

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

*Juan Leonardo Pérez Romero,
Estudiante de la licenciatura en Administración
Alba Alejandra Pérez Cámara,
Estudiante de la licenciatura en Administración
Alfredo Ruiz Gomez, Estudiante de la licenciatura en Administración
Daniel Enrique Reyes Hernandez,
Estudiante de la licenciatura en Administración
Martha Elena Cervantes Sánchez,
Mtra en prestación de servicios profesionales
Instituto Tecnológico Nacional de México/Itse, México*

[Doi:10.19044/esj.2024.v20n16p22](https://doi.org/10.19044/esj.2024.v20n16p22)

Submitted: 17 May 2024

Accepted: 19 June 2024

Published: 30 June 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*. European Scientific Journal, ESJ, 20 (16), 22. <https://doi.org/10.19044/esj.2024.v20n16p22>

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 del 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. Esta investigación tiene un enfoque de investigación cuantitativa 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 como la flexibilidad de horario de jornadas de trabajo, permisos razonables, entre otras. Aunque las encuestas fueron aplicadas de manera personal y muestran cifras alentadoras en la

satisfacción de los empleadores y empleados se considera que aún hay mucho que hacer en cuanto al reconocimiento de derechos a los empleados en los temas de jornadas laborales bien remuneradas, flexibilidad en el horario fomenten la conciliación familiar y laboral.

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,
Estudiante de la licenciatura en Administración
Alba Alejandra Pérez Cámara,
Estudiante de la licenciatura en Administración
Alfredo Ruiz Gomez, Estudiante de la licenciatura en Administración
Daniel Enrique Reyes Hernandez,
Estudiante de la licenciatura en Administración
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. This research has a quantitative research approach according to the application of a questionnaire that served from a perspective to the collection of precise data, which allowed us to analyze identifiable variables such as flexibility in working hours, reasonable leave, among others. Although the surveys were administered personally and show encouraging figures in the satisfaction of workers and employees, it is considered that there is still much to do in terms of the recognition of employee rights in the areas of well-paid work hours, flexibility in hours. Promote family and work conciliation.

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

Introducción

Según López Núñez (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 con la esperanza de poder adquirir la canasta básica para su familia, mientras que otros países como Japón mantienen largas jornadas con el objetivo de 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 que subjetivamente considera el empleador, cabe mencionar que en las Mypimes de Escárcega no están estandarizados los procedimientos, situación que contribuye a esta forma de trabajo para los empleadores, al mismo tiempo que tampoco es suficiente para llevar a cabo la convivencia familiar, por lo que, la falta de tiempo, el desgaste físico y emocional derivado de estas 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

La presente investigación se realizó en la ciudad de Escárcega, Campeche ubicada en el sur sureste de México. Misma que tiene un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo. Según Bautista (2021) el “enfoque de investigación cuantitativa trabaja con un enfoque matemático mediante cuantificación y análisis de datos que surgen en el proceso del estudio para comprobar hipótesis o teorías”. Por tal motivo, la presente investigación tiene un enfoque de investigación cuantitativa 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 a través de preguntas estructuradas dirigidas a los empleadores, dividiéndose en aspectos personales como la edad y sexo, jornada laboral, permisos razonables, visibilización de las mujeres a través de los permisos por embarazo y lactancia, derechos de los hombres en permisos por nacimiento de un hijo y actividades integradores para la conciliación laboral. Cabe mencionar que ninguna de las personas que trabajan en dichas empresas mencionaron no pertenecer a ningún sindicato, debido a que para pertenecer se paga la inscripción al mismo y se debe dar cuotas mensuales a lo que no están dispuestos los trabajadores.

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 de servicio en Escárcega, las cuales son un total de 543 empresas de servicios y proveedores, de las cuales se encuestaron 220 representando el 40 % del total de las empresas de servicio y proveedores.

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. Cabe aclarar que la muestra no pertenece a ningún estudio previo del Tecnológico Superior de Escárcega. 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, lo que nos permitió 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 tomando los criterios de: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo 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 fue realizada de manera personal, por lo que la toma de datos fue de manera física, en un tiempo promedio de 3 meses en el período marzo-mayo del presente año. Una vez analizados los datos se puede observar que de muestra encuestada en este caso 220 empresas de servicios y proveedores se encontró que la edad promedio de los empleadores o dueños es de 30 a 35 años, es decir se entrevistaron un empleador o dueño por empresa de las cuales 119 son mujeres representando el 54% y 101 hombres, representando un 46%.

Ya entrando en el siguiente aspecto a valorar de las 220 empresas encuestadas, que representa un 100%, respecto a la jornada laboral en las empresas un 47 % de los empleadores o dueños encuestados está totalmente de acuerdo con la jornada laboral que tienen los empleados, misma que es en promedio 8 horas diarias, y el 42 % de los empleadores o dueños de las empresas respondieron estar 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 razonables que se les otorga a los trabajadores dentro de la jornada laboral un 46% de los empleadores dicen dar acceso a ello, mientras que el 48 % no le da importancia al tema de los permisos y solo un 6 % menciona no darles acceso a los permisos argumentando 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 que un 41% de los empleadores o dueños de empresas está totalmente de acuerdo en otorgar estos derechos y solo un 4% manifestó estar totalmente en desacuerdo, mientras que un 55%; de los empleadores dice no conocer los derechos que tienen los empleados o trabajadores de sus empresas en este rubro debido a que no realizan un contrato formal, si no la contratación es de manera verbal.

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 las siguientes cifras según los empleadores: un 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 fue aplicado a los empleadores o dueños de empresas y tuvo el objetivo de conocer la situación actual de las mismas; sin embargo aunque mencionan estar de acuerdo con los aspectos encuestados 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.

Declaración para participantes humanos: Este estudio ha sido aprobado por el Instituto Tecnológico Superior de Escarcega y se siguieron los principios de la Declaración de Helsinki.

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: nstituto 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
 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
 12. Ramírez, J. P. H. (2020). Los factores psicosociales de riesgo laboral en México. *Noticias CIELO*, 1(3).