

ESREM-Vol.3. N1. 034

Ausentismo laboral y desigualdad de género en trabajadoras del sector de autoservicio: dinámicas de cuidado durante la pandemia de COVID 19 en Mazatlán, Sinaloa, México

Work absenteeism and gender inequality among women in the self-service sector: care dynamics during the COVID 19 pandemic in Mazatlán, México

Autores:

Gandhi Isabel Peralta Corona
Universidad Autónoma de Sinaloa
Sinaloa-México

isabel.corona@uas.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0001-6923-2051>

Florina Judith Olivarría Crespo
Universidad Autónoma de Sinaloa
Sinaloa-México

maestra.flor28@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-0444-2909>

Nidia Yuniba Brun Corona
Universidad Autónoma de Sinaloa
Sinaloa-México

yuniba@uas.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-8933-5856>

Selene del Carmen Martínez
Universidad Autónoma de Sinaloa
Sinaloa-México

selenita.martinez2020@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-7427-0585>

Autor de correspondencia: Gandhi Isabel Peralta Corona, isabel.corona@uas.edu.mx

Recepción: 03-marzo-2026

Aceptación: 17-abril-2026

Publicación: 08-mayo-2026

Cómo citar este artículo:

Peralta Corona, G. I., Olivarría Crespo, F. J., Brun Corona, N. Y., & Martínez, S. del C. (2026). Ausentismo laboral y desigualdad de género en trabajadoras del sector de autoservicio: dinámicas de cuidado durante la pandemia de COVID 19 en Mazatlán, Sinaloa, México. *Sage Sphere Multidisciplinary Studies*, 3(1), 1-18. <https://doi.org/10.63688/76c0zh78>

© 2026; Los autores. Este es un artículo en acceso abierto, distribuido bajo los términos de una licencia Creative Commons (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>) que permite el uso, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que la obra original sea correctamente citada.



RESUMEN

El ausentismo laboral ha sido abordado principalmente desde enfoques centrados en el individuo y la gestión organizacional, lo que ha limitado la comprensión de las desigualdades sociales que inciden en su configuración. En este contexto, el presente estudio tuvo como objetivo analizar el ausentismo laboral en trabajadoras del sector autoservicio durante la pandemia por COVID-19, desde una perspectiva de género. Se adoptó un enfoque cualitativo con diseño fenomenológico, mediante entrevistas semiestructuradas a 30 personas trabajadoras y observación en el entorno laboral en Mazatlán, Sinaloa, México. El análisis temático permitió identificar que el ausentismo se configura en la intersección entre exigencias laborales intensificadas y responsabilidades de cuidado distribuidas de manera desigual. Los resultados muestran que las trabajadoras enfrentaron una sobrecarga asociada a una triple jornada trabajo remunerado, trabajo doméstico y acompañamiento educativo, así como el cuidado de personas enfermas, lo que generó tensiones constantes entre el empleo y la vida familiar. En contraste, los hombres centraron sus experiencias en la carga laboral, sin vincularla al ámbito doméstico. Se concluye que el ausentismo laboral no responde a una falta de compromiso individual, sino a condiciones estructurales que limitan la asistencia, lo que evidencia la centralidad del cuidado en la reproducción de las desigualdades de género.

Palabras clave: ausentismo laboral, COVID-19, género, trabajo de cuidados, trabajo no remunerado.

ABSTRACT

Work absenteeism has been predominantly analyzed from individual and organizational management perspectives, which has limited the understanding of the social inequalities shaping this phenomenon. In this context, the aim of this study was to analyze work absenteeism among women in the retail sector during the COVID-19 pandemic from a gender perspective. A qualitative approach with a phenomenological design was employed, using semi-structured interviews with 30 workers and workplace observation in Mazatlán, Sinaloa, Mexico. Thematic analysis revealed that absenteeism is configured at the intersection of intensified labor demands and unequally distributed care responsibilities. Findings indicate that women experienced an increased burden associated with a triple workload paid work, domestic labor, and educational support along with caregiving for sick family members, generating constant tensions between employment and family life. In contrast, men's experiences were primarily centered on work-related demands, without linkage to the domestic sphere. The study concludes that work absenteeism is not a matter of individual commitment but rather a response to structural conditions that constrain workers' ability to maintain attendance, highlighting the central role of care in the reproduction of gender inequalities.

Keywords: work absenteeism, COVID-19, gender, care work, unpaid work.



1. INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral se reconoce como un fenómeno relevante dentro de las organizaciones, tanto por su impacto en la productividad como por su vínculo con las condiciones en las que se desarrolla la vida de las personas trabajadoras. Las investigaciones han señalado que su origen se relaciona con factores de salud, estrés y características del entorno laboral (Sánchez, 2015; Rojas-Pimentel & Izaguirre-Torres, 2020). Aun así, gran parte de estos estudios ha privilegiado explicaciones centradas en el individuo o en la gestión organizacional, lo que deja en segundo plano el peso de las desigualdades sociales en su configuración. Esta omisión resulta especialmente significativa cuando se observa la participación laboral de las mujeres, ya que su inserción en el empleo se encuentra atravesada por responsabilidades de cuidado que no se distribuyen de manera equitativa.

Las transformaciones derivadas de la pandemia por COVID-19 introdujeron cambios sustantivos en la organización del trabajo y de la vida cotidiana. En México, la implementación de medidas sanitarias implicó la reorganización de actividades laborales y la adopción del trabajo a distancia en algunos sectores (Suárez et al., 2020). Sin embargo, estas modificaciones no tuvieron el mismo alcance en todas las actividades económicas. En particular, el sector autoservicio mantuvo la presencialidad como condición necesaria para su funcionamiento, lo que incrementó tanto la exposición al riesgo sanitario como las exigencias operativas. En este escenario, la asistencia al trabajo comenzó a depender de múltiples factores que exceden el ámbito individual.

Para comprender estas condiciones, resulta necesario considerar el trabajo de cuidados como un eje analítico. Antes de la pandemia, las mujeres en México concentraban la mayor parte del tiempo destinado a actividades no remuneradas (INEGI, 2019). Esta distribución expresa la persistencia de la división sexual del trabajo, entendida como una forma de organización social que asigna de manera diferenciada las responsabilidades productivas y reproductivas entre hombres y mujeres (Kergoat, 2003). En esta lógica, el sostenimiento de la vida recae de forma desproporcionada en las mujeres, lo que limita sus posibilidades de participación en el empleo (Carrasco, 2001).

Con la emergencia sanitaria, las demandas de cuidado se intensificaron. El cierre de escuelas y la reducción de servicios de apoyo trasladaron nuevas responsabilidades al ámbito



doméstico. Diversos organismos han documentado que este incremento afectó principalmente a las mujeres y tuvo efectos directos en su permanencia en el mercado laboral (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2021; ONU Mujeres, 2020). En hogares con doble ingreso, estas exigencias se tradujeron en tensiones constantes entre el trabajo remunerado y las obligaciones familiares (Craig & Churchill, 2021). Desde una perspectiva más amplia, este escenario evidencia contradicciones entre las dinámicas del mercado laboral y las necesidades de cuidado, las cuales continúan sin resolverse (Fraser, 2016).

En el sector autoservicio, estas tensiones se manifestaron con mayor claridad. La continuidad de las actividades exigió presencia constante en el espacio de trabajo, mientras las responsabilidades familiares se incrementaron. En el caso de muchas trabajadoras, esta situación implicó la necesidad de priorizar entre el cumplimiento laboral y la atención de necesidades de cuidado que no podían postergarse. Bajo estas condiciones, el ausentismo laboral no puede explicarse como una conducta individual ni como una falta de compromiso, sino como una respuesta vinculada a restricciones estructurales que limitan la posibilidad de sostener la asistencia al trabajo (Hupkau & Petrongolo, 2020).

A pesar de la relevancia de este contexto, los estudios sobre ausentismo laboral han tendido a omitir el análisis de las desigualdades de género y del trabajo de cuidados como dimensiones explicativas. El énfasis en factores organizacionales o individuales ha reducido la comprensión del fenómeno y ha invisibilizado las experiencias diferenciadas de las trabajadoras (Rojas-Pimentel & Izaguirre-Torres, 2020; Amilpas García, 2020). En México, la evidencia empírica que articula estas dimensiones en el sector autoservicio aún es limitada. En atención a este vacío, la presente investigación se orienta al análisis del ausentismo laboral en trabajadoras del sector autoservicio durante la pandemia de COVID-19, desde una perspectiva de género. El interés se centra en las dinámicas de cuidado como elemento clave para comprender este fenómeno, al tiempo que se consideran las experiencias de los hombres como referente para identificar diferencias en su vivencia.

El estudio se desarrolla en el sector autoservicio en Mazatlán, Sinaloa, México, con el propósito de aportar evidencia empírica sobre las condiciones que inciden en la asistencia laboral de las trabajadoras en un contexto de crisis sanitaria. Por tanto, el objetivo consiste en analizar el ausentismo laboral en trabajadoras del sector autoservicio durante la



pandemia, considerando las dinámicas de cuidado y las desigualdades de género como elementos centrales en la configuración de este fenómeno, con referencias comparativas respecto a la experiencia masculina.

2. METODOLOGÍA

El ausentismo laboral se reconoce como un fenómeno relevante dentro de las organizaciones, tanto por su impacto en la productividad como por su vínculo con las condiciones en las que se desarrolla la vida de las personas trabajadoras. Las investigaciones han señalado que su origen se relaciona con factores de salud, estrés y características del entorno laboral (Sánchez, 2015; Rojas-Pimentel & Izaguirre-Torres, 2020). Aun así, gran parte de estos estudios ha privilegiado explicaciones centradas en el individuo o en la gestión organizacional, lo que deja en segundo plano el peso de las desigualdades sociales en su configuración. Esta omisión resulta especialmente significativa cuando se observa la participación laboral de las mujeres, ya que su inserción en el empleo se encuentra atravesada por responsabilidades de cuidado que no se distribuyen de manera equitativa.

Las transformaciones derivadas de la pandemia por COVID-19 introdujeron cambios sustantivos en la organización del trabajo y de la vida cotidiana. En México, la implementación de medidas sanitarias implicó la reorganización de actividades laborales y la adopción del trabajo a distancia en algunos sectores (Suárez et al., 2020). Sin embargo, estas modificaciones no tuvieron el mismo alcance en todas las actividades económicas. En particular, el sector autoservicio mantuvo la presencialidad como condición necesaria para su funcionamiento, lo que incrementó tanto la exposición al riesgo sanitario como las exigencias operativas. En este escenario, la asistencia al trabajo comenzó a depender de múltiples factores que exceden el ámbito individual.

Para comprender estas condiciones, resulta necesario considerar el trabajo de cuidados como un eje analítico. Antes de la pandemia, las mujeres en México concentraban la mayor parte del tiempo destinado a actividades no remuneradas (INEGI, 2019). Esta distribución expresa la persistencia de la división sexual del trabajo, entendida como una forma de organización social que asigna de manera diferenciada las responsabilidades productivas y reproductivas entre hombres y mujeres (Kergoat, 2003). En esta lógica, el sostenimiento de la vida recae



de forma desproporcionada en las mujeres, lo que limita sus posibilidades de participación en el empleo (Carrasco, 2001).

Con la emergencia sanitaria, las demandas de cuidado se intensificaron. El cierre de escuelas y la reducción de servicios de apoyo trasladaron nuevas responsabilidades al ámbito doméstico. Diversos organismos han documentado que este incremento afectó principalmente a las mujeres y tuvo efectos directos en su permanencia en el mercado laboral (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2021; ONU Mujeres, 2020). En hogares con doble ingreso, estas exigencias se tradujeron en tensiones constantes entre el trabajo remunerado y las obligaciones familiares (Craig & Churchill, 2021). Desde una perspectiva más amplia, este escenario evidencia contradicciones entre las dinámicas del mercado laboral y las necesidades de cuidado, las cuales continúan sin resolverse (Fraser, 2016).

En el sector autoservicio, estas tensiones se manifestaron con mayor claridad. La continuidad de las actividades exigió presencia constante en el espacio de trabajo, mientras las responsabilidades familiares se incrementaron. En el caso de muchas trabajadoras, esta situación implicó la necesidad de priorizar entre el cumplimiento laboral y la atención de necesidades de cuidado que no podían postergarse. Bajo estas condiciones, el ausentismo laboral no puede explicarse como una conducta individual ni como una falta de compromiso, sino como una respuesta vinculada a restricciones estructurales que limitan la posibilidad de sostener la asistencia al trabajo (Hupkau & Petrongolo, 2020).

A pesar de la relevancia de este contexto, los estudios sobre ausentismo laboral han tendido a omitir el análisis de las desigualdades de género y del trabajo de cuidados como dimensiones explicativas. El énfasis en factores organizacionales o individuales ha reducido la comprensión del fenómeno y ha invisibilizado las experiencias diferenciadas de las trabajadoras (Rojas-Pimentel & Izaguirre-Torres, 2020; Amilpas García, 2020). En México, la evidencia empírica que articula estas dimensiones en el sector autoservicio aún es limitada. En atención a este vacío, la presente investigación se orienta al análisis del ausentismo laboral en trabajadoras del sector autoservicio durante la pandemia de COVID-19, desde una perspectiva de género. El interés se centra en las dinámicas de cuidado como elemento clave para comprender este fenómeno, al tiempo que se consideran las experiencias de los hombres como referente para identificar diferencias en su vivencia.



El estudio se desarrolla en el sector autoservicio en Mazatlán, Sinaloa, México, con el propósito de aportar evidencia empírica sobre las condiciones que inciden en la asistencia laboral de las trabajadoras en un contexto de crisis sanitaria. Por tanto, el objetivo consiste en analizar el ausentismo laboral en trabajadoras del sector autoservicio durante la pandemia, considerando las dinámicas de cuidado y las desigualdades de género como elementos centrales en la configuración de este fenómeno, con referencias comparativas respecto a la experiencia masculina.

3. RESULTADOS

El análisis muestra que el ausentismo laboral en el sector autoservicio se configura a partir de la interacción entre exigencias laborales intensificadas durante la pandemia y una distribución desigual de las responsabilidades de cuidado. Este fenómeno no responde a una causa única, sino a un entramado de condiciones que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres. A partir del proceso de codificación temática, se identificaron cuatro ejes analíticos: presión laboral en el contexto sanitario, centralidad del cuidado, tensiones entre trabajo y familia y reconfiguración de prioridades.

Presión laboral y continuidad en el empleo

Durante la pandemia, la asistencia al trabajo se sostuvo bajo una lógica de presión constante. La posibilidad de faltar implicaba no solo un descuento salarial inmediato, sino también el riesgo de perder el empleo en un contexto de incertidumbre económica. Esta percepción aparece de manera reiterada en los testimonios. Un participante señaló: “Si faltó, me descuentan el día, pero lo que más preocupa es que me quiten el trabajo” (P10, comunicación personal, 2021).

A ello se sumó la sobrecarga de trabajo derivada de la ausencia de otros empleados. La redistribución de tareas implicó un incremento en las responsabilidades diarias, lo que generó cansancio físico y desgaste emocional. Una trabajadora expresó: “Cuando alguien no viene, nos reparten su trabajo, terminas haciendo más y llegas a tu casa muy cansada” (P24, comunicación personal, 2021). En este contexto, la presión por cumplir con las exigencias laborales se mantuvo incluso en condiciones adversas.

No obstante, el impacto de estas condiciones no se distribuye de forma homogénea. Mientras los hombres enfatizan el incremento de tareas dentro del espacio laboral, las mujeres articulan



esta sobrecarga con otras responsabilidades fuera del trabajo. Esta diferencia permite identificar que la presión laboral adquiere mayor intensidad cuando se combina con demandas domésticas.

Centralidad del cuidado y sobrecarga femenina

Las responsabilidades de cuidado constituyen un eje central para comprender el ausentismo laboral. Las trabajadoras señalan que deben responder simultáneamente a las exigencias del empleo y al cuidado de sus hijos e hijas, situación que se intensificó con el cierre de escuelas y la implementación de la educación en casa.

En el caso de las madres trabajadoras, las tareas domésticas y educativas se incrementaron de manera significativa. Algunas participantes refirieron que el acompañamiento escolar implicó asumir funciones que antes correspondían a la institución educativa. Una trabajadora expresó: “las maestras solo mandan y mandan tareas, yo no puedo con tanto, ahora hasta de maestras debemos hacerle, mejor que repita el año” (P13, comunicación personal, 2021). Esta situación evidencia que la educación en casa trasladó responsabilidades pedagógicas al ámbito familiar, lo que amplió la carga de trabajo de las mujeres.

Ante estas condiciones, algunas trabajadoras optaron por priorizar el cuidado, aun cuando ello implicara consecuencias en la trayectoria escolar de sus hijos. Otras recurrieron a redes familiares, particularmente a las abuelas, para sostener el cuidado. Sin embargo, esta estrategia no eliminó las tensiones. Una participante señaló: “Mi mamá, que ya está grande, me ayuda a cuidar a mis tres hijos. Ella se sienta con ellos, les compra material para enseñarles; yo no tengo dinero para comprárselo, pero a ella le entretiene porque no puede salir de casa” (P8, comunicación personal, 2021). Este testimonio permite observar que el apoyo familiar, aunque fundamental, reproduce la concentración del cuidado en otras mujeres y expone a personas mayores a riesgos adicionales.

En contraste, los hombres no mencionan el cuidado de los hijos como un motivo relevante de ausentismo. Esta diferencia no se limita a una cuestión individual, sino que refleja una organización social que asigna de manera desigual las responsabilidades de cuidado. En consecuencia, las mujeres enfrentan mayores dificultades para sostener la asistencia laboral.

Tensiones entre trabajo y familia

La coexistencia de exigencias laborales y responsabilidades de cuidado genera tensiones constantes en la vida de las trabajadoras. La imposibilidad de atender ambos



ámbitos de manera simultánea produce situaciones de conflicto que se resuelven, en muchos casos, mediante el ausentismo.

Una trabajadora señaló: “Si voy a trabajar, descuido a mis hijos; si me quedo, me llaman la atención en el trabajo. No hay manera de cumplir con todo” (P19, comunicación personal, 2021). Este tipo de experiencias permite comprender que el ausentismo no responde a una falta de compromiso, sino a la necesidad de responder a demandas incompatibles.

Además, el desgaste emocional aparece como una constante en los relatos. El cansancio, la irritación y el estrés forman parte de la experiencia cotidiana. Un participante expresó: “Llegas molesto porque haces el trabajo de otros, pero no puedes decir nada” (P7, comunicación personal, 2021). No obstante, los hombres reportan menores niveles de conflicto entre el trabajo y la vida familiar, lo que evidencia que estas tensiones se distribuyen de manera desigual. Las mujeres enfrentan una mayor presión al tener que responder simultáneamente a ambas esferas.

Reconfiguración de prioridades en contexto de pandemia

La pandemia también implicó un cambio en la forma en que los trabajadores establecen sus prioridades. La salud adquirió un lugar central, lo que llevó a algunos participantes a ausentarse para atender situaciones de enfermedad.

Un participante señaló: “No podía venir porque tuve que cuidar a mis padres cuando se enfermaron de COVID” (P13, comunicación personal, 2021). Sin embargo, la manera en que estas situaciones se enfrentan muestra diferencias de género. En el caso de las mujeres, el cuidado de familiares se integra como una extensión de sus responsabilidades habituales. En los hombres, aparece como una situación excepcional.

Esta diferencia permite identificar que el ausentismo laboral se encuentra mediado por estructuras sociales que asignan de manera desigual las tareas de cuidado. En consecuencia, las ausencias no pueden interpretarse únicamente como decisiones individuales, sino como respuestas situadas frente a condiciones que exceden el ámbito laboral.

En conjunto, los hallazgos permiten sostener que el ausentismo laboral en el sector autoservicio se configura en un entramado de exigencias laborales y responsabilidades de cuidado que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres. Desde esta perspectiva, el ausentismo de las trabajadoras no representa una falta de compromiso, sino una estrategia



para responder a demandas que no pueden resolverse dentro de los márgenes que impone la organización del trabajo.

4. DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio permiten cuestionar las interpretaciones tradicionales del ausentismo laboral en el sector autoservicio, las cuales lo abordan como un problema de asistencia o disciplina individual. La evidencia empírica sugiere una lectura distinta: las ausencias laborales de las trabajadoras se configuran como respuestas situadas frente a la convergencia de exigencias laborales rígidas y una organización social del cuidado que recae de manera desproporcionada en ellas. Esta interpretación desplaza el análisis hacia las condiciones estructurales que delimitan la posibilidad misma de sostener la presencia laboral. Desde esta perspectiva, el género no opera como una variable adicional, sino como un principio organizador de las relaciones sociales (Scott, 1986). En el caso analizado, esta organización se expresa en la asignación diferenciada de responsabilidades entre mujeres y hombres. Las trabajadoras no solo participan en el mercado laboral, sino que sostienen de manera simultánea el funcionamiento cotidiano de los hogares. En este sentido, el ausentismo femenino no representa una desviación, sino una expresión de las condiciones desiguales bajo las cuales se configura la norma laboral.

Los hallazgos permiten profundizar en la vigencia de la división sexual del trabajo (Kergoat, 2003), especialmente en contextos de crisis. La pandemia no modificó esta organización; la intensificó. El cierre de escuelas y la educación en casa trasladaron nuevas responsabilidades al ámbito doméstico sin una redistribución equivalente. A esta situación se sumó el cuidado de personas enfermas, lo que amplió aún más la carga asumida por las mujeres. En este escenario, se configura una triple jornada: trabajo remunerado, trabajo doméstico y acompañamiento educativo, a la que se añade el cuidado en contextos de enfermedad.

Este patrón coincide con diversos estudios empíricos que documentan la sobrecarga de trabajo no remunerado en las mujeres durante la pandemia. Investigaciones internacionales muestran que las mujeres incrementaron de manera significativa el tiempo dedicado a tareas domésticas y de cuidado, lo que afectó su participación laboral (Craig y Churchill, 2021; Hupkau y Petrongolo, 2020). De manera similar, estudios en América Latina han señalado que el confinamiento profundizó las desigualdades preexistentes en la distribución del



cuidado (Alon et al., 2020; Power, 2020). En el contexto mexicano, informes recientes indican que las mujeres asumieron una mayor proporción del trabajo no remunerado, lo que limitó su capacidad de sostener el empleo en condiciones de estabilidad (CEPAL, 2021; ONU Mujeres, 2020).

Además del incremento en la carga de trabajo, los resultados evidencian un impacto significativo en la dimensión emocional y física de las trabajadoras. Los testimonios dan cuenta de experiencias de estrés, agotamiento y miedo constante frente al riesgo de contagio. Esta dimensión coincide con estudios que han documentado el deterioro en la salud mental de las mujeres durante la pandemia, asociado a la sobrecarga de cuidados y a la incertidumbre sanitaria (Xue y McMunn, 2021; Etheridge y Spantig, 2022). En este sentido, el ausentismo no puede entenderse únicamente como una respuesta organizacional, sino también como un mecanismo frente al desgaste acumulado.

Desde los planteamientos de Carrasco (2001), estos resultados permiten afirmar que el cuidado constituye el eje que sostiene la reproducción social, aunque permanece invisibilizado en las lógicas económicas y organizacionales. En el contexto analizado, la continuidad del trabajo esencial se apoyó en una base de trabajo no remunerado que no se reconoce ni se redistribuye. Esta invisibilización no solo oculta la magnitud del esfuerzo realizado por las mujeres, sino que también limita la comprensión del ausentismo laboral como fenómeno social.

Un hallazgo particularmente relevante se relaciona con la configuración de las redes de apoyo. La evidencia muestra que el cuidado recae principalmente en las abuelas, mientras que los abuelos permanecen ausentes en los relatos. Este patrón confirma la reproducción intergeneracional de la división sexual del trabajo. El cuidado no se redistribuye entre hombres y mujeres, sino que se desplaza entre mujeres de distintas generaciones. Desde la perspectiva de Lamas (2000), esta dinámica refleja la construcción social del género, en la cual las tareas de cuidado se naturalizan como responsabilidad femenina.

Este resultado también se alinea con investigaciones que han documentado la feminización de las redes de cuidado, donde las mujeres mayores asumen un papel central en el sostenimiento de los hogares (Batthyány, 2020; Durán, 2018). Sin embargo, en el contexto de la pandemia, esta estrategia implica riesgos adicionales, ya que expone a personas mayores



a condiciones de vulnerabilidad sanitaria. Así, la solución al cuidado se construye en condiciones precarias, lo que evidencia la ausencia de respuestas institucionales.

Desde un enfoque crítico, los hallazgos permiten profundizar en la contradicción entre las exigencias del mercado laboral y las necesidades de cuidado (Fraser, 2016). El sector autoservicio, al ser considerado esencial, mantuvo la exigencia de presencialidad en un contexto de crisis. No obstante, esta exigencia se sostuvo sobre trabajadoras cuya disponibilidad se encontraba condicionada por responsabilidades familiares no resueltas. Esta tensión evidencia una desconexión estructural entre la organización del trabajo y las condiciones que permiten sostener la vida cotidiana.

La comparación con las experiencias masculinas refuerza esta interpretación. Mientras los hombres centran sus relatos en la carga laboral, las mujeres articulan estas condiciones con responsabilidades de cuidado. Esta diferencia no solo describe experiencias distintas, sino que permite identificar la lógica social que las produce. La ausencia de referencias al cuidado en los discursos masculinos no implica su inexistencia, sino su desplazamiento hacia las mujeres.

El estudio se desarrolló en una unidad específica del sector autoservicio, lo que limita la generalización de los resultados. La información se basa en relatos de los participantes, lo que implica una interpretación situada. Además, la mayor presencia de mujeres en la muestra orienta el análisis hacia sus experiencias y reduce la profundidad del contraste con los hombres.

A pesar de estas limitaciones, la investigación aporta evidencia empírica relevante sobre el ausentismo laboral desde una perspectiva de género en un sector poco explorado. Asimismo, permite articular el análisis del trabajo remunerado con el trabajo de cuidados, lo que amplía la comprensión del fenómeno. Finalmente, visibiliza la centralidad de las redes de cuidado y su carácter intergeneracional, lo que abre nuevas líneas de investigación.

En conjunto, los hallazgos permiten sostener que el ausentismo laboral en las trabajadoras del sector autoservicio constituye una expresión de las desigualdades de género que atraviesan tanto el ámbito laboral como el doméstico. Más que un problema de asistencia, se trata de un indicador de las condiciones en que se organiza el trabajo y de los límites que estas imponen a las mujeres. Desde esta perspectiva, cualquier estrategia orientada a reducir



el ausentismo requiere no solo ajustes organizacionales, sino una transformación en la forma en que el cuidado se reconoce y se distribuye en la sociedad.

5. CONCLUSIÓN

El análisis realizado permite comprender que el ausentismo laboral en el sector autoservicio no puede reducirse a una problemática de asistencia ni a una conducta individual desvinculada de su contexto. Los hallazgos muestran que las ausencias de las trabajadoras se inscriben en un entramado de exigencias laborales poco flexibles y una organización social del cuidado que recae de manera desproporcionada en ellas. Desde esta perspectiva, el ausentismo se configura como una respuesta situada frente a condiciones estructurales que limitan la posibilidad de sostener la presencia laboral de forma continua.

En este marco, la pandemia evidenció y profundizó desigualdades preexistentes. El cierre de escuelas, la educación en casa y la necesidad de atender a familiares enfermos ampliaron de forma significativa las responsabilidades de las mujeres. Esta carga no se limitó a una doble jornada, sino que adquirió características de una triple jornada que articuló trabajo remunerado, trabajo doméstico y acompañamiento educativo, a la que se sumó el cuidado en contextos de enfermedad. Esta configuración reordenó el uso del tiempo e impactó en la salud física y emocional de las trabajadoras, quienes enfrentaron estrés, desgaste y miedo constante frente al riesgo sanitario.

Por otra parte, los resultados permiten sostener que la continuidad de las actividades consideradas esenciales durante la pandemia descansó, en gran medida, en el trabajo no remunerado de las mujeres. Sin embargo, esta contribución permanece invisibilizada tanto en las narrativas organizacionales como en los marcos institucionales. En consecuencia, el ausentismo laboral no puede interpretarse sin reconocer esta base de trabajo invisible que sostiene el funcionamiento del mercado laboral.

Asimismo, el análisis muestra que las redes de apoyo no eliminan la desigualdad, sino que la reconfiguran. El cuidado recae principalmente en las abuelas, mientras que los abuelos permanecen ausentes en los relatos, lo que evidencia la persistencia de una lógica de género que se reproduce de manera intergeneracional. De este modo, el cuidado no se redistribuye, sino que se desplaza entre mujeres, lo que amplía la carga y extiende las condiciones de vulnerabilidad.



Bajo estas condiciones, el ausentismo laboral de las trabajadoras se revela como un indicador de las tensiones entre el trabajo remunerado y el sostenimiento de la vida. Más que una falla en la disciplina laboral, expresa los límites estructurales que enfrentan las mujeres para responder simultáneamente a ambas esferas. Esta lectura permite cuestionar las interpretaciones tradicionales del fenómeno y avanzar hacia enfoques que reconozcan la centralidad del cuidado.

Desde una perspectiva aplicada, los resultados sugieren la necesidad de replantear las políticas organizacionales. No basta con implementar mecanismos de control de asistencia; se requiere reconocer las condiciones diferenciadas en las que participan mujeres y hombres en el mercado laboral. En este sentido, la incorporación de medidas de flexibilidad, apoyos para el cuidado y esquemas de corresponsabilidad podría contribuir a reducir el ausentismo desde un enfoque estructural.

De cara a la agenda de investigación, resulta pertinente desarrollar estudios comparativos en distintos sectores laborales, especialmente en aquellos que exigen presencialidad, con el fin de identificar variaciones en la relación entre cuidado y ausentismo. También se recomienda incorporar diseños metodológicos mixtos que permitan articular la profundidad del enfoque cualitativo con mediciones cuantitativas del tiempo destinado al trabajo no remunerado y su impacto en la asistencia laboral. Por otro lado, conviene profundizar en la participación masculina en el cuidado, no solo desde su ausencia en los discursos, sino desde las condiciones sociales, culturales y laborales que limitan su involucramiento efectivo. Esta línea permitiría avanzar hacia explicaciones más complejas sobre la reproducción de las desigualdades de género.

Asimismo, se sugiere examinar con mayor detalle las redes de cuidado intergeneracionales, en particular el papel de las mujeres mayores, a fin de comprender las implicaciones sociales, económicas y de salud asociadas a la feminización del cuidado en contextos de crisis.

Finalmente, resulta relevante analizar el impacto de políticas organizacionales orientadas a la conciliación entre trabajo y vida personal, tales como esquemas de flexibilidad laboral, apoyos institucionales para el cuidado y programas de corresponsabilidad, con el propósito de evaluar su potencial para reducir el ausentismo desde una perspectiva de género.

En síntesis, el ausentismo laboral en las trabajadoras del sector autoservicio constituye una expresión de las desigualdades de género que atraviesan tanto el ámbito laboral



como el doméstico. La pandemia no generó estas desigualdades, pero sí las intensificó y visibilizó. En consecuencia, cualquier estrategia orientada a reducir el ausentismo requiere no solo ajustes en la organización del trabajo, sino una transformación en la forma en que el cuidado se reconoce se distribuye y se integra en la vida social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). *The impact of COVID-19 on gender equality* (NBER Working Paper No. 26947). National Bureau of Economic Research. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w26947/w26947.pdf
- Amilpas García, M. S. (2020). Mujeres, trabajo de cuidados y sobreexplotación: desigualdades de género en México durante la pandemia por COVID-19. *Espacio I+D, Innovación más Desarrollo*, 9(25). <https://doi.org/10.31644/IMASD.25.2020.a06>
- Batthyány, K. (2020). *Cuidados en América Latina en tiempos de COVID-19*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Bernard, H. R. (2011). *Research methods in anthropology: Qualitative and quantitative approaches* (5th ed.). AltaMira Press.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Carrasco, C. (2001). La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres? *Mientras Tanto*, (82), 43–70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2252554>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Naciones Unidas. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/46633>
- Craig, L., & Churchill, B. (2021). Dual-earner parent couples' work and care during COVID-19. *Gender, Work & Organization*, 28(S1), 66–79. <https://doi.org/10.1111/gwao.12497>
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). Sage.



- Durán, M. Á. (2018). *La riqueza invisible del cuidado*. Catarata.
- Etheridge, B., & Spantig, L. (2022). The gender gap in mental well-being during the COVID-19 outbreak: Evidence from the UK. *European Economic Review*, 145, 104114. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2022.104114>
- Flick, U. (2014). *An introduction to qualitative research* (5th ed.). Sage.
- Fraser, N. (2016). Contradictions of capital and care. *New Left Review*, 100, 99–117.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Hupkau, C., & Petrongolo, B. (2020). Work, care and gender during the COVID-19 crisis. *Fiscal Studies*, 41(3), 623–651. <https://doi.org/10.1111/1475-5890.12245>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2019). *Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México 2019*. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/tnrh/>
- Kergoat, D. (2003). División sexual del trabajo y relaciones sociales de sexo. En H. Hirata & D. Kergoat (Eds.), *Diccionario crítico del feminismo* (pp. 55–63). Síntesis.
- Kergoat, D. (2003). De la relación social de sexo al sujeto sexuado. *Revista Mexicana de Sociología*, 65(4), 841–861.
- Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, 7(18), 1–24.
- ONU Mujeres. (2020). *COVID-19 y su impacto en la vida de las mujeres*. <https://www.unwomen.org>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed.). Sage.
- Power, K. (2020). The COVID-19 pandemic has increased the care burden of women and families. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 16(1), 67–73. <https://doi.org/10.1080/15487733.2020.1776561>
- Rojas-Pimentel, R., & Izaguirre-Torres, J. (2020). Causas del ausentismo laboral: Un estudio en el sector público y privado. *Revista de Trabajo Social*, 22(1), 35–50.



Sánchez, M. (2015). *El ausentismo laboral: Impacto y soluciones en las empresas*. Editorial Empresarial.

Scott, J. W. (1986). Gender: A useful category of historical analysis. *The American Historical Review*, 91(5), 1053–1075. <https://doi.org/10.2307/1864376>

Suárez, V., Suárez Quezada, M., Oros Ruiz, S., & Ronquillo De Jesús, E. (2020). Epidemiología de COVID-19 en México: del 27 de febrero al 30 de abril de 2020. *Revista Clínica Española*, 220(8), 463–471. <https://doi.org/10.1016/j.rce.2020.05.007>

Xue, B., & McMunn, A. (2021). Gender differences in the impact of the COVID-19 lockdown on unpaid care work and psychological distress in the UK. *PLOS ONE*, 16(3), e0247959. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247959>

Conflicto de Intereses: Los autores afirman que no existen conflictos de intereses en este estudio y que se han seguido éticamente los procesos establecidos por esta revista. Además, aseguran que este trabajo no ha sido publicado parcial ni totalmente en ninguna otra revista.

FINANCIAMIENTO

Los autores no recibieron financiamiento para el desarrollo de esta investigación.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA:

Nombres de autores e iniciales: Gandhi Isabel Peralta Corona (GIPC), Florina Judith Olivarría Crespo (FJOC), Nidia Yuniba Brun Corona (NYBC), Selene del Carmen Martínez (SDCM).

1. Conceptualización: (GIPC)
2. Curación de datos: (FJOC)
3. Análisis formal: (NYBC)
4. Adquisición de fondos: (SDCM)
5. Investigación: (GIPC)
6. Metodología: (FJOC)
7. Administración del proyecto: (NYBC)
8. Recursos: (SDCM)
9. Software: (GIPC)
10. Supervisión: (FJOC)
11. Validación: (NYBC)
12. Visualización: (SDCM)
13. Redacción – Borrador original: (GIPC)



14. Redacción – Revisión y edición: (FJOC)

