

Hacia el balance trabajo-familia en México

CONTEXTO, RECOMENDACIONES INTERNACIONALES
Y 5 PILARES PARA SU IMPLEMENTACIÓN.



INSTITUTO DE ANÁLISIS
DE POLÍTICA FAMILIAR

CONOCER PARA ACTUAR, ACTUAR PARA TRANSFORMAR



IAPF

ÍNDICE

PRÓLOGO	1
SOBRE LOS AUTORES	3
Alejandra Mendoza Flores	3
Ana Paula Pérez Hernández	4
Omar Moisés Guedea de León	5
Introducción	6
Objetivo general del estudio	7
¿Por qué es importante la familia?.....	7
¿Qué es una política familiar?	9
¿Qué es el balance trabajo-familia?	9
Realidad de la familia y su balance con el trabajo en México	10
Ejes Transversales	14
A. Trabajo Decente	14
B. Promoción de Balance trabajo familia	15
C. Vinculación (alianzas para la cultura BTF entre gobiernos, sector privado y sociedad civil)	17
Políticas familiarmente sostenibles	18
Desarrollo Económico y Patrimonial Familiar	18
1.1 Brecha salarial por maternidad	18
1.2 Beneficios que fortalecen el patrimonio y seguridad de colaborador	19
1.3 Prestaciones de ley	21
Equidad entre Mujeres y Hombres	22
2.1 Licencias Paternas y Maternas	22
2.2 Fomento a la lactancia materna	23

2.3 Retorno gradual al trabajo	25
2.4 Equidad Salarial entre hombres y mujeres.....	27
2.5 Desarrollo profesional y contratación equitativa para madres profesionales ...	28
2.6 Fomento a la corresponsabilidad y reconocimiento del trabajo no remunerado	30
Flexibilidad Espacial y Temporal	31
3.1 Flexibilidad laboral	31
3.2 Teletrabajo.....	33
3.3 Trabajo cercano a la residencia y movilidad urbana	36
4. Salud Física y Mental de los colaboradores	39
4.1 Cuidado a personas dependientes: adultos mayores, familiares con discapacidad u enfermedades graves	39
4.2 Centros de trabajo libre de violencia	41
4.3 Jornadas de trabajo óptimas/eficientes - jornada laboral.....	43
5. Integración y Formación Familiar	45
5.1 Cuidado infantil y prestaciones para hijos	45
5.2 Capacitación en desarrollo profesional y personal	48
Conclusiones.....	50
El problema es público y no privado	50
México requiere adaptarse a políticas internacionales	50
Se requiere un cambio cultural fortaleciendo la corresponsabilidad	50
El balance debe ser visto desde una perspectiva de familia	51
Los beneficios aplican para familia, gobierno, empresas y sociedad.	51
Fuentes	52
Anexo - Estudio cultura balance trabajo-familia en las empresas de la región noreste del país (realizado por el Infamilia)	56

PRÓLOGO

El día de hoy se celebra, por tercera vez, el Día Nacional del Balance Trabajo-Familia. Una efeméride aprobada por el Congreso de la Unión ha impulsada por la sociedad civil, en especial por la Asociación Nacional Cívica Femenina (ANCIFEM). Es de reconocer la relevancia de este día, y más aún, la relevancia del tema.

Uno de los efectos que ha causado la pandemia es que hayamos volteado a ver a la familia como ese núcleo de la sociedad que es tan importante para el cuidado y apoyo de cada uno de sus miembros ante enfermedades y problemas económicos, entre muchas otras funciones vitales que cumple la familia para el bien de la persona y de la sociedad.

Sin embargo, hemos esperado que la familia salga adelante ante tantos retos y dificultades, pero poco se han visto las necesidades que tienen las familias para cumplir sus funciones sociales. Es por eso que impulsar una agenda y una cultura de Balance Trabajo-Familia es fundamental para el bienestar y desarrollo humano y social.

Es necesario que las personas que trabajan puedan conciliar su vida personal con su vida laboral ya que el equilibrio es fundamental para la salud física y mental de las personas; es fundamental que padres y madres de familia puedan contar con el tiempo en cantidad y calidad para ofrecer un cuidado digno para sus hijos ya que su papel es insustituible en el desarrollo infantil; también es importante que tanto mujeres como hombres tengan las mismas oportunidades para crecer económica y profesionalmente, y que también ambos asuman las responsabilidades en las labores del hogar desde un enfoque de igualdad laboral y corresponsabilidad familiar; por último, es relevante que todas las personas que desean formar familia o que ya la formaron puedan compaginar su desarrollo profesional, su ingreso económico con su convivencia y bienestar familiar.

Personas equilibradas, mujeres y hombres corresponsables y familias unidas son clave en el presente y futuro de la sociedad, es por eso que es inaplazable el Balance Trabajo-Familia.

Por esta razón las organizaciones que presentamos este estudio titulado “Hacia el Balance Trabajo-Familia en México” creemos firmemente en la necesidad y relevancia social que

tiene el impulsar una agenda y una cultura alrededor de este tema.

También, estamos convencidos y comprometidos a impulsar esta agenda y esta cultura en colaboración con gobiernos, cámaras empresariales, sindicatos, universidades y organizaciones de la sociedad civil, ya que la corresponsabilidad social es necesaria para lograr hacer realidad el Balance Trabajo-Familia en México.

En este tercer aniversario del Día Nacional del Balance Trabajo-Familia invitamos a todas las personas e instituciones a impulsar esta propuesta, amigable y sostenible con la familia, en todas las acciones públicas y privadas para trabajar, juntos, por el bien de las personas, de las familias y de la sociedad.

Martes 1 de junio de 2021

Juan Antonio López Baljarg | Director General
Instituto de Análisis de Política Familiar

SOBRE LOS AUTORES



ALEJANDRA MENDOZA FLORES

Alejandra Mendoza Flores, está casada desde octubre del 2020 con Guillermo, es apasionada de la responsabilidad social y el balance trabajo familia.

Maestra en Responsabilidad Social por la Universidad Anáhuac y Licenciada en Administración y Mercadotecnia por la Universidad Panamericana.

Actualmente dirige el área de formación y responsabilidad empresarial en el Instituto de Análisis de Política Familiar. Ha brindado conferencias sobre la importancia del balance trabajo familia en la empresa, el gobierno y la sociedad civil.

Es además consultora de responsabilidad social donde ha acompañado en el proceso de obtención del distintivo de empresas socialmente responsables y en programas de ética y transparencia a diversas empresas nacionales e internacionales.

Se desempeñó también como Coordinadora de Responsabilidad Social en la Escuela Bancaria y Comercial, donde realizó planes estratégicos para la promoción de la Responsabilidad Social llegando a más de 12 mil alumnos en 11 campus presentes en varios estados de la República Mexicana.

Trabajó como Coordinadora de Vinculación Nacional de Red Familia, dando servicio a 26 coaliciones locales logrando impactar a más de treinta mil personas en todo el país mediante foros, congresos y conferencias durante el periodo en gestión.



ANA PAULA PÉREZ HERNÁNDEZ

Licenciada en Ciencias de la Familia, actualmente cursa la maestría en Terapia Familiar Sistémica por el Instituto Cencalli. Con experiencia en el diseño e implementación de modelos de creación de valor social y medición de impacto en empresas y fundaciones multinacionales. Fue coordinadora académica en el Diplomado Balance Trabajo - Familia por el Instituto Juan Pablo II.

Cursó el Diplomado en Dirección de Empresas por el IDEM - IPADE y el curso sobre "Estrategia de Impacto Social: Herramientas para Emprendedores e Innovadores por la Universidad de Pennsylvania. Participó en la creación y organización del primer Foro "Hacia el Desarrollo Familiar Sostenible" más de 120 jóvenes líderes de la Ciudad de México.

Asistió a la 59 Asamblea General sobre el Estatus Social y Jurídico de la Mujer como delegado juvenil representando a México ante las Naciones Unidas. Es maestra del método de educación en salud sexual y reproductiva de la mujer por Fertility Education and Medical Management (FEMM). Participó como líder joven en la 47 Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos como parte de las Organizaciones de la Sociedad Civil en México.

Apasionada por los temas sociales, con un gran interés en el pensamiento sistémico y la reconstrucción del tejido social a través de la familia y la comunidad.



OMAR MOISÉS GUEDEA DE LEÓN

Licenciado en Relaciones Internacionales por el ITESM, con estudios en Responsabilidad Social y Ética Empresarial en las Universidades de Sussex y Universidad de Corea del Sur. Con una vasta motivación por la investigación y despliegue de proyectos de inversión social, así como por el desarrollo sostenible de las comunidades. Cuenta con experiencia en Organizaciones No Gubernamentales, así como Fundaciones de segundo piso y empresas multinacionales, como FEMSA, enfocados en impulsar la Primera Infancia en el país.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio busca ahondar en un tema de suma relevancia para nuestra sociedad actual, la integración entre los ámbitos más importantes de toda persona: el laboral y el familiar.

En el escenario socioeconómico actual, los cada vez más notables indicadores de desigualdad ponen en perspectiva la necesidad de una visión más completa del estudio de nuestra sociedad para la creación de políticas que tengan como prioridad el desarrollo y bienestar de los ciudadanos no sólo como seres individuales, sino como partes integrales de una familia.

Si bien los estudios sobre el Balance Familia-Trabajo han sido llevados a cabo desde la segunda mitad del siglo pasado, en el contexto contemporáneo hemos podido identificar que un buen equilibrio de ambas esferas de la vida del colaborador genera una sinergia que no solamente fortalece los lazos familiares, sino incrementa la satisfacción con su trabajo, lo que se traduce en mayor productividad y competitividad para las empresas.

A lo largo de este estudio, se introducirán los distintos ejes que permiten la construcción de una propuesta con perspectiva familiar integral, resaltando también su importancia, y la realidad que afronta en el tiempo presente. Posteriormente, se presentará una guía de políticas, prácticas y regulaciones nacionales con su respectiva descripción, consecuencias y beneficios esperados al ejecutarse en los distintos centros de trabajo. Finalmente, se expondrán las conclusiones y un llamado a la acción para generar agentes de cambio en los distintos sectores de la sociedad, tanto el público como el privado.

OBJETIVO GENERAL DEL ESTUDIO

Este estudio tiene por objetivo dar a conocer las políticas que actualmente tienen un mayor impacto en la familia en México comparándolas con las recomendaciones que internacionalmente se han brindado de cada una de ellas, así como las consecuencias y beneficios de su implementación, todo ello con el fin de obtener un marco de referencia que nos permita posteriormente estudiar el estado actual del Balance Trabajo-Familia en organizaciones y gobiernos.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA FAMILIA?

La familia ha sido estudiada a lo largo de mucho tiempo, existen muchas definiciones y perspectivas de estudio acerca de su estructura, función, características y esencia. Si abordamos su definición desde una perspectiva sistémica, podemos observar que la sociedad está construida por un conjunto de familias que interactúan para lograr un objetivo en común que es el bien de sus miembros. La familia es un sistema vivo y dinámico.

Para Minuchin, el padre de la teoría estructural del estudio terapéutico sistémico de las familias es un “conjunto organizado e interdependiente de personas en constante interacción, que se regula por unas reglas y por funciones dinámicas que existen entre sí y con el exterior” (Minuchín, 1986).

Por ello, es tan importante saber que la familia está en relación con el mundo exterior y que esta interacción le lleva a estar en constante influencia por su contexto, lo que le permite reaccionar y adaptarse a él de forma dinámica.

A lo largo del estudio podemos observar el rol tan importante que tiene el trabajo en el bienestar de los colaboradores y sus familias, planteando como el mismo afecta de forma positiva o negativamente el desarrollo de esta.

Las personas pasamos la mayoría de nuestro tiempo ya sea en el trabajo o en nuestra familia, siendo las áreas de desarrollo más importantes para toda persona e influyen de forma sustancial nuestras circunstancias y medios. De estos dos medios depende el bienestar y la calidad de vida de las personas.

La familia es definida por la ONU como un grupo natural organizado donde se comparten lazos afectivos y/o sanguíneos, unidos por un vínculo social.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), podemos definir la familia como “un conjunto de personas que conviven bajo el mismo techo, organizadas en roles fijos con

vínculos consanguíneos o no, con un modo de existencia económico y social comunes, con sentimientos afectivos que los unen y aglutinan”.

Pierpaolo Donati, reconocido sociólogo y filósofo contemporáneo, realiza un análisis sobre la familia donde concluye que esta no puede ser resumida a una sola definición. Se puede ampliar el conocimiento y definición de la familia a través de una visión multidimensional que como la que propone el Doctor Fernando Pliego, investigador y catedrático de la UNAM, en su libro “Estructuras de familia y bienestar de niños y adultos”, donde podemos conocer a través de sus estudios que las familias cuentan con cinco dimensiones estructurales que las caracterizan:

1. **Las dinámicas de autoridad:** Son el cómo se distribuyen las distintas actividades de forma cotidiana. Algunos ejemplos serían la crianza de los hijos, la atención y cuidado de los enfermos o adultos mayores, la preparación de los alimentos, la realización de las tareas escolares, la distribución de las tareas domésticas y el trabajo fuera del hogar para brindar el sustento. Estas responsabilidades las pueden compartir en pareja o pueden recaer en un individuo solo, como se observa en las parejas monoparentales.
2. **Marco normativo de derechos y obligaciones:** las actividades dentro y fuera del hogar que desarrolla una familia se definen de acuerdo con las costumbres de cada cultura y también al marco legal de cada región, como podemos observar el matrimonio civil al religioso o la cohabitación libre.
3. **Vínculos de consanguinidad con la siguiente generación (parentalidad):** estos vínculos pueden ser legales como en el caso de los hijos biológicos o adoptivos o enteramente informales.
4. **Procesos de estabilidad o de transición:** la familia es un sistema dinámico marcado por diferentes etapas que se estudian en el ciclo vital de la familia. Estas pautas empujan a los miembros de la familia a una reorganización de sus actividades y obligaciones. Algunos ejemplos pueden ser los divorcios, las separaciones, las nuevas nupcias, cohabitaciones y muerte de la pareja.
5. **Sistemas básicos y complementarios de relaciones sociales:** como los son las familias nucleares, semi-nucleares, como los hogares monoparentales, ampliadas cuando cohabitan miembros de distintas generaciones o con un parentesco lejano, y la familia compuesta, la cual se observa cuando una pareja introduce en el hogar los hijos de parejas o uniones anteriores.

Estas dimensiones nos permiten poder conocer la estructura y características que la familia tiene actualmente en nuestra sociedad, ya que esta cambia de acuerdo con la época y su organización responde a los usos y costumbres de cada generación. Recordemos que la familia es el espacio donde existe una plena reciprocidad entre géneros y generaciones,

también es la primera fuente cultural donde se encuentran nuestras raíces sociales que van más allá de la estructura misma.

La familia es el mejor referente para comprender la sociedad actual y poder construir un tejido solidario y fuerte, de ella depende el bienestar de las futuras generaciones por esta razón es necesario adoptar una perspectiva sistémica de familia que permita su pleno desarrollo y el fortalecimiento de su estructura para poder hacer frente a los retos actuales como el que estamos viviendo en esta pandemia.

La familia es el pilar del sistema económico, porque de ella emana el capital más importante de toda empresa y de toda sociedad.

¿QUÉ ES UNA POLÍTICA FAMILIAR?

Citando el estudio “Hacia una política familiar” (IAPF , 2021), una política puede ser entendida como un conjunto de principios y criterios que guían la actuación del Estado ante una situación pública, así como un conjunto de programas que un gobierno realiza para atender problemas públicos específicos

Es así como a partir de la revisión de distintos documentos se puede plantear tres tipos de objetivos de una política familiar:

- “Promover la formación de familias, como una forma de fortalecer a una comunidad de un Estado”.
- “Eliminar los obstáculos de quienes libremente hayan optado por constituir una familia”.
- “Ayudar a las familias que se encuentran en una situación de desventaja”.

Dentro de nuestro estudio nos centraremos en identificar aquellas políticas que concuerden con esta descripción y definición de políticas y que a su vez podamos identificar que resuelvan el problema específico sobre la incapacidad de poder balancear la vida familiar y laboral afectando a ambos o alguno de los dos ámbitos.

¿QUÉ ES EL BALANCE TRABAJO-FAMILIA?

El término Balance Trabajo-Familia proviene de la necesidad de integrar el mundo laboral, personal y familiar de toda persona para su bienestar integral, facilitando las condiciones de trabajo y de previsión social que le permitan responder a sus responsabilidades personales, familiares y sociales.

Definir Balance Trabajo-Familia, es definir una nueva cultura organizacional basada en el bienestar social, familiar y personal de los colaboradores donde se estudia y analiza el impacto que esto tiene en las empresas y la sociedad.

Es un tema de estudio para las escuelas de negocios y una propuesta para gobiernos que buscan brindar soluciones a la población económicamente activa con el objetivo de reconocer que la persona tiene ámbitos prioritarios muchas veces no considerados por los centros de trabajo.

La cultura Balance Trabajo-Familia promueve y facilita las condiciones que puede ofrecer una organización a sus colaboradores en función de sus necesidades personales.

Las empresas que han implementado políticas de conciliación familiar-laboral en sus centros de trabajo han logrado mejorar la productividad y disminuir barreras sociales que dificultan el progreso y el desarrollo social, como lo son: la desigualdad entre hombres y mujeres, la flexibilidad espacial y temporal para la atención y cuidado de la infancia, así como el cuidado de la salud mental en los colaboradores.

A través de este trabajo nos proponemos analizar por qué este concepto ha tomado gran relevancia y necesidad para los colaboradores y sus familias, las empresas y la sociedad, sobre todo estas últimas décadas.

REALIDAD DE LA FAMILIA Y SU BALANCE CON EL TRABAJO EN MÉXICO

El inicio de una cultura laboral que permitiera la integración entre las responsabilidades familiares y las laborales emergió a finales de los años 90 's, cuando la presencia de la mujer en el ámbito público fue cada vez más evidente. Las dinámicas y organización de las familias cambiaron y con ello también la sociedad.

La introducción de la mujer en el ámbito público es considerada inclusive como la más importante de la segunda mitad del siglo XX, una revolución sociodemográfica que sigue evolucionando en nuevos marcos normativos para los integrantes de la familia.

CUADRO 1
Porcentaje en población ocupada 1970, 1995 y 2005

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
1970	20	80
1995	32	68
2005	40	60

FUENTE: Elaboración propia con base en Encuesta Nacional de Empleo 1970 y 1995; y Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005, INEGI.

Los índices revelan que casi la mitad del PBI en países desarrollados es generada por mujeres. La mujer representa el “40% de la fuerza global de trabajo y más de la mitad de los estudiantes universitarios del mundo, y además, en términos de desarrollo económico, el trabajo remunerado de las mujeres puede tener un efecto considerable en la reducción de la pobreza, sin el ingreso que aportan las mujeres, en los hogares de América Latina que cuentan con ambos padres, la pobreza sería del 40% en lugar del 26%” (CEPAL).

Aunque los datos nos dicen que la mujer se ha introducido en el ámbito público, compartiendo el rol de provisión de un sustento económico para el hogar, desafortunadamente la realidad es que el rol del hombre no ha cambiado tanto como el de la mujer, según la OCDE las mujeres dedican en promedio 4 horas más al día a labores no remuneradas de cuidado de otros y el hogar que los hombres.

Un estudio realizado por la ONU para medir el impacto de la pandemia en las familias indica que el 51% de las mujeres entrevistadas expresó que ha sentido una sobrecarga en las tareas del hogar. Otro estudio realizado por el ELFAC (European Large Families Confederation) y el DOHA Family Institute, sobre el impacto de la pandemia nos dice que 6 de cada 10 padres o madres han presentado síntomas de depresión, ansiedad y estrés severos durante la pandemia.

La cultura Balance Trabajo-Familia ayuda a implementar medidas de prevención y atención a los colaboradores que sufren de estas consecuencias, creando culturas laborales más sanas que permiten el desarrollo integral de los colaboradores, como lo son: los horarios flexibles, los permisos por motivos familiares, permisos de maternidad y paternidad, entre otras.

En México, la entrada en vigor de la NOM 035 desde octubre de 2019, tiene por objetivo disminuir los factores de riesgo psicosocial y propiciar el entorno organizacional favorable. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) tiene la facultad de establecer multas a aquellas empresas que no la cumplan. Esta ley ha venido a empujar a las organizaciones a

revisar el estilo de liderazgo, la comunicación y la distribución adecuada de la carga de trabajo en sus colaboradores, entre otras cosas, todas muy importantes para construir culturas organizacionales donde se pueda vivir un bienestar psicológico y social.

Un buen desarrollo psicoemocional de la persona garantiza un pleno desenvolvimiento en sus diferentes esferas, lo cual mejora la sociedad en sí misma. También existen diversos estudios que demuestran cómo el trabajo puede enriquecer la vida familiar y la familia puede enriquecer la vida laboral. La pandemia puso en relieve la necesidad de atender a las necesidades sociales que presentan las familias ante espacios y condiciones de trabajo más flexibles y adecuadas para responder a las responsabilidades profesionales sin descuidar las familiares y viceversa.

Evidencia científica nos demuestra que los hombres con hijos están más satisfechos y comprometidos con su carrera que los hombres sin hijos (Friedman y Greenhaus 2000), así como las mujeres felizmente casadas encuentran mayor apoyo psicológico y emocional en sus vidas personales. Este apoyo les permite desarrollar habilidades interpersonales y de liderazgo, reflejado en mayor eficacia en los roles de gestión. (Ruderman, Oh Lot, Panzer & King, 2002).

Los diferentes esquemas de flexibilidad laboral permiten que las personas destinen más tiempo con sus familias, puesto que reducen el tiempo que pasarían en el transporte o de trayecto al trabajo. Lo cual en ciudades grandes como la Ciudad de México representa un gran beneficio. En promedio, un habitante de la CDMX invierte de 1 a 3 al día en trasladarse de su casa al trabajo debido a la saturación de servicios de transporte público y el alto nivel de congestión vehicular que existe. Un capitalino promedio puede gastar hasta el 35% de sus ingresos totales en transporte. Este tiempo y dinero es muy valioso considerando que puede ser destinado a la bienestar de la familia, así como a atención y desarrollo de la salud física y mental de la persona (Diagnóstico de movilidad en la Ciudad de México).

En el libro *Mujer y Liderazgo*, de Mireia de las Heras y Patricia Debeljuh, se presenta el estudio realizado por la economista Sophia Aguirre sobre el impacto del tiempo asignado al descanso y la familia en la producción de riqueza económica de los países, este estudio señala una dramática diferencia de 169% de mal juicio al elegir amigos drogadictos entre los niños que comían dos veces por semana en familia comparada con los niños que comían de 5 a 7 veces por semana con sus padres, donde el riesgo era tan sólo del 13%. Este estudio también analiza el desempeño académico de los niños, el cual subía un 38% en familias que cenaban de 5 a 7 veces por semana.

Muchas veces menospreciamos estos momentos en familia, pero estos estudios demuestran que las problemáticas de la inseguridad y el narcotráfico podrían ser claramente aminoradas si como sociedad facilitamos la convivencia familiar, puesto que

son durante estos momentos de convivencia donde los niños aprenden sobre valores, modales, establecen lazos y adquieren un sentido de seguridad y pertenencia.

Como puede observarse, los cambios económicos y sociales, en su compleja interrelación con la transformación demográfica, influyen de manera muy variada y compleja en la organización y relación de los miembros que integran la familia. Por ello, el Balance Trabajo-Familia propicia una adaptabilidad sistémica por parte de los principales actores que mueven la economía y la sociedad, considerando así una integración entre las empresas y las familias a través de sus colaboradores.

EJES TRANSVERSALES

A. TRABAJO DECENTE

De acuerdo con la OIT, el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

En 1999, Juan Somavia, primer director general de la OIT y proveniente del hemisferio sur, presentó una memoria titulada “Trabajo decente”. En ella introduce el mencionado concepto, caracterizado por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección y el diálogo sociales. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal.

Además, siguiendo los criterios desarrollados en la 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, realizada en diciembre de 2008, se diseñaron indicadores sobre la situación del Trabajo Decente en México, para los cuatro ejes estratégicos, desagregándolos a nivel estatal: acceso al empleo, seguridad en el empleo, derechos laborales y diálogo social.

Dentro de las múltiples establecidas por la ONU por medio de su programa de Objetivos de Desarrollo Sustentable, se proponen las siguientes metas e iniciativas:

- Fomentar el desarrollo de las habilidades y conocimientos académicos para aumentar su empleabilidad y transicional hacia el trabajo formal.
- Impulsar la creación de políticas públicas que protejan los derechos laborales.
- Facilitar el acceso al financiamiento de Pequeñas y Medianas Empresas para que puedan crecer, competir, y generar nuevos empleos para la población.
- Apoyar la participación de sindicatos para que se genere información y vigilancia con respecto a los derechos de los trabajadores en todas las empresas.
- Erradicar el trabajo forzoso. Es decir, aquellas personas que están trabajando en actividades ilícitas y sin percibir una paga. Ya que además de vulnerar los derechos elementales, les impide tener libertad de trabajar en dónde deseen y desarrollarse.
- Erradicar el trabajo infantil.

- Promover la igualdad de acceso a oportunidades laborales y salario para personas con discapacidad.
- Ejecutar programas que reduzcan la cantidad de jóvenes que no tienen empleo ni realizan estudios para que puedan integrarse a la fuerza laboral.

La OIT mediante el impulso a las inversiones intensivas y eficientes en materia de Trabajo Decente han reflejado el vínculo del desarrollo de infraestructura con la creación de empleo, la reducción de la pobreza y el desarrollo local económico y social.

En México, dentro de los programas más relevantes que se han implementado sobre esta área, se encuentra el Programa de Trabajo Decente que el Gobierno de la Ciudad de México, a través de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, junto a representantes de empleadores y representantes de trabajadores ha firmado en junio de 2019.

El Estado Mexicano se encuentra ante un gran reto, debido a la crisis sanitaria actual, se estima que la tasa de desempleo aumente 3.7 puntos porcentuales respecto al 2019. (CEPAL, 2020.) Con ello se busca generar más y mejores iniciativas que permitan avanzar en el tema, el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”, debe ser una prioridad en la agenda pública federal y municipal. Por ello, el Gobierno de México ha decidido implementar el Plan de Reactivación Económica esperando llegar a recuperar cerca de 2 millones de empleos, con medidas como: créditos a PYMES, apoyo a sectores desprotegidos y ampliación a los Programas de Bienestar y Seguridad Social.

B. PROMOCIÓN DE BALANCE TRABAJO FAMILIA

El segundo eje transversal que todas las políticas adoptadas deberían cumplir es la promoción del Balance Trabajo-Familia. Esta promoción puede ser vista desde 3 grandes enfoques:

- **Visión de problema público:** un gran reto al que se enfrenta la promoción del balance entre el trabajo y la familia es tener la visión de que únicamente el individuo es responsable de solucionar el conflicto entre estos ámbitos y aunque el sujeto sí forma parte importante de la ecuación dentro de este problema, el gobierno, la empresa y la sociedad civil son responsables de que esta cultura se desarrolle, es así que se debe promover como una responsabilidad colectiva en atención a un problema público cuya solución impactará positivamente no sólo en el individuo, sino también en toda la sociedad.

- **Fomento a la corresponsabilidad:** la entrada de la mujer en el mundo laboral es hoy una realidad, los cambios que hace algunos años se percibieron dentro de las organizaciones hoy son cada vez más vistos con naturalidad, sin embargo, entre hombres y mujeres es necesaria una redistribución de las tareas domésticas tal como ya ha ocurrido con el trabajo productivo, se debe eliminar la visión de que la única responsable de conciliar el trabajo con la vida familiar es la mujer y que ella es solo una fuerza de trabajo secundaria.

Esto se puede alcanzar principalmente mediante la promoción del papel del hombre en las responsabilidades familiares como lo son las tareas domésticas, la educación de los hijos, el cuidado de los ancianos, entre otros. Y por otro lado la promoción de políticas en las que todos los individuos puedan alcanzar tanto sus ideales laborales como los familiares y no solo enfocándolo a la mujer, hecho que en ocasiones más allá de favorecerla, elimina el rol que el hombre tiene en el desarrollo familiar pleno.

El fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en los hogares es una condición básica pero no suficiente, para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, en términos generales.

- **Cultura organizacional:** según la UNICEF “Los datos ponen de manifiesto que invertir en lugares de trabajo compatibles con la vida familiar es bueno para las familias, las empresas, las economías y las sociedades en su conjunto”. Para ello debe haber un impulso de cultura organizacional que reconozca al colaborador no solo como trabajador, si no como integrante importante de una familia. Es así como organizaciones públicas y privadas deben fomentar:
 - **Visión de beneficio organizacional:** reconociendo que la implementación de las políticas favorables a la familia no son acciones filantrópicas que solo generan un costo a la organización, si no que favorecen la retención, la efectividad, el bienestar de los colaboradores, la reducción de costos, entre otros muchos.
 - **Visión estratégica:** que para que la promoción del balance entre el trabajo y la familia sea efectiva no deben realizarse acciones improvisadas o reactivas, si no estrategias formales que involucren a toda la organización y sean sostenibles.

- **Cambio cultural:** que toda la organización, en todos sus niveles estén comprometidos y sensibilizados, de manera que nadie sea obstáculo para poder implementar las políticas sugeridas por la organización .

C. VINCULACIÓN (ALIANZAS PARA LA CULTURA BTF ENTRE GOBIERNOS, SECTOR PRIVADO Y SOCIEDAD CIVIL)

Como ya lo hemos mencionado, el Balance Trabajo-Familia, es una nueva cultura, un movimiento que viene a visualizar las necesidades personales y familiares que viven los colaboradores dentro de los centros de trabajo. Para que esta cultura realmente florezca y llegue a ser una realidad para todos, necesitamos trabajar en alianza y vinculación, principalmente los principales actores estratégicos de toda sociedad: iniciativa privada, sector público y sociedad civil.

Este trabajo es ejemplo de ello, el Infamilia, organismo público descentralizado que trabaja por fortalecer la perspectiva de familia en la política pública, junto con el IAPF, asociación civil que busca fortalecer al gobierno en temas de familia y la iniciativa privada que forma parte de la Red de Empresas Familiarmente Responsables en la región Noreste del país, desarrollamos este trabajo para poder sustentar la necesidad de acciones orientadas a la creación de iniciativas y prácticas que fortalezcan la cultura Balance Trabajo-Familia en los espacios de trabajo.

Explorar por medio de este marco las necesidades de las empresas en la región, así como el tipo de prácticas y políticas que están cambiando la legislación y la realidad de las empresas en México.

También es nuestra prioridad contribuir como organizaciones por medio de este eje transversal al Objetivo de Desarrollo Sostenible número 17 establecido por la ONU, “Alianzas para lograr los objetivos” puesto que creemos que el mundo está más interconectado que nunca y mejorar el acceso a conocimientos es una forma muy importante de crear cultura, acelerar el intercambio de ideas y propiciar el desarrollo y la innovación, tan necesarias para un cambio social.

Es necesario continuar el fortalecimiento de las sinergias entre la iniciativa privada, los órganos públicos y las asociaciones civiles para fomentar la construcción de iniciativas y proyectos que impulsen una nueva cultura laboral centrada en la persona y por ende en la familia.

Esperamos que este estudio se pueda ampliar la vinculación entre los diversos actores que apoyan y sustentan la construcción de esta política, en el ámbito público y privado.

POLÍTICAS FAMILIARMENTE SOSTENIBLES

DESARROLLO ECONÓMICO Y PATRIMONIAL FAMILIAR

1.1 BRECHA SALARIAL POR MATERNIDAD

DESCRIPCIÓN

A diferencia de la equidad salarial entre hombres y mujeres, la cual mide la brecha entre el sueldo de una mujer y un hombre en un trabajo de igual valor, la brecha salarial por maternidad mide la diferencia entre el salario que puede recibir una mujer que es madre y una que no lo es. Esta también suele medir la diferencia salarial entre madres y padres trabajadores.

A diferencia de la equidad salarial, esta brecha toma en cuenta el tipo de trabajo al que normalmente puede acceder una madre que debe encargarse de los hijos y al mismo tiempo realizar un trabajo remunerado, estos trabajos normalmente brindan un sueldo mucho más bajo y se puede relacionar por el tiempo reducido, ascensos o contrataciones que no favorecen a las madres e incluso por la falta de programas que fortalezcan el regreso al trabajo después de periodos de permisos. En el International Labour Office (ILO) se nombra y estudia el tema como “Motherhood Pay Gap”.

CONTEXTO NACIONAL

Según datos de la OIT, la decisión de ser una madre trabajadora en México conduce a una brecha salarial del 33% en comparación con una mujer que ha decidido no tener hijos.

Por ahora en México solo se cuenta, dentro de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, con un requisito para ser cumplida, en el que se pide garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal (Requisito 7 NMX-R025-SCFI-2015).

Mientras que, en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 2, se señala: “La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres”.

RECOMENDACIONES INTERNACIONALES

Las recomendaciones más importantes brindada por la OIT son:

- Protección del trabajo en licencias por paternidad.
- Servicios de cuidado infantil asequibles.
- Flexibilidad laboral y temporal.
- Apoyo al empleo materno y la corresponsabilidad.
- Apoyo al trabajo no remunerado.
- No discriminación en la contratación de madres.
- Implementación de políticas familiares y sociales.

CONSECUENCIAS Y BENEFICIOS

- Beneficio económico para la familia.
- Desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes.
- Fomento a la corresponsabilidad.
- Mayor participación de mujeres en el mercado laboral.

Según fundación ADECCO “Está probado que aquellas empresas con al menos un 30% de ejecutivas, aportan un 15% más de rentabilidad”.

1.2 BENEFICIOS QUE FORTALECEN EL PATRIMONIO Y SEGURIDAD DE COLABORADOR

DESCRIPCIÓN

Existe una gran variedad de prestaciones y/o beneficios que las empresas pueden ofrecer a sus trabajadores, algunas suelen tener mayor relevancia que otras puesto que garantizan la seguridad económica y patrimonial de los colaboradores. Estas prestaciones protegen y corresponden al cumplimiento de los derechos laborales de los colaboradores, además de ser una forma de garantizar un mejor futuro ante escenarios adversos como un despido, una enfermedad o una crisis económica.

Las empresas que cumplen con las prestaciones obligadas por la ley y que promueven el acceso a prestaciones superiores a la ley están propiciando la construcción de un tejido social más sólido. Este tema tiene muchos puntos de análisis, desde lo económico, social y de perspectiva familiar.

CONTEXTO NACIONAL

Según la Ley Federal de Trabajo las prestaciones obligadas o mejor conocidas como “prestaciones de ley” son aquellas que todo empleador está obligado a cumplir con sus colaboradores y corresponden a sus derechos laborales, a menos que exista un común acuerdo entre la empresa y el colaborador para no otorgarlas en un contrato. Estas prestaciones son doce: seguridad social, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima dominical, día de descanso semanal, licencia por maternidad, licencia por adopción, licencia de paternidad, periodo de lactancia, prima por antigüedad, utilidades, recibir el porcentaje que le corresponda de las prestaciones por renuncia y la indemnización por despido.

Las prestaciones superiores a la ley son beneficios adicionales otorgados por las empresas para motivar y retener a sus colaboradores, estas propician un mayor desarrollo y bienestar social. Algunos ejemplos de prestaciones superiores que ofrecen las empresas son: fondo de ahorro, vales de despensa, bono de productividad, servicio de comedor y transporte, más días de vacaciones o aguinaldo, seguro de gastos médicos mayores, seguro en caso de accidentes en el trabajo y seguro de vida.

La Ley del Seguro Social, comprende dos tipos de regímenes para la afiliación al IMSS, el obligatorio y el voluntario. En el régimen obligatorio una persona es afiliada por su patrón por tener una relación laboral subordinada y remunerada, lo que obliga su aseguramiento. A diferencia del régimen voluntario es producto de una decisión individual o colectiva. En el régimen obligatorio se encontraban afiliados por el patrón el 67.8% de los asegurados del IMSS, mientras que, dentro del régimen voluntario, el cual depende de la decisión individual o colectiva se encontraba el 32.2% restante (IMSS, 2014).

De acuerdo con el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo: “el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, este puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”

RECOMENDACIONES INTERNACIONALES

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el convenio sobre seguridad social de 1952 establece la norma mínima para el nivel de las prestaciones de seguridad social, así como las condiciones mínimas para poder acceder a las mismas.

Estas comprenden nueve ejes de la seguridad social: la asistencia médica, los apoyos económicos por enfermedad, las prestaciones por desempleo, las prestaciones por vejez,

por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como las prestaciones familiares, de maternidad y las prestaciones de invalidez y sobrevivientes.

CONSECUENCIAS Y BENEFICIOS

La OIT reconoce que “el derecho a la seguridad social es, junto con la promoción del empleo, una necesidad económica y social para el desarrollo y el progreso; la seguridad social es una herramienta importante para prevenir y reducir la pobreza, la desigualdad, la exclusión y la inseguridad sociales, para promover la igualdad de oportunidades, la igualdad de género y la igualdad racial y para apoyar la transición del empleo informal al empleo formal”.

1.3 Prestaciones de ley

DESCRIPCIÓN

Las prestaciones de ley son definidas por la OIT como aquellos beneficios indirectos, no monetarios, o monetarios para empleados que se le proveen de manera independiente y por encima del salario regular una vez que comienza un vínculo laboral. Existe un estándar básico de prestaciones de ley por país, no obstante, las empresas pueden ofrecer más compensaciones por encima de lo preestablecido para incentivar la productividad y satisfacción de los empleados.

CONTEXTO NACIONAL

En México, la Ley Federal de Trabajo establece como Prestaciones de Ley obligatorias y vinculantes las siguientes: Vacaciones, Prima Vacacional, Aguinaldo, Seguridad Social, Pago de Utilidades, Días de Descanso, Prima Dominical, Licencia de Maternidad y Adopción, Período de Lactancia, Prima de Antigüedad, así como prestaciones por renuncia.

No obstante, el INEGI mediante el Censo de Población y Vivienda 2020 reporta que solamente dos tercios de los trabajadores en México tenían acceso a alguna prestación derivada de su trabajo antes de la pandemia, el resto laboraba sin servicio médico, aguinaldo, vacaciones, utilidades, incapacidad, cuenta de ahorro para el retiro o crédito para una vivienda. De igual manera, cuatro de cada diez trabajadores tenían acceso al reparto de utilidades, alrededor de la mitad dijo percibir como parte de su ocupación un crédito a la vivienda, sólo 54.3% tenía servicio médico, 55.5% vacaciones con goce de sueldo y 61.6% aguinaldo.

RECOMENDACIONES INTERNACIONALES

En conformidad con el contexto internacional actual y el marco normativo de la OIT, las recomendaciones más acentuadas se presentan en materia de seguridad social y permisos por enfermedad. La crisis de salud causada por el COVID-19 debe ser un fundamento para reforzar los sistemas sostenibles de protección social a mediano plazo; lo cual solo se puede lograr mediante el fortalecimiento de los marcos legales, administrativos y de financiación que permita hacer frente a una futura crisis similar.

CONSECUENCIAS Y BENEFICIOS

El aumentar la cantidad y calidad de las prestaciones laborales disponibles tiene un efecto directo y positivo en el trabajador, quien presenta mayores niveles de productividad, satisfacción con el puesto y la compañía, y reduce la rotación de colaboradores.

EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2.1 LICENCIAS PATERNAS Y MATERNAS

DESCRIPCIÓN

La licencia parental remunerada es, de acuerdo con UNICEF, la “licencia laboral para ausentarse, remunerada y protegida para mujeres y hombres que trabajan” antes, durante y después del nacimiento o adopción de sus hijos”.

CONTEXTO NACIONAL

- **Padres de Familia:** Los trabajadores tienen derecho a cinco días hábiles de licencia remunerada por paternidad, ya sea por el nacimiento de un niño o en el caso de adopción (LFT, art.132, XXVII Bis.).
- **Madres de Familia:** Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas

posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente (LFT, art 170 II).

En caso de adopción de un infante disfrutarán (las madres trabajadoras) de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban (LFT, art 170 II, bis).

RECOMENDACIONES INTERNACIONALES

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomienda un plazo de 18 semanas de licencia materna, por otra parte a pesar de que la OCDE ha manifestado que la participación de los padres en las primeras semanas de un hijo son cruciales para el desarrollo del bebé y para colaborar en la permanencia y el progreso del trabajo remunerado en las madres, aún no se cuenta con una recomendación internacional al respecto, sin embargo podemos señalar que el periodo de cinco días de licencia para los padres de familia en México es muy corto comparado con otros países de la OCDE donde en promedio se asignan ocho semanas de permiso (OCDE , 2017).

CONSECUENCIAS Y BENEFICIOS

Según la UNICEF algunos de los beneficios de tener una licencia paternal remunerada suficiente son:

- Mejor desarrollo psicoactivo
- Desarrollo de vínculo y apego
- Mejor integración familiar
- Implicaciones positivas en la salud de los hijos en los primeros momentos de vida, los cuales son clave para su desarrollo.
- Garantiza el ingreso económico familiar durante y después del permiso laboral

2.2 FOMENTO A LA LACTANCIA MATERNA

DESCRIPCIÓN

De acuerdo con UNICEF, el fomento a la lactancia implica “los recesos para lactancia durante las horas de trabajo para permitir el amamantamiento o la extracción de leche materna en el trabajo y un entorno de apoyo para la lactancia materna, incluidas las instalaciones adecuadas que permitan a las madres continuar con la lactancia materna exclusiva o complementaria después de retomar el trabajo.”

CONTEXTO NACIONAL

En México, en el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado (LFT, art. 170, IV).

La Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 28, señala además de lo establecido en la LFT que “tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad”.

Dentro de la Ley de Seguro Social en el artículo 94 fracción II, indica que el Instituto otorgará “ayuda en especie por seis meses para lactancia y capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida”.

En cuanto a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se señala en el artículo 11 que : “Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género”.

Por último, dentro de la Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación en su requisito 12 se solicita que los centros de trabajo cuenten con un espacio adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche y se promueva la lactancia materna dentro de los centros de trabajo.

RECOMENDACIONES INTERNACIONALES

La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda que los bebés sean amamantados exclusivamente durante los primeros seis meses de vida y “comenzar en la primera hora de vida y que sigan siendo amamantados hasta los dos años o más.” Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomiendan un que los centros de trabajo cuenten con la infraestructura necesaria para que las madres puedan amamantar a sus hijos.

CONSECUENCIAS Y BENEFICIOS

Según datos de la UNICEF el fomento a la lactancia tiene distintas implicaciones positivas entre las que se destacan:

- Reducción del riesgo de enfermedades crónicas y agudas.
- Fortalecimiento del desarrollo cognitivo del bebé.
- Desarrollo psicoactivo en la madre y el hijo.
- Desarrollo de la mujer en el mundo laboral.
- Reducción de 300 mil millones de dólares en costos de atención médica.

Por otro lado, según PALMA (Proyecto de Apoyo a la Lactancia Materna) observa diferentes beneficios para los lugares de trabajo que implementan dichas prácticas:

- **Retención de talento.** Hasta un 36% de las empleadas tras su licencia de maternidad.
- **Salud corporativa.** Reduciendo hasta un 50% el ausentismo laboral por motivos de salud.
- **Sustentabilidad.** Se dice que la huella de carbono de los productos de la lactancia materna es un 53% inferior que la producción y uso de leche sustituta.
- **Competitividad.** Señalando que el 83% de las madres cambiarían de lugar de trabajo por uno donde se provea las herramientas para llevar a cabo su trabajo y también fortalecer su maternidad.
- **Cumplimiento normativo (Compliance).** Cumplimiento con la legislación vigente en materia de lactancia.

2.3 RETORNO GRADUAL AL TRABAJO

DESCRIPCIÓN

La maternidad y paternidad seguras, la atención a su salud, y el adecuado desarrollo de los niños y las niñas en etapa de primera infancia son fundamentales no sólo para asegurar el trabajo decente de los colaboradores, sino también para procurar la integridad de su salud física y emocional, y por consiguiente, su productividad y la igualdad entre mujeres y hombres en el área de trabajo.

A pesar de que existen un amplio número de convenios e instrumentos provistos por la OIT que dictan las medidas de protección para las colaboradoras en período de embarazo y que acaban de dar a luz, aún queda un importante camino por recorrer para lograr mejores condiciones y más justas en un contexto global donde cada día incrementa más la presencia femenina en la fuerza de trabajo, el incremento de trabajo atípico y una tendencia cambiante en los modelos tradicionales familiares.

CONTEXTO NACIONAL

Dentro del país, la norma aplicable respecto a la protección de la maternidad en el ámbito laboral se encuentra estipulada en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley del Seguro Social y la Ley del ISSSTE. En ellas, se dejan en claro las prestaciones laborales a las que las colaboradoras con hijos tienen derecho, tal como una licencia de maternidad de 12 semanas, derecho al acceso a estancias infantiles, entre otros.

De igual manera, el Estado Mexicano ha participado en diversos convenios de la OIT que establecen una serie de protecciones obligatorias para las y los colaboradores de las empresas, entre los cuales figura una licencia de maternidad de al menos 14 semanas y una de paternidad de XX semanas; no obstante, los convenios 183 y 156 que mencionan dichas obligaciones no han sido ratificados.

Se propone reformar el artículo 132, de la Ley Federal del Trabajo a efecto de otorgar a los trabajadores el permiso de paternidad por 45 días naturales con goce de sueldo, por el nacimiento o adopción de un infante.

RECOMENDACIONES INTERNACIONALES

La OIT mediante sus convenios de protección a la maternidad establecen que las medidas de protección básicas con las que deben contar las madres trabajadoras por parte de su empresa son: la prevención de la exposición a riesgos de seguridad y salud durante el embarazo, y después del mismo, gozar del derecho a una licencia de maternidad, a servicios de salud materna e infantil y a interrupciones para la lactancia remuneradas, de la protección contra la discriminación y el despido en relación con la maternidad, y de un derecho garantizado a reincorporarse al trabajo tras la licencia de maternidad.

CONSECUENCIAS Y BENEFICIOS

Las mujeres que se reincorporan al trabajo tras el parto constituyen un importante patrimonio para las empresas y la sociedad, una de las principales conclusiones es que la mayor participación de mujeres contribuye a un mayor rendimiento empresarial, a un aumento de la competitividad y a la obtención de mayores beneficios económicos, que llegan a ser estos superiores en un 56% a los de las empresas en las que solo trabajan hombres (Debeljuh, P. 2013).

Un estudio de casos realizado por el Corporate Executive Board (CEB), del Corporate Leadership Council, destaca el programa de reincorporación, de diez semanas de duración, como buen ejemplo de la reincorporación de las mujeres después del periodo de

maternidad. Gracias a este programa, el 72% de las participantes han llegado a cargos de máxima responsabilidad (OIT, 2013).

Una buena gestión de la maternidad supone que la empresa animará a las mujeres a reincorporarse al trabajo después del parto, y evitará fugas de talento femenino, además, al retener y fomentar el desarrollo profesional de las colaboradoras, las empresas están en mejores condiciones de atraer y promover a las mujeres con capacidad de liderazgo.

2.4 EQUIDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

DESCRIPCIÓN

UN Women define que: “La igualdad salarial quiere decir que todos los trabajadores y las trabajadoras tienen el derecho a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor”. Es decir, puede que un trabajo no sea exactamente el mismo ya que pueda requerir diferentes cualidades, se desarrolle en distintas condiciones o tenga diversas responsabilidades pero que aún así tenga el mismo valor, por lo cual requerirá de un salario igual.

CONTEXTO NACIONAL

Según los cálculos realizados por CEPAL en Latinoamérica, a partir de la comparación del salario promedio de las mujeres urbanas de 20 a 49 años que trabajan 35 horas y más por semana respecto del salario promedio de los hombres de iguales características, se obtuvo que en 2014 las mujeres asalariadas recibían en promedio el 83,9% del salario promedio que recibían los hombres (CEPAL, 2016), lo que representa una brecha de 16,1%. Mientras que, según datos de INEGI en México, la brecha salarial entre mujeres y hombres era de 18.8% en 2019, una de las más amplias entre los países miembros de la OCDE.

En México existe dentro de la en la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación un requisito para ser cumplida, en el que se pide garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal (Requisito 7 NMX-R025-SCFI-2015).

RECOMENDACIONES INTERNACIONALES

Algunas de las principales recomendaciones por parte de UN Women y la OIT sobre la equidad salarial son:

- Promoción del trabajo decente en todas las personas.
- Formalización de la economía informal.

- Protección social y jurídica de todos los trabajadores.
- Leyes de promoción de igualdad salarial.
- Solicitud de transparencia salarial dentro de las empresas.
- Marcos exhaustivos que protejan la igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.

CONSECUENCIAS Y BENEFICIOS

Según la OIT los mayores beneficios de cerrar la brecha salarial entre hombre y mujeres traería los siguientes beneficios:

1. Fortalece la independencia económica de la mujer mejorando también su poder de decisión en el hogar .
2. Reduce los niveles de pobreza en la familia.
3. Apoya a obtener mejores niveles de vida en la mujer en una jubilación especialmente si se encuentra sola.
4. Reduce el riesgo de trabajo infantil.
5. Reduce la discriminación hacia las capacidades profesionales de las mujeres.
6. Fortalece la competitividad de las empresas.

A demás según PWC, México podría ver aumentado su PIB en 28% en caso de igualar los niveles actuales en brecha salarial de Suecia.

2.5 DESARROLLO PROFESIONAL Y CONTRATACIÓN EQUITATIVA PARA MADRES PROFESIONALES

DESCRIPCIÓN

Aunque la sociedad ha ido avanzando en garantizar una participación igualitaria entre hombre y mujeres en el ámbito público, muchas empresas siguen considerando que la maternidad y la paternidad son incompatibles con el desarrollo profesional. Esto perjudica especialmente a las familias, las empresas y la economía, sobre todo cuando limitan la contribución laboral de la mujer.

Cuando los estereotipos respecto de la masculinidad se encuentran arraigados a las culturas laborales entorpecen los avances que cambian la paternidad en relación con una corresponsabilidad en los hogares.

En el mundo 6 de cada 10 madres profesionales renuncian a sus carreras, y 5 de cada 10 mujeres profesionales sin hijos asume que si tuviera hijos tendría que renunciar a su desarrollo profesional.

La mujer tiene una remuneración más baja que el hombre (del 20 al 40% menor que los hombres dependiendo de cada país), esta desigualdad salarial y la segmentación, en el que las mujeres tienen acceso a solo determinados sectores y profesiones, frecuentemente menos valorados socialmente y más bajas que los hombres dificultan los procesos de contratación en condiciones igualitarias que permitan el acceso de mujeres madres a profesiones y sectores habitualmente con mayor prestigio, y por tanto, con niveles de remuneración más altos.

CONTEXTO NACIONAL

Históricamente las mujeres tienen mayor dificultad para acceder a un empleo formal, incluso cuando cuentan con los mismos niveles de formación que los hombres o inclusive cuando estos son superiores, además de presentar índices mayores de desempleo.

Dado la crisis sanitaria actual, 7 de cada 10 desempleados en México son mujeres. Un año después del inicio del inicio de la pandemia, aún quedan más de dos millones de puestos de trabajo por recuperar, los cuales se traducen en más de millón cuatrocientas mil mujeres desempleadas. La desigualdad entre hombres y mujeres en los procesos de selección y contratación en el país enlentecen el proceso de recuperación económica del país.

En México, el 74% de las mujeres que trabajan tienen contratos de tipo parcial, y siguen presentando cada vez más horas destinadas al trabajo no remunerado (tareas domésticas), del 2014 al 2019 las horas de trabajo doméstico pasaron de 29.8 a 30.8 horas. Mientras que en los hombres se elevó de 9.7 a 11.6 horas a la semana (Forbes, 2019).

RECOMENDACIONES INTERNACIONALES

Incluir la igualdad de oportunidades en los procesos de reclutamiento y selección, aumentando el número de mujeres que participan de forma cuantitativa y en los procesos de forma cualitativa, desde la descripción de los puestos de trabajo, la publicación de los anuncios, los canales de reclutamiento, en la valoración de las solicitudes, las entrevistas y otras pruebas de selección, y lo más importante, en la selección de la persona candidata.

CONSECUENCIAS Y BENEFICIOS

Una empresa con un alto compromiso con la igualdad de oportunidades tiene una plantilla más equilibrada y diversificada en talento, esto hace que su competitividad sea mayor frente a su competencia, además la mujer representa el 50% de la población, es decir el

50% del talento del país, resultaría absurdo dejarla de lado cuando las organizaciones siempre están en búsqueda del mejor talento.

Entre el año 1995 y el 2001, el Conference Board de Canadá, siguió la evolución de las compañías de ese país con mujeres en el consejo de administración y se dio cuenta que las empresas con dos o más mujeres en este órgano de gobierno presentaban una mayor probabilidad de ser líderes, en términos de beneficios, en su sector industrial seis años más tarde. (Building a business case for diversity, Academy of management).

Además, las 500 empresas Fortune de los EE. UU que tienen mayor representación de mujeres en su consejo de dirección reportan retornos sobre el patrimonio (ROE) un 53% mayores que aquellas con menor representación.

Otras conclusiones de este estudio muestran que, en los tres ítems evaluados (rendimiento de los activos, ganancia sobre el capital invertido y beneficios de las ventas) las compañías con mayor cantidad de mujeres directivas superan a las de menor cantidad. (Debeljuh, 2013).

2.6 FOMENTO A LA CORRESPONSABILIDAD Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO NO REMUNERADO

DESCRIPCIÓN

Las políticas conciliatorias o de corresponsabilidad tienen como fin el abordar las situaciones de desigualdad que se generan entre hombres y mujeres en la vida productiva frente a las responsabilidades familiares y del hogar, en particular cuando se trate del cuidado de sus hijos o demás familiares.

CONTEXTO NACIONAL

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres indica que en materia de igualdad entre mujeres y hombres se deben establecer las acciones conducentes para lograr la igualdad sustantiva en el ámbito económico, político, social y cultural, así como establecer medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, y fomentar políticas dirigidas a los hombres que favorezcan su participación en el trabajo doméstico y de cuidados, así como sus derechos en el ámbito familiar.

No obstante, aún prevalecen obstáculos a los cuales se enfrentan hombres y mujeres con responsabilidades domésticas y del cuidado, reduciéndose en:

- Falta de coordinación de horarios comerciales y de servicios con la jornada laboral.

- Insuficientes guarderías y servicios escolares deficientes.
- Escasas prestaciones sociales que no favorecen la conciliación, como permisos y flexibilidad laborales.
- Centros de trabajo sin políticas internas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de sus colaboradores y colaboradoras.

RECOMENDACIONES INTERNACIONALES

La OIT ha publicado como políticas de corresponsabilidad exitosas:

- Reorganización o flexibilidad de la jornada laboral, que permita la convivencia de los tiempos personales, familiares y laborales sin reducir la productividad laboral: modificación de los horarios de trabajo, licencias laborales, promoción de la jornada parcial y flexibilización temporal y parcial del trabajo.
- Políticas públicas encaminadas a modificar los patrones culturales en las familias, escuelas y mercados de trabajo con el objetivo de tener un impacto en la reorganización de las tareas dentro del ámbito doméstico.
- Otorgar subsidios para obtener servicios privados para el cuidado de los hijos y ampliar la cobertura pública de servicios del cuidado infantil, entre otras medidas.

CONSECUENCIAS Y BENEFICIOS

Las responsabilidades del hogar van más allá de quehaceres o pendientes personales, ya que hacen referencia a las personas y a su cuidado y se extienden más allá del momento en que se ejecutan. Por lo tanto, un eficiente sistema de corresponsabilidad conlleva una reducción en los factores causantes de estrés -especialmente en mujeres-, que aportaría a que los colaboradores estén más y mejor descansados, lo que contribuiría a incrementar su productividad.

FLEXIBILIDAD ESPACIAL Y TEMPORAL

3.1 FLEXIBILIDAD LABORAL

DESCRIPCIÓN

Según la OIT La Flexibilidad Laboral es una “Doctrina que preconiza el alivio de las regulaciones del trabajo las cuales son consideradas como un obstáculo al crecimiento y a la creación de empleos. Incluye flexibilidad en salarios, horas de trabajo, organización del

trabajo, y también en la utilización de la mano de obra a través de prácticas flexibles de reclutamiento y empleo”.

Algunos de los esquemas de flexibilidad implementados son:

- Medio tiempo. Entre 4 y 5 horas
- Jornada Reducida. Donde se elimina el tiempo de descanso o comida convirtiéndolo en una jornada de 6 o 7 horas
- Trabajo por proyecto. Donde las entregas sean determinadas pero el tiempo lo acomode el colaborador para el logro del proyecto.
- Banco de horas. Acordar x número de horas semanales (acorde a la ley) y flexibilizar los horarios de entrada y salida y los días de trabajo.
- Trabajo compartido. Donde existan 2 personas en un mismo puesto generando así rotación de turnos-
- Semana comprimida. Trabajar más horas cada día para tener 3 días libres a la semana.

CONTEXTO NACIONAL

En México, la Ley Federal de Trabajo señala lo siguiente:

- Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.
- Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Sin embargo, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo reveló que en México en 2019, 10.3 millones de personas laboran más de 48 horas semanales, rebasando así el promedio de ocho horas laborales.

Además, según la OCDE, en México se laboran 2,137 horas por trabajador al año. Este número es preocupante porque es el país donde más tiempo se pasa en horas de oficina, sin que ello signifique un nivel de eficiencia superior a otros países donde se trabaja menos tiempo.

RECOMENDACIONES INTERNACIONALES

Organización Internacional del Trabajo, así como diversos Tratados Internacionales, han establecido que la jornada laboral mínima debe ser de 40 a 48 horas a la semana

aproximadamente; es decir, 8 horas diarias en promedio. No obstante, en los últimos años se han desarrollado sistemas de tiempos de trabajo flexible.

Por otro lado, se debe hacer énfasis en generar salarios adecuados para que los trabajadores no opten por realizar horas extra y que exista también un tope de horas extra a realizar por periodo por cada trabajador.

Otra recomendación que también señala la OIT es reducir el énfasis en el tiempo trabajado, ya que en ocasiones el trabajar “de más” es visto como una forma de demostrar compromiso o progresar en la organización hecho que afecta directamente a la familia y a la propia persona.

Se enfatiza por lo tanto en aplicar los diferentes tipos de flexibilidad horaria con el fin de que sea de beneficio tanto para el colaborador como para la organización.

CONSECUENCIAS Y BENEFICIOS

Podemos clasificar en dos grandes aristas los beneficios obtenidos de la flexibilidad laboral entre ellos están:

- Beneficios para la familia y el colaborador:
 - Promueve la salud física y mental de la familia
 - Reducción de crisis familiares
 - Reduce el estrés
 - Incentiva a la creatividad

- Beneficios para la organización (según la UNICEF):
 - Mejora de rendimiento
 - Mejora de Productividad
 - Mejora de retención de talento
 - Mejora de bienestar

3.2 TELETRABAJO

DESCRIPCIÓN

A pesar de que el teletrabajo en ocasiones se encuentra descrito dentro de las políticas de flexibilidad laboral, teniendo en cuenta la importancia del teletrabajo para el fomento del balance trabajo familia, las nuevas iniciativas promovidas y el contexto actual que requiere

poner la vista sobre este enfoque, realizaremos el estudio de teletrabajo separado de la flexibilidad laboral.

La OIT define teletrabajo como:

“Una modalidad de trabajo en las que los trabajadores desempeñan sus tareas y obligaciones desde una ubicación alternativa de su elección. En este caso, por “alternativa” debería entenderse un lugar alternativo a la ubicación en la que se espera que, por defecto, se realice el trabajo, en función del tipo de trabajo”.

CONTEXTO NACIONAL

El pasado 11 de enero de 2021, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma en materia de teletrabajo; primera regulación de esta modalidad laboral en la historia de México que define al teletrabajo como:

“Forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación. Se considera teletrabajo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora”.

En esta misma reforma se encuentran las obligaciones para el “patrón” y para el “trabajador”:

Obligaciones principales del patrón:

- Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo.
- Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo.
- Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos.
- Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral.
- Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información.
- Promover el equilibrio de la relación laboral a fin de que las personas en la modalidad de teletrabajo gocen de un trabajo digno y de igualdad de trato en remuneración, capacitación seguridad, etc.

Obligaciones principales del trabajador:

- Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos que se les asignen.
- Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios derivados del teletrabajo.
- Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, los cuales siempre garantizarán el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras.
- Atender las políticas y mecanismos de protección de datos.

RECOMENDACIONES INTERNACIONALES

La OIT, señala que “facilitar la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares implica mejorar las condiciones del mercado de trabajo: no solo las condiciones de empleo para las mujeres, sino también promover una nueva distribución de las oportunidades para todos” (OIT y PNUD, 2009). Entre estas mejoras contempla el teletrabajo y recomienda que para que este sea óptimo para el colaborador, la empresa y la familia se debe realizar lo siguiente:

- Promoción y seguimiento del teletrabajo en empresas públicas y privadas.
- Registro del trabajador bajo la modalidad de teletrabajo con todos los beneficios sociales otorgados a los demás colaboradores con un contrato individual firmado.
- Debe ser un trabajo voluntario, es decir no obligar al colaborador a trabajar bajo este esquema.
- Reversibilidad, es decir que el trabajador pueda regresar a la modalidad presencial en el momento que lo desee.
- Considerar que el perfil del colaborador es idóneo para teletrabajar.
- Otorgar formación y capacitación igual a la de los colaboradores en modalidad presencial y además otorgar formación y capacitación especializada para el teletrabajo.
- Realizar evaluaciones de desarrollo.
- Compensación por gastos de teletrabajo.
- Proteger la confidencialidad de datos .
- Protección de activos de la organización.
- Realizar modelos híbridos donde el teletrabajador también pueda tener contacto personal con sus colaboradores.

CONSECUENCIAS Y BENEFICIOS

Además de las consecuencias y beneficios que tiene el trabajo flexible el teletrabajo impacta en:

- Más del 80 % en reducción de gastos y costos.
- Aporta a la diversidad laboral, es decir puede ser un incentivo para la contratación de personas con discapacidad, personas de otras regiones del país e incluso extranjeros.
- Fortalece la corresponsabilidad en el hogar
- Fortalece el apego con los hijos y promueve la educación
- Reducción de tiempo de desplazamiento para descanso, recreación o tiempo con la familia
- En Francia el estudio OBERGO señala que el 95% de los teletrabajadores estudiados afirmó haber tenido un impacto positivo en su calidad de vida y un 88% señaló mejora calidad de vida familiar y mayor posibilidad de conciliación.

Cabe señalar que este estudio del tema en relación con el Teletrabajo contempla esta actividad en condiciones normales, ya que derivado del COVID-19 durante los años 2020 y 2021 el teletrabajo ha sumado factores como la educación desde el hogar, hecho que requiere un estudio especializado del tema que vale la pena ser estudiado a profundidad.

3.3 TRABAJO CERCANO A LA RESIDENCIA Y MOVILIDAD URBANA

DESCRIPCIÓN

La movilidad urbana ha dejado de ser una acción meramente de conveniencia individual, ahora, se ha convertido en una necesidad cotidiana y en ocasiones un reto para muchos colaboradores. Ir y regresar del trabajo desde el lugar de residencia genera diariamente miles de desplazamientos que demandan la disponibilidad de una red de infraestructura y servicios de transporte eficientes y confiables.

Con la cada vez más elevada densidad de población urbana y niveles de contaminación, los cambios del modelo de movilidad basados en movilidad alternativa al uso de automóviles privados se han vuelto cada vez más necesarios. Por eso, dentro de las políticas que contribuirían a la flexibilidad temporal; el proveer de circuitos de transporte o espacios de trabajo cercanos a la residencia significaría un gran apoyo a la economía de los colaboradores al mismo tiempo que impulsa un mayor tiempo de calidad con sus familias.

La flexibilidad laboral va más allá de solamente implementar la modalidad de *home office* en las oficinas, pues de acuerdo con las necesidades de la empresa se pueden adaptar

nuevas acciones y políticas que procuren más eficientemente el bienestar del colaborador y también tienen un impacto medioambiental positivo.

CONTEXTO NACIONAL

En México, según datos del INEGI, el 31.2 % de los colaboradores hace más media hora en camino hacia su empleo, aproximadamente 2 horas al día perdidas, lo que reduce su productividad.

Entre las principales iniciativas que existen actualmente en México, se resalta la publicación del Decreto por el que se declaran reformadas diversas disposiciones dentro de la Constitución en materia de Movilidad y Seguridad Vial, . Dicha reforma fue aprobada por el Senado el 18 de Diciembre de 2020. y En él, se propone definir metas nacionales para la reducción del uso del automóvil, el aumento y mejora de la infraestructura, y la oferta de servicios para el transporte público, la movilidad a pie, y en bicicleta, así como otros servicios de micromovilidad.

En la actualidad, las empresas nacionales se vieron frente a un nuevo paradigma con respecto a la flexibilidad laboral; el surgimiento de la pandemia global llevó a repensar las diferentes modalidades de trabajo de modo que se pudiera mantener la productividad y seguridad de los empleados.

El teletrabajo o la jornada flexible brinda a los colaboradores la oportunidad de aprovechar el tiempo antes invertido en trayectos al trabajo.

La encuesta “Tendencias del Entorno Laboral en México 2021” de Kelly Services realizada a en México a 400 líderes de recursos humanos, afirma que el 54% buscará mantener un sistema híbrido (entre trabajo presencial y trabajo remoto), el 32% Volverá al trabajo de forma 100% presencial y el 14% continuará continuaremos haciendo *home office*.

RECOMENDACIONES INTERNACIONALES

De acuerdo con la Comisión Europea (2003), debe ser considerado como un derecho de los colaboradores el poder desplazarse de modo sostenible y seguro al trabajo. El cual no corresponde a disponer de más infraestructuras viales que permitan desplazarse en automóvil privado, sino a tener acceso a medios de transporte y sistemas de desplazamiento de forma más equitativa, segura, económica y eficiente.

Por su parte, la OCDE en su Proyecto de Ciudades Inclusivas remarca la importancia de contar con mejores políticas de vivienda y transporte para no convertirse en trampas de

desigualdad. Entre las principales recomendaciones que realiza a los gobiernos se encuentran las siguientes:

- Mejorar la adjudicación de subvenciones a la vivienda para que el acceso a ésta sea más equitativo y promover barrios con niveles de ingresos mixtos.
- Co-ordinar la inversión en la construcción de viviendas y en el transporte para asegurar que las políticas nacionales y locales de desarrollo urbano se complementen, en vez de que dichas políticas sean contradictorias
- El transporte público se posiciona como el mejor modo para asegurar la equidad en cuanto al acceso a la accesibilidad para las personas a las diversas partes de la ciudad. Para esto, se deberá asegurar que los nuevos proyectos de desarrollo de redes de transporte público sean coherentes con la trama urbana preexistente sin sobrecargar o saturar el sistema.

Impulsar la creación de un Plan Integral de Movilidad Urbana Sustentable en cada Estado de la República, pues en la actualidad, solo 12 cuentan con uno terminado o en proceso de ser elaborado.

CONSECUENCIAS Y BENEFICIOS

La principal ventaja de que las empresas consideren ofrecer servicios de transporte de ruta a sus colaboradores es que ayuda a reducir los tiempos de traslado, lo que genera una oportunidad para que los colaboradores tengan mayor tiempo para estar con sus familias, para realizar actividades recreativas y de descanso. Esto se traduce en mayor bienestar para los colaboradores, elevando la eficiencia y productividad en su desempeño laboral.

También representa un ahorro en los gastos individuales, así como gastos de mantenimiento para los vehículos privados.

En el caso de que se logre un acuerdo con los gobiernos locales otras empresas de la zona, se podría incluso tener un impacto más grande pues se lograría incorporar más gente en rutas compartidas.

Dichas ventajas que se obtienen son muy importantes tanto para el colaborador como para la empresa y las familias de los colaboradores.

4. SALUD FÍSICA Y MENTAL DE LOS COLABORADORES

4.1 CUIDADO A PERSONAS DEPENDIENTES: ADULTOS MAYORES, FAMILIARES CON DISCAPACIDAD U ENFERMEDADES GRAVES

DESCRIPCIÓN

Es importante destacar que no únicamente los hijos en las primeras etapas de desarrollo necesitan de un cuidado especial que requiera un mayor tiempo y esfuerzo, si no que en ocasiones la familia se encuentra con situaciones no ordinarias que les requiere un mayor esfuerzo en los cuidados de algunos miembros de la familia. Estos pueden ser:

- Cuidado a familiares con discapacidad. Incluye a todos aquellos miembros del núcleo familiar que requieran cuidados especiales con motivo de alguna discapacidad que imposibilite la autonomía.
- Cuidado a familiares con enfermedades graves. Incluye a todos aquellos miembros del núcleo familiar que hayan contraído alguna enfermedad grave que requiera de cuidados especiales, acompañamiento en tratamientos médicos, etc.
- Cuidado a adultos mayores. Incluye a familiares directos que por su edad requieran de un acompañamiento o cuidado especial al no poder valerse por sí mismos.

Contexto nacional

Existen algunas Leyes y normas que ayudan a fortalecer el cuidado de los familiares dependientes, entre ellas se encuentran:

Código Civil Federal:

- Artículo 304 Los hijos están obligados a dar alimentos a los padres. A falta o por imposibilidad de los hijos, lo están los descendientes más próximos en grado.
- Artículo 309 El obligado a dar alimentos cumple la obligación asignando una pensión competente al acreedor alimentario o incorporándolo, a la familia. Si el acreedor se opone a ser incorporado, compete al juez, según las circunstancias, fijar la manera de administrar los alimentos.

Ley Federal del Trabajo:

- Art.170-II En caso de que el bebé haya nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta catorce semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

- Art. 170 Bis Los padres o madres de menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de la licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social, en los términos referidos, con la intención de acompañar a los mencionados pacientes en sus correspondientes tratamientos médicos.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

- Artículo 4: “Toda persona tiene derecho al cuidado digno, entendido como el conjunto de actividades, relaciones y procesos que sustentan vitalmente a las personas a lo largo de todo el ciclo vital y les otorgan los elementos materiales y simbólicos para vivir en sociedad. La garantía del derecho al cuidado compromete tanto su dimensión económica, social, política, cultural y psicológica. La ley establecerá los instrumentos y recursos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo, tales como la instrumentación del Sistema Público Nacional de Cuidados”.

RECOMENDACIONES INTERNACIONALES

Una de las políticas internacionales que se ha convertido en referente es la Ley de Licencia Familiar y Médica presente en Estados Unidos en ella podemos encontrar ciertos parámetros que permiten fortalecer los cuidados a una persona dependiente, entre ellos:

- Que una licencia se al menos 12 semanas pagada o no pagada a aquellas personas que deban cuidar a algún familiar inmediato con una enfermedad grave, deterioro importante o que deba tener algún tratamiento continuo.
- Se debe seguir otorgando los beneficios de salud hasta el momento prestados.
- Se debe restituir su trabajo sin discriminación alguna al cumplir con la licencia.
- En el caso de los adultos mayores, la recomendación se encamina en favorecer los apoyos para centros de cuidado especializado, digno y asequible.
- Además según la UNICEF los niños y niñas con discapacidad y sus familias tienen derecho a gozar de servicios subsidiados o gratuitos, como guarderías, sustitución temporal y participación en grupos de autoayuda.

CONSECUENCIAS Y BENEFICIOS

En 2010, según el INEGI, en uno de cada cuatro hogares vivía una persona mayor de 60 años, hecho que según el instituto de la mujer representa trabajo extra a los miembros de la familia pudiendo incidir en su salud física y emocional y generando en ocasiones y en su mayoría en mujeres, disminución del tiempo de trabajo remunerado.

La familia es una institución insustituible para el desarrollo socio afectivo de todas las personas especialmente de aquellos miembros más vulnerables. Sin embargo, se requieren servicios públicos que de forma subsidiaria y complementaria puedan proveer apoyo para el cuidado de estos integrantes, como lo son estancias infantiles, centros de cuidado de adultos mayores y de personas con alguna discapacidad.

4.2 CENTROS DE TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA

DESCRIPCIÓN

La violencia en el trabajo o laboral tiene distintas formas, se puede tratar de violencia física como los golpes, violencia psicológica como las amenazas, insultos, discriminación, intimidación y violencia sexual como el acoso sexual. El acoso laboral comúnmente afecta en mayor número a las mujeres, según la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV 2007)

La discriminación por género laboral es un tipo de violencia definida en el artículo 10 de la LGAMVLV como “un acto o una omisión en abuso de poder que daña el autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad”. Se hace énfasis en el vínculo laboral, sin importar la relación jerárquica dentro de la organización o el lugar donde ocurran los actos.

El hostigamiento se aborda en el artículo 13 de la LGAMVLV y se describe como “el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”. Y el acoso sexual como “una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”, la diferencia entre ambas reside en la relación jerárquica.

En la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) realizada en el 2016 se estudian los diferentes tipos de discriminación por género, asociados al embarazo y la maternidad, resultando en condiciones laborales diferenciadas entre hombres y mujeres.

CONTEXTO NACIONAL

Nuestra Constitución protege el derecho de toda persona a gozar de los derechos humanos reconocidos en ella. México forma parte de diversos Tratados Internacionales donde se

establece la protección y garantía de estos derechos humanos y el derecho a un trabajo digno.

Todas las autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar estos derechos humanos, así como velar por la prevención de que estos se corrompan. Por ello, es tan importante que también exista una prevención, investigación y sanción a quienes transgreden los derechos de las personas.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) obliga a los patrones a implantar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención a los casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, de igual forma la erradicación del trabajo infantil forzoso.

Por su parte, la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (DOF, 2006), asegura que el gobierno, a lo largo de los 3 poderes de la Unión, tengan la obligación de garantizar la igualdad sustantiva de mujeres y hombres tanto en el ámbito público como en el privado, de manera que se promueva el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación de género.

RECOMENDACIONES INTERNACIONALES

La OIT hace un llamado a las empresas y gobiernos desarrollando un trabajo en conjunto que asegure la implantación y la ejecución de protocolos que garanticen la integridad física y psicológica de los colaboradores en los centros de trabajo.

Los empleadores deben de igual manera trabajar para mejorar el entorno laboral enfocándose en la seguridad y salud mental y física de sus colaboradores, con protocolos, políticas y prácticas que den respaldo a la organización.

Algunas acciones prioritarias son:

- Colaborar con los sindicatos para determinar, evaluar y prevenir todo riesgo para la seguridad de los colaboradores que pueda existir en sus puestos de trabajo.
- Informar y capacitar a los trabajadores afectados.
- Informar oportunamente a los colaboradores sobre los cambios que les puedan afectar dentro de la organización.
- Responder rápida y adecuadamente a las quejas y sugerencias.
- Informar a los colaboradores de manera regular y constructiva sobre el rendimiento laboral.
- Definir de forma clara los deberes y las expectativas del rol del colaborador dentro de la organización.

- Facilitar la consulta y la comunicación efectiva entre empleadores, colaboradores y sus sindicatos.
- Estas medidas ayudan y soportan los procesos y medidas que previenen la violencia laboral, es muy importante que a su vez sean respaldadas por instrumentos legales nacionales e inspecciones del trabajo.

CONSECUENCIAS Y BENEFICIOS

La violencia laboral resulta muy perjudicial y onerosa para las organizaciones que la permiten de manera negligente, puesto que no solo termina con la satisfacción laboral, sino que demuestra ser altamente perjudicial para la salud de los colaboradores. La violencia laboral afecta la salud física y mental de la persona, ocasionando malestares, licencias por enfermedad y pérdidas de ingresos.

Con frecuencia se observa cómo termina afectando a la familia de los colaboradores con presencia de un consumo abusivo de drogas y alcohol, deterioro del tejido familiar y una baja competencia parental.

En algunos casos extremos, puede producir estrés postraumático, trastornos de la índole psicológica como depresión y ansiedad generalizada, e incluso llevar a una persona al suicidio.

Las organizaciones con un alto índice de violencia laboral presentan altos índices de ausentismo laboral, menor productividad, deterioro de las relaciones laborales y dificultades para retener el talento humano.

4.3 JORNADAS DE TRABAJO ÓPTIMAS/EFICIENTES - JORNADA LABORAL

DESCRIPCIÓN

Dado el contexto que se vive tras la crisis sanitaria, se han generado cambios en los esquemas laborales alrededor del mundo, lo cual ha llevado a que muchos países y/o empresas se hayan replanteado la posibilidad de modificar las jornadas laborales a 4 días y 3 de descanso, con turnos rotatorios, horarios escalonados y teletrabajo.

Estas propuestas surgen como una iniciativa para crear jornadas de trabajo óptimas, es decir, aquellas donde al comprimir los horarios aunado a la inclusión de nuevas tecnologías y sistemas de trabajo se logre mantener o incluso incrementar la productividad, al mismo tiempo que se provee a los colaboradores de un mayor tiempo para descansar y procurar su salud física y mental.

CONTEXTO NACIONAL

De acuerdo con los artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen 3 tipos de jornadas laborales en el país, siendo estas: Diurna (8 horas), Nocturna (7 horas), mixta (7 horas y media). Asimismo, el artículo 62 deja claro que, para cada una de estas jornadas, se deberá asegurar que el colaborador cuente con un ritmo de trabajo que no exceda las capacidades humanas, un salario bien remunerado, un espacio de descanso, entre otros lineamientos. A partir de esto, en México se contemplan jornadas ordinarias semanales de 48 horas, sin embargo, con las horas adicionales (remuneradas y registradas) esta se puede extender hasta 11 horas diarias y 57 a la semana de trabajo efectivo.

Por otra parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) presentó en su análisis de Productividad Laboral de 2017 que los mexicanos y los costarricenses cuentan con las jornadas laborales más extensas del mundo con 2,225 y 2212 horas trabajadas al año respectivamente.

RECOMENDACIONES INTERNACIONALES

La OCDE asegura que la productividad proviene no sólo de horas laboradas, sino de la eficiencia de los procesos. En ellos, entran a consideración factores como:

- Inversión en tecnología
 - o Y transferencia hacia las PYMES
- Participación de las mujeres en la fuerza laboral
- Procurar la creación de empleos formales
- Inversión en propiedad intelectual
- Fomentar la competitividad en los mercados

Los convenios de la OIT establecen una norma que indica una duración del trabajo, que no debería sobrepasar las 48 horas semanales. En la mayoría de los países, donde se ha implementado esta regulación, las horas efectivamente trabajadas por semana son inferiores a la norma.

CONSECUENCIAS Y BENEFICIOS

Las jornadas de trabajo extendidas sin un proceso de eficiencia de por medio pueden llegar a ser exhaustivas, implican una movilidad constante del personal y pueden llegar a ser un obstáculo importante para la conciliación del Balance Familia- Trabajo; todos estos son factores que reducen la eficiencia de la jornada.

Mediante políticas que permitan adaptar y hacer más eficiente la jornada de trabajo semanal, se podrán crear horarios más flexibles de trabajo que proveerá a los trabajadores de más días de descanso para poder invertir en su vida personal y familiar, lo cual representaría un gran apoyo en especial para el desarrollo profesional de las mujeres.

Modificar la máxima trabajada de horas diarias a horas por semana, permitirá crear jornadas mucho más flexibles, lo cual beneficiará a las y los trabajadores al contar con más días de descanso para poder conciliar su vida familiar y personal, lo cual es particularmente relevante para el desarrollo profesional de las mujeres y madres de familia.

De igual manera, otro de los beneficios que se derivarían de optimizar las jornadas de trabajo es el incremento de la productividad, incentivar la actividad económica, y en el contexto actual, prevenir contagios durante la crisis sanitaria actual. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) asegura que una jornada laboral menor a 8 horas conlleva múltiples beneficios a la salud mental y física, reduce la contaminación ambiental y contribuye a contar con colaboradores más felices y comprometidos con su empresa.

5. INTEGRACIÓN Y FORMACIÓN FAMILIAR

5.1 CUIDADO INFANTIL Y PRESTACIONES PARA HIJOS

DESCRIPCIÓN

De acuerdo con la UNICEF, una política de cuidado infantil es aquella que permite el “acceso universal a cuidado infantil asequible y de calidad desde el final de la licencia parental hasta el ingreso de los niños al primer grado de la escuela, incluidos los programas para el cuidado previo y posterior de los niños pequeños y en edad preescolar” y las políticas de prestaciones infantiles “son transferencias monetarias regulares proporcionadas a un cuidado identificado de niños que viven en una jurisdicción definida”.

CONTEXTO NACIONAL

Los trabajadores asegurados por parte del IMSS en su ramo de Guarderías, otorga derecho a este servicio a las mujeres trabajadoras aseguradas y a los trabajadores asegurados viudos o divorciados con la custodia de sus hijos, durante su jornada laboral. El servicio incluye aseo, alimentación, cuidado de la salud, educación y recreación de los niños y niñas entre 43 días y 4 años de edad.

Hay también algunas instituciones que fortalecen el acceso al cuidado infantil, entre ellas:

- **Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE):** mediante Estancias para el Bienestar y Desarrollo Infantil. Su modalidad es Escolarizada con estancias propias, estancias contratadas y a través de Organizaciones de la sociedad civil. El rango de edad es desde los 60 días de nacidos hasta los 6 años de edad, y/o hasta que concluya el ciclo de servicio. A partir de 2012 el servicio se brinda de manera igualitaria a sus trabajadores.
- **Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF):** Realizado mediante Centros Asistenciales de Desarrollo Infantil (CADI), su modalidad es semi-escolarizado, atendiendo a desde los niños desde 45 días hasta los 5 años 11 meses de edad. Es importante destacar que atienden a hijas o hijos de madres trabajadoras que no cuentan con prestaciones sociales y de escasos recursos económicos. También se atiende mediante Centros de Asistencia Infantil Comunitarios (CAIC), su modalidad también es semi-escolarizado desde los 2 y hasta los 5 años 11 meses, ubicados en zonas urbano-marginales y rurales del país, como una medida de equidad y justicia social.
- **Secretaría de Educación Pública SEP:** Mediante Centros de Atención Infantil (CAI-SEP) en modalidad escolarizada. Atendiendo a niños entre 45 días y 5 años 11 meses de edad, estos brindan la prestación del servicio educativo a través de organismos públicos y privados.

RECOMENDACIONES INTERNACIONALES

De acuerdo a la UNICEF, es necesario:

- Elaborar planes intersectoriales de cuidado que evalúen las necesidades de la familia se que sean trabajadores formales o informales.
- Desarrollar o realinear las políticas de infancia presentes en el país a las necesidades detectadas.
- Realizar subsidios públicos para provisión de cuidados.
- Motivar al sector privado a evaluar las necesidades de cuidado de sus colaboradores e invertir en soluciones adecuadas que ayuden también a la empresa.

Existen también órganos internacionales que reconocen la necesidad de proveer de programas para el cuidado infantil entre las que destacan:

- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer que en su artículo el artículo 11.2 señala que “los Estados Parte adoptarán las

medidas adecuadas para fomentar la provisión de los servicios sociales de apoyo necesarios que permitan a los padres combinar las obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente promoviendo la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños”.

- El Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981 que destaca que “se deberán adoptar además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar”.
- La Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas (CRC en inglés), que ha sido ratificada por 191 países (incluyendo México, que especifica que “a los efectos de garantizar y promover los derechos enunciados en la presente Convención, los Estados Parte prestarán la asistencia apropiada a los padres y a los representantes legales para el desempeño de sus funciones en lo que respecta a la crianza del niño y velarán por la creación de instituciones, instalaciones y servicios para el cuidado de los niños”.
- Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para que los niños cuyos padres trabajan tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones que cuiden de ellos (Artículo 18).

CONSECUENCIAS Y BENEFICIOS

De acuerdo a la OIT, “las consecuencias de la falta de acceso a cuidados asequibles y de buena calidad van más allá del bienestar de los niños y sus familias, y afectan al desarrollo socioeconómico de toda la sociedad”, es por eso que algunos de los beneficios de este tipo de políticas las encontramos en que:

- Promueve la igualdad de mujeres y hombres.
- Fortalece los derechos de niños, niñas y adolescentes.
- Contribuye a la economía nacional.
- Ayuda a reducir la pobreza intergeneracional.

Por otro lado, la UNICEF destaca que “este tipo de apoyos y prestaciones tienen especial impacto en la niñez en mayor vulnerabilidad, es por eso por lo que, considerando en el beneficio social, el apoyo y prestaciones infantiles deben ser los cimientos del sistema de protección social de los países para buscar erradicar la pobreza y exclusión social de forma más eficaz. La inversión económica y social en la familia y la niñez, en especial de la más vulnerable impulsa el desarrollo social y el crecimiento económico”.

5.2 CAPACITACIÓN EN DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL

DESCRIPCIÓN

La capacitación laboral abarca cursos, seminarios o talleres que no son parte del sistema educativo formal, que consiste en cursos de corta duración o baja intensidad en distintas áreas como habilidades técnicas, socioemocionales, alfabetización, desarrollo social o cultural, entre otros. Es una obligación patronal según el artículo 135 de la LFT capacitar a los colaboradores, y tiene como fin la actualización y el perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades que se requieren para ser más eficientes en su trabajo y lograr con ello una mayor productividad.

Aunque la digitalización y la tecnología han traído grandes avances a los centros de trabajo aún se quiere una formación de conocimientos codificados y tácitos. Mientras que los primeros pueden ser transferidos al colaborador a través del estudio y el conocimiento sobre la materia, los segundos no lo son, para ello requieren la experiencia del colaborador en la materia, y por lo general se generan en el lugar de trabajo y requieren tiempo.

CONTEXTO NACIONAL

Según la OCDE, en América Latina, aunque se ha invertido en mejorar los sistemas educativos, en especial en materia de cobertura, los niveles de habilidades de la fuerza de trabajo en la región continúan siendo bajos en comparación a países desarrollados.

En México, aproximadamente un 10% de la Población Económicamente Activa (PEA) recibe alguna forma de capacitación al año, de acuerdo con datos recientes de encuestas de hogares en América Latina que indagan sobre la materia. (Laureate International Universities, 2016).

RECOMENDACIONES INTERNACIONALES

La OIT establece que “todos los trabajadores, hayan o no recibido una formación profesional antes de entrar en el empleo, deberían tener la posibilidad de ampliar sus conocimientos técnicos o profesionales asistiendo a cursos complementarios de horario reducido”.

Estos cursos deberían ser impartidos siempre que fuera posible, en las proximidades de las empresas o del domicilio de los trabajadores.

Los programas de los cursos deberían adaptarse a las necesidades de los aprendices, de los jóvenes trabajadores como facilitación a un empleo superior y de los trabajadores adultos

que deseen adquirir una calificación profesional o ampliar o perfeccionar sus conocimientos técnicos y profesionales.

El tiempo dedicado a la capacitación laboral debería estar comprendido en la jornada normal de trabajo de los colaboradores que tengan la obligación de asistir a ellos (OIT).

CONSECUENCIAS Y BENEFICIOS

La capacitación se encuentra relacionada directamente con la igualdad de oportunidades de crecimiento y desarrollo entre hombres y mujeres, así como para los grupos minoritarios, puesto que preparan a los colaboradores de forma igualitaria en habilidades y conocimientos necesarios para su desarrollo dentro de la empresa.

Las ventajas competitivas de la capacitación laboral para las empresas son: mayor aprovechamiento del potencial del colaborador, desarrollo de habilidades, disminución de errores y accidentes, mayor satisfacción en el trabajo por parte del colaborador, disminución de ausentismo laboral, equipos de trabajo más eficientes y productivos y menos recursos de supervisión.

CONCLUSIONES

EL PROBLEMA ES PÚBLICO Y NO PRIVADO

Actualmente el balance entre el trabajo y la familia se ha pensado como un problema individual dónde cada persona debe acomodar sus tiempos, rutinas y recursos para conseguir el balance, si bien cada miembro de la familia tiene un rol importante para conseguirlo tanto la empresa como el gobierno y la sociedad civil deben impulsar políticas que lo favorezcan, sin ello a pesar de los esfuerzos que cada persona desde su rol familiar puede realizar, se verán frenados por las políticas actuales que favorecen mayormente a la eficacia laborar y no al desarrollo personal y familiar.

Es importante recalcar que la solución al problema no solo favorece al desarrollo familiar integral, si no que con ello podrá fortalecer a la empresa y la sociedad.

MÉXICO REQUIERE ADAPTARSE A POLÍTICAS INTERNACIONALES

Actualmente a pesar de que México ha implementado ya algunas políticas favorables para el balance como los son los permisos de maternidad, no hemos llegado a los mínimos recomendados por organizaciones internacionales e incluso hablamos de dos problemas mayores que aún no logra superar nuestro país, por un lado, la falta de seguridad social en muchos empleos, así como una seguridad social insuficiente para aquellos empleados que sí cuentan con estas prestaciones.

Se ha comprobado que las leyes y políticas favorables para el balance han aportado al crecimiento económico, social y familiar de los países que lo han implementado, por lo cual el gobierno debe observar estas recomendaciones no como un costo, si no como una inversión que podrá traer beneficio al país.

Las recomendaciones son claras e incluso existen protocolos de implementación sugeridos por la OIT, por lo que se recomienda comenzar paulatinamente los cambios y priorizar aquellos más urgentes o distantes de las recomendaciones internacionales.

SE REQUIERE UN CAMBIO CULTURAL FORTALECIENDO LA CORRESPONSABILIDAD

Como lo observamos dentro de la mayoría de las políticas estudiadas, el cambio cultural es necesario para poder impulsar políticas de balance trabajo familia, México se distingue por un país con una pobre visión compartida de las responsabilidades familiares, dónde a pesar de que la mujer ha sido cada vez más parte de la vida laboral del país, no lo ha sido el

hombre dentro de las obligaciones dentro de un hogar, es por ello que se debe sensibilizar a todas las personas, organizaciones y gobiernos para que exista una verdadera corresponsabilidad que fortalezca el balance entre el trabajo y la familia.

Por otro lado, no solamente existe la tarea de sensibilizar, sino también de crear políticas, leyes y programas que sean afines a esta visión corresponsable y no únicamente tratando de atender a un solo miembro de la familia, tratando de equilibrar también las tareas que le corresponden a cada miembro.

EL BALANCE DEBE SER VISTO DESDE UNA PERSPECTIVA DE FAMILIA

Existen diversas perspectivas desde dónde se puede impulsar el tema del balance trabajo familia, una de ellas es la perspectiva de género, dónde se incentiva a la mujer trabajadora para poder desarrollarse en el ámbito laboral, a pesar de que se han impulsado buenas políticas estas muchas veces solo se enfocan en el beneficio hacia un miembro de la familia, beneficio que muchas veces solo involucra un área de vida.

Es por esto por lo que el balance trabajo familia debe ser visto desde una perspectiva más amplia en la que involucre a todos los miembros de la familia nuclear en sus diferentes etapas de vida, aportando al desarrollo personal, profesional, físico y psicológico de cada uno de los miembros.

LOS BENEFICIOS APLICAN PARA FAMILIA, GOBIERNO, EMPRESAS Y SOCIEDAD

Por último de acuerdo con lo estudiado, las políticas, leyes, programas y actividades que se impulsen en pro del balance trabajo familia deben ser correctamente institucionalizadas, con indicadores claros para medir su impacto, hecho que en diversos países ha corroborado que de aplicar correctamente dichas acciones conseguirá un beneficio tangible para la familia en cuanto a desarrollo personal, físico y psicológico, que será acompañado por un beneficio en temas de rotación, fidelidad, eficiencia y de desarrollo económico para la empresa y por consiguiente fortalecerá el desarrollo social.

FUENTES

- Arredondo, Í. (2017). *El Universal: Tiempo en el tráfico*. El Universal | Tiempo en el tráfico. <https://interactivo.eluniversal.com.mx/2017/tiempo-trafico/>.
- Arteaga Dirzo, M. (2018). *Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México*. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(27), 3-22. doi:<http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2018.27.12528>
- Bolsa Rosa. (2020). *Flexibilidad Laboral*. Bolsa Rosa. <https://bolsarosa.com/flexibilidad-laboral/#toggle-id-10-closed>
- Castro, R. (2019). *De parejas, hogares, instituciones y espacios comunitario. Violencia contra las mujeres en México*. Centro de Documentación. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/ENDIREH%202016%20web.pdf.
- Consejo Nacional de Fomento Educativo. (2017, mayo 15). *Norma que regula las jornadas y horarios de labores en la administración pública federal centralizada*. Gobierno de México. <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/Compilacion/69.pdf>.
- Cámara de Diputados. (2021, marzo 12). *Boletín N°. 6079 Proponen modificar la jornada máxima trabajada de horas diarias a la semana*. Cámara de Diputados. <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2021/Marzo/12/6079-Proponen-modificar-la-jornada-maxima-trabajada-de-horas-diarias-a-la-semana>.
- Díaz, A. O. (2020). *Las mujeres trabajan más horas en el hogar y la oficina que los hombres: Inegi*. Forbes. <https://www.forbes.com.mx/noticias-mujeres-trabajan-mas-horas-hogar-oficina-hombres/#:~:text=En comparación entre 2014 y,11.6 horas a la semana>
- Expansión. (2018, febrero 1). *¿Crees que trabajas demasiado? México es el país de la OCDE que más horas labora*. Expansión México. <https://expansion.mx/carrera/2018/01/31/mexico-trabaja-2-255-horas-al-ano-es-el-pais-mas-productivo-de-la-ocde>.
- Fiszbein, A; Cumsille, B; Cueva, S. (2016). *La Capacitación laboral en América Latina*. Inter-American Dialogue / Laureate International Universities. The Dialogue. <https://laureate-comunicacion.com/prensa/wp-content/uploads/2017/01/La-Capacitaci%C3%B3n-Laboral-en-Am%C3%A9rica-Latina-FINAL-1.pdf>
- Fundación Mujeres. (octubre 2008). *Buenas Prácticas para la Igualdad de Género en las Empresas*. Dirección General de Formación para el Empleo. Consejería de Igualdad y Empleo de la Junta de Extremadura. Fondo Social Europeo. España. <Http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/15025/documento.pdf>
- Gobierno de la Ciudad de México. (2018). *Estrategia de Movilidad en Bicicleta de la Ciudad de México*. Secretaría del Medio Ambiente de la Ciudad de México. <http://data.sedema.cdmx.gob.mx/sedema/images/archivos/movilidad-sustentable/movilidad-en-bicicleta/emb/estrategia-movilidad.pdf>.

- Grimshaw, D; Rubery, J. (2015). *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*. Conditions of work and employment series no. 57. University of Manchester. International Labour Office Geneva.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_348041.pdf
- Hein, C., & Cassirer, N. (2010). *Soluciones para el cuidado infantil en el lugar de trabajo* (1st ed., Vol. 1). Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- INEGI (2019). *Encuesta Nacional sobre el uso del Tiempo (ENUT) 2019*. Presentación de resultados. Inegi. México
https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enut/2019/doc/enut_2019_presentacion_resultados.pdf
- Industriales MX. (2019, septiembre 01). *La Capacitación en la empresa es una obligación patronal, pero también una responsabilidad del Colaborador*. Industriales MX. México.
<https://www.mxindustria.com.mx/capacitacion-stps/>
- Instituto de Investigaciones Parlamentarias. (2012). *Diagnóstico de movilidad en la Ciudad en México: El impacto del crecimiento vehicular (problemas, estadísticas y evaluación de políticas)* (1st ed., Vol. 1). Asamblea Legislativa del Distrito Federal.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2015). *Situación de Personas Adultas Mayores en México*. Gobierno de México. Centro de Documentación.
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101243_1.pdf
- Islas Maldonado, G. (2020, June 2). *El Debate Mundial para Reducir la Jornada Laboral ¿Y México?* • Red Forbes • Forbes México. Forbes México. <https://www.forbes.com.mx/el-debate-mundial-para-reducir-la-jornada-laboral-y-mexico/>.
- Kelly Services México (2020). *El COVID-19 y su efecto en el mundo del trabajo*. Primera Edición. México.
<https://info.kellyservices.com.mx/es/telm-2021-covid-19-y-su-efecto-en-el-mundo-del-trabajo>
- Ley de Seguro Social (1995). *Anexo A Prestaciones y fuentes de financiamiento de los Regímenes de aseguramiento del IMSS– Anexo G Programa Nacional de Atención y Control de Juicios*. Última modificación. <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20142015/20-Anexos.pdf>
- Ley Federal del Trabajo (1970). *De la productividad, Formación y Capacitación de los trabajadores*. Capítulo III BIS. Modificación 2019 <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-cuarto/capitulo-iii-bis/>
- Ley de Licencia Familiar y Médica (2021). *Lugares de trabajo que deben ofrecer una licencia correspondiente a la Ley de Licencia Familiar y Médica*. St. Jude Children’s Research Hospital.
<https://together.stjude.org/es-us/para-familias/abordar-la-atenci%C3%B3n-m%C3%A9dica/finanzas/ley-de-licencia-familiar-y-m%C3%A9dica.html>

- Noticias ONU. (2020, marzo 30). *Recomendaciones a las empresas para que ayuden a sus empleados durante la pandemia del coronavirus*. Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2020/03/1472042>
- OECD (2020). *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>.
- OECD. (2016). *Making Cities Work for All: Data and Actions for Inclusive Growth*. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264263260-en>.
- Organización de las Naciones Unidas. (2020). *Todo lo que debe saber sobre promover la igualdad salarial*. ONU MUJERES. <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>
- Organización Internacional del Trabajo. (1939). *Recomendación sobre la formación profesional*. Num 57, R057. Recomendaciones OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?P=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R057,/Document
- Organización Internacional del Trabajo. (diciembre, 1987). *Act on equal employment and support for work family reconciliation*. Act no. 10339. Modif. 2010. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1593/Act%20on%20Equal%20Employment%20and%20Support%20for%20Work-Family.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo, & Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social* (1st ed., Vol. 1). OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Alternativas que pueden facilitar la conciliación de vida laboral y familiar*. ilo.org. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documentos/publication/wcms_189334.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo (2009). *Alternativas que pueden facilitar la conciliación de vida laboral y familiar. Notas OIT. Oficina Subregional para Centroamérica*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189334.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo* (1st ed., Vol. 1). OIT. Unión Industrial Argentina.
- Organización Internacional del Trabajo, (2014). *Maternidad, Paternidad y Trabajo: Pequeños pasos para lograr grandes resultados*. Género y Trabajo. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_438275.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *La igualdad de remuneración como solución a la discriminación basada en el sexo*. Infostories. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity#introduction>

- Organización Internacional del Trabajo. (2019, octubre). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. ilo.org. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020, Julio 22). *COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo*. ilo.org. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Normas internacionales del trabajo sobre la seguridad social*. OIT. Normas Internacionales. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/social-security/lang--es/index.htm>
- Renaut, A. et al. (2004). *La violencia en el trabajo*. Organización Intenacional del Trabajo. Número 133. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf
- Rodríguez, J.M. (2002). *Políticas de Capacitación Laboral en los Países de la OEA*. Organización Internacional del Trabajo. Primera Edición. <http://white.lim.ilo.org/cimt/documetospdf/150e.pdf>
- UNICEF. (2020, noviembre). *Lugares de trabajo favorables a la familia. Políticas y prácticas para promover un trabajo decente en las cadenas de suministro mundiales*. unicef.org. <https://www.unicef.org/media/85521/file/UNICEF%20UNGC%20Lugares%20De%20Trabajo%20Compatibles%20Con%20La%20Vida%20Familiar%20.pdf>.

ANEXO

Estudio cultura balance trabajo-familia en las empresas de la región noreste del país

Realizado por el Instituto Municipal de la Familia de San Pedro Garza García
con la participación de la Red de Empresas Familiarmente Responsables.





ÍNDICE

Introducción	1
Objetivo	2
Antecedentes.....	3
Diseño Metodológico	3
Representación de la Muestra.....	4
Dimensiones Analizadas (Pilares)	6
A. Desarrollo Económico y Patrimonial Familiar	7
B. Equidad entre Mujeres y Hombres	9
C. Flexibilidad Espacial y Temporal	11
D. Salud Mental y Física	13
E. Integración y Formación Familiar	14
Conclusión General	16
Hallazgos Importantes	18
Agradecimientos.....	22
Fuentes	23

INTRODUCCIÓN

Desde hace 16 años, y como pionero en América Latina, el Instituto de la Familia de San Pedro Garza García ha tenido como propósito el generar propuestas de política pública y el impulsar proyectos de cooperación para el fortalecimiento de la sociedad por medio de la investigación con perspectiva de familia y con invitación abierta a la participación ciudadana.

Hoy en día, con el reto de la contingencia sanitaria provocada por el COVID-19, las empresas han sido impulsadas a experimentar un nuevo paradigma de gestión de los espacios de trabajo de sus colaboradores. A partir de la cuarentena obligatoria, esquemas de flexibilidad laboral tal como el *HomeOffice* se han vuelto más comunes y aceptados por las empresas, demostrando que la incorporación de nuevas políticas en favor de los trabajadores mantiene una correlación directa con la productividad y el bienestar en la empresa.

Con esta razón en mente, hemos procurado la vinculación y el trabajo colaborativo con los principales actores del escenario regional, tales como el gobierno, las empresas y por supuesto, la sociedad civil. Entre los proyectos que han surgido como respuesta a este eje, se encuentra la Red de Empresas Familiarmente Responsables (REFR); la cual se compone de 25 empresas de diversos tamaños y sectores económicos. Con esto se ha logrado la formación de un colectivo con el que año tras año se extiende el alcance de colaboradores beneficiados por políticas de Balance Trabajo-Familia (BTF) que aseguran el bienestar no solamente de ellos, sino también de sus familias.

Si bien en nuestro contexto socioeconómico actual podemos identificar que sin duda hay avances fáciles de percibir en cuanto a la importancia de procurar el desarrollo integral de los colaboradores, aún queda un largo camino por recorrer en múltiples ejes de BTF. Para esto, dentro de nuestra investigación se incluyeron como pilares las siguientes áreas de estudio: Desarrollo Económico y Patrimonial, Equidad entre Hombres y Mujeres, Flexibilidad Espacial y Temporal, Salud Mental y Física e Integración y Formación Familiar.

Dichos pilares permitirán al estudio segmentar las necesidades de los colaboradores de manera más concreta para facilitar la identificación de áreas de oportunidad donde se promueva la inversión social por parte de las empresas. De igual manera, esto permitirá que las empresas puedan observar los efectos positivos de las políticas ya ejecutadas y darán pie a la consideración de nuevas iniciativas que generen un retorno a la inversión por medio de factores como retención de personal, atracción de talento, satisfacción de los colaboradores, productividad, competitividad, entre otros.

OBJETIVO

Este proceso de investigación se llevó a cabo con el objetivo de conocer la situación actual de las organizaciones que conforman la Red de Empresas Familiarmente Responsables (REFR) en el Municipio de San Pedro Garza García sobre el impacto de la cultura Balance Trabajo Familia en las organizaciones.

Por esto, el Instituto Municipal de la Familia de San Pedro Garza García en el estado de Nuevo León llevó a cabo una serie de encuestas y entrevistas uno a uno con colaboradores de distintos niveles jerárquicos de la Red de Empresas Familiarmente Responsables con el objetivo de mapear las políticas con perspectiva familiar que han sido ejecutadas y analizar sus efectos y recepción por parte de los directivos, mando medio, y operadores.

Asimismo, se buscó identificar las áreas de oportunidad que más requieren inversión para atender las necesidades de los colaboradores y asegurar un bienestar integral de los mismos que se traduzca en resultados positivos para la empresa en materia de productividad, satisfacción y atracción de talento.

Por otra parte, con la finalidad de fortalecer a nivel local las alianzas entre las empresas y los organismos gubernamentales dentro de la Zona Metropolitana de Monterrey, se buscó identificar áreas de oportunidad y evaluar las posibilidades de futuros proyectos conjuntos para procurar el bienestar integral de los colaboradores y sus familias.

ANTECEDENTES

Este estudio deriva del Marco Teórico “Hacia una Cultura Balance Trabajo - Familia” desarrollado en colaboración con el Instituto de Análisis Político Familiar (IAPF), enfocado a presentar las prácticas y políticas empresariales en torno al Balance Trabajo – Familia. Este marco presenta una comparativa entre la realidad nacional actual en contraste con la esfera internacional. Hace referencia a las últimas actualizaciones legislativas que derivan de una cultura de trabajo más enfocada a desarrollar culturas organizacionales de Balance Trabajo – Familia en los centros de trabajo.

La continuación de este primer trabajo fue realizar este diagnóstico de retos y necesidades a la Red de Empresas Familiarmente Responsables del Infamilia de San Pedro Garza García para así poder converger los resultados y conclusiones de ambos estudios.

A partir de ellos esperamos que como lectores de este estudio puedan obtener una visión más amplia de la realidad que sucede en los diversos centros de trabajo de las organizaciones.

DISEÑO METODOLÓGICO

Entre el 1 de mayo y el 15 de junio de 2021 se realizó la encuesta para colaboradores “Balance Trabajo – Familia”, un cuestionario de 37 preguntas contestado por 70 colaboradores y entrevistas de 26 preguntas con una duración de 30 minutos a 20 colaboradores de distintos niveles jerárquicos de forma virtual. El levantamiento estuvo a cargo del equipo de Proyectos Estratégicos del Infamilia de SPGG.¹

¹ Instituto Municipal de la Familia de San Pedro Garza García. Página web: <https://infamilia.sanpedro.gob.mx/>

La selección de las temáticas y variables de los instrumentos de medición realizados corresponde al mapeo de las principales necesidades, retos y oportunidades de los centros de trabajo en torno a la cultura Balance Trabajo - Familia.

La encuesta y el cuestionario fueron diseñados en función de representar la realidad a la que se enfrentan los centros de trabajo y la relevancia que tienen en la actualidad.

REPRESENTACIÓN DE LA MUESTRA

a. Área geográfica

El diagnóstico fue realizado a empresas y organizaciones de la sociedad civil que forman parte de la Red de Empresas Familiarmente Responsables, ubicadas en su mayoría en el Municipio de San Pedro Garza García y la Zona Metropolitana de Monterrey.

b. Puesto de los colaboradores entrevistados

El estudio tiene una muestra representativa de colaboradores de distintos niveles jerárquicos dentro de las organizaciones, el cual consiste en 31 entrevistados de alto mando (directores y gerentes), 22 de medio mando (coordinadores, responsables, líderes, etc.) y 30 empleados sin personal a cargo (auxiliares, analistas, asistentes, etc.)

c. Sexo de los colaboradores entrevistados

Durante el estudio se entrevistó a 41 mujeres y 29 hombres, de entre los cuales 20 hombres son padres y 23 mujeres son madres de familia.

d. Cantidad de colaboradores de la empresa

El total de colaboradores que respondieron a la encuesta fue de 70, de los cuales 18 colaboradores de 11 empresas distintas fueron entrevistados 1 a 1 en sesiones de entre 30 minutos a una hora por entrevista. En total 20 empresas participaron del estudio y todas forman parte actualmente de la Red de Empresas Familiarmente Responsables del Instituto de la Familia de SPGG.

e. Proyección proporcional

La REFR² está conformada por 25 empresas de distintos sectores, desde empresas multinacionales con más de 20 mil empleados, hasta PYMES con dos años de haber sido fundadas. Esta red representa a más de 50 mil colaboradores en total.

Esta comunidad de empresas se caracteriza por su interés y su impacto en el bienestar de sus colaboradores y sus familias. Por medio de una gestión basada en la persona, estas empresas implementan prácticas y políticas de Balance Trabajo - Familia donde se propicia el bienestar integral de la persona en los distintos ámbitos de su vida. Esto se traduce en climas laborales con mayor armonía, respeto y eficiencia, mayor productividad por parte de los colaboradores, compromiso y menor rotación, entre muchos otros beneficios.

Las empresas que forman parte de la REFR invierten en el pilar del sistema económico, la familia, pues de ella emana el capital más importante de toda sociedad.

² La Red de Empresas Familiarmente Responsables es un grupo de empresas que buscan trabajar por el bienestar de sus colaboradores y sus familias a través de la formación y la capacitación entorno al Balance Trabajo - Familia. La REFR es una iniciativa del Infamilia de SPGG fundada desde el 2014 y donde se han capacitado más de 40 empresas.

DIMENSIONES ANALIZADAS (PILARES)

a. Salud mental y física

Asegurar la protección de la integridad física y salud mental de los colaboradores y sus familias mediante programas y beneficios que contribuyan a reducir el estrés en los espacios de trabajo.

b. Desarrollo económico y patrimonial familiar

Incrementar de manera constante la calidad de vida de los colaboradores mediante la adquisición de herramientas y habilidades de formación financiera, prestaciones, y oportunidades de crecimiento para los integrantes de la familia.

c. Equidad entre mujeres y hombres

Impulsar la corresponsabilidad en las familias mediante incentivos justos a las necesidades de los padres y las madres de familia, esto para asegurar una igualdad de oportunidades de desarrollo personal y profesional.

d. Flexibilidad espacial y temporal

Construir espacios físicos y opciones de horarios flexibles que contribuyan al bienestar personal, familiar y social de los colaboradores. De manera que se propicie un mejor manejo del tiempo para un descanso apropiado y el libre esparcimiento.

e. Integración y formación familiar

Fortalecer los vínculos entre colaboradores y sus familiares, a través de la capacitación para un mayor bienestar y desarrollo integral.

RESULTADOS DEL ESTUDIO

A continuación, se expondrá el resumen de los principales resultados obtenidos de acuerdo a los 5 pilares que conforman las dimensiones analizadas anteriormente. Estos resultados se obtuvieron a partir de encuestas y entrevistas realizadas a colaboradores de distintos niveles jerárquicos y áreas como recursos humanos, responsabilidad social, puestos de gerencia y dirección. Es importante mencionar que los datos obtenidos reflejan la realidad actual que conforma el cambio cultural a partir de la pandemia en las organizaciones y la introducción de nuevas formas de trabajar que apoyan y soportan los retos de los colaboradores y sus familias desde una visión de corresponsabilidad.

HALLAZGOS POR PILAR

A. DESARROLLO ECONÓMICO Y PATRIMONIAL FAMILIAR

Con respecto al Desarrollo Económico y Patrimonial Familiar de los encuestados, se encontró que 1 de cada 4 colaboradores de todos los niveles jerárquicos cuentan con otro trabajo para compensar el gasto familiar. Además, 15% de los colaboradores de mando operativo llevan a cabo jornadas u horas extra en su empresa para complementar su ingreso.

Con respecto a la consideración de los hijos e hijas de los colaboradores, se encontró que 1 de cada 3 empresas ofrecen algún tipo de programa de becas de manutención, colegiatura o materiales educativos por excelencia académica, artística y deportiva que puedan desarrollar sus habilidades de manera integral al mismo tiempo que se procura el cuidado de la economía familiar.

Entre las prestaciones superiores a la ley más mencionadas se encuentran: vales de despensa (78.6%), más número de días de vacaciones que lo indicado por la ley y seguro de vida (67.1%) y seguro de gastos médicos mayores (64.3%). Por el contrario, las prestaciones superiores menos consideradas entre los encuestados fueron seguro de desempleo (1.4%), ayuda de transporte (22.9%) y bono de productividad (41.1%).

Gran parte de las empresas entrevistadas destacó que la mayoría de sus colaboradores cuentan con contratos legales de estructura por tiempo indefinido, lo que brinda seguridad y previene escenarios de vulnerabilidad social que muchos otros tipos de contrato no lo hacen; dejando así a la deriva a los colaboradores ante situaciones como los despidos y las crisis económicas como la que se está viviendo actualmente.

También se observó una alta tendencia por parte de las empresas al ir aumentando la calidad de las prestaciones ofrecidas a sus colaboradores de acuerdo a la antigüedad y jerarquía dentro de la organización, la mayoría de ellas contaba con las siguientes prestaciones para sus colaboradores:

- Seguro de gastos médicos mayores
- Vales de despensa (corresponden al 10 - 15% de su salario)
- Fondo de ahorro
- Descuentos y prestaciones para formación personal-profesional de los colaboradores y sus hijos (cursos, capacitaciones, becas, etc.)
- Seguro de auto

“Empresas hay muchas, pero aquí la gente que se va regresa. Muchos invitan a trabajar a familiares, hay muchas familias trabajando aquí, creo que tenemos una muy buena reputación, el promedio de antigüedad que mantenemos es de 10 años mínimo” (entrevistado REFR, 2021).

Algunas empresas cuentan con actividades que buscan fortalecer y conciliar el ámbito familiar y personal de sus colaboradores a través de:

- Actividades recreativas para sus colaboradores y sus familias
- Cursos de formación en temas personales y familiares (crianza positiva, *mindfulness* y relaciones interpersonales)
- Facilidades para realizar actividades recreativas en familia como palapas y asadores
- Cursos de verano para los hijos de sus colaboradores

“Nuestro objetivo en recursos humanos es que la compensación, es decir, el salario emocional y el económico sean suficientes para que estén cómodos y productivos” (entrevistado REFR, 2021).

Otra buena práctica encontrada en lo que respecta a la evaluación y acceso a promociones internas fue la realización de evaluaciones integrales periódicas.

Realizar evaluaciones a sus colaboradores cada seis meses con una visión integral de crecimiento mediante el *coaching* y la asesoría basada en conocimientos, habilidades y actitudes permite a las empresas obtener mejores resultados a corto, mediano y largo plazo. De acuerdo a los resultados de estas evaluaciones los colaboradores plantean objetivos anuales y conocen sus propias metas, esto les permite desarrollarse mejor en su puesto.

En conclusión, las prestaciones de ley garantizan la seguridad económica y patrimonial de los colaboradores y sus familias, y las empresas que cumplen con estas condiciones laborales contribuyen a la construcción de un futuro más sostenible y familiarmente responsable. Por esta razón, invitamos a las empresas, gobiernos y asociaciones a colaborar en conjunto y promover y facilitar el acceso a prestaciones de ley y superiores a ellas dentro de los centros de trabajo.

B. EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Al ser uno de los pilares hacia un desarrollo económico y social pleno, la equidad entre mujeres y hombres ha demostrado estar encaminada cada vez más hacia una conciliación efectiva y una mayor creación de igualdad de oportunidades de crecimiento laboral; no obstante, aún quedan obstáculos por superar.

La mayoría de las empresas entrevistadas consideran que este eje es un área de oportunidad importante. Aunque varias de ellas pueden observar un aumento en la cantidad de personal femenino, en su mayoría no se encuentran en puestos de liderazgo en comparación con los hombres.

Como parte de los resultados obtenidos de las encuestas, se descubrió que las mujeres invierten en promedio 26 horas semanales en tareas del hogar o al cuidado de algún familiar, en contraste con los hombres quienes dedican 15 horas a la semana. Esto representa que las mujeres colaboradoras dedican en promedio de 1.6 horas más al día que los hombres a tareas domésticas. De igual manera, en el caso de las y los colaboradores que son padres de familia, estas cifras de horas dedicadas al cuidado de los hijos e hijas y del hogar por día se ven incrementadas a 32 en el caso de las mujeres y 21 para hombres

En cuanto a la percepción de los colaboradores acerca del rol de las empresas para promover el desarrollo profesional de las colaboradoras madres de familia, las prácticas implementadas más identificadas fueron: horarios flexibles (84,3%), licencias de maternidad y paternidad (65,7%) y contrataciones igualitarias (64,3%).

Con respecto a las salas de lactancia, solamente 1 de cada 2 colaboradores mencionó que su empresa contaba con espacio dedicado exclusivamente como sala de lactancia.

“Tenemos mujeres en puestos administrativos... hay una sola mujer en dirección y bajo porcentaje de mujeres en puestos gerenciales” (entrevistado REFR, 2021).

La mayoría de las empresas entrevistadas se apoya de una línea de denuncia anónima como mecanismo para identificar los casos de violencia de género; en la mayoría de los casos es una empresa externa a ellos quien se encarga de la canalización y atención de las denuncias.

Es importante resaltar que la gran mayoría de las empresas entrevistadas no tiene una política específicamente para atención a casos de violencia de género dentro de los centros de trabajo, aunque para determinados casos acuden al código y la política de ética. Muy pocas empresas han realizado capacitaciones a colaboradores para identificar y atender este tipo de casos.

“Cada dos años volvemos a firmar el código de ética, para recordarlo y conocer las amonestaciones” (entrevistado REFR, 2021)

Algunas de las prácticas que posibilitan la equidad entre mujeres y hombres son:

- Sensibilización entorno a la violencia de género
- Igualdad salarial
- Salas de lactancia
- Permisos de maternidad y paternidad para hombres y mujeres

Una buena práctica identificada fue la creación de una comisión de equidad entre mujeres y hombres interna con estrategias laborales específicas para lograr ese equilibrio.

En conclusión, aún falta mucho por desarrollar acciones en concreto que faciliten la equidad entre mujeres y hombres dentro de las organizaciones. Este pilar impacta directamente en el desarrollo de las personas dentro y fuera de sus trabajos.

De acuerdo a los datos obtenidos de la UNICEF sobre el impacto de la pandemia en las familias las desigualdades de género se han ido profundizando; 1 de cada 2 mujeres siente una mayor sobrecarga de trabajo de las tareas domésticas debido al aislamiento con un notable aumento de las demandas de cuidado y domésticas. Las mujeres siguen siendo las principales responsables de los hogares. En este sentido, invitamos a las organizaciones, empresas y gobierno a revalorizar el trabajo doméstico y de cuidado, reconociendo su importancia social para eliminar los estereotipos que han complejizado el desarrollo de la mujer en el ámbito público para construir escenarios de corresponsabilidad familiar entre mujeres y hombres.

Debido a la crisis sanitaria actual, 7 de cada 10 desempleados en México son mujeres, hacemos un llamado a la inclusión sin distinción de sexo, con igualdad de oportunidades en los procesos de reclutamiento y selección de las organizaciones.

Por último, es de suma importancia sensibilizar a los colaboradores para que puedan identificar los casos de violencia y acoso laboral entre mujeres y hombres; así como tener mecanismos de canalización ante estos casos e incluir esta información en su código de ética puede contribuir a disminuir los casos de violencia y así posibilitar un ambiente laboral seguro. Hacemos un llamado a las asociaciones civiles que se dedican a promover estos temas tan relevantes a unirse a la Red de Empresas Familiarmente Responsables y brindar capacitación y sensibilización a las organizaciones para la construcción de centros de trabajo libres de violencia donde se vive una cultura organizacional basada en el respeto y la igualdad de derechos.

C. FLEXIBILIDAD ESPACIAL Y TEMPORAL

Desde antes de que se introdujera la vida en confinamiento como respuesta a la crisis sanitaria Covid-19, la flexibilidad espacial y temporal de los espacios de trabajo surgía como una mega tendencia a considerar dentro de las empresas. A lo largo de las encuestas y entrevistas, se descubrió que solamente 15% de los colaboradores contaban con algún esquema de horarios distinto a una jornada completa de 8 horas presenciales antes de la pandemia (tal como *Home Office*, jornada comprimida, jornada híbrida, entre otros). Ahora en contraste, desde el inicio de la pandemia, 67% de los colaboradores han llevado a cabo sus actividades por medio de esquemas flexibles, principalmente *Home Office*.

Además de estas modalidades de horarios, otro reto que se ha presentado, en la cada vez más expandida zona metropolitana de Monterrey, han sido los extensos tiempos de traslado del hogar al trabajo. Las encuestas revelaron que 1 de cada 2 colaboradores invierte una hora o más en el traslado a su trabajo diariamente, y 80% de ellos emplea un vehículo de transporte propio tal como un automóvil o motocicleta.

Los entrevistados expresaron la necesidad y los beneficios que han experimentado a partir de la pandemia, cuando la mayoría de las empresas mantuvieron un esquema de trabajo en casa sin precedente.

De regreso a la normalidad, la empresas entrevistadas en su mayoría permanecerán trabajando bajo un esquema híbrido, asistiendo solo a eventos necesarios para fortalecer el sentido de pertenencia y la cultura organizacional de la empresa.

Una buena práctica de una empresa entrevistada fue que durante la pandemia decidieron respetar el horario laboral y familiar, conocido también como el “derecho a la desconexión” .

Es una realidad que durante la pandemia las personas requerían compartir los mismos espacios con su cónyuge e hijos para responder a sus responsabilidades profesionales y escolares, por ello es importante considerar que muchas empresas respondieron a esta realidad con flexibilidad y respeto a estos horarios también importantes.

“A veces hay también imprevistos familiares y personales que demandan tiempo, se toma en cuenta y se brinda el apoyo para atenderlos confiando en tu equipo” (entrevistado REFR, 2021).

Algunas empresas reportan que mantendrán a todo el personal administrativo en casa al 95%. Para ello algunas empresas facilitaron a sus colaboradores algún tipo de mobiliario o herramientas tecnológicas como celulares o apoyo para el pago del internet.

“Ha dado oportunidad de flexibilidad total, de atender asuntos familiares, otro beneficio ha sido el ya no trasladarme al lugar de trabajo como un ahorro, estar al pendiente de la familia” (entrevistado REFR, 2021).

Muchas empresas clasificaron como desventaja, y lo más demandante, el tema tecnológico incluido entre ello la calidad del internet de la casa o los equipos de computadora.

“El cambio fue frustrante, no era suficiente el espacio o la señal fallaba en reuniones importantes, pero al paso del tiempo la gente se acomodó. La gente ha visto que, si hay beneficios, pero por otro lado depende mucho de lo que hacías antes de la pandemia” (entrevistado REFR, 2021).

Una práctica positiva identificada fue el análisis de flexibilidad laboral de todas las posiciones dentro de la organización determinando cuales se podían realizar desde casa y cuáles debían ser realizadas de forma presencial. Presentaron estos resultados a sus colaboradores y tomando en cuenta sus situaciones familiares, como el cuidado de los hijos o personas con discapacidad y adultos mayores, se establecieron horarios y tipos de jornada que se adaptaran a sus necesidades sin descuidar los objetivos y metas de su puesto. Esta negociación conlleva un importante esfuerzo por parte de la empresa que se vio recompensado en mayor compromiso por parte de los colaboradores respecto a sus objetivos.

“Si eres un jefe muy controlador, haces a tu equipo dependiente de ti, y durante la pandemia vimos que eso no funcionó. Necesitamos ser buenos líderes y generar equipos de trabajo autónomos y flexibles” (entrevistado REFR, 2021).

En todo este proceso de negociación se logró una concientización hacia la flexibilidad que muchos colaboradores apreciaron y esto provocó un ambiente más armónico en la organización.

En definitiva, el nuevo paradigma de salud global ha permitido ejecutar de manera más directa nuevos modelos de horarios laborales lo cual ha demostrado empíricamente la posibilidad de que colaboradores, en particular de puestos administrativos, puedan llevar a cabo sus tareas de manera remota o con horarios más flexibles. Esto por medio de las encuestas y entrevistas se ha visto expresado en altos niveles de aprobación y satisfacción, por lo cual se esperaría un seguimiento a dicho sistema una vez que se logre sobreponerse a la pandemia. Estos esquemas de flexibilidad de espacio y tiempo tienen la ventana de oportunidad para lograr acoplarse de manera más eficiente a las empresas de modo que pueda insertarse dentro de la cultura de trabajo y logre cambios más profundos para el bienestar de los colaboradores.

Esto se traduciría en un impacto positivo para con el medio ambiente, menos tiempos y costos de traslado para los operadores, y más tiempo para poder descansar y convivir con la familia.

D. SALUD MENTAL Y FÍSICA

Los resultados de las encuestas revelaron que en materia de salud mental y física, a 1 de cada 4 colaboradores le cuesta trabajo conseguir dormir en las noches debido al estrés o angustia generado por las tareas laborales. Dentro de este mismo segmento, 1 de cada 5 personas asegura que no ha sido capaz de concentrarse en su totalidad en las tareas laborales o familiares, lo cual refleja un desequilibrio entre las distintas áreas de desarrollo y se puede llegar a traducir en una baja productividad o motivación. Por otra parte, 1 de cada 4 colaboradores de nivel operativo y 1 de cada 3 de mando medio no consideran que se toman medidas para adaptar la carga de trabajo (relacionadas con el ritmo y cantidad de trabajo, fechas de entrega).

De las empresas encuestadas, 55% indicó que cuenta con un protocolo para identificar y atender signos de estrés laboral, y 1 de cada 2 aseguró que cuenta con

una política de absentismo por enfermedad que incluya un enfoque y medidas específicas para trabajadores con problemas de salud mental.

Un indicador favorable que resultó del estudio fue que 3 de cada 4 personas consideran que su empresa pone en práctica los parámetros de la NOM-035 para identificar, tratar y prevenir factores de riesgo psicosocial y estrés en el espacio de trabajo. Asimismo, durante las entrevistas a colaboradores en puestos de liderazgo y de toma de decisiones, se identificó que 90% de los directivos o gerentes estaban familiarizados con la Norma y habían buscado ejecutar algún programa que promoviera la integridad física y mental de sus colaboradores.

En síntesis, los datos que expone la investigación demuestran que dentro del ámbito de salud mental y física ha existido una difusión favorable con respecto a la importancia del bienestar integral de los colaboradores. Iniciativas como la NOM-035 han impulsado el posicionamiento de políticas y buenas prácticas que consideren los niveles de estrés en los colaboradores y le permitan a las empresas adaptar sus jornadas sin sacrificar competitividad. No obstante, la falta de protocolos para identificar estos factores de estrés, así como programas específicos que consideren problemas de salud mental representan un obstáculo a superar para lograr crear ambientes de trabajo totalmente saludables.

E. INTEGRACIÓN Y FORMACIÓN FAMILIAR

Al abordar el eje de Integración y Formación Familiar, se encontró que 1 de cada 5 de los colaboradores considera que el trabajo le impide pasar tiempo de calidad con su familia. Esto se deriva en que un 30% de los colaboradores tienen menos de 1 hora de tiempo de calidad con sus familias por día, ya sea compartiendo la hora de comida o empleando tiempo recreativo juntos. Además entre los resultados expresados en las encuestas se demostró que 48% de los padres y madres de familia no reciben algún tipo de facilidad por parte de la empresa para el cuidado de sus hijos.

Como conclusión, dentro de la investigación que engloba el pilar de “Integración y Formación Familiar”, se identificó que las empresas han invertido sus esfuerzos para el desarrollo personal, familiar y profesional principalmente por medio de cursos y capacitaciones, permisos especiales para atender compromisos familiares y eventos para integrar a las familias en espacios recreativos (tal como posadas, día del padre y la madre, entre otros). Dichas iniciativas cuentan con una muy buena percepción y aceptación por parte de los colaboradores, sin embargo, aún hay áreas de oportunidad considerables con respecto a segmentos tales como una más

adecuada distribución de la carga de trabajo y jornadas de trabajo flexibles; pues a lo largo de las encuestas y entrevistas se identificó que los colaboradores valoran en gran manera el tiempo que pueden dedicar a estar con sus familias.

CONCLUSIÓN GENERAL

Este estudio presenta un primer acercamiento a la realidad laboral actual desde un enfoque sistémico, donde se observa el impacto que tienen las empresas en las familias de sus colaboradores y viceversa.

En síntesis, los datos y las conversaciones con los actores mencionados reflejan los valores, las necesidades y motivaciones que mueven a las empresas a fortalecer y apoyar a sus colaboradores con un enfoque sistémico, donde la familia es considerada un actor importante en la construcción de sociedades y culturas organizacionales más sostenibles y resilientes al cambio.

Aún así, aunque existen muchos beneficios y bondades que surgen al apoyar a la familia por medio de una cultura “Balance Trabajo – Familia”, falta mucho por crear las condiciones necesarias para que este tema sea un tema apropiado por la cultura laboral actual.

En muchas ocasiones, las empresas, organizaciones y el sector público consideran este tema como un lujo o algo que no parece poder adaptarse a todas las empresas, especialmente aquellas que apenas van iniciando como las PYMES; siendo esto un mito que crea desventajas importantes en el desarrollo y la gestión que se basa en la eficiencia y la productividad.

La cultura “Balance Trabajo – Familia” por el contrario permite sentar las bases para culturas más balanceadas y prósperas sobre todo si se le ve como un tipo de gestión que aplica a todos los centros de trabajo y colaboradores; esto debido a que esta cultura está basada en un principio claro y de sentido común: además de las responsabilidades laborales, todos tenemos una vida familiar y personal activa que es necesario lograr armonizar.

Este principio ayuda a crear posibilidades de cambio hacia una gestión empresarial basada en principios y normas que ayudan a crear ambientes de trabajo seguros y más prósperos.

Los principales retos y necesidades detectados a lo largo del estudio fueron principalmente entorno a los siguientes temas:

- Existe una gran necesidad de sensibilización y capacitación en temas de equidad entre mujeres y hombres; sobre todo, de acción que garantice ambientes laborales libres de violencia y discriminación. Ambientes donde las mujeres puedan desarrollarse de forma plena, de forma personal y profesional sin que esto tenga que afectar sus planes familiares o profesionales.
- Es necesario promover el reconocimiento del trabajo no remunerado en el hogar. Esto ayudaría a disminuir los estereotipos de género que no permiten la construcción de una corresponsabilidad familiar necesaria para el desarrollo integral de las familias en la esfera pública y privada.
- Los espacios y modelos tradicionales de jornadas de trabajo se encuentran en un proceso de redefinición con el cual se podrá acceder a los múltiples beneficios de la flexibilización. Entre ellos, se identifica cómo la vida familiar se podrá ver mejorada al favorecer el tiempo de convivencia entre padres e hijos, la reducción de tiempos y costos de transporte a la oficina o planta, y una distribución más equitativa de las labores del hogar. No obstante, las empresas aún carecen de prácticas adecuadas que les permitan adoptar dichos esquemas de manera que se puedan medir los resultados de forma eficiente y efectiva en sus organizaciones. Entre las principales razones que figuran como obstáculos para la adopción de estas prácticas se encuentra el miedo a perder el “control” de su organización. Aún observamos una brecha que podría ser disminuida al incluir programas y herramientas tecnológicas de medición de productividad y evaluación a los colaboradores. Por otro lado, es de suma importancia capacitar a los colaboradores en habilidades del siglo XXI que les permite tener mayor autonomía, autogestión y liderazgo con sus equipos de trabajo, sobre todo en niveles medios y altos de mando.
- Se necesitan iniciativas y proyectos en colaboración con los distintos sectores de la sociedad que garanticen el cumplimiento de los derechos laborales y permitan a las empresas ofrecer empleos más dignos y oportunidades más sólidas.
- Los colaboradores necesitan una adecuada capacitación y evaluación que les permita desarrollarse de forma integral, en el ámbito profesional y personal.

Desde el Instituto Municipal de la Familia hacemos por tanto un llamado a seguir compartiendo conocimiento y experiencias en el tema. Las personas necesitan poder compaginar de manera equilibrada su vida personal, familiar y laboral para así poder lograr juntos un mayor bienestar en la sociedad.

HALLAZGOS IMPORTANTES

(Datos de las encuestas realizadas a Empresas de la ZMM)

General

- 1 de cada 2 colaboradores invierte una hora o más en el traslado a su trabajo diariamente.
- 1 de cada 5 colaboradores considera que el trabajo le impide pasar tiempo de calidad con su familia.
- 1 de cada 2 colaboradores no conoce si su empresa cuenta con una política de absentismo por enfermedad que incluya un enfoque y medidas específicas para trabajadores con problemas de salud mental.
- Las mujeres dedican a tareas del hogar un aproximado de 26 horas semanales, en contraste con 15 horas semanales en el caso de los hombres; esto representa un promedio de 1.6 horas más por día para las mujeres.
- 3 de cada 4 colaboradores consideran que la empresa pone en práctica alguno de los parámetros de la NOM-035.
- Solo 15% de los colaboradores contaban con algún horario distinto a una jornada completa de 8 horas presenciales antes de la pandemia (*home office*, jornada comprimida, jornada híbrida, etc).
- Desde la pandemia, 67% de los colaboradores han llevado a cabo sus actividades por medio de esquemas flexibles, tales como *home office* o jornada híbrida.
- Las 3 acciones que los colaboradores más perciben por parte de la empresa que promueven el desarrollo personal, profesional y familiar son:
 - Cursos, talleres y capacitaciones que preparan al colaborador a desarrollar nuevas habilidades personales y profesionales.
 - Flexibilidad de horarios para eventos familiares como eventos familiares, eventos escolares de hijos o emergencias médicas.

- Eventos para integrar a las familias en espacios recreativos como posadas, celebraciones de días conmemorativos como el día del padre/madre u otros eventos como los *open house*.

Operativos

- 1 de cada 4 colaboradores no considera que se toman medidas para adaptar la carga de trabajo de forma eficiente y óptima (relacionadas con el ritmo y cantidad de trabajo, fechas de entrega).
- 1 de cada 4 colaboradores de nivel operativo cuentan con otro trabajo para compensar el gasto familiar.

Mando medio (jefes, coordinadores)

- 1 de cada 3 colaboradores de mando medio no considera que se tomen medidas para adaptar la carga de trabajo (relacionadas con el ritmo y cantidad de trabajo, fechas de entrega).
- 1 de cada 3 colaboradores de nivel operativo cuentan con otro trabajo para compensar el gasto familiar.
- Las mujeres que laboran en el mando medio son en promedio quienes más horas dedican a tareas del hogar y cuidado de los hijos, destinando hasta 32 horas a la semana.
- 37% de los colaboradores de mando medio consideran que el trabajo les impide pasar tiempo de calidad con sus familias.

Alto mando (gerentes, directores)

- 1 de cada 4 personas en puestos de alto mando no suelen alcanzar a terminar sus tareas al terminar la jornada laboral.
- El promedio de horas dedicadas al hogar de las mujeres es de 22.5, en contraste con los 17 de los hombres.

Padres y madres de familia

- Las colaboradoras madres de familia, invierten 2.5 veces más horas a la semana en la atención en tareas de la casa que las colaboradoras sin hijos.
- El 48% de los colaboradores no recibe algún tipo de facilidad por parte de la empresa para el cuidado de sus hijos.

- El 55% de los colaboradores padres y madres de familia no reciben algún tipo de facilidad para el cuidado de los hijos durante el trabajo, tal como Guarderías, espacios de recreación para niños y niñas, campamentos.



RED DE EMPRESAS
**FAMILIARMENTE
RESPONSABLES**

 **Infamilia**
Instituto Municipal de la Familia

AGRADECIMIENTOS



Agradecemos el apoyo de los miembros de la Red de Empresas Familiarmente Responsables del INFAMILIA que contribuyeron con sus valiosas aportaciones en la realización de este estudio.



FUENTES

UNICEF. (2020). Encuesta de percepción y actitudes de la población: El impacto de la pandemia COVID-19 en las familias con niñas, niños y adolescentes. Argentina.

Instituto Municipal de la Familia de San Pedro Garza García (mayo, 2021). <https://infamilia.sanpedro.gob.mx/>

IAPF

Hacia el balance trabajo-familia en México

CONTEXTO, RECOMENDACIONES INTERNACIONALES
Y 5 PILARES PARA SU IMPLEMENTACIÓN.