

## **Situación de la conciliación laboral y familiar en las PYMES de servicios de la ciudad de Escárcega**

*Juan Leonardo Pérez Romero*

*Alba Alejandra Pérez Cámara*

*Alfredo Ruiz Gomez*

*Daniel Enrique Reyes Hernandez*

Estudiante de la licenciatura en Administración

Instituto Tecnológico Nacional de México/Itse, México

*Martha Elena Cervantes Sánchez*

Mtra en prestación de servicios profesionales

Instituto Tecnológico Nacional de México/Itse, México

[Doi: 10.19044/esipreprint.5.2024.p521](https://doi.org/10.19044/esipreprint.5.2024.p521)

Approved: 19 May 2024

Posted: 21 May 2024

Copyright 2024 Author(s)

Under Creative Commons CC-BY 4.0

OPEN ACCESS

*Cite As:*

Pérez Romero J.L., Pérez Cámara A.A., Ruiz Gomez A., Reyes Hernandez D.E. & Cervantes Sánchez M.E. (2024). *Situación de la conciliación laboral y familiar en las PYMES de servicios de la ciudad de Escárcega*. ESI Preprints.

<https://doi.org/10.19044/esipreprint.5.2024.p521>

### **Resumen**

En la sociedad actual, la conciliación entre el trabajo y la vida familiar se ha convertido en un asunto esencial para los empleados de un establecimiento. La creciente necesidad de equilibrio entre la vida laboral y familiar ha motivado a numerosas compañías a revisar sus políticas y métodos para satisfacer las demandas de su personal. El objetivo de la investigación es evaluar las condiciones de la conciliación laboral y familiar en las PYMES de servicios en la ciudad de Escárcega buscando analizar las prácticas y políticas implementadas por las empresas para facilitar el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar de sus empleados. Para ello se empleo un metodo tipo descriptivo basada en un enfoque cuantitativo, cabe mencionar que esta investigacion se recolectó a base de un cuestionario en el cual se empleo la escala de valoración de Likert, que de tal manera se aplicó a un total de 220 empresas, indicando que las empresas de servicios encuestadas cuentan con una flexibilidad de acuerdo a jornadas de trabajo,

permisos razonables, actividades integradoras con familias de trabajadores, entre otras.

---

**Palabras clave:** Empleo, horas laborales, conciliación, familia, Escárcega

---

## **Situation of work-life balance in service SMES in the city of Escárcega**

*Juan Leonardo Pérez Romero*

*Alba Alejandra Pérez Cámara*

*Alfredo Ruiz Gomez*

*Daniel Enrique Reyes Hernandez*

Estudiante de la licenciatura en Administración

Instituto Tecnológico Nacional de México/Itse, México

*Martha Elena Cervantes Sánchez*

Mtra en prestación de servicios profesionales

Instituto Tecnológico Nacional de México/Itse, México

---

### **Abstract**

In today's society, the balance between work and family life has become an essential issue for employees of an establishment. The growing need for work-life balance has motivated numerous companies to review their policies and methods to meet the demands of their staff. The objective of the research is to evaluate the conditions of work-life balance in service SMEs in the city of Escárcega, seeking to analyze the practices and policies implemented by companies to facilitate the balance between work and family life for their employees. For this purpose, a descriptive method based on a quantitative approach was used. It is worth mentioning that this research was collected based on a questionnaire in which the Likert rating scale was used, which in this way was applied to a total of 220 companies, indicating that the service companies surveyed have flexibility according to work hours, reasonable permits, integrated activities with workers' families, among others.

---

**Keywords:** Employment, working hours, conciliation, family, Escárcega

### **Introducción**

Según López (2020) el entorno laboral desde hace décadas se ha caracterizado por largas jornadas laborales, un ejemplo de ello es México siendo el país con más horas laborales en todo el mundo con bajos salarios, mientras que otros países como Japón son para mantenerse competitivo en el

mundo empresarial, aunado a ello la creciente participación de las mujeres en el ámbito laboral que marca la desigualdad laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) se ha demostrado que, alrededor del 9% de la población global labora más de 55 horas por semana, situación que se ha comprobado que puede tener consecuencias adversas en el ámbito mental, físico y social, llegando en ocasiones a ser fatal. Por lo que exceder las 55 horas semanales de trabajo provoca un incremento en el riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares, isquemia, estrés y depresión severa, cerebrovasculares, entre otras. De acuerdo con el estudio realizado por el Instituto Nacional de Salud Pública de México (INSP, 2020), en el ambiente laboral actual, las demandas son elevadas y el control sobre las condiciones laborales tiene ciertas limitaciones. Por lo tanto, prevenir cualquier enfermedad causada por la prestación de los servicios de los trabajadores, sea física o emocional, debe ser responsabilidad del empleador, de igual forma que los accidentes. Ramírez (2020) menciona que las enfermedades, son determinadas por la ley o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Sin embargo el ritmo de trabajo ha ido en aumento, con la presencia de riesgos físicos, inseguridad laboral, salarios bajos, acoso laboral y escasa oportunidad para el desarrollo profesional. A pesar de que se ha trabajado en la legislación para conciliar el trabajo y la familia no ha sido fácil. Para Aguilar-Barceló et, al (2016) la situación que actualmente se vive entre la conciliación de la vida familiar y laboral se debe a los roles que tradicionalmente se han asignado por el hecho de ser hombre se les considera como proveedor y la mujer solo como cuidadora de la familia, la casa y el dinero que es provisto por el hombre, ya que la sociedad y los intereses creados no se han adaptado al arribo masivo de las mujeres al mercado laboral. Por otra parte el entorno familiar es un elemento esencial para el desarrollo personal. De acuerdo con Díaz Dumont et, al., (2020) dice que la familia tiene dos grandes y cruciales responsabilidades para la formación del Ser humano: educar y formar a sus integrantes para que cada uno de ellos pueda desarrollar su mayor potencial y lograr insertarse en el sistema social. De acuerdo con esto, podemos decir que la familia permite el desarrollo emocional y una autoestima, lo que ocasiona que puedan interactuar con la sociedad, así mismo es esencial para el crecimiento físico y emocional.

Para Greenhaus y Beutell (1985) consideran tres dimensiones que detonan el conflicto en las empresas (Mypimes), tiempo, desgaste y el comportamiento. Es decir, el tiempo muchas veces no es suficientes para llevar a cabo una actividad productiva, al mismo tiempo que tampoco es suficiente para llevar a cabo la otra con la familia, Por lo que la falta de tiempo, el desgaste físico y emocional derivado de unas actividades dificulta tener un equilibrio actividades tanto en el trabajo como en la familia. La creciente necesidad de equilibrio entre la vida laboral y familiar ha motivado

a numerosas compañías a revisar sus políticas y métodos para satisfacer las demandas de su personal, por lo que el objetivo de esta investigación es conocer la Situación actual de las PyMes dedicadas a ofrecer servicios en el ámbito de conciliación laboral y familiar en la ciudad de Escárcega.

## **Métodos**

Esta presente investigación se realizó en la ciudad de Escárcega, Campeche ubicada en el sur sureste de México. La presente investigación es con un enfoque cualitativo de tipo descriptivo. Tal como lo menciona Hernández et al. (2014) debido a que se enfoca en comprender los fenómenos y explorarlos tomando en cuenta la perspectiva de los dueños de las empresas en sus contextos de conciliación laboral y familiar en las empresas de servicio en la ciudad de Escárcega, es decir se utiliza la recolección y análisis de los datos para obtener la información a través de preguntas estructuradas como se menciona a continuación, es decir se utilizó la observación, recolección y análisis de los datos.

Considerando la parte descriptiva según Pereyra (2020) el método descriptivo consiste en presentar la información lo más real a lo encontrado describiendo los elementos y la interrelación que caracterizan al objeto de estudio a partir de registros. En la investigación se emplea la técnica de la observación y la aplicación de un instrumento para la recolección de datos con el propósito de conocer la situación actual de las Mypimes dedicadas a ofrecer servicios a la ciudad de Escárcega, Campeche. Por tal motivo, el presente estudio tiene un enfoque de investigación cualitativa de acuerdo a la aplicación de cuestionario que sirvió desde una perspectiva a la recolección de datos precisos, lo que nos permitió al análisis de variables identificables. Para Hernández et al. (2014) considera la población de estudio al conjunto de todos los casos o situaciones que coinciden con una serie de especificaciones.

Con relación a las empresas encuestadas un total de 543 empresas de servicios y proveedores, de las cuales se encuestaron 220 representando el 40 % del total. Las empresas se agruparon de la siguiente manera: servicios médicos, servicios automotrices, servicios de alimentos y sector educativos, tomado como un servicio que se brinda a los estudiantes, cabe decir que esta muestra fue de manera aleatoria. Para poder obtener la información deseada; según el instrumento realizado, para Medina et al, (2023) el instrumento de investigación en este caso el cuestionario con la valoración de la escala de Likert que nos permite recopilar y analizar información en un proceso de investigación. Este instrumento permite al investigador obtener información precisa y confiable sobre el estudio en cuestión. De tal forma, que este estudio fue mediante la aplicación de un cuestionario de forma presencial, previamente diseñado y validado por tres expertos en el tema; teniendo la

finalidad de mostrar la situación que presentan los empleados en relación a la conciliación laboral y familiar en las PYMES de Escárcega, Campeche.

## **Resultados**

Dentro de los resultados obtenidos de la encuesta para conocer la situación de la conciliación laboral y familiar en las PYMES de servicios la ciudad de Escárcega. Se puede observar que de la población encuestada 220 empresas de servicio mimas que representa un 100%., respecto a la jornada laboral en empresas un 47 % de la población encuestada está totalmente de acuerdo con la jornada laboral que tienen en promedio 8 horas diarias, el 42 % está solo de acuerdo con la jornada laboral; mientras que un 6% le es indiferente la jornada laboral, el 3% está en desacuerdo y un 2% está en total desacuerdo con la jornada laboral que tiene en la empresa que labora. Es importante recordar la efectividad de la jornada laboral, debido a que es fundamental para impulsar el desarrollo económico y social de la comunidad.

Con relación a los permisos que se les otorga a los trabajadores dentro de la jornada laboral un 46% dicen tener acceso a ello, mientras que el 48 % no le da importancia al tema de los permisos y solo un 6 % menciona no tener acceso a los permisos y mencionan que los motivos son: falta de personal o no es parte de las políticas de la empresa, esta situación es un factor que influye en el ambiente laboral. Un aspecto fundamental para visibilizar a la mujer es respetar sus derechos y en este caso en específico los permisos por embarazo, incapacidad por gravidez, y por su puesto a los padres sus permisos por nacimiento de un hijo. Para este rubro se pudo observar con un 41% está totalmente de acuerdo y solo un 4% totalmente en desacuerdo, mientras que un 55% menciona no conocer los derechos que se tienen en este rubro. Es importante resaltar que esta es una práctica fundamental para garantizar el bienestar de los empleados y cumplir con las disposiciones legales.

Otro de los aspectos que se consideró en la encuesta fue si las empresas realizan actividades que promuevan la convivencia familiar teniendo que el 36% se encuentra de acuerdo, mientras que 40 % no está de acuerdo en realizar actividades que permitan convivencia de los trabajadores y la familia, esto puede tener relación con la falta de conocimiento y la gran necesidad del empleo por parte de los empleados.

Sin embargo, estas actividades tienen un impacto positivo en el rendimiento laboral y la satisfacción en el trabajo y contribuye a fortalecer el sentido de pertinencia en el centro de trabajo.

## Discusión

Para Biedma Ferrer et al (2014), las acciones de conciliación trabajo-familia son de gran importancia en la gestión de recursos humanos tanto para reducir factores negativos, como para potencializar comportamientos deseables en los trabajadores al implantar medidas de conciliación se encontrarían la reducción del ausentismo, falta de pertinencia y las mejoras en el desempeño.

Mientras que MacInnes (2005) desde principios de siglo menciona que de la noche a la mañana se pretende hacer creer que las empresas están dispuestas a realizar estos cambios, cosa que no ha sido así; por lo que aún no se puede medir si la productividad está asociada a la relación de la conciliación familiar y laboral.

## Conclusión

Aunque las encuestas fueron aplicadas de manera personal y muestran cifras alentadoras en la satisfacción de los empleadores y empleados en relación al tema de respecto la situación de la conciliación laboral y familiar en las PYMES, se considera que aún hay mucho que hacer en cuanto al reconocimiento de derechos a los empleados por parte de los empleadores para jornadas laborales bien remuneradas, flexibilidad en el horario y poder tener una conciliación laboral y familiar verdadera, que se vea reflejada en la productividad de la misma empresa.

El instrumento aplicado fue dirigido para conocer la situación actual; sin embargo aunque mencionan estar de acuerdo no quiere decir que lo estén aplicando, es ahí donde surge un área de oportunidad para conocer que tanto están implementando actividades que fomenten la conciliación familiar y laboral.

**Conflicto de intereses:** Los autores no declararon ningún conflicto de intereses.

**Disponibilidad de los datos:** Todos los datos están incluidos en el contenido del artículo.

**Declaración de financiación:** Los autores no obtuvieron financiación para esta investigación.

## Referencias:

1. Aguilar-Barceló, J. G., & López-Pérez, N. (2016). Conciliación trabajo-familia: una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España. *CienciaUAT*, 11(1), 37-48.

2. Biedma Ferrer, J. M., & Medina Garrido, J. A. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10(3), 448-466.
3. Díaz Dumont, J., Ledesma Cuadros, M. J., Díaz Tito, L. P., y Tito Cárdenas, J. V. (2020). Importancia de la familia: Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Horizonte de la ciencia*, 10(18).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.416>
4. Greenhaus, J. y Beutell, N. (1985). "Sources of conflict between work and family roles". *The Academy of Management Review*. Vol. 10. No. 1. pp. 76-88.
5. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.)
6. INSP. (26 de agosto de 2020). *Instituto Nacional de Salud Pública de México*. Los riesgos del estrés laboral para la salud: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
7. López Núñez, M. I. (2020). *Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia* (Primera ed.). Getafe. <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/f3076d8f-d622-4c7c-a953-e3b0b492e173/content>
8. MacInnes, J. (2005). Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 35-71.
9. Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., y Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación* (Primera ed.). Jardín Mz. B3 Lt. 2, Puno, Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
10. OIT. (17 de mayo de 2021). *Organización Internacional del Trabajo*. Las largas jornadas de trabajo pueden : [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_792231/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_792231/lang--es/index.htm)
11. Pereyra, L. E. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik. [https://books.google.com.mx/books/about/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n.html?id=x9s6EAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.mx/books/about/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n.html?id=x9s6EAAQBAJ&redir_esc=y)
12. Ramírez, J. P. H. (2020). Los factores psicosociales de riesgo laboral en México. *Noticias CIELO*, 1(3).