

Cuidar y ser cuidado en la Argentina de hoy

*Sobrecarga, género y
conciliación familia-trabajo*



CIENCIAS
PARA LA FAMILIA

De la ficha técnica a las recomendaciones de política

01

Perfil de la muestra

Quiénes respondieron la encuesta

02

¿Quién cuida en la Argentina?

Prevalencia, vínculo y tipo de cuidado

03

La carga del cuidado

Escala de sobrecarga de Zarit

04

Trabajo y conciliación

Conflicto trabajo-familia y licencias

05

Cuidado y decisión de ser padres

El cierre con fecundidad

06

Conclusiones

Hallazgos y recomendaciones de política

Ficha técnica del estudio

1.028

personas encuestadas
en toda la Argentina

**Oct. 2025–
Abr. 26**

período de campo
(encuesta online)

+18

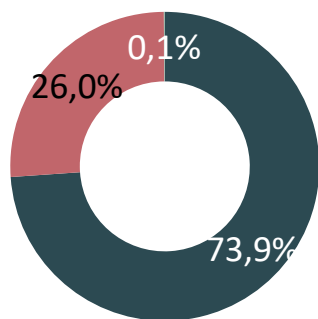
años, residentes de
la República Argentina

**No
probabilística**

muestra por
conveniencia (QuestionPro)

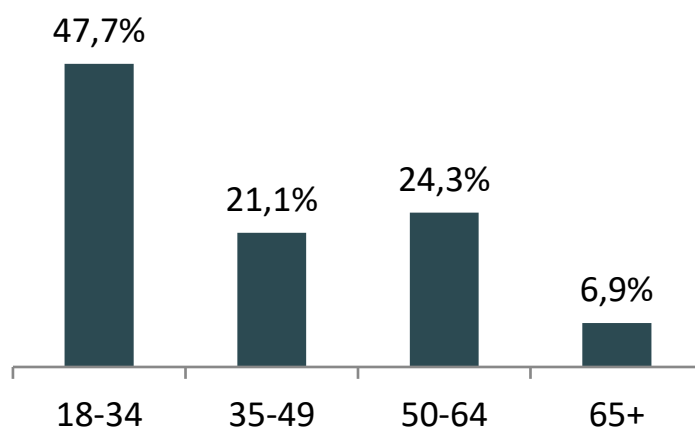
¿Quiénes respondieron la encuesta?

Sexo (%)

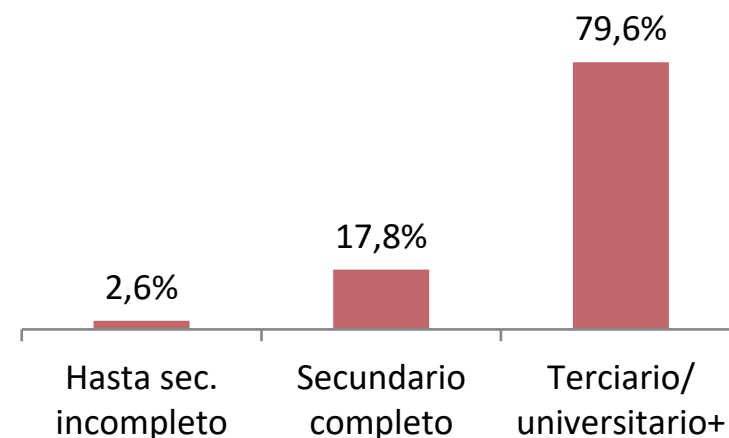


■ Femenino ■ Masculino ■ Otro

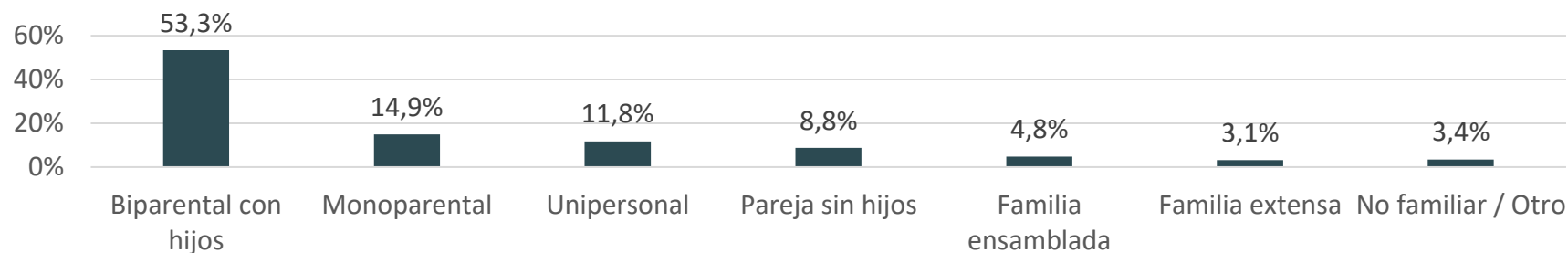
Grupo etario (%)



Nivel educativo (%)



Estructura del hogar %



■ 2025

83,9% reside en el AMBA.

02

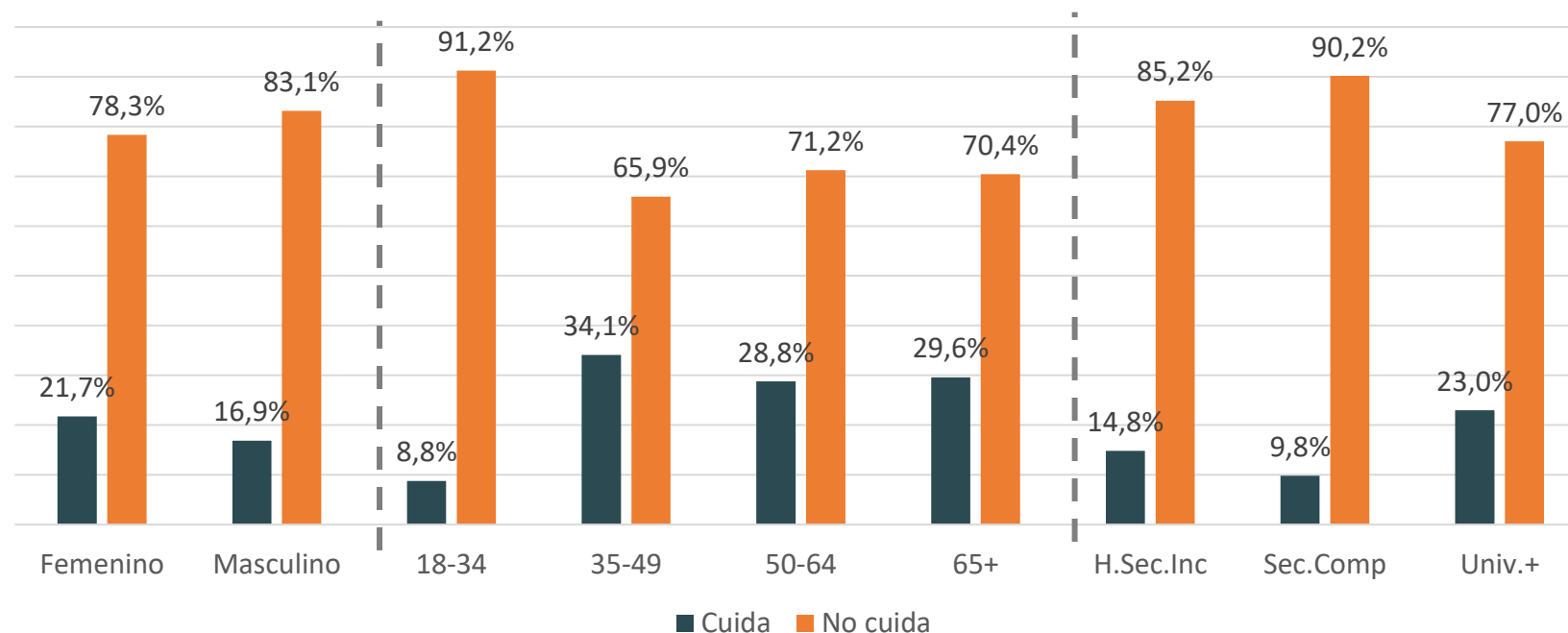
¿Quién cuida en la Argentina?

Prevalencia, vínculo y tipo de cuidado brindado

1 de cada 5 personas cuida de un familiar

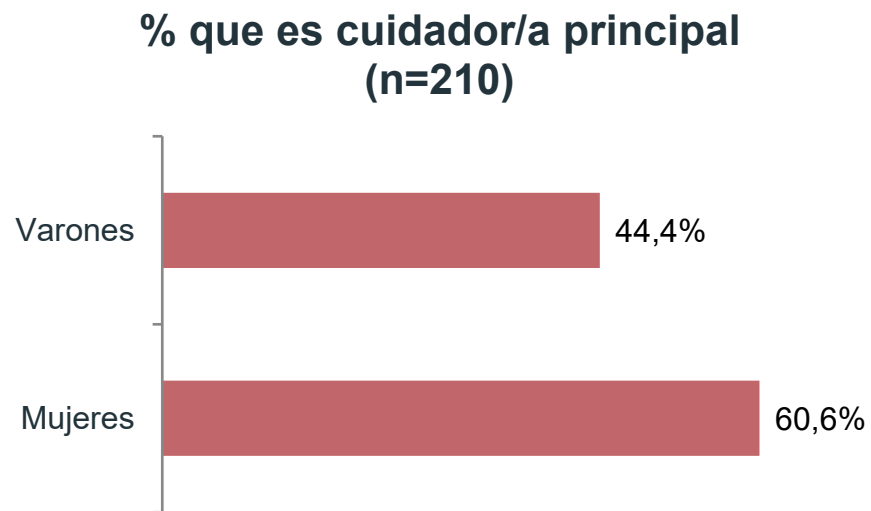
20,4%

de la muestra total
cuida de algún familiar
(210 de 1.028 personas)

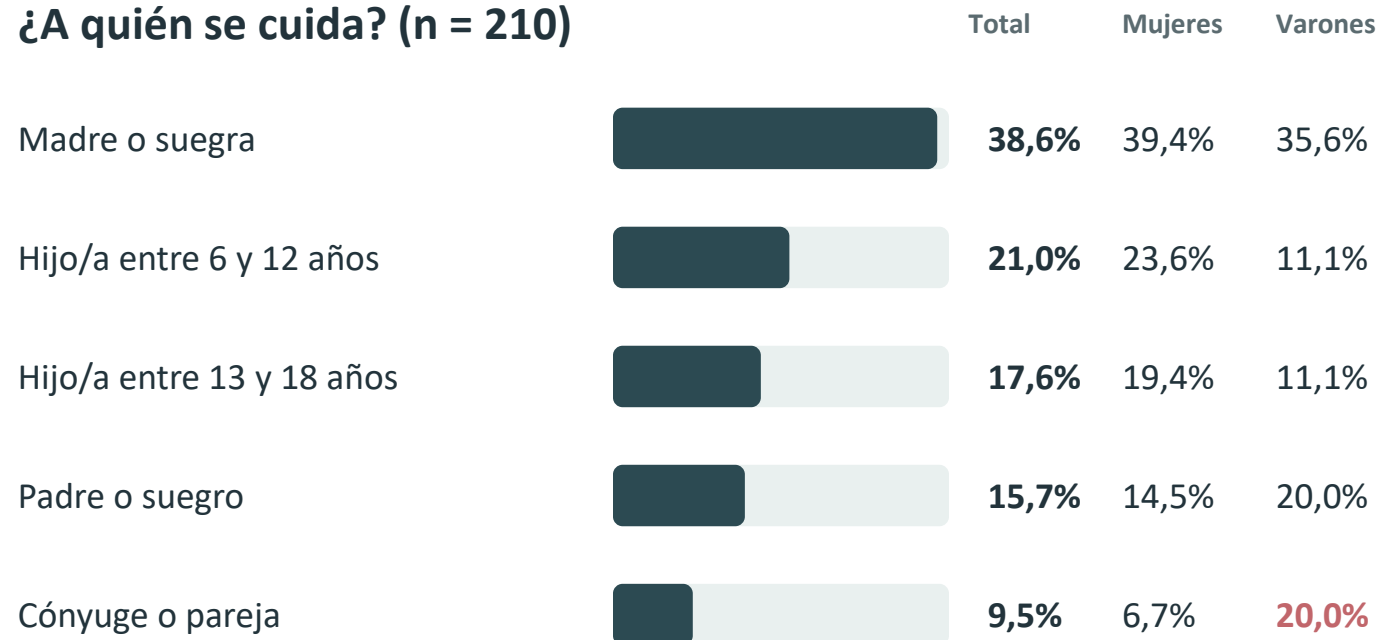


La prevalencia de cuidado no difiere significativamente por sexo. La brecha de género, como veremos, no está en quién cuida sino en quién asume el rol de cuidador/a principal.

La brecha aparece en la responsabilidad primaria

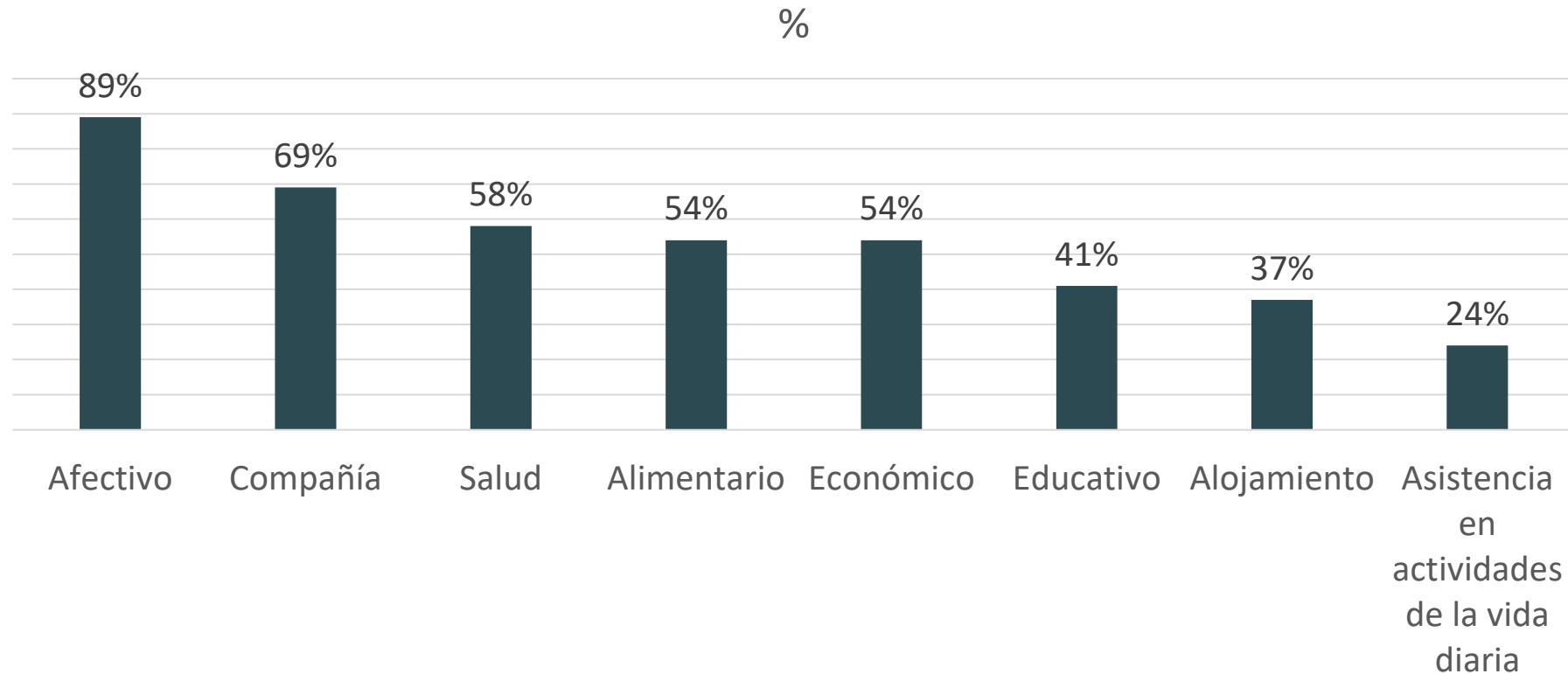


¿A quién se cuida? (n = 210)



Por sexo, la diferencia significativa está en el cuidado de la pareja: **20,0% de los varones vs. 6,7% de las mujeres (p = 0,02)**. Las mujeres cuidan más a hijos/as de 6 a 12 años (23,6% vs. 11,1%), aunque con 45 varones la diferencia no es significativa.

Tipo de Cuidado brindado



Principales tipo de cuidado brindado (n=210): afectivo y emocional (88,6%), de compañía (68,6%), de salud (57,6%), económico y alimentario (54,3% cada uno).

03

La carga del cuidado

Escala de Sobrecarga del Cuidador de Zarit (22 ítems)

La Escala de Sobrecarga del Cuidador de Zarit

22

ítems, escala de
frecuencia (1–5)

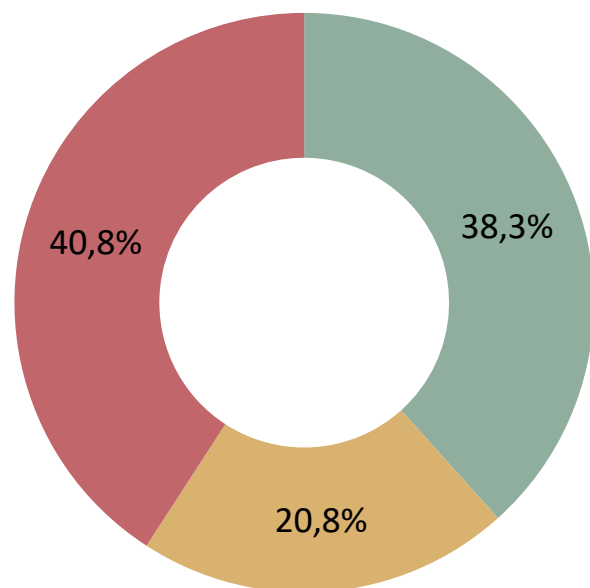
22–110

rango posible
de puntaje

Tres cortes de interpretación clínica

El puntaje se calcula como la suma simple de los 22 ítems (no un promedio) y clasifica al cuidador/a en tres niveles: ausencia de sobrecarga (≤ 46 puntos), sobrecarga ligera (47-55) y sobrecarga intensa (≥ 56), asociada a mayor morbilidad del cuidador/a y que amerita intervención.

4 de cada 10 cuidadores principales vive sobrecarga intensa



■ Ausencia (≤46) ■ Ligera (47-55) ■ Intensa (≥56)

52,3

puntaje promedio (escala 22-110)

n = 120

cuidadores/as principales

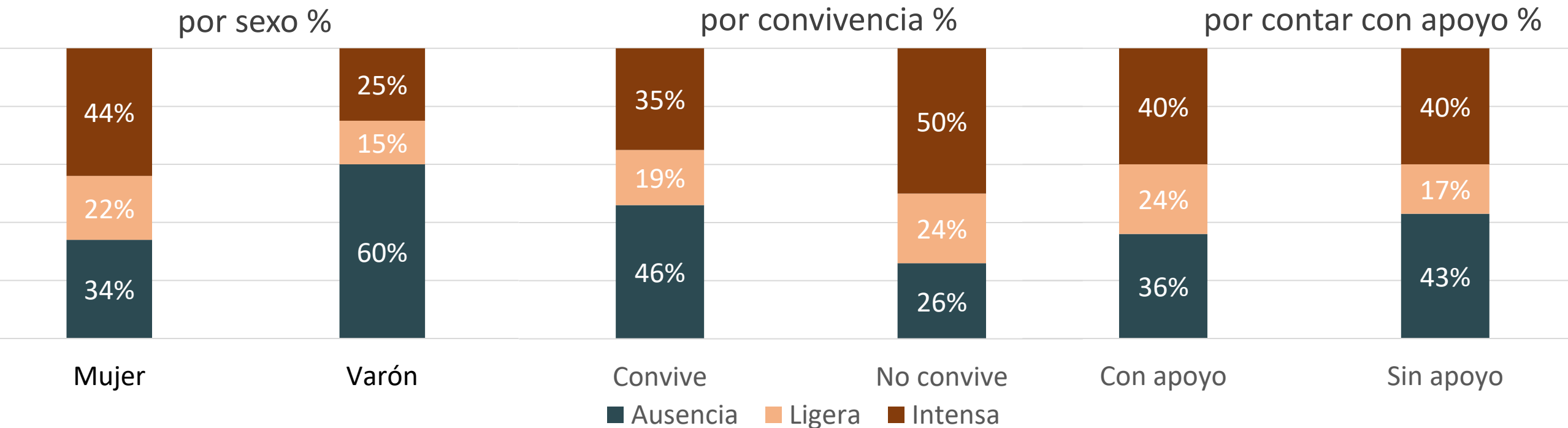
% con sobrecarga intensa, según a quién se cuida



Si la persona cuidada tiene discapacidad: 50,0% con sobrecarga intensa vs. 37,5% (puntaje medio 58,1 vs. 50,1; p = 0,009). Categorías no excluyentes.

6 de cada 10 cuidadores/as principales atraviesa algún grado de sobrecarga. Esto se traduce en un problema de salud pública que recae en quien cuida, no solo en quien es cuidado/a.
Importancia de cuidar al cuidador

¿Qué explica la sobrecarga?



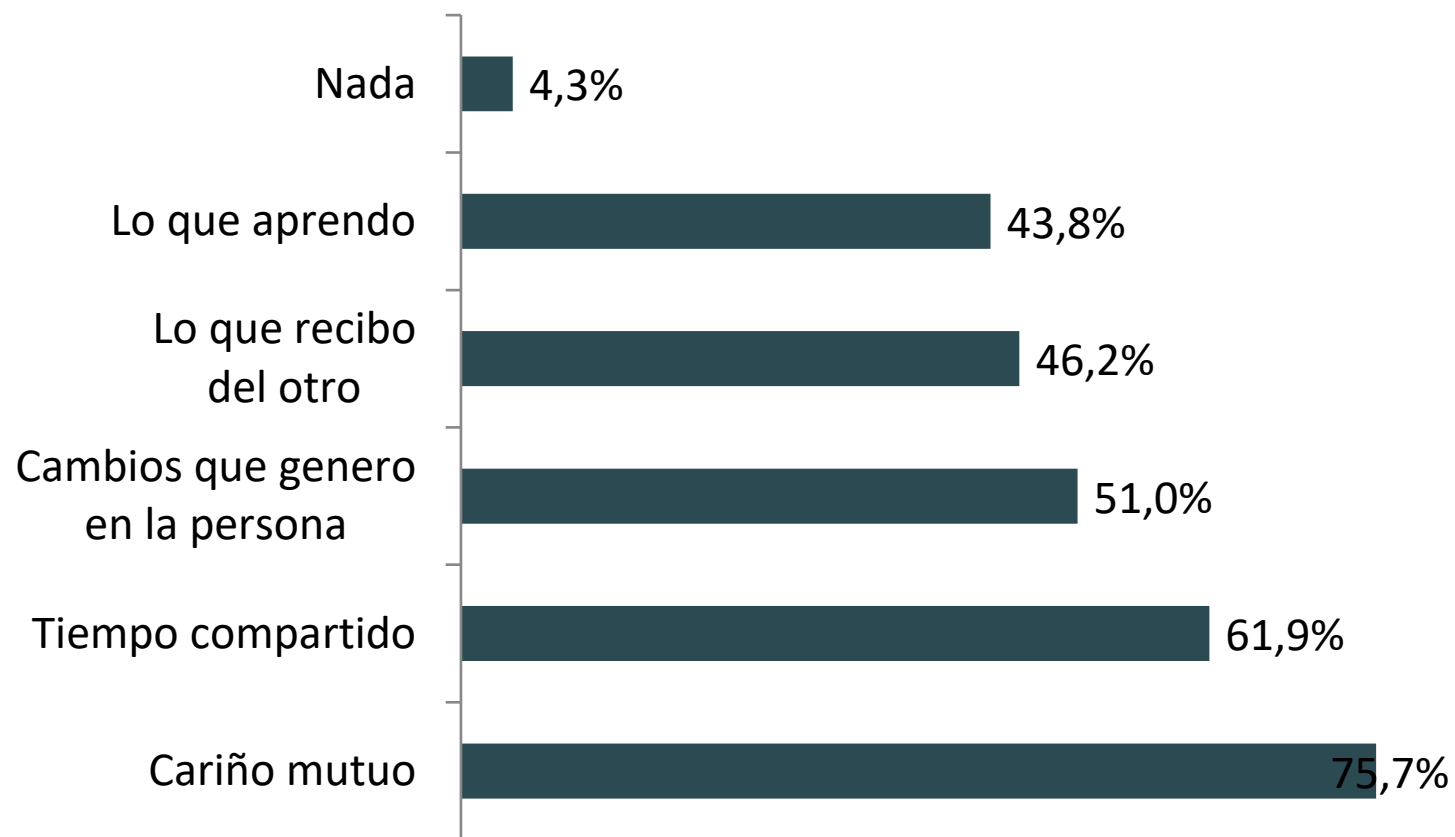
El apoyo declarado no reduce la sobrecarga (40% vs 40%), a diferencia del sexo y la convivencia, que sí marcan diferencia. Importa más la calidad del apoyo que su sola existencia.

Carga mental: más pesada para las cuidadoras

Al 44% de las mujeres el cuidado le impide sostener un proyecto personal (vs. 10% de los varones) y al 54% descansar lo suficiente (vs. 30%). Solo el 19% de ellas no reporta ninguna dificultad, frente al 45% de los varones.

Cuidadores/as principales: 100 mujeres y 20 varones.

El cuidado también gratifica



95,7%

de quienes cuidan encuentra algo gratificante en la tarea

Solo el 4,3% no encuentra nada gratificante. Una “cultura del cuidado” efectiva reconoce el costo y el sentido a la vez, no presenta el cuidado únicamente en clave de carga.

04

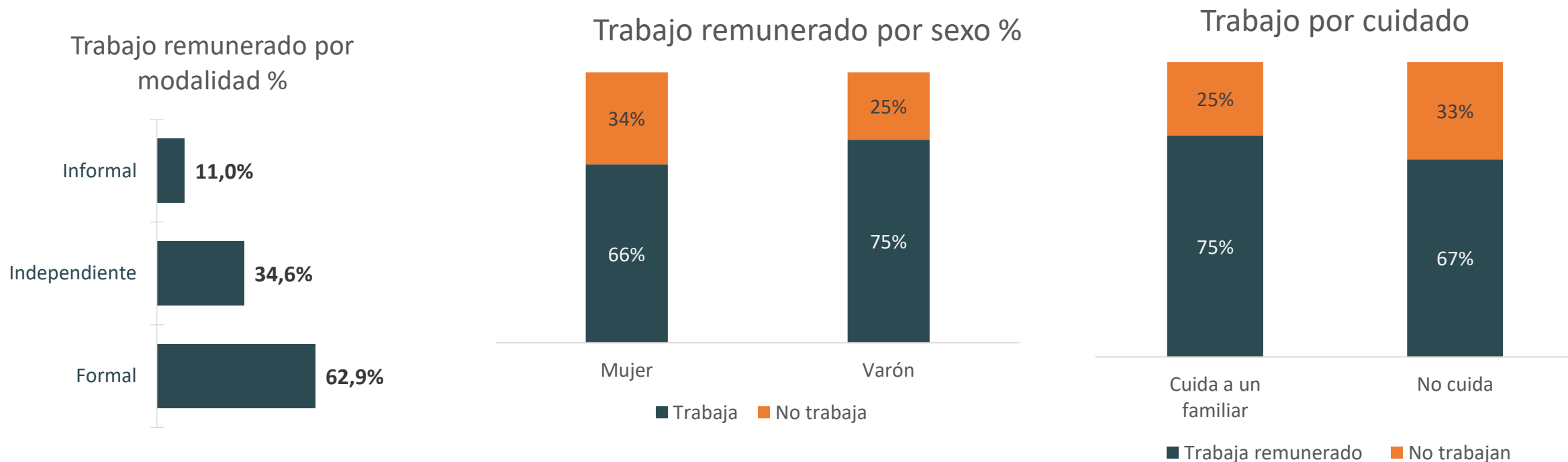
Trabajo y conciliación

Conflicto trabajo-familia, licencias y modalidad laboral

Casi 7 de cada 10 trabaja remunerado

68,4%

trabaja de forma remunerada (703 de 1.028)



Los varones participan más del mercado laboral que las mujeres.
La modalidad de trabajo es una pregunta de opción múltiple: los porcentajes no suman 100%.

El Índice de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983)

8

ítems

1-5

escala de frecuencia
(Nunca → Siempre)

0,52

alpha de Cronbach
(consistencia interna)

vs. 0,70

subescala original
(Martínez-Pérez y
Osca, 2001)

Una limitación reconocida

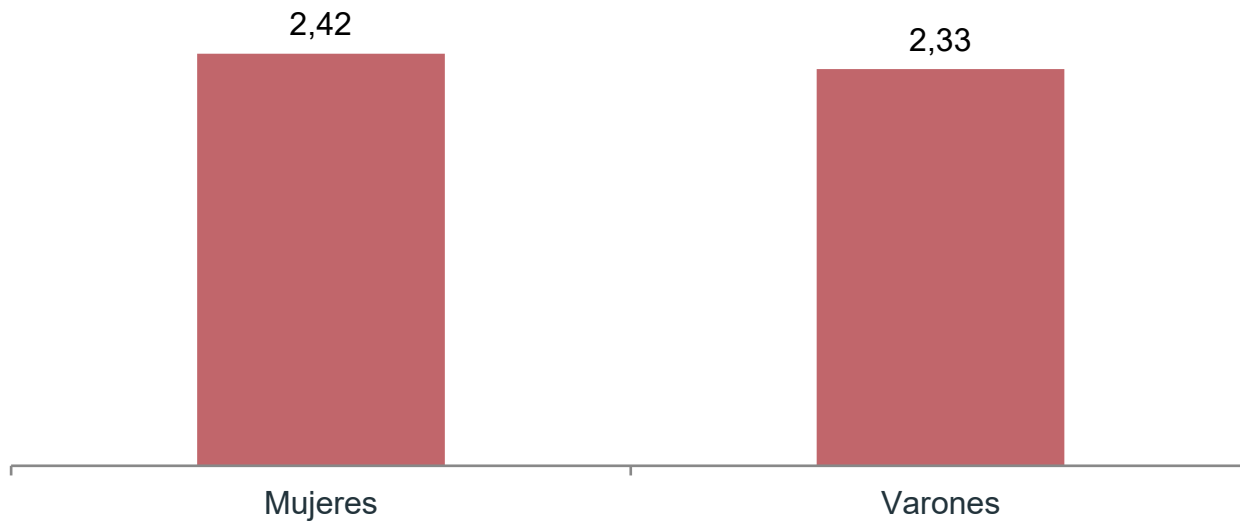
El alpha resultante (0,52) es inferior al mínimo convencional (0,70). Esto es una limitación metodológica que se declara explícitamente para priorizar la fidelidad al instrumento original de Kopelman, Greenhaus y Connolly, en lugar de una reducción ad hoc de la escala.

Conflicto trabajo-familia

2,4

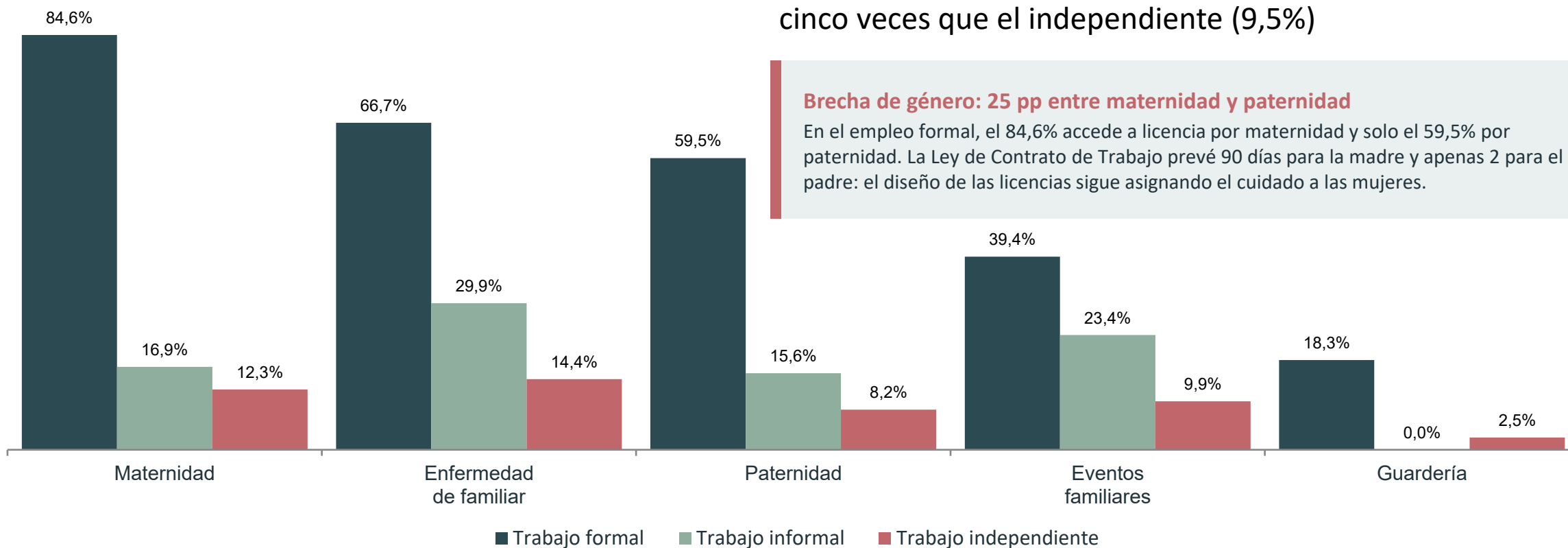
Índice de conflicto trabajo-familia (TF)
Escala 1-5, *promedio general*, n=930

Índice de conflicto
TF por sexo
(escala 1-5) — $p = 0,020$



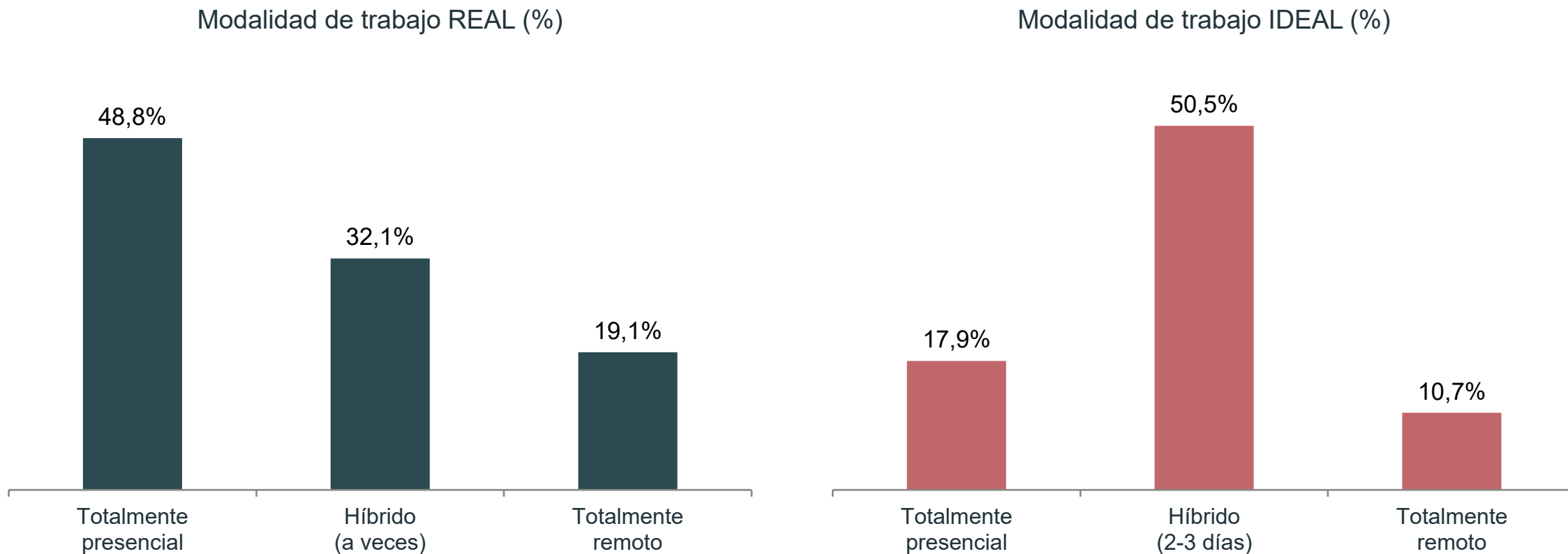
La protección para cuidar depende de la formalidad laboral

En promedio, el trabajo formal da acceso a más del triple de licencias de cuidado que el informal (53,7% vs 17,1%), y más de cinco veces que el independiente (9,5%)



% de trabajadores/as que declara tener acceso a cada licencia, según modalidad de trabajo

Preferencia mayoritaria por esquemas híbridos



La mitad de quienes trabajan preferiría un esquema híbrido de 2 a 3 días de home office

05

Cuidado y decisión de ser padres

8 de cada 10 personas sin hijos desea tenerlos

83,2%

de quienes aún no son
padres/madres desea serlo
en el futuro
(442 de 531 personas)

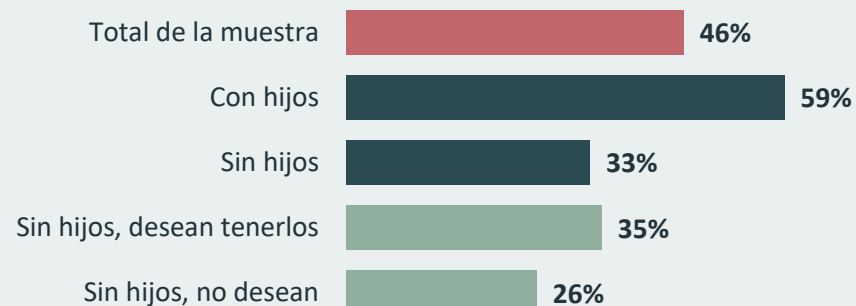
16,8%

de quienes aún no son
padres/madres no desea
serlo
(89 de 531 personas)

*Motivos principales: no es su proyecto
(57%), no tener pareja estable (38%),
preferir viajes o nuevas experiencias
(33%)*

Considera muy importante tener y criar hijos (%)

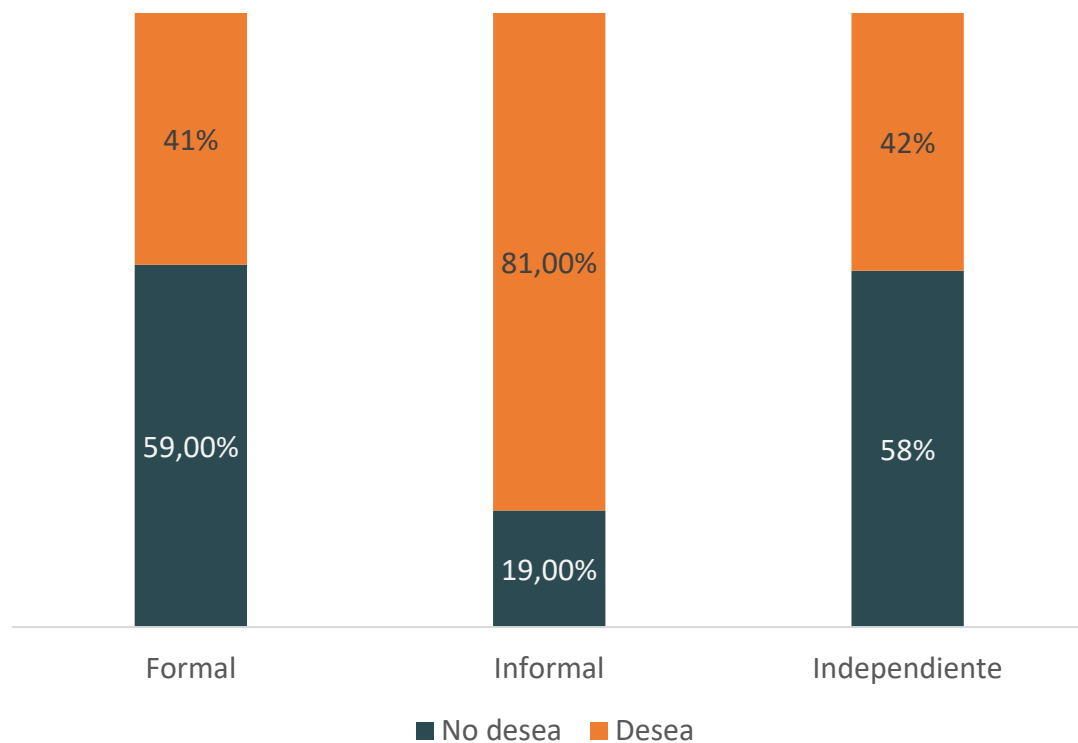
Calidad de vida familiar, 6-7 en escala 1-7



El deseo de formar una familia es mayoritario entre quienes aún no tienen hijos. Entre quienes no desean serlo pesan sobre todo el proyecto de vida y la falta de pareja estable; **la dificultad para conciliar trabajo y familia es un motivo minoritario** (2,2% de quienes no son padres; 6,7% de los padres/madres que no desean tener más hijos).

La edad, no el tipo de empleo, marca el deseo de hijos

¿Desea tener (más) hijos? por modalidad de trabajo %



81% de deseo entre quienes trabajan de manera informal no refleja un efecto de la modalidad en sí.

Ese grupo tiene en promedio 28,6 años, frente a 41,5-41,7 años en trabajo formal e independiente.

La diferencia responde principalmente a la edad, no a la modalidad de trabajo.

En formal e independiente, el deseo de tener (más) hijos se mantiene parejo (41% aprox.). **Controlando edad, sexo y si ya tiene hijos, la modalidad de trabajo no muestra diferencias significativas.**

Hallazgos y recomendaciones

1

La brecha de género no está en quién cuida, sino en quién es cuidador/a principal y en la intensidad de la carga que asume.

2

4 de cada 10 cuidadores/as principales vive sobrecarga intensa: un problema de salud pública que exige dispositivos de respiro y salud mental dirigidos a quien cuida.

3

El apoyo declarado, por sí solo, no se asocia con menor sobrecarga.

4

El acceso a licencias de cuidado depende drásticamente de la formalidad laboral -la mayor brecha de equidad detectada.

5

La mayoría preferiría esquemas híbridos de trabajo, con potencial para aliviar el conflicto trabajo-familia.

6

El cuidado también gratifica: una cultura del cuidado efectiva reconoce el costo y el sentido a la vez.

Muchas gracias

Instituto de Ciencias para la Familia — Universidad Austral

X Congreso Internacional de las Relaciones Interpersonales — “Hacia una cultura del cuidado”