'Social Care' y el análisis de los estados de bienestar contemporáneos" en Carrasco, Cristina, Borderías, Teresa y Torns, Teresa, *El trabajo de cuidados. Historia, teórica y políticas*. Madrid, Los libros de la catarata, 2011, 225-252.

KAPLAN, Arlene, "Invisible Work", en *Social Problems*, 34, 5, 1987, 403-415.

DAVIES, Celia, "Competence versus Care? Gender and Caring Work Revisited", en *Acta Sociologica*, 38, 1, 1995, 17-31.

DAVIS, Shannon; GREENSTEIN, Theodore y GERTEISEN, Marks, "Effects of union type on division of household labor: Do cohabiting men really perform more housework?", en *Journal of Family Issues*, 28, 9, 2007, 1246-1272.

EKMAN, Paul, "An argument for basic emotions", en *Cognition and Emotion*, 6, 3, 1992, 169-200.

ELSTER, Jon, "Rationality and the emotions", en *The economic journal*, 106, 1, 1996, 1386-1397.

FILGUEIRA, Fernando y MARTÍNEZ, Juliana, "Growth to Limits of Female Labor Participation in Latin America's Unequal Care Regime", en *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 26, 2, 2019, 245-275.

FRAISSE, Genevieve, "Servidumbre, empleos de servicio y democracia", en Maruani, Margaret Rogerat, Chantal y Torns, Teresa (eds.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona, Icaria, 2000, 227-232.

FRASER, Nancy y GORDON, Linda, "A genealogy of dependency: tracing a keyword of the us Welfare State", en *Signs*, 19, 2, 1994, 309-336.

FRASER, Nancy, *Fortunas del Feminismo. Del capitalismo gestionado por el Estado a la crisis Neoliberal*, Madrid, Traficantes de sueños, 2015.

FUWA, Makiko, "Macro-level gender inequality and the division of household labor in 22 countries", en *American Sociological Review*, 69, 1, 2004, 751-767.

GARCÍA-CALVENTE, María del Mar; MATEO-RODRÍGUEZ, Inmaculada y EGUIGUREN, Ana, "El

sistema informal de cuidados en clave de desigualdad”, en *Gaceta Sanitaria*, 18,1, 2004, 132-139.

GIDDENS, Anthony, *Consecuencias de la modernidad*, Madrid, Alianza, 1994.

GUEDES GONDIM, Sonia María y ESTRAMIANA, José Luis Álvaro, “Naturaleza y cultura en el estudio de las emociones”, en *Revista Española de Sociología*, 13, 1, 2010, 31-47.

HARAWAY, Donna, *Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la Naturaleza*, Madrid, Cátedra, 1995.

HARRÉ, Rom (ed.), *The social construction of emotions*, Oxford, Basil Blackwell, 1986.

HIMMELWEIT, Susan, “El descubrimiento del trabajo no remunerado: consecuencias sociales de la expansión del término trabajo”, en Carrasco, Cristina, Borderías, Teresa y Torns, Teresa, *El trabajo de cuidados. Historia, teórica y políticas*. Madrid, Los libros de la catarata, 2011, 199-224.

HOCHSCHILD, Arlie, *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y del trabajo*, Madrid, Katz Editores, 2011.

-----, *So, how's the family? And Other Essays California*, University of California Press, 2013.

-----, “The culture of politics, Traditional, Postmodern, Coldmodern, and Warm-modern ideals of care”, en *Social Politics*, 3, 2, 1995, 332-346.

JAMES, William, “What is an emotion?”, en *Mind*, 9, 34, 1884, 188-205.

KAN, Man Ye, SULLIVAN, Oriel y GERSHUNY, “Gender convergence in domestic work: discerning the effects of interactional and institutional barriers from large-scale data”, en *Sociology*, 45, 2, 2011, 234-251.

KERGOAT, Danielle, “De la relación social de sexo al sujeto sexuado”, en *Revista Mexicana de Sociología*, 65, 4, 2003, 841-861.

KNUDSEN, Knu y WÆRNESS, Kari “National context and spouses' housework in 34 countries”, en *European Sociological Review*, 24, 1, 2008, 97-113.

KRÖGER, Teppo, *Comparative research on social care. The state of the art. SOCCARE Project Report 1*, Bruselas, Comisión Europea, 2001.

LANGE, Carl George y JAMES, William (eds.), *Psychology Classics. A Series of Reprints and Translations. The Emotions*. Volume I, Williams & Wilkins Co, 1922.

LETABLIER, Marie-Thérèse, “El trabajo de «cuidados» y su conceptualización en Europa”, en Prieto, Carlos (dir.), *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Hacer-UCM, 2007, 64-84.

-----, “Le travail centré sur autrui e sa conceptualisation en Europe”, en *Travail, genre et sociétés*, 2001, 19-41.

LONGO, María Eugenia, “Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo”, en *Revista Trayectorias*, 11, 28, 2009, 118-141.

MARTÍNEZ, Inés, *Varones cuidadores y corresponsabilidad de género en el Programa de Asistentes Personales* Tesis de Maestría. Maestría en Políticas Públicas y Género. FLACSO, 2019.

MORENO, Sara, “Uso del tiempo, desigualdades sociales y ciclo de vida”, en *Política y Sociedad*, 46, 3, 2009, 191-202.

NICOLE-DRANCOURT, Chantal, “Mesurer l'insertion professionnelle”, en *Revue française de sociologie*, 35, 1, 1994, 37-68.

OIT, *Care work and care jobs for the future of decent work* Geneva, International Labour Office, 2018.

PFAU-EFFINGER, Brigitte, “Culture and welfare state policies: reflections on a complex interrelation”, en *Journal of Social Policy*, 34, 1, 2005, 1-18.

RUBIN, Gayle, “The traffic in women: notes on the political economy of sex”, en Reiter, Rayna (ed.), *Toward and Anthropology of Women*, New York, Monthly Review Press, 1975, 57-210.

SAYER, Liana, “Trends in housework” en Treas, Judith y Drobnic, Sonja (ed.), *Dividing the domestic: Men, women and household work in cross-national perspective*, Stanford: Stanford University Press, 2010.

SCAVINO, Sol, *Familismo soportado y feminización de las estrategias de cuidado en salud: desafíos persistentes para la equidad de género y el ejercicio del derecho al cuidado*. Tesis de Maestría, Montevideo, Universidad de la República Oriental del Uruguay, 2018.

SCHACHTER, Stanley y SINGER, Jerome, "Cognitive, social and physiological determinants of emotional state", en *Psychological Review*, 69, 1, 1962, 379-399.

SCOTT, Joan, "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en Lamas, Martha (comp.), *El Género. La construcción cultural de la diferencia sexual*, México, UNAM, 2003, 1-72.

SEVILLA-SANZ, Amudena, GIMÉNEZ-NADAL, José Ignacio y FERNÁNDEZ, Cristina, "Gender roles and the division of unpaid work in Spanish households", en *Feminist Economics*, 14, 1, 2010, 137-184.

SIVE, *Las personas mayores en Uruguay: un desafío impostergable para la producción de conocimiento y las políticas públicas*. Montevideo, INMAYORES-DINEM-MIDES, 2015.

SNIC, *Diseño curricular. Formación en Cuidados. Atención a la Dependencia*, Montevideo: SNIC, 2016.

-----, *Diseño curricular. Nivelación. Formación en cuidados. Atención a la Dependencia*, Montevideo: SNIC, 2016a.

-----, *Diseño curricular. Proyecto Ocupacional. Formación en cuidados. Atención a la Dependencia*, Montevideo: SNIC, 2016b.

-----, *Construcción de baremos para la valoración de dependencia*. Montevideo: SNIC, 2018.

-----, *Rendimos cuentas 2015-2020*. Montevideo: SNIC, 2020.

-----, *Informe de transición del comité consultivo de cuidados*. Montevideo: SNIC, 2020a.

-----, *La construcción del cuarto pilar de la protección social en Uruguay*. Montevideo: SNIC, 2020b.

TOMKINS, Silvano, *Affect, imagery, consciousness. The positive affects*, Nueva York, Springer, 1962.

TORNS, Teresa, "El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género", en *EMPIRIA Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 15, 1, 2008, 53-73.

TORNS, Teresa, BORRÁS, Vincent; MORENO, Sara y RECIO, Carolina *Nuevas profesiones para la organización social del cuidado cotidiano*. Estudios e investigaciones. Universidad Autónoma de Barcelona, 2014.

TREAS, Judith y DROBNIC, Sonja (eds.), *Dividing the domestic: Men, women and household work in cross-national perspective*. Stanford, Stanford University Press, 2010.

VAN ROMPAEY, Erika, *Cualificación invisibilizada. Estudio sobre el trabajo remunerado de cuidados en domicilio en los servicios de atención barcelonés y montevideano* (Tesis Doctoral). Departamento de Sociología Universidad Autónoma de Barcelona, 2015.

VAN ROMPAEY, Erika y SCAVINO, Sol, “¿Hacia una revalorización del trabajo remunerado de cuidados? Reflexiones sobre el Programa de Asistentes Personales del Sistema Nacional Integrado de Cuidados en Uruguay”, en *Zerbitzuan*, 67, 2, 2018, 21-40.

WAERNESS, Kari, “The Rationality of Caring”, en *Economic and Industrial Democracy*, 5, 2, 1984, 185-211.