

lxmati

Observatorio Organizacional
Investigación y Experiencia Profesional

Nueva Época, año 6, No. 6, junio-septiembre 2020



UVP

UNIVERSIDAD
DEL VALLE DE PUEBLA

DIRECTORIO

Presidente de la Junta de Gobierno

Mtro. Jaime Illescas López

Rectora

Dra. María Hortensia Irma Lozano e Islas

Directora de Investigación y Posgrados

Dra. María de Jesús Espino Guevara

Editoras Responsables

Mtra. Irma Higinia Illescas Lozano

Dra. María Hortensia Irma Lozano e Islas

Vicerrectoría Académica

Mtro. Jaime Vicente Illescas Lozano

Vicerrectoría de Administración y Finanzas

Mtra. Irma Higinia Illescas Lozano

Vicerrectoría de Extensión y Difusión

Mtro. Prisciliano Gerardo Illescas Lozano

Coordinador Editorial y de Publicaciones

Mtro. Miguel Ángel Hernández Rascón

Diseño Editorial

Mtra. Gabriela Arias Limón

IXMATI, año 6, No. 6, junio-septiembre 2020, es una publicación cuatrimestral editada por la Universidad del Valle de Puebla S.C., Calle 3 sur # 5759, Col. El Cerrito. CP. 72440, Puebla, Puebla, Tel. (222) 26-69-488. Editoras Responsables: Dra. María Hortensia Irma Lozano e Islas y Mtra. Irma Higinia Illescas Lozano. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 042018-012416285800-203, ISSN 2683-197X, ambos otorgados por el Instituto Nacional de Derechos de Autor. Responsable de la última actualización de este Número, Coordinación Editorial y de Publicaciones, Mtro. Miguel Ángel Hernández Rascón, calle 3 sur # 5759, Col. El Cerrito. CP. 72440, Puebla, Puebla, fecha de la última modificación, 25 de mayo de 2020.

El contenido de los artículos y las opiniones expresadas en los mismos son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente reflejan las posturas de la Universidad del Valle de Puebla, de los Editores Responsables o de la coordinación editorial.

Se prohíbe la reproducción total o parcial del contenido, fotografías, ilustraciones, colorimetría y textos publicados en este número sin la previa autorización que por escrito emita el editor.

ÍNDICE

Página

Construcción y validación de la escala de estabilidad empresarial y satisfacción laboral en Pymes del sector alimentos de la zona centro sur de la ciudad de Puebla 5

Mariana Terrez Tufiño

La Ley Federal del Trabajo ¿Vulneración absoluta o Estado de Derecho? 17

Kristel Silva Licona

Nuevos desafíos para el Desarrollo Organizacional durante y después de la contingencia sanitaria del Covid 19 20

María Mendoza Paulino

Las Políticas Públicas en la Economía del Cuidado: Mujeres Indígenas De La Sierra Nororiental De Puebla 25

Josefina Pedraza López

Editorial

Estamos viviendo un momento de cambio y existen nuevos desafíos sociales, nuevas problemáticas que debemos enfrentar con ahínco y responsabilidad. La universidad, como un recinto de conocimiento, ahora tiene nuevas metas que cumplir, creando soluciones y proponiendo paradigmas ante los cambios mundiales.

La pandemia de Covid-19 significó un vuelco social sin parangón que ha cambiado el rostro del mundo. Sin duda, como señalan los expertos, nada será como antes y nos toca ahora a nosotros reedificar los modos en los que construiremos la sociedad que se adapte a la nueva realidad. Este número de IXMATI explora esas posibilidades e inaugura una nueva etapa en las publicaciones de la Universidad del Valle de Puebla, que buscarán, en lo consecutivo, ser un repositorio de conocimiento, técnicas y protocolos que sirvan no solo en lo académico sino en el andamiaje de una mejor sociedad.

Por parte de la UVP, Mariana Terrez Tufino presenta “Construcción y validación de la escala de estabilidad empresarial y satisfacción laboral en Pymes del sector alimentos de la zona centro sur de la ciudad de Puebla”, un estudio muy pertinente sobre las organizaciones en constante movimiento en el proceso de globalización en los mercados como parte fundamental del desarrollo de las unidades económicas, obteniendo resultados de crecimiento o de riesgo para las mismas.

Las egresadas en la Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla, Kristel Silva Licon y María Mendoza Paulino nos presentan dos ensayos donde se exploran dos problemáticas que están en discusión en las áreas jurídicas y administrativas. Por un lado, en el ensayo “La Ley Federal del Trabajo ¿Vulneración absoluta o Estado de Derecho?” Kristel Silva pone de manifiesto el tema concerniente a la subcontratación o outsourcing visto desde una perspectiva ética en la Ley Federal de Trabajo. Una crítica mordaz, pero que sirve para visibilizar y poner en discusión nuevas formas en el modo de ejercer y ejecutar las leyes en defensa del trabajador. En el ensayo “Nuevos desafíos para el Desarrollo Organizacional durante y después de la contingencia sanitaria del Covid 19” María Mendoza Paulino hace una serie de reflexiones sobre los efectos de la pandemia en el desarrollo organizacional de instituciones públicas y privadas, estableciendo nuevos juicios y perspectivas que enriquecen la discusión.

Finalmente, la Dra. Josefina Pedraza López con su trabajo “Las políticas públicas en la economía del cuidado: mujeres indígenas de la sierra nororiental de Puebla” pone de manifiesto, desde un posicionamiento humanista, la economía doméstica como motor fundamental de la sociedad. Sin duda un texto muy valioso para comprender los nuevos paradigmas que deben considerarse para replantear los problemas económicos que se avecinan. Este número de IXMATI, inaugura un nuevo modelo en las publicaciones de la UVP, que tienen, como interés principal, mejorar la discusión no solo en lo académico, sino en lo social, interviniendo directamente en la realidad.

Dra. María de Jesús Espino Guevara
Directora de Investigación y Posgrados

Construcción y validación de la escala de estabilidad empresarial y satisfacción laboral en Pymes del sector alimentos de la zona centro sur de la ciudad de Puebla

Mariana Terrez Tufiño
Universidad del Valle de Puebla
Doctora en Alta Dirección

Resumen

A nivel mundial, las organizaciones se encuentran en constante movimiento debido a que, el proceso de globalización en los mercados es considerado parte fundamental del desarrollo de las unidades económicas, obteniendo resultados de crecimiento o de riesgo para las mismas. Es por ello, que el crecimiento empresarial.

Se asocia directamente al resultado de la interrelación de las fuerzas externas y de las capacidades que la empresa ha desarrollado. De las fuerzas externas provienen las oportunidades de mercado que le dan a la empresa la posibilidad de crecer y posicionarse.

Por lo anterior, las organizaciones se encuentran en la búsqueda constante de hacer frente a las condiciones actuales que existen en el mercado, desarrollándose de modo productivo y competitivo, haciendo uso de los recursos necesarios, permitiéndole garantizar el éxito deseado sin poner en riesgo la estabilidad de la empresa la cual forma parte de un ciclo organizacional. En consecuencia, el éxito de una organización se traduce en la consecución de diversos elementos que dan como resultado la estabilidad de la empresa, cuyas condiciones están interconectadas con las del mercado, acentuando la búsqueda de alternativas en la toma de decisiones basadas en estrategias que mejoren la visión integral del empresario, logrando circunstancias que garanticen su permanencia en el mercado.

Palabras clave: Economía, Satisfacción laboral, Pymes, desarrollo, crecimiento.

Abstract

At a global level, organizations are in constant movement because the process of globalization in the markets is considered a fundamental part of the development of economic units, obtaining growth or risk results for them. For this reason, business growth.

It is directly associated with the result of the interrelation of external forces and capabilities that the company has developed. From external forces come market opportunities that give the company the opportunity to grow and position itself.

Therefore, organizations are constantly searching to face the current conditions that exist in the market, developing in a productive and competitive way, making use of the necessary resources, allowing them to guarantee the desired success without risking stability of the company which is part of an organizational cycle. Consequently, the success of an organization translates into the achievement of various elements that result in the stability of the company, whose conditions are interconnected with those of the market, accentuating the search for alternatives in

decision-making based on strategies that improve the integral vision of the businessman, achieving circumstances that guarantee his permanence in the market.

Keywords: Economy, job satisfaction, SMEs, development, growth.

1. Contexto

La economía global requiere para su desarrollo la integración y aprovechamiento óptimo de recursos que impulsen la productividad y competitividad de las empresas, con la finalidad de generar empleos y reducir de forma sostenible las condiciones de pobreza; referente a ello, el Banco Mundial en su artículo: *Does competition create or kills Jobs?* explica “se deben crear 600 millones de nuevos empleos para el año 2027, con el 90 por ciento de estos empleos creados en el sector privado. La competencia ayuda a impulsar la mano de obra hacia un empleo más productivo” (World Bank, 2015). Por lo tanto, la creación de empleos favorece la asignación de mano de obra, estimulando la productividad y ocasionando el desempeño sustancial de políticas de competencia en el mercado.

Razón por la cual, existe una constante intervención de organismos públicos y privados para promover programas enfocados a la creación, desarrollo y mantenimiento de unidades económicas, posibilitando prácticas eficientes para el alcance de objetivos y con ello, un crecimiento equilibrado ante un mercado altamente competitivo.

Con base a lo anterior, se ha identificado un crecimiento significativo en el registro de nuevas empresas a nivel mundial (Véase Tabla 1):

Tabla 1. Empresas registradas a nivel mundial

Año	Número de empresas registradas
2010	3,071,664
2011	3,166,526
2012	3,541,129
2013	3,633,706
2014	3,804,764
2015	3,943,035
2016	4,172,558
2019	4,915,910

Fuente: Elaboración con datos del Banco Mundial (The World Bank, 2006-2019) de Angel et al (Angel et al., 2011).

Por consiguiente, el incremento en indicadores del registro de nuevas empresas tiene estrecha relación con el número de procedimientos en la conformación de unidades económicas, obtención de permisos, inscripciones, licencias, verificaciones y notificaciones; además de cumplir con requisitos relacionados a la propiedad, tamaño y tipo de producción.

De acuerdo al Banco Mundial (2019) se describe el promedio de trámites a realizarse a nivel internacional (Véase Tabla 2):

Tabla 2. Número de procedimientos

Zona / País	Promedio de número de trámites
Alemania	9
América Latina y el Caribe	8
Australia	3
Asia Oriental y el Pacífico	7
Canadá	2
China	4
Estados pequeños del Caribe	7
Estados Unidos	6
Europa Central y del Báltico	5
México	8
Nueva Zelanda	1
Oriente Medio y Norte de África	7
Unión Europea	5

Fuente: Elaboración propia con datos de Doing Business (Banco Mundial, 2019)

Por lo tanto, el proceso para crear una empresa a nivel mundial requiere de habilidades y capacidades de emprendedores y empresarios, porque fijarán la etapa inicial y de estabilidad requerida de la empresa en el mercado. En virtud de lo señalado, las unidades económicas de mayor creación son de micro, pequeñas y medianas estructuras; considerándose la base económica de los países por sus aportaciones al Producto Interno Bruto y la generación de empleos, tal como lo especifica el *International Trade Center* por sus siglas inglés ITC, que es una agencia conjunta de la Organización Mundial del Comercio y las Naciones Unidas; puntualizando que las mipymes representan más del 90% de las empresas, con un promedio de 60% a 70% de empleos y con una aportación al PIB del 50% a nivel internacional (ITC, 2019).

De igual forma, se precisa la función de las mipymes como prioritaria en las actividades de toda nación debido a que, en conformidad con lo establecido por el artículo: Microempresas y Pymes de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019) menciona que “representan alrededor de 99% del total de empresas y dan empleo a cerca de 67% de total de trabajadores”. Así mismo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico pormenoriza que “Las PYMES desempeñan un papel fundamental en el crecimiento económico, la creación de empleo, el desarrollo local y regional y la cohesión social” (OCDE, 2018).

De modo que, las mipymes requieren de un apoyo continuo para su crecimiento el cual depende del sector al que pertenezca. Es por ello, se producen análisis incesantes de las industrias con mayor rendimiento a nivel mundial: (Véase Gráfica 1):

Gráfica 1. Industrias con mayor rendimiento



Fuente: Elaboración propia con datos The industries with the highest success rates (Iardman, Rq, 2019)

En razón de lo expuesto, investigaciones internacionales precisan la participación de los sectores en los países, siendo el sector servicios, uno de los sectores que cuenta con un incremento en la contribución para el desarrollo de las economías, tal como informa la empresa Deloitte en 2018 en su artículo: *The services powerhouse: Increasingly vital to world economic growth*; detallando:

La relación entre el crecimiento de los servicios y el crecimiento económico general se ha fortalecido en las últimas dos décadas a medida que ha aumentado la contribución promedio de los servicios al PIB y al valor agregado. El aumento en la participación de los servicios en el PIB fue aún más prominente en los países de ingresos bajos y medianos, donde aumentó a 57 por ciento en 2015 desde 48 por ciento en 1997.

En relación al sector servicios en México, se identifica en el comunicado de prensa del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática; denominado: *Indicadores del Sector Servicios cifras durante abril de 2019*, “la evolución de la actividad económica de los servicios privados no financieros”, resaltando en los indicadores un incremento del 0.7% del Personal Ocupado en el sector, un 0.4% en los Gastos Totales por Consumo de Bienes y Servicios; para diciembre del mismo año se registró un aumento del 1.8% de este último indicador y un crecimiento del 1.1% de las Remuneraciones Totales del sector (INEGI, 2019).

Referente al sector servicios, la Industria de Alimentos y Bebidas en México cuenta con una participación activa a nivel nacional, contribuyendo de manera constante en el PIB, considerándose contó con un crecimiento del 4.0% para el primer trimestre de 2019 (D.Econosignal, 2019), representándose de la siguiente manera el crecimiento de las actividades pertenecientes a la industria con relación a su contribución en el PIB (Véase Tabla 3):

Tabla 3. Crecimiento de la industria

Actividad	Crecimiento Porcentaje
Producción agrícola	60%
Transformación y procesamiento de alimentos	35%
Bebidas y tabaco	5%

Fuente: Elaboración propia con datos de D.Econosignal (2019)

A su vez, la Industria de Alimentos y Bebidas ha sido estudiada por el Instituto del Fracaso quien en conjunto con la plataforma internacional *Fuckup Nights* realizaron un proceso de evaluación de empresarios y se concluyó que existen más de 40 causas del fracaso en las empresas en México, siendo las pymes del sector alimentos las de mayor porcentaje de fracaso, cuyas causas fueron: ingresos insuficientes, falta de indicadores, falta de procesos de análisis, planeación deficiente y problemas de ejecución.

Como consecuencia, se mantuvo el análisis del comportamiento de las empresas por organismos encargados de identificar factores que impulsan el nacimiento y muerte de unidades económicas en el país. Por lo tanto se precisó que para el año 2019 en México se registraron 5,447,591 empresas (INEGI, 2019), siendo el estado de México quien contó con el mayor número de empresas con 692, 887; seguido de la ciudad de México con 466, 301 unidades económicas y para el estado de Puebla se registró 340, 427 empresas.

Para el estado de Puebla, con base al informe denominado Esperanza de vida de los negocios a nivel nacional y por entidad federativa (INEGI , 2014) se menciona que “Durante los últimos 5 años, en la entidad se registraron más nacimientos que muertes de negocios” siendo el 15% de empresas que viven después de 20 años de su nacimiento. Por otra parte, en la ciudad de Puebla se cuenta con una problemática del 35.6 % (INEGI, 2015) de muertes de empresas. Lo anterior, precisa la importancia de realizar una investigación que puntualicen los factores y circunstancias que determinan la estabilidad de las empresas en el mercado nivel nacional, estatal y ciudad.

Por ello, cabe señalar que la estabilidad de las empresas cuenta con una relación estrecha con diversos factores tal como la satisfacción laboral ya que existen estadísticas a nivel mundial que definen la relación de estas dos variables. Por ejemplo, con base a indicadores de 2019 se informan que el 72% de los empleados a nivel mundial estarían satisfechos laboralmente si cuentan con beneficios, el 83% de los trabajadores Millennials consideraron relevante el equilibrio de trabajo y vida para contar con una satisfacción laboral. Respecto a países como Estados Unidos el 51% tuvo sentido de identidad de trabajo, el 13% no estuvo conectado con su trabajo, el 30% comentó que contó con dicho trabajo para sobrevivir, el 70% reconoció a la cultura organizacional como un factor de éxito en las empresas y el 63% de los trabajadores relacionó la satisfacción laboral con el trato de sus superiores (Milenkovic, 2019).

En relación a México hasta el año 2016 se consideraba uno de los países con mayores índices de insatisfacción laboral, para 2016 el 12% de los mexicanos se consideraban satisfechos en sus trabajos, el 60% no se encontraba conectado con su empleo y el 28% confirmaba que estaba completamente insatisfecho con su trabajo. Posterior al año 2016 el 70% de los trabajadores se encontraban satisfechos con su empleo en comparativa con el 44% de los trabajadores japoneses, considerándose que se trabajó con el medio ambiente, aprecio y emoción de los trabajadores. Además, se manifestó que el 22.8% no contó con oportunidades de crecimiento y el 13.1% consideró tuvo origen a un mal ambiente laboral. (Maldonado, 2019).

Por lo tanto, se concluye y demuestra que existen estudios independientes que evalúan la estabilidad empresarial, así como la satisfacción laboral; en una línea similar, se efectuará una investigación con base a la estabilidad empresarial y la satisfacción laboral en las empresas del sector alimentos de la zona centro sur de la ciudad de Puebla durante el año 2020.

2. Escalas de Estabilidad Empresarial y Satisfacción Laboral

La necesidad del uso de métodos cualitativos y cuantitativos permite la armonización y adaptación de los elementos que componen a un problema de investigación. Por ello, el enfoque de la investigación es mixto, contando con un método cualitativo y cuantitativo para la obtención de resultados deseados, prevaleciendo el método de investigación cualitativo con un posicionamiento fenomenológico hermenéutico debido a la obtención de resultados de una realidad social actual por la que atraviesan las pequeñas y medianas empresas de la zona centro – sur de la ciudad de Puebla del sector alimentos, lo que conlleva a pretender realizar un análisis crítico y objetivo. Se considera cuantitativo por el desarrollo de etapas y análisis estadístico debido a las mediciones a realizarse en la investigación, implementando instrumentos de medición para la investigación y recolección de datos.

El nivel de la investigación es correlacional y sus dos variables están siendo medidas en una sola ocasión, realizándose comparaciones de muestras independientes.

Cabe destacar que, durante el proceso de investigación se entrevistará a pequeños y medianos empresarios del sector alimentos de la zona centro sur de la ciudad de Puebla, con la finalidad de conocer la estabilidad, siendo unidades económicas con 3 años mínimo de participación en el mercado y con base la clasificación de empresas de la Secretaría de Economía, contarán con un mínimo de 10 trabajadores. Así mismo, se aplicará en un segundo momento un cuestionario de satisfacción laboral a los colaboradores de los empresarios entrevistados.

Es preciso señalar que, la estabilidad empresarial se define como la etapa de un ciclo organizacional en donde la empresa alcanza un nivel de madurez como resultado de un proceso de continua evolución basada en toma de decisiones eficientes e innovación, impulsando la productividad. Es necesario enfatizar que, para autores como Kazanjian así como Dodge and Robbins establecieron a través de sus contribuciones, cuatro etapas del ciclo de vida de una organización en las que incluyen la estabilidad como una etapa primordial de las empresas (Wang, 2019).

Por otra parte, la satisfacción laboral es un estado emocional integrado de una persona hacia un trabajo debido al cumplimiento de sus expectativas. Para autores como Robert Hoppock la satisfacción laboral es una combinación de factores psicológicos, fisiológicos y ambientales y para Victor Vroom son orientaciones afectivas por parte de los individuos hacia roles laborales (Aziri, 2011).

A continuación, se presentan las dos variables, cinco dimensiones definidas en la investigación y el número de ítems incorporada en la versión número dos de los cuestionarios en la aplicación de la prueba piloto:

Variable 1. Estabilidad de empresa

1. Perfil del empresario (dimensión 1)

- a. Sociodemográfico (8 ítems)
- b. Educación (5 ítems)
- c. Experiencia (7 ítems)

2. Plan de Negocio (dimensión 2)

- a. Planeación (5 ítems)
- b. Ventas (4 ítems)

3. Disponibilidad de recursos (dimensión 3)

- a. Financiero (5 ítems)

b. Humano (5 ítems)

Variable 2. Satisfacción laboral

1. Condiciones de trabajo (dimensión 4)

a. Infraestructura (3 ítems)

b. Recurso material (2 ítems)

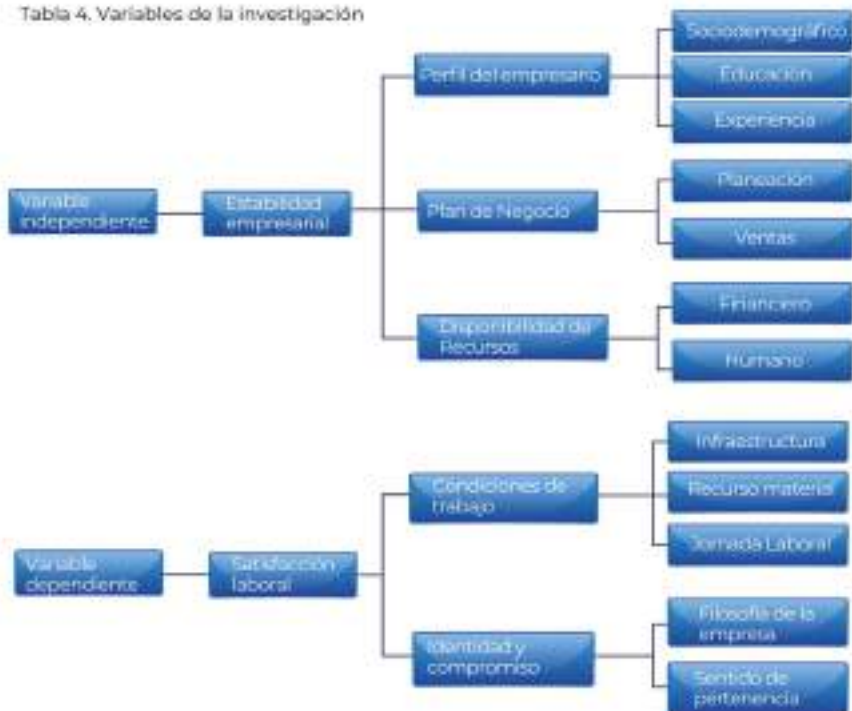
c. Jornada Laboral (12 ítems)

2. Identidad y compromiso (dimensión 5)

a. Filosofía de la empresa (9 ítems)

b. Sentido de pertenencia (12 ítems)

Tabla 4. Variables de la investigación



Con base a la selección de las dimensiones e ítems, la configuración del instrumento, se presenta de la siguiente manera:

SECCIÓN 1: PERFIL DEL EMPRESARIO

Sociodemográfico
1. ¿Cuál es su fecha de nacimiento?
2. ¿Cuál es su estado civil?
3. ¿Tiene hijos? Si su respuesta es sí ¿cuántos hijos tiene?
4. ¿Cuál es su lugar de nacimiento?
5. ¿Cuál es su lugar de residencia?
6. ¿Cuál es el cargo que ocupa actualmente en la empresa que dirige?
7. ¿Cuántos años lleva laborando en la empresa?
8. ¿Por cuántas personas está conformada la empresa? – ¿son permanentes – o son por temporada?
Educación
9. ¿Cuál es su último grado de estudios? Si cuenta con una profesión ¿cuál es?
10. ¿Estudia actualmente?
11. ¿Tiene alguna certificación nacional o internacional?
12. ¿Su última capacitación cuando se realizó? ¿La realiza permanentemente? ¿Cada cuánto tiempo la realiza?
13. ¿Cuáles son los tipos de capacitación a los que usted asiste?
Experiencia
14. ¿Cuántas empresas ha emprendido? ¿Ha emprendido otro tipo de empresa?
15. ¿A los cuántos años comenzó a trabajar?
16. ¿En qué sector ha laborado?
17. ¿En qué área se ha desarrollado laboralmente?
18. ¿Cuáles son los cargos que ha tenido laboralmente?
19. ¿A los cuántos años creó su primera empresa?
20. ¿Cuál es su experiencia en el giro de su empresa? – ¿ha fundado una empresa de otro giro?

SECCIÓN 2: PERFIL DEL EMPRESARIO

Planeación
21. Elaboró algún plan de lo que quería emprender, ¿conoció el mercado? ¿conoció quiénes eran sus competidores?
22. ¿Cómo toma decisiones con base a requerimientos diarios? ¿hace planeación con sus trabajadores?
23. ¿Cómo verifica si lo que planeó lo consiguió?
24. ¿Cómo considera el crecimiento de su empresa en el mercado? / ¿Cómo ha crecido su empresa ha sido positivo?
25. ¿Cuáles son sus objetivos a corto, mediano y largo plazo para la empresa?
Ventas
26. ¿Cómo considera han sido sus ventas últimamente? Antes de la contingencia ... ¿mejor que el año pasado o igual?
27. Si su empresa ha incrementado ¿qué porcentaje describe su crecimiento?
28. Si su empresa ha disminuido sus ventas ¿qué porcentaje describe su disminución?
29. ¿Cuánto tiempo lleva su empresa en el mercado?

SECCIÓN 3: DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

Financiero
30. ¿La empresa ha contado con algún financiamiento?
31. ¿Participa en algún programa del gobierno?
32. ¿Qué tipo de herramientas utiliza para el control de gastos y costos de su empresa?
33. ¿Cuenta con algún manual en su empresa para llevar a cabo sus actividades?
34. Usted tiene otros ingresos aparte de esta empresa
Humano
35. ¿Cómo contrata a su personal? ¿les realizan entrevistas? ¿cómo es su proceso?
36. ¿Tiene alguna característica especial para contratar a su trabajador? ¿Qué requisitos necesita para que alguien ingrese a su empresa?
37. ¿Le da usted capacitación a su personal? ¿Cada cuánto? O ¿de qué temas?
38. ¿La permanencia de sus trabajadores ¿cómo está? ¿La gente está comprometida, es permanente o se va continuamente? ¿cuál cree son las causas por las que se van? El trato, el ambiente, el sueldo ...
39. Para un ascenso ¿qué requisitos se necesitan para que soliciten sus trabajadores?

INSTRUMENTO 2. SATISFACCIÓN LABORAL
SECCIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO

A. Infraestructura

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Cuento con un escritorio fijo y de espacio seguro para realizar mi trabajo					
2. Cuento con la correcta iluminación y climatización en mi espacio de trabajo					
3. Me gusta mi lugar de trabajo					

B. Recurso material

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
4. Utilizo materiales suficientes para el desempeño de mi trabajo					
5. Utilizo materiales, herramientas, instrumentos y/o máquinas que ponen en riesgo mi salud física					

C. Jornada laboral

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Realizo actividades que me obligan a mantener posturas incómodas					
2. Mi trabajo exige controlar una gran gama de actividades a la vez					
3. Tengo la libertad para elegir mi método de trabajo					
4. Mi trabajo permite la aplicación de mis conocimientos y habilidades					
5. Recibo apoyo de mis jefes y colegas para la realización de mi trabajo					
6. Recibo apoyo de mis compañeros para la elaboración de mi trabajo					
7. Me preocupa constantemente en mi trabajo					
8. Considero que no son estables en la empresa					
9. Cuento con 1 día de descanso como lo establece la Ley Federal de Trabajo					
10. Cuento con capacitación constante en mi empresa (2 horas mínimas al año)					
11. La empresa cumple con las disposiciones generales de leyes laborales					
12. Mi salario es justo respecto a mi rendimiento laboral					

SECCIÓN 2: IDENTIDAD Y COMPROMISO

D. Filosofía de la empresa

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
13. Conozco la Filosofía de la empresa: misión, visión y objetivos					
14. Considero que la filosofía de la empresa impulsa mi compromiso en mi trabajo					
15. Conozco los valores de la empresa					
16. Me identifico con los valores de la empresa					
17. Me siento satisfecho de trabajar en la empresa					
18. La empresa cumple con sus objetivos					
19. Contribuyo a mejorar la empresa constantemente					
20. La empresa planea y organiza adecuadamente sus recursos					
21. Me siento comprometido en proporcionar un esfuerzo adicional a la empresa					

SECCIÓN 3: RECONOCIMIENTO

E. Incentivos

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
22. Me siento reconocido por mi trabajo					
23. Se reconoce mi apoyo en las actividades de la empresa					
24. Se reconoce mi apoyo a compañeros de trabajo					
25. Se reconocen mis habilidades, capacidades y aptitudes en la empresa					
26. He recibido algún reconocimiento en el año					
27. He recibido reconocimiento por mi trabajo bien elaborado					
28. He recibido reconocimiento verbal en mi trabajo					
29. He recibido incentivos monetarios por mi trabajo					
30. He recibido incentivos en especie por mi trabajo					
31. He recibido apoyo para situaciones personales					
32. Considero existe igualdad y justicia del trato que recibo en la empresa					
33. Considero cuento con posibilidades de promoción y/o ascenso por mis resultados					

BIBLIOGRAFÍA

- INEGI . (2014). Obtenido de Esperanza de vida de los negocios a nivel nacional y por entidad federativa: http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/investigacion/Experimentales/Esperanza/doc/evn_ent_fed.pdf
- Angel.co. (2019). *All companies*. Obtenido de <https://angel.co/companies>
- Aziri, B. (Diciembre de 2011). *Job satisfaction: a literature review*. Obtenido de <http://mrp.ase.ro/no34/17.pdf>
- Banco Mundial. (2019). *Procedimientos iniciales para registrar una empresa (número)*. Obtenido de <https://datos.bancomundial.org/indicador/IC.REG.PROC?view=chart>
- Becerra, D. P. (2010). La globalización y el crecimiento empresarial a través de estrategias de internacionalización. 27.
- CEPAL. (Abril de 2005). *Desarrollo económico local en América Latina*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11001/1/085081100_es.pdf
- CEPAL. (2019). *Acerca de Microempresas y Pymes*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/temas/pymes/acerca-microempresas-pymes>
- Cialdnb. (2018). *Análisis de la Industria de Alimentos y Bebidas en México*. Obtenido de https://www.cialdnb.com/pdf/economic-analysis/food-and-beverages/MEX_Economic-Analysis_ES.pdf
- D.Econosignal. (Agosto de 2019). *Tendencias de Industrias*. Obtenido de https://www.amda.mx/wp-content/uploads/deloitte_industria_190812.pdf
- Deloitte. (Julio de 2018). *The services powerhouse: Increasingly vital to world economic growth*. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/economy/issues-by-the-numbers/trade-in-services-economy-growth.html>
- Deloitte. (Julio de 2018). The services powerhouse: Increasingly vital to world economic growth. Obtenido de <https://www.oecd.org/sti/enhancingtheperformanceoftheservicessector.htm>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- INEGI. (2015). *Censo Económico 2014*. https://www.snieg.mx/DocumentacionPortal/Economico/sesiones/doc_12015/A_PresentacionTemasEstadisticosINEGI.pdf
- INEGI. (2019). *Directorio de Empresas*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/temas/directorio/>
- INEGI. (Diciembre de 2019). *Indicadores del Sector Servicios cifras durante diciembre de 2019*. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/ems/ems2020_02.pdf
- INEGI. (Abril de 2019). *Indicadores del sector servicios cifras durante abril de 2019*. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/ems/ems2019_06.pdf
- ITC. (27 de Junio de 2019). *MSME DAY – the day we celebrate micro, small and medium-sized enterprises*. Obtenido de <http://www.intracen.org/MSME-day/2019/>
- Maldonado, A. (13 de Junio de 2019). *Satisfacción laboral, un factor que impacta la salud de los colaboradores*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/satisfaccion-laboral-un-factor-que-impacta-la-salud-de-los-colaboradores/>
- Milenkovic, M. (9 de Septiembre de 2019). *Job Satisfaction Statistics: Keep Your Workers Happy and Your Business Healthy*. Obtenido de <https://www.smallbizgenius.net/by-the-numbers/job-satisfaction-statistics/>
- Miller Daen, S. (2011). *Tipos de investigación científica*. Obtenido de Revista de Actualización Clínica Investiga: http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S2304-37682011000900011&script=sci_arttext
- OCDE. (2018). *ENTREPRENEURSHIP AND BUSINESS STATISTICS DATABASES*. Obtenido de <http://www.oecd.org/sdd/business-stats/EAG-2018-Highlights.pdf>

- OCDE. (2018). *Financiamiento de Pymes y Emprendedores 2018*: Un marcador de la OCDE. Obtenido de <https://www.oecd.org/cfe/smes/SPA-Highlights-Financing-SMEs-and-Entrepreneurs-2018.pdf>
- Schwab, P.-N. (19 de Diciembre de 2018). *Here are the 4 reasons why innovations in the food sector fail*. Obtenido de <https://www.intotheminds.com/blog/en/here-are-4-reasons-why-innovations-in-the-food-sector-fail/>
- The World Bank. (2006-2016). *New businesses registered (number)*. Obtenido de <http://www.oecd.org/sdd/business-stats/>
- Vardhman, Raj. (23 de Junio de 2019). Startup Failure Rate and 80+ Other Startling Statistics About Startups. <https://www.smallbizgenius.net/by-the-numbers/startup-statistics/#gref>. Obtenido de <https://www.smallbizgenius.net/by-the-numbers/startup-statistics/>
- Wang, K.-c. (2019). Business Life Cycles and Five Elements Theory. 15.
- World Bank. (18 de Noviembre de 2015). *Does competition create or kill jobs?* Obtenido de <https://blogs.worldbank.org/psd/does-competition-create-or-kill-jobs>

La Ley Federal del Trabajo ¿Vulneración absoluta o Estado de Derecho?

Kristel Silva Licona.

Licenciatura en Administración de Empresas
Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla

La Ley Federal del Trabajo sirve para todo, menos para defender el trabajo o ser un marco legal a favor del trabajador. Muchas personas tienen un ejemplar para ese viejo sillón sin pata. Las políticas de subcontratación o *outsourcing* han vulnerado el empleo en México desde hace una década sin que el gobierno pueda ser un árbitro en la legalidad. Todas las Reformas Laborales propuestas desde el gobierno de Felipe Calderón, hasta las de Enrique Peña Nieto, han servido para vulnerar y precarizar el trabajo de millones de mexicanos. El Estado de Derecho simplemente se desdibujó en México y la Ley Federal del Trabajo terminó siendo un dispositivo que no tiene ninguna utilidad (salvo equilibrar sillones).

Si bien, muchos expertos señalan, desde la teoría, las bondades y beneficios de una Ley Federal de Trabajo, lo cierto es que es un aparato inútil en la praxis real. Desde lo teórico del neoliberalismo, el *outsourcing* o subcontratación también ofrece beneficios económicos a patrones y prestadores de servicios. En teoría. Los empleados en México, en su mayoría, viven en la absoluta precariedad y en semiesclavismo asalariado, sin derechos laborales y con la constante de perder la única forma de sustento ante cualquier contrariedad. La vulneración que significa la subcontratación no sólo deja en la absoluta indefensión a profesionales y prestadores de servicios, sino que únicamente beneficia a empresas sin escrúpulos que se sirven de los enormes huecos legales en las leyes mexicanas. En este sentido, la dichosa “ley” sólo sirve para perjudicar. Pensar lo contrario, o proponer una tesis desde la seguridad de la teoría y la doxología, no sólo resulta inocente sino ridículo.

La realidad del panorama laboral mexicano es que no existe, en ningún caso, un marco legal para la defensa del trabajo, los salarios o la seguridad. Y si no hay forma de garantizar el bienestar durante tiempos, ya no digamos de prosperidad, al menos de normalidad, durante la cuarentena impuesta por la Secretaría de Salud, con respecto del Covid 19, resulta en un panorama casi dantesco para millones de familias. La realidad está entrecruzada y la información se mezcla y mientras unos sostienen los beneficios de las leyes mexicanas en defensa de los trabajadores, prorrumpiendo en halagos a las instituciones, otras fuentes señalan la indefensión en la que viven millones de trabajadores que están fuera del espectro de la dichosa ley. En su portal de noticias, Aristegui señaló en marzo 26

De acuerdo con el artículo 427, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo establece que, en caso de una Contingencia Sanitaria, durante la suspensión oficial de actividades, el empleador pagará a los empleados suspendidos una cantidad equivalente a un día del salario mínimo general vigente (123.22 M.N. para todo el país y 185.56 M.N. para la zona norte y fronteriza) por cada día de suspensión, la cual no podrá exceder de un mes. (aristegui.com)

Y si bien, la primera parte de la nota pudiera parecer esperanzadora, lo cierto es que un párrafo abajo el panorama se oscurece: “Después de un mes no hay obligación de pagar salario a los empleados durante la suspensión. También se suspende el pago de las cuotas de seguridad social”. Un bufete de abogados, el Bufete Quijano, en este tenor, recomienda en el mismo portal que:

“Los abogados sugieren tanto a los empleadores como a los empleados mantener ‘un diálogo consciente, razonable y equilibrado’ con el fin de determinar la mejor manera de lograr la subsistencia mutua” (aristegui.com). Y si bien. La Secretaría del Trabajo salió a pronunciarse por medio de quien encabeza la dependencia, Luisa María Alcalde Luján:

Debe quedar claro que no existe fundamento legal para separar trabajadores o modificar unilateralmente las condiciones de trabajo. (...) Una situación de contingencia sanitaria exige la elaboración de planes de atención de emergencia en los centros de trabajo, y representa retos extraordinarios para las autoridades, gobiernos federales, estatales y municipales, personal médico y de ayuda humanitaria, los actores organizados de la producción, gerentes, empleados y trabajadores de los centros de trabajo. (factorcapitalhumano.com)

Y así como no existe un fundamento legal para separar de los cargos, tampoco hay uno que lo impida. Lo cierto es que este es un tema que, más que competir a lo legal, en su sentido más estricto, compete a el terreno de lo ético en su sentido más pragmático. El panorama mexicano, desde sus fundamentos, está lleno de vicios y omisiones respecto de lo que es la ética laboral y profesional. Por ejemplo, el Artículo 423 señala “I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada” (LFT, 2019). En el extenso campo laboral de México, y sin contar las actividades informales, el cumplimiento de esta ley está muy lejos de ser llevado a cabo por patrones y empleadores, ya que como es de conocimiento general en muchas multinacionales esto ni siquiera aplicaría en broma. De hecho, en este sistema semiesclavista, una denuncia, ante tales omisiones legales, simplemente es ignorada por no contarse dentro de las omisiones graves. Esto pone en entredicho lo que “es grave” o “no grave” en una omisión legal. Una discusión ética, incluso filosófica si es necesario poner ese tenor; pero analizar la “gravedad” de una falta a la ley o de una omisión a ella es algo que debe ponerse en discusión, sobre todo cuando a la inversa es diametralmente lo contrario.

Tan solo con citar los siguientes párrafos del Artículo 423 es suficiente para que cualquier persona con tres gramos de criterio pueda esbozar una risa sardónica:

IV. Días y lugares de pago;

V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;

VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;

VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas; (LFT, 2019)

Y si bien, en los últimos cinco años, el panorama político y social ha dado enormes pasos en la construcción de una sociedad más justa y equitativa, lo cierto es que la discusión sigue sin enfocarse en las mejoras salariales y laborales, para retomar los triunfos de tantas luchas sociales. La pandemia del Covid 19 ha dejado clara una cosa: las empresas por sí mismas no pueden operar ni generar riquezas. ¿Es ético pensar en las remuneraciones justas a empleados y prestadores de servicio aun cuando estén bajo el régimen de subcontratación? Por supuesto que sí, porque éste tema no sólo debe plantearse ante patrones con registros en el Seguro Social, quienes están obligados a cumplir. No es sólo ético, es humano. Condicionar la ley a la simple obligación, por un

lado, mientras se juzga deliberadamente la “gravedad” de otras omisiones resulta desolador en un estado que supone ser de derecho. Y si la Ley Federal del Trabajo pretende ser un dispositivo legal en la defensa del trabajador, deben replantearse la forma en que se analiza la realidad.

Un futuro esperanzador o incierto

No cabe duda que la desaparición del régimen de subcontratación, en un mediano plazo, supone una enorme mejora en los panoramas laborales de millones de mexicanos, pero, ¿entrará en vigor un nuevo sistema más justo o sólo será un cambio de paradigma para el mismo sintagma? Viviana Bran de Reporte Índigo señala

Ante las grandes fortunas que se obtienen por medio de la subcontratación y las injusticias que han expresado múltiples plantillas de personal en las empresas a nivel nacional, Napoleón Gómez Urrutia, presidente de la Comisión del Trabajo y Previsión Social del Senado, propuso reformar las leyes Federal del Trabajo y del Seguro Social, con la intención de evitar la evasión fiscal por parte de los outsourcing y restaurar los derechos de los trabajadores. (reporteindigo.com)

Y si bien suena a buenas noticias, lo cierto que es Bran señala más adelante que “de aprobarse las reglas fiscales impulsadas para regular el *outsourcing* en el país habría un impacto negativo en 30 por ciento de las pymes y más de 8 millones de trabajadores se verían afectados”. Por otro lado, Gómez Urrutia, en palabras de Bran, aclaró que “su iniciativa no prohibía el *outsourcing*, sino que las empresas que se dediquen a este esquema tendrán un plazo de 12 meses para autorregularse en todo lo que hayan evadido al fisco, al pago de utilidades a trabajadores o al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)”. Entonces, por un lado, tenemos una versión de catástrofe y otra de redención. Lo cierto es que la Ley Federal del Trabajo sigue sin figurar en esta dialéctica y sin cimentar facultades o delegar responsabilidades.

El verdadero problema sigue siendo de orden ético trasladado al campo de lo legal, pues mientras se siguen contando los centavos y las ganancias en un orden vertical y jerárquico, lo cierto es que las leyes solo sirven, en este sentido, de arriba para abajo. Empero, la pandemia ha puesto nuevos casos en juego, y ahora quienes se tambalean son los que ya no ven inflarse los bolsillos. ¿Es ético un rescate? Quizá para las medianas y pequeñas empresas que sin duda han recibido una valiosa lección. Pero la pregunta sigue en el aire ¿este sistema cambiará por uno más justo o solo será una nueva fachada para la misma situación? ¿Será la Ley Federal del Trabajo, por fin, un dispositivo de regulación justa y equitativa o seguirá siendo una pata para el viejo sillón?

Referencias

- <https://aristeguinoticias.com/2603/mexico/estos-son-tus-derechos-laborales-ante-la-contingencia-por-covid-19/>
- <https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/no-hay-fundamento-legal-para-despedir-a-trabajadores-por-coronavirus-stps/2020/03/>
- <https://www.reporteindigo.com/indigonomics/la-vida-laboral-en-mexico-sin-outsourcing-desaparicion-empresas-trabajadores/>

Nuevos desafíos para el Desarrollo Organizacional durante y después de la contingencia sanitaria del Covid 19.

María Mendoza Paulino
Licenciatura en Administración de Empresas
Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla

Sin duda, el Covid 19 cambió al mundo. Sus efectos y consecuencias van a cambiar la forma en que se percibe la realidad. Las instituciones y las empresas no pueden ignorar la nueva realidad que se presenta y por lo tanto los nuevos modelos organizacionales.

La cuarentena hizo evidente las carencias estructurales y financieras de muchos sectores primarios y secundarios en la economía. El cierre temporal de MiPyMEs, al menos en México puso una realidad sobre la mesa: el cierre parcial de éstas puede colapsar a toda una estructura económica y las grandes empresas poco pueden hacer para sostener la economía nacional.

Ya antes expertos habían apuntado que las MiPyMEs son las que sostienen la mayor parte del flujo corriente de dinero y por ende son la espina dorsal de la economía mexicana (Quiroga, 2020, recuperado en elfinanciero.com); y a pesar de esta advertencia, disfrazada de tesis administrativa, poco énfasis se puso en el tema, mucho menos se plantearon soluciones ante un panorama como el que se presentó en el 2020.

El presente trabajo plantea un problema en dos momentos. Uno está en el inicio de la contingencia sanitaria, en un primer momento que abarca todo el primer semestre del 2020 y en un segundo momento, una vez terminada la cuarentena, el de la resaca económica que se presentará en el segundo semestre. Esta problemática tiene, a su vez, dos escenarios: las MiPyMEs en primer lugar, como escenario donde convergen de forma factual los sectores primarios y secundarios de la economía. En segundo lugar, los niveles institucionales, tanto educativos como gubernamentales que sufrieron una seria afectación en su aparato organizacional y sus estructuras laborales. La contingencia sanitaria, que se puede extender y prolongar con efectos catastróficos es una realidad, y si bien este trabajo supone escenarios hipotéticos, no se pueden soslayar las medidas que pudieron tomarse para reducir los efectos negativos en el sector laboral y económico. Que este texto sirva, pues, para hacer una reflexión para prever escenarios similares en el futuro.

Las MiPyMEs y sus nuevos panoramas

Empleadores y empleados poca atención pusieron en la mejora de servicios y el uso de aplicaciones digitales para la compraventa y distribución de insumos, materias primas, productos y servicios. Algunas páginas de negocios han apuntado en la importancia de implementar aplicaciones para el desarrollo de pymes.

Las aplicaciones móviles tienen la gran ventaja de poder entrar en contacto con el cliente en cualquier lugar y momento del día. No es necesario que la empresa o tienda esté abierta para que esto suceda. De esta forma la empresa puede lanzar mensajes persuasivos que lleguen a los clientes cuando este realmente está dispuesto a aceptarlos e interesarse por ellos. También tienen la capacidad de mejorar la productividad y llevar un control minucioso de todos los

movimientos económicos de la empresa. Las aplicaciones permiten a las pymes incrementar sus beneficios. Pero para esto es importante crear una estrategia de marketing móvil adecuada para tu negocio. (ticnegocios.camaravalencia.com)

En muchos casos, el uso de plataformas y aplicaciones se vio como una inversión innecesaria y se recurrió, a pesar del alcance que casi todos gozan de las nuevas tecnologías y el acceso a internet, al comercio tradicional. A pesar de que las plataformas para servicios de entrega de comida, medicamentos y servicios en general son una realidad factual, al menos desde el 2015, los comerciantes tradicionales, no sólo vieron con desprecio y como una competencia deshonesta el uso de las aplicaciones, sino que desatendieron la oportunidad de ampliar sus ventas, limitándose al círculo inmediato de clientes. Forbes apunta que

En México existen más de 4.2 millones de unidades económicas, de las cuales 99.8% son pequeñas y medianas empresas (Pymes), las cuales representan 52% del PIB y generan el 72% del empleo del país. Hoy más que nunca, la tecnología es parte fundamental para que esos emprendimientos continúen por buen camino. Estudios de Zoho Corp, empresa india desarrolladora de software, estiman que sólo 6% de las Pymes en México utilizan las Tecnologías de la Información (TICs). (Forbes.com)

La desconfianza y el desinterés que causaron estas nuevas tecnologías sin duda demuestra, durante la contingencia sanitaria, haber sido un grave error ignorarlas y denostarlas pues el cierre de comercios y la parálisis en el mercado han sido catastróficos. ¿Es posible aprender algo de este estado de catástrofe? Por supuesto que sí. Querer regresar al comercio tradicional de manera intransigente y sin haber comprendido las nuevas dinámicas del mundo moderno significaría un atraso monumental y el desperdicio de una oportunidad de cambio para comerciantes que bien podrían ampliar su mercado.

Muchos mercados tradicionales fueron un foco de infección, duramente criticado durante las ventas de Semana Santa, al exponer a las personas al Covid 19. Una acción lamentable que bien pudo evitarse con el uso de nuevas tecnologías y aplicaciones que pudieran dar servicio y evitar las aglomeraciones. Hay que tener en cuenta que el mercado tradicional, está muy arraigado en las tradiciones populares y no es ni pertinente ni adecuado reprimirlo o desaparecerlo, ya que está inmerso en los espacios colectivos, sin embargo, una de las opciones para disminuir los riesgos sanitarios, que siempre ha implicado el mercado tradicional no sólo durante la pandemia, puede ser el uso de aplicaciones y plataformas que permitan un servicio de entregas que no sólo ampliaría el espectro de ventas sino que también generaría empleos. Según el diario Expansión, en 2018 el número de mexicanos con acceso a internet por medio de *smartphones* era de 71.3 millones, una cifra que resulta considerable. No es descabellado pensar que el uso de plataformas es muy común y no ha quedado relegado a una minoría. Por el contrario. ¿Es posible crear plataformas que cubran estas necesidades? Por supuesto. El desarrollo de *software* ya no es una idea inalcanzable. El Financiero, ya desde 2014 anunciaba que había al menos 10 empresas mexicanas que desarrollaban aplicaciones para móviles: *Sferea, Ironbit, Tr3sco, CloudSourceIT, Appsmóviles, Wildrobot y TotalTech*. En 2020, el desarrollo de software para aplicaciones es algo que está a la mano, incluso de cualquier despacho de informática. Las oportunidades están ahí.

Las MiPyMEs no pueden ya abstenerse a modificar el diseño organizacional de sus negocios. Las formas jerárquicas y verticales resultan obsoletas y una cosa que enseña la cuarentena es que un patrón y un negocio, por sí mismo no puede subsistir. Tampoco importa ya la colocación

o el espacio. La contingencia sanitaria demostró que las plazas y los centros comerciales son muy vulnerables y no garantizan (de por sí), en nada, el éxito de un negocio.

Chiavenato había señalado que las empresas se administran y no pueden perpetuarse por medio de las imposiciones. Siempre propuso un sistema horizontal de participación que tuviera en cuenta los entornos y las personas; el valor intrínseco de una empresa son los activos intangibles. ¿No es acaso el internet y las aplicaciones un activo intangible? ¿No van de la mano de la gente, de su autodeterminación y experticia? Empleados que pueden hacer uso de medios digitales no solo mejoran su desempeño, sino que mejoran las ventas, la producción y la prestación de servicios. Un empleado y un celular con acceso a internet se convierte en un publicista, en un vendedor, en un contador, en un cajero, en un repartidor. Desperdiciar esta fuerza de trabajo efectiva en virtud de una jerarquía carece de sentido. La cuarentena ha demostrado eso. La supervivencia de muchas MiPyMEs está en manos de las aplicaciones y redes sociales: restaurantes, tiendas, farmacias, supermercados; refaccionarias, papelerías, etcétera. Mientras unos cierran y se acuartelan con sus ganancias otros ven el modo de sobrevivir. ¿Cómo sería entonces una concreción de estos medios una vez terminada la contingencia? Sin duda un panorama que debe tomarse en cuenta. Más adelante se explica el posible panorama que puede presentarse, en un segundo momento, una vez terminada la contingencia.

Escuelas y oficinas. ¿Una nueva realidad?

La cuarentena mundial puso también un nuevo panorama: la educación y la administración pública es muy frágil y simplemente no se estaba listo para enfrentar un problema como una cuarentena.

Según datos del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), en México, esta medida provocó que más de 30 millones de alumnos de nivel básico, medio superior y superior, suspendieran las clases por un mes para resguardarse en sus hogares. (businessinsider.mx)

El virus no solo ha puesto en evidencia las carencias del sistema de educación mexicano, que ya adolecía de muchas dificultades. El sistema mexicano ha dependido mucho de un sistema tradicional de enseñanza presencial donde el maestro es el eje de todo. El maestro ha sido siempre en este sistema el único que transmite conocimiento y no se habían explorado otras alternativas. Quizá la razón principal de este panorama ha sido el poco acceso a la tecnología en zonas rurales y en escuelas públicas, acaecido por la desigualdad social. Según la última Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH), “en México hay 18.3 millones de hogares que disponen de Internet mediante conexión fija o móvil, 52.9% del total nacional” (businessinsider.mx). En contraste con el fenómeno de la MiPyMEs, parece que las cosas cambian cuando se trata de educación. Los dispositivos tecnológicos resultan ser un fenómeno urbano ya que el 73.1% del total de la población urbana son usuarios de este servicio, dejando fuera del radar a las zonas rurales. Solo el 40.6% de la población en zonas rurales está conectada. Por lo tanto, la educación, ante una contingencia sanitaria como la que se vive ahora, queda absolutamente maniatada si pretende establecer un sistema en línea.

Estas cifras representan un reto para que la educación virtual o a distancia tenga éxito en un país en donde no toda la población cuenta con un acceso real a la conectividad. Además, los centros educativos tendrían que implementar metodologías para que tanto alumnos como docentes tengan habilidades de aprendizaje fuera del aula.

Andrés Fleiz, director de producto de BEDU, una startup de enseñanza mexicana reconocida en 2019 en los Global Edtech Startups Awards, señala que además de la conectividad, otro de los desafíos más grandes de la educación en línea es el alto índice de deserción, que de acuerdo con estudios apunta a un 90%. (businessinsider.mx)

Ahora bien, como señala Fleiz, no todo está perdido. Es cuestión de sumar esfuerzos con el Estado y con las instituciones de educación, ya que de esa forma podría reforzarse un sistema educativo rural: una inversión masiva en este sector significaría mejoras sustanciales en el sistema educativo público. De acuerdo con el director de producto, el modelo de educación en línea hace uso de muchas teorías pedagógicas para hacer efectiva la experiencia de aprendizaje y utiliza recursos multimedia, herramientas de comunicación virtual (foros, correos electrónicos), video conferencias y *webinars*, documentos y manuales que pueden ser descargados, *flipped classroom*, entre otros.

Por otro lado, la administración pública también ha sufrido una serie de descalabros y reestructuraciones para seguir operando. La importancia de mencionar a la administración pública es que esta, a diferencia de la administración privada, no puede detenerse tan fácilmente. A pesar de las medidas tomadas por el gobierno federal, publicadas en su página oficial, por ejemplo, las de las “Medidas Temporales y Extraordinarias y Suspensión de Algunos Plazos. Dirigido a Entidades Financieras y Personas Sujetas a Supervisión, Frente a la contingencia COVID-19”, que está en línea y en disposición de muchos interesados, resulta muy difícil para dar seguimiento a los trámites y pagos. Por ejemplo, la página oficial tiene una disposición que versa

SEGUNDO.- Por lo que se refiere a las obligaciones a cargo de las Entidades Financieras y personas sujetas a supervisión de la Comisión, consistentes en el envío de información o reportes que físicamente deban remitirse a dicha Comisión en el período señalado en el primer párrafo del Acuerdo Primero, los mismos deberán ser suscritos por el personal debidamente facultado y enviarse por los medios electrónicos que la Comisión publique a través de su página electrónica de la red mundial denominada Internet, en el entendido de que la documentación que físicamente debiera haberse enviado durante ese período, podrá ser entregada a la Comisión dentro de los siguientes 15 días hábiles contados a partir del día hábil siguiente al periodo señalado en el Acuerdo Primero anterior. Lo anterior salvo que expresamente la Comisión, mediante notificación diversa expedida al efecto, indique lo contrario. (www.gob.mx)

Como destaca esta información, se va a privilegiar el trámite por medio exclusivo de correos electrónicos, los cuales representan un retraso significativo. Si bien, las entidades financieras tiene capacidad para manejar estas situaciones, lo cierto es que para el grueso de la población estos trámites por medio de correo electrónico, resultan gravosos y complicados, sobre todo si son de trámites que tienden a saturarse como en el sector salud, tránsito, migración, etcétera. ¿Podrían hacerse trámites de este tipo sólo por medio de correos electrónicos? Lo cierto es que la administración pública no estuvo preparada para un periodo largo de contingencia sanitaria y nunca se atendieron medidas de prevención para tratar de atajar los problemas ante esta situación. Las páginas del gobierno resultan confusas y engorrosas, poco accesibles y a pesar de que tuvieron una actualización, ésta fue superficial y en nada resuelve los problemas.

Nuevos panoramas y desafíos

La declaración del Dr. Hugo López Gatell, de prolongar la cuarentena hasta el 31 de mayo, en el mejor de los casos, supone un verdadero quebradero de cabezas tanto para las MiPyMes, como para las escuelas, en todos niveles, y la administración pública. Los problemas se van acumulando en un cuello de botella y si se está en un próximo estado de catástrofe económica, la catástrofe en los niveles administrativos también es alarmante. Pero no todo está perdido. Replantear la forma en que se percibe la nueva realidad es fundamental para no sucumbir. Tanto los mercados tradicionales, como la educación y la administración pública deben poner atención al uso de las nuevas tecnologías. Una adecuada inversión en este sentido y una actualización serán muy importantes, primero durante la contingencia y segundo, al finalizar la misma, que es cuando estos escenarios, más que ser medidas temporales contra la crisis, se conviertan en un paradigma para reconstruir. Un verdadero desafío para el Desarrollo Organizacional, no sólo a niveles teóricos, sino en la praxis.

Referencias.

- <https://www.elfinanciero.com.mx/tv/entre-mercados/las-mipymes-sostienen-la-economia-de-mexico-especialista>
- <https://www.elfinanciero.com.mx/empresas/10-firmas-que-lideran-el-desarrollo-de-las-aplicaciones-moviles-en-mexico>
- <https://expansion.mx/tecnologia/2018/02/20/en-mexico-hay-713-millones-de-mexicanos-con-acceso-a-internet>
- <https://www.forbes.com.mx/solo-6-pymes-aprovecha-las-tecnologias-la-informacion/>
- <https://ticnegocios.camaravalencia.com/servicios/tendencias/uso-apps-pymes-clave-del-desarrollo-tech-caso-cop-car/>
- <https://businessinsider.mx/esretos-educacion-a-distancia-ante-un-panorama-de-coronavirus-en-mexico-blended-learning/>
- <https://www.gob.mx/cnbv/articulos/medidas-temporales-y-extraordinarias-y-suspension-de-algunos-plazos-entidades-financieras-y-personas-sujetas-a-supervision-frente-a-la-contingencia-covid-19?idiom=es>

Las Políticas Públicas en la Economía del Cuidado: Mujeres Indígenas De La Sierra Nororiental De Puebla

Josefina Pedraza López
Doctora en Economía Política para el Desarrollo
Universidad del Valle de Puebla

Resumen

Todas las sociedades, en todos los tiempos, plantearon tres actividades fundamentales, la primera, se refiere al trabajo productivo, consiste en realizar labores que permitan la producción de bienes en la búsqueda de la riqueza social. La segunda, hace mención al trabajo doméstico, donde se satisfacen necesidades cotidianas (la salud, la vivienda y la alimentación) y la tercera, es la crianza de los hijos e hijas, la enseñanza de los usos y costumbres propios del grupo doméstico y de la comunidad.

El trabajo de cuidado es ejecutado en horas determinadas, siendo esto diferente entre cada grupo doméstico, se efectúa todos los días a lo largo de la vida de una persona, en dado caso que una persona no lo realice por alguna situación, otros (as), lo efectúan (normalmente otras mujeres), propiciando que las mujeres se desarrollen alrededor del hogar suyo o de alguien más. Esta situación ocurre en la mayoría de las comunidades rurales de México, donde la preferencia laboral y de crecimiento económico es enfocada principalmente a los varones ya que se sobreentiende que serán ellos los proveedores del hogar, minimizando la educación de las jóvenes, en el entendido de que ellas “realizan mejor el cuidado del grupo doméstico”.

El presente artículo, muestra los resultados obtenidos en el análisis de las políticas sobre el trabajo de cuidado a través de los resultados obtenidos en las entrevistas a profundidad realizadas a los (as) integrantes de 40 grupos domésticos y dos talleres participativos realizados junto con 40 mujeres indígenas, efectuados en los meses de julio a diciembre de 2017. El objetivo fue analizar las políticas públicas existentes que refuerzan el trabajo de cuidado, además de identificar la percepción del uso del tiempo en el trabajo de cuidado que realizan las mujeres indígenas de 40 grupos domésticos, de los municipios de Ayototxco de Guerrero y Hueytamalco ubicados en la Sierra Nororiental del estado de Puebla, cabe hacer mención que los grupos domésticos debían de cumplir con ciertas características para ser parte de la investigación, situación que se ahonda en el presente artículo.

Palabras clave: trabajo de cuidado, uso del tiempo, políticas públicas.

Abstract

All societies, at all times propose three fundamental activities, the first, refers to productive work, is to perform tasks that allow the production of goods in search of social wealth. The second, makes mention of domestic work, where daily needs are met (health, housing and food) and the third, is the raising of sons and daughters, teaching of the uses and customs of the domestic group and of the community (Batthyany, 2004).

The care work is carried out at certain times, this being different between each domestic group, it is carried out every day throughout a person's life, in the event that a person does not perform it due to some situation, others, they do it (usually other women), encouraging women to develop around their home or someone else's. This situation occurs in the majority of rural communities in Mexico, where the preference for work and economic growth is mainly focused on men, since it is understood that they will be the providers of the home, minimizing the education of young women, in the understanding of that they "better take care of the domestic group".

This article shows the results obtained in the analysis of the policies on care work through the results obtained in the in-depth interviews carried out with the members of 40 domestic groups and two participative workshops carried out together with 40 women. Activities, carried out in the months of July to December 2017. The objective was to analyze existing public policies that reinforce care work, in addition to identifying the perception of the use of time in care work carried out by indigenous women from 40 groups in the municipalities of Ayototxo de Guerrero and Hueytamalco located in the Sierra Nororiental of the state of Puebla, it is worth mentioning that the domestic groups had to meet certain characteristics to be part of the investigation, a situation that is detailed in this article.

Keywords: care work, use of time, public policies

Introducción

El concepto de cuidado tal como comenta Duran (2018), se refiere a la gestión diaria por mantener el bienestar propio y ajeno, realizando actividades de vigilancia y transformación directa del entorno. La economía del cuidado, se ha tornado en una preocupación en los países latinoamericanos, desde el Consenso de Brasilia¹ en el 2010 donde convinieron adoptar una política social y económica que permitiera avanzar del trabajo no remunerado y de cuidado, además de fomentar el desarrollo de políticas y servicios universales de cuidado, basados en la prestación compartida entre el Estado, el sector privado, la sociedad civil y los hogares.

Uno de los principales conceptos teóricos cuando hablamos de trabajo doméstico es la economía del cuidado, ha pasado a ser parte del vocabulario de la ONU, que permite articular un diálogo entre el espacio del mercado, refiriéndonos a un intercambio económico, en donde se generan los ingresos y el cuidado que indica los efectos de lo cotidiano, en este sentido la economía del cuidado como lo menciona Esquivel (2015) " ...es más potente que conceptos similares, utilizados con anterioridad como el de trabajo no remunerado o trabajo doméstico" (2015, 10). Es importante mencionar que hablar de una economía del cuidado no solo se refiere a los costos económicos que el cuidador absorbe, trabajo especialmente realizado por mujeres, sino al bienestar que con los cuidados se transmite, por ejemplo, un estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) de España en América Latina, demuestra que la carga de cuidados de las personas en los hogares ha aumentado en un 46% (Angulo y Hernández, 2016).

Según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2016), en su informe señala que las mujeres mexicanas de entre 15 y 29 años presentan cuatro veces más probabilidades de estar en situación de vulnerabilidad a diferencia de los varones, generando una brecha mayor con las mujeres de las zonas rurales, caracterizadas por tener

¹ Realizado del 13 al 16 de julio de 2010. Conferencia regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe.

limitadas oportunidades de desarrollo económico y social, debido a factores tales como: diferencia salarial, triples jornadas de trabajo, pocas oportunidades laborales fuera del ámbito familiar, limitado acceso a la educación, baja calidad de la oferta educativa, falta de acceso a la información sobre educación sexual, reproductiva, violencia familiar y maternidad temprana.

Si bien es cierto, en términos de leyes y normativas, aplicadas en México a partir de las recomendaciones internacionales se ha logrado propiciar que las políticas públicas integren acciones que empoderen a las mujeres rurales; sin embargo, no tenido el efecto que propicie cambios en las largas jornadas laborales dentro del hogar, manteniendo con ello el modelo androcéntrico. En donde la reproducción de los roles de género es uno de los elementos que más contribuye a perpetuar las desigualdades, es así, como se da por hecho que existe un orden natural de las cosas donde los varones se consideran “proveedores” y las mujeres “cuidadoras” ubicándolas en las tareas de cocinar, limpieza, mantenimiento general del hogar y la atención de enfermos o niños (as), son las tareas que conforman el trabajo mayoritariamente de las mujeres rurales, el tiempo y el esfuerzo que implican no representa una retribución económica, mucho menos un reconocimiento de la sociedad (Torns, 2007).

Aún con la importancia que comprenden dichas actividades y el impacto que estas conllevan en el bienestar físico, psicológico y emocional de las personas que las rodean, es importante, resaltar que a pesar de la creciente integración de las mujeres al mercado laboral, la magnitud y distribución de la carga de actividades no disminuye porque sus jornadas de cuidado continúan en los hogares, donde las exigencias no son menores, todas estas horas, esfuerzo e intelecto siguen sin ser considerados y mucho menos aceptados para recibir un pago económico, ya que no se le supone un trabajo meritorio. En el mundo la carga de trabajo doméstico y de cuidado se considera que recae principalmente en las mujeres, afectando el ejercicio de sus derechos, además de producirse una situación de subordinación. Este contexto, configura una división sexual del trabajo diferente, pese a muchos y variados esfuerzos enfocados en equilibrar las relaciones laborales que se han establecido como “naturales”, establecidas como exclusivamente tarea de las mujeres, en donde los usos y costumbres, juegan un papel importante.

Es así como de acuerdo al INEGI (2012)², el trabajo doméstico y de cuidado no remunerados, equivale al 34.2% del PIB, prácticamente una cuarta parte de la producción económica de nuestro país, por lo que es importante dimensionar la contribución de las mujeres en la economía. Datos de la OCDE (2016), indican que las mujeres rurales principalmente, enfrentan cargas más altas de trabajo doméstico no remunerado, asumiendo el 77% de las actividades domésticas y de cuidado, dedicando el doble del tiempo a cumplir con estas actividades, a diferencia de los varones, por ejemplo, las mujeres dedican en promedio 28 horas a la semana en tareas de cuidado, mientras que los varones 12 horas. Esta situación se traduce en una sobrecarga laboral en la que se genera una desigualdad entre varones y mujeres, sobre el uso del tiempo y con ello las posibilidades de que las mujeres puedan incorporarse a realizar otras actividades remuneradas o de ocio.

Consideramos importante reconocer y valorar el trabajo de las mujeres rurales, que gracias a ello y de manera directa se logra un gran desarrollo en la economía de un país, para ello es necesario indicar que las cuentas satelitales (INEGI, 2012), reflexionan sobre la importancia de considerar dos elementos, el primero es el tiempo de trabajo dedicado a las labores domésticas y valoración de la economía de cuidado de los niños, enfermos y adultos mayores y el segundo, es sobre la información del salario que se aplicaría al valor de ese tiempo invertido.

² Investigación realizada INEGI en conjunto INMUJERES con el objetivo de conocer las necesidades en los hogares y la participación de los integrantes del hogar.

Los resultados del presente artículo son resultado de la investigación realizada en los municipios de Ayototxo de Guerrero y Hueytamalco del estado de Puebla, de julio a diciembre de 2017. El objetivo fué analizar las políticas públicas existentes que visualizaran el trabajo de cuidado, además de identificar la percepción del uso del tiempo en el trabajo de cuidado que realizan las mujeres indígenas de 40 grupos domésticos.

Materiales y métodos

La investigación parte de la propuesta metodológica de la perspectiva de género, que propone indagar tanto en los aspectos objetivos como subjetivos de los sujetos investigados, con la intención de evidenciar el uso del tiempo y las jornadas de trabajo en las mujeres a partir de su participación el trabajo doméstico y de cuidado,

- a) Estar dentro de un grupo domestico³
- b) Tener bajo su cargo a niños menores de 14 años, adultos mayores o algún enfermo
- c) Ser del municipio de Ayototxo de Guerrero o Hueytamalco, debido a que estos municipios se encuentran integrados en el programa de empleo temporal, que consiste en contratar jornaleros agrícolas que laboran de seis a ocho meses en las actividades del campo en Estados Unidos.

La unidad de análisis

La unidad de análisis está integrada por 40 mujeres: 21 del municipio de Ayototxo de Guerrero y 19 del municipio de Hueytamalco, así como sus grupos domésticos. Las cuales fueron identificadas a través de la base de datos elaborada con anterioridad por la autora del presente artículo.

Se seleccionó a los Municipios de Ayototxo de Guerrero y Hueytamalco, debido a que las mujeres y sus grupos domésticos que participaron en la investigación en el 2017, habían participado en los años 2015 y 2016 en talleres sobre derechos de las mujeres, empoderamiento, métodos anticonceptivos, entre otros, ejecutados por la autora del presente artículo junto con el INMUJERES en el Programa de Proequidad, el CDI en el Programa de Derechos de las mujeres indígenas e INDESOL Coinversión Social en el eje de derechos de las mujeres.

Métodos y Técnicas

Se utilizaron los siguientes métodos y técnicas:

1. Cuantitativos

a) Cuestionarios cerrados aplicados al total de las mujeres participantes. El propósito de una encuesta o cuestionario es recolectar las respuestas de una serie de preguntas estandarizadas de un número bastante alto de personas. Un cuestionario es un conjunto de preguntas construidas con el propósito de obtener la información que corresponde a los objetivos del estudio (Corbetta, 2003). El cuestionario se diseñó para obtener información sociodemográfica de las entrevistadas y de sus grupos domésticos, así como sobre su participación en proyectos productivos y sus efectos.

³ Entendiendo a un grupo doméstico como el conjunto de personas que comparten un mismo espacio de existencia, cohabitan. El espacio que comparten crean momentos de descanso, de convivencia, de producción y de consumo. Pueden estar constituidos por una familia o no tener parentesco, sin embargo la característica relevante es que comparten actividades de producción (Hernández, 2012)

2. Cualitativos

a) Entrevistas a profundidad

La finalidad de esta entrevista es el de conocer la opinión de la población sobre determinada problemática social. Consiste en una entrevista abierta semiestructurada por temas (Villasante et al, 2000).

Las entrevistas a profundidad, se realizaron de la siguiente manera: 40 entrevistas a las mujeres responsables del hogar; la intención fue recabar información que los cuestionarios cerrados no pudieran arrojarlos.

Durante el proceso de las entrevistas se solicitó a las participantes información acerca su ámbito personal, familiar y comunitario, posteriormente se realizaron 52 entrevistas a profundidad a los integrantes de los grupos domésticos. También se realizaron dos talleres participativos para elaborar un análisis sobre el uso del tiempo y ellas pudieran observar de manera visual las horas que trabajan por día. Para cuidar la confidencialidad de las y los entrevistados los nombres se han cambiado en este artículo.

Acercamiento conceptual sobre el trabajo de cuidado

Es necesario comentar que existen diferentes definiciones, clasificación e indicadores sobre el uso del tiempo en el trabajo de cuidado, las investigaciones son relativamente recientes a medida que los sistemas productivos, la demografía y las estructuras familiares se transforman. De esta manera el “cuidado” adquiere importancia y se configura una necesidad de analizarse.

En el trabajo de Pedrero et al (2013), comentan que desde una perspectiva personal, la noción de nuestro tiempo es finita, esto quiere decir, que nosotros decimos como lo aprovechamos, sin embargo, existen actividades que son importantes para la producción de bienes y servicios que permiten satisfacer nuestras necesidades básicas a través de actividades para el mercado, el cuestionamiento radica en la distribución del tiempo entre los integrantes del grupo doméstico, donde las mujeres compaginan las actividades de cuidado de otros, el autocuidado y las actividades que realizan en la casa, en el mercado laboral y en los proyectos de la comunidad.

El trabajo de cuidado en función del sexo, corresponde a diferentes escenarios sociales y culturales, la división sexual del trabajo ha propiciado una brecha de oportunidades entre varones y mujeres, situando a las mujeres como responsables de las actividades⁴ de cuidado dentro de los grupos domésticos, siendo principalmente los receptores, las niñas y los niños, los enfermos, ancianos.

Existe una economía feminista denominada de ruptura que pone de manifiesto que es en la dimensión social donde pueden vislumbrar cambios los cuales permitan visibilizar y valorar a las mujeres basado en una sostenibilidad de la vida.

⁴ El INMUJERES (2012:4), especifica que las actividades de cuidado consisten en bañar, vestir, preparar alimentos y dar de comer, llevar o acompañar a distintos lugares como pueden ser la guardería, escuela, consulta médica, terapia, realizar pagos o trámites, administrar medicamentos, hacer compañía, entre otros.

El trabajo de cuidado en México

Según datos de la encuesta realizada por el INEGI, en conjunto con el INMUJERES (2012:6), determinan que en las zonas urbanas se identificaron 10.4 millones de habitantes receptoras de cuidados en sus hogares de los cuales 5.3 millones eran niños y 5.1 millones eran niñas. La población que requiere de cuidados permanentes por tener algún tipo de limitación y que requiere ayuda son 742 millones de personas, de los cuales el 47% son hombres y el 52% son mujeres, siendo el 67% adultos mayores. E el hecho de que el porcentaje de mujeres sea más alto, se debe a que las mujeres presentan un mayor desgaste por la maternidad y por las actividades del trabajo doméstico.

Un dato importante de resaltar con respecto a los jóvenes con limitaciones permanentes es que el 34% de varones, tiene menos de 20 años, esto se explica debido a que existen a esta edad mayores conductas de riesgo. Las personas que brindaron el cuidado, son aproximadamente 11 millones de personas, resaltando que el 90% son integrantes del mismo hogar quienes realizan actividades no remuneradas, es así como la edad de los cuidadores se ubica entre los 20 y 39 años.

Las mujeres realizan actividades de cuidado independientemente de si participan en actividades económicas, debido a que ellas buscan estrategias para satisfacer las necesidades en sus grupos domésticos.

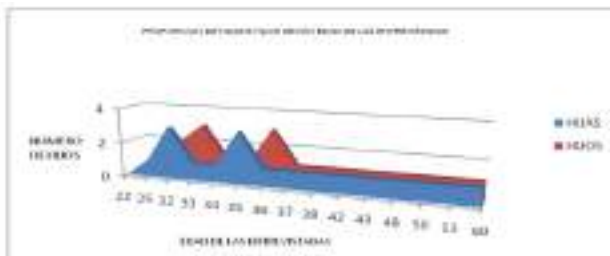
Resultados y discusión

El trabajo de cuidado en las zonas rurales

Tal como se ha comentado, el trabajo de cuidado es de suma importancia en un sistema de producción de un país, considerando el modo de producción domestico rural. El hogar no es solo un espacio de producción de bienes y servicios. Las mujeres rurales juegan un papel importante en la riqueza de una economía, permite mantener el equilibrio social.

El trabajo de cuidado de las mujeres

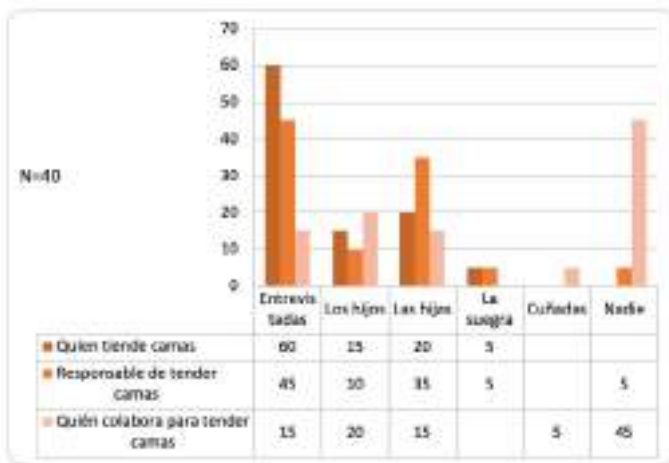
Las reflexiones que han guiado la investigación se situaron en la necesidad de establecer dimensiones de análisis, considerando la presencia de las personas a su cuidado, la edad y las actividades que realizan. Se entrevistó a 40 mujeres y los integrantes de sus grupos domésticos, presentando los siguientes resultados. Con respecto a la edad, tienen una edad media de 33 años, teniendo entre 2 y 3 hijas, tal como lo muestra la gráfica número 1.



Gráfica 1. Proporción de hijos e hijas según la edad de las entrevistadas.

La información obtenida en el trabajo de campo nos permite comprender sobre la edad de los y las integrantes de los grupos domésticos, se agruparon en rangos que van desde los 15 años hasta más de 56 años. Podemos observar que 16 de los integrantes, ocupan la primera posición, se ubican en el rango de los seis a los diez años. Siguiendo en segunda posición con diez integrantes respectivamente, los rangos de edad entre uno- cinco años y once-15 años, están integrados en su mayoría por niños y jóvenes, lo que concuerda con la edad de la mayor parte de las entrevistadas que se encuentran en la etapa reproductiva, en donde el aspecto central es conocer la jornada de trabajo que realizan las mujeres indígenas en donde además del trabajo de cuidado se le agrega el trabajo de desarrollar proyectos productivos.

Es importante resaltar que los grupos domésticos, como lo comenta Oliveira y Ariza (1999), es el ámbito de producción y reproducción de las inequidades de género, la división sexual del trabajo hace referencia al reparto social de tareas y/o actividades del sexo-género. En la división del trabajo en los grupos domésticos de las entrevistadas son las mujeres las que se encargan de las labores de la casa. A continuación se expresan estas divisiones, en particular sobre algunas actividades ubicadas en el ámbito doméstico



Fuente: Trabajo de campo, julio 2017

Gráfica 2. La participación de los integrantes del grupo doméstico en tender las camas

La frecuencia con la que se realiza la actividad de tender camas es de todos los días. La mayor parte de este trabajo, es realizado por las entrevistadas y es también su responsabilidad. Y son las mujeres, hijas, las que asumen también la responsabilidad de ésta labor y en menor medida los hijos. Se observa la participación de otras parientes, pero no aparecen los esposos, que en la división del trabajo doméstico poco participan como se observa en la distribución de las siguientes actividades. Planchar es realizado solo por las mujeres integrantes del grupo doméstico, esta tarea se realiza en un 50% los fines de semana y en un 35 % tres veces por semana, los hombres no participan en esta labor ya que consideran que quienes la tienen que realizar son solo las mujeres, como se observa en el siguiente testimonio:

(...) él (Esposo), dice que planchar es cosa de mujeres, que nosotras lo hacemos mejor... cuando yo no puedo plancharle porque estoy haciendo la comida o atendiendo a la niña, va con mi suegra... él nunca se plancha nada, si no estamos (mi suegra o yo) se pone otra cosa. (Marcela García, 25 años. 3 de septiembre 2017)

El reparto de actividades es acompañado de una valoración diferencial, es decir, que jerarquiza, haciendo referencia Gómez (2001), comenta que el patriarcado es la estructura de todas las sociedades. Y este se caracteriza por la autoridad impuesta de los hombres sobre las mujeres y sus hijos en la unidad familiar.

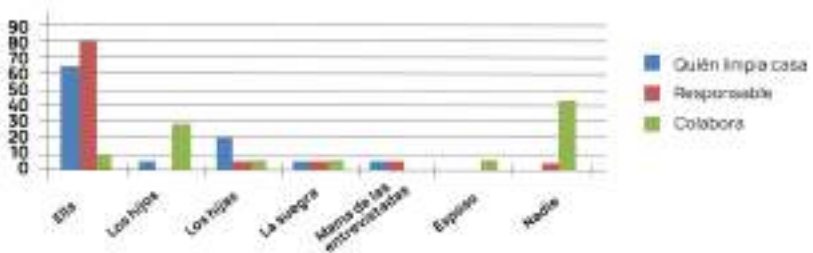
Al comparar la participación de los hijos que integran los grupos domésticos con las hijas, en la tarea de lavar los trastos, podemos observar en la gráfica número 3, las entrevistadas aparecen como las responsables de tal actividad, colaboradoras y ejecutoras; mientras que en muy escasa proporción los hijos solo colaboran.



Fuente: Trabajo de campo, julio 2017

Gráfica 3. Muestra la participación de los integrantes del grupo doméstico en lavar los trastos. Lavar los platos al igual que tener las camas y cocinar, son labores que se realizan todos los días. La limpieza de la casa es una actividad que es realizada para 85% de las entrevistadas diariamente, son ellas las principales responsables de la actividad, que comparten con el resto de las mujeres que integran el grupo doméstico.

La gráfica 4 nos ejemplifica las diferencias que existen para realizar este trabajo entre las entrevi-



Fuente: Trabajo de campo, julio 2017

tadas, otras integrantes mujeres del grupo doméstico y los esposos e hijos.

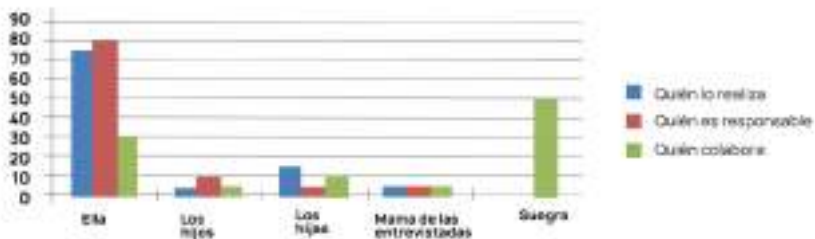
La combinación de trabajo doméstico y la participación en proyectos productivos o comunitarios, trae consigo mayor integración de las mujeres de los grupos domésticos en la división del trabajo, estrategia que ellas han desarrollado para no violentar “el deber ser” de las mujeres y poder salir de casa y con ello no generar conflictos con los esposos por no haber “terminado su trabajo” y poder participar en proyectos generadores de ingresos, en capacitaciones, reuniones, y venta de algunos productos, entre otros. El siguiente testimonio nos ejemplifica este escenario:

(...) mi mamá me ayuda con la casa, ella hace una cosa y yo hago otra, y entre mis hermanas y yo atendemos a los animales, y pues me doy una escapadita para ofrecer la ropa, sobre todo lo hago en las mañanas, cuando no está mi papá y no están los esposos de mis vecina. (Estela Martínez, 32 años. 20 de septiembre, 2017).

Si él sabe que salí de la casa a la reunión, se enoja y me dice que tengo muchas cosas que hacer como para que ande fuera de mi casa, pero si llega y no esta acomodada la casa, ahí sí que me va muy mal, se enoja aún más, entonces tengo que salir antes de que él llegue y dejar todo listo para que no se enoje. (Marcela García, 25 años. 3 de octubre 2017)

La siguiente gráfica nos presenta otro ejemplo de entre las mujeres se reparten las tareas domésticas, la limpieza de la ropa se realiza en 35% diariamente, el 45% lo realiza los fines de semana y el resto en otros periodos. Nuevamente son las entrevistadas en un 80% quienes son responsables del lavado de ropa, es decir, ellas son las que saben que ropa se lavó, las que deben de cuidar que no se mezcle y se manche, las que tienden y destienden. Las que deben de hacerse un espacio entre sus actividades para poder realizarla, las suegras son quienes colaboran en la realización de esta tarea en 50% de los hogares de las entrevistadas.

Gráfica 5. Porcentaje de la participación del grupo doméstico en la actividad del lavado de la ropa.



Fuente: Trabajo de campo, julio 2017

Lo anterior implica que las mujeres cumplen jornadas amplias y múltiples de trabajo, realizando diferentes funciones, podemos notar poca participación de los hijos en las tareas que corresponden al trabajo doméstico, y son las hijas y otras parientes quienes asumen el compromiso que se redistribuye para facilitar la participación de las entrevistadas en el proyecto, pero como se observa sigue recayendo en ellas en mayor medida la responsabilidad y la labor, lo que implica el incremento de su jornada laboral. El siguiente testimonio se observa cómo se justifica por qué los hombres no deben de participar en la limpieza de la ropa.

“Los muchachos no deben de lavar la ropa, no saben hacerlo, ellos deben hacer cosas de hombres, pueden ayudar a realizar otras cosas dentro de la casa, pero a eso no” (55 años, 5 de septiembre de 2017).

El testimonio nos expresa como algunas mujeres contribuyen a la reproducción de patrones tradicionales en la distribución del trabajo doméstico, lo que influye en que no exista mayor participación de los hombres en las tareas domésticas y a su vez influye en la determinación del deber ser de los varones y de las mujeres, a partir de las actividades que ellos y ellas si pueden o no realizar.

La atención y el cuidado de los niños del grupo doméstico en un 90% es responsabilidad de las entrevistadas; las mamás de las entrevistadas colaboran en un 30% para cuidar y atender a los niños menores de 15 años, esta labor consiste en llevarlos a la escuela, prepararles el desayuno o la comida, asistir a las reuniones o faenas escolares, llevarlos al doctor y revisión de actividades académicas (forrar libros y libretas, comprar listas escolares, revisar tareas), atenderlos cuando están enfermos, llevarlos al médico, etc. Como se observa, en los resultados antes descritos, se sigue perpetuando la responsabilidad de las mujeres en el trabajo doméstico, puesto que son otras mujeres las que asumen parcialmente este trabajo cuando una mujer realiza labores fuera de la esfera doméstica, y su jornada de trabajo se incrementa.

La participación de los varones integrantes del grupo doméstico en la elaboración de las tortillas, se limita solo a dejar o traer las cubetas llenas de grano al molino, cabe hacer mención que en estas localidades da servicio el molino para moler maíz, tres días a la semana. En la elaboración de las tortillas los hombres no participan, como lo comenta el siguiente testimonio: “si los hombres meten las manos en la masa, muchas veces llegan a agriar la masa, las tortillas saben diferentes y como que no se hacen bien, es mejor cuando lo hace un mujer” (Estela Martínez, 32 años. 26 de agosto de 2017)

Así, aunque la población femenina se prepare para realizar trabajo productivo fuera del espacio doméstico, se ve limitada porque sigue estando bajo su responsabilidad el trabajo reproductivo, y habría también que preguntarse, cómo afecta el desempeño escolar de las niñas las tareas que ellas asumen.

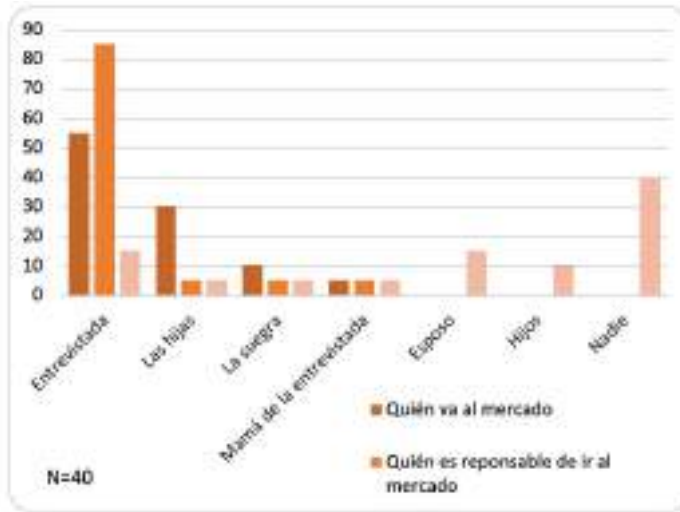
El trabajo menos reconocido es el realizado al interior del hogar. El rol de las mujeres como amas de casa es más bien tomado como un “acto de amor”, y como una forma de retener al compañero o marido si se hace bien, así, en caso de separación pareciera que se debe a la ineficiencia como ama de casa de las mujeres y no a otras razones, como lo expresa el siguiente testimonio:

“Para mi mamá el cocinar es importante, siempre ha dicho que si sabe cocinar bien, se puede tener a un hombre muy contento, ... nos enseñó a cocinar a mis hermanas y a mi desde muy pequeñas... cuando me separé de Juan (su esposo), ella (su mamá) me dijo que yo no me había esforzado en aprender a cocinar bien, y por eso se fue” (María Jiménez, 33 años. 5 de agosto de 2017)

La realización de compras en el mercado, generalmente se hace los fines de semana, y el tiempo que se utiliza es de aproximadamente dos horas, regularmente es la entrevistada y las hijas, quienes la cumplen y colabora la suegra o la mamá, dependiendo de la conformación del grupo

doméstico, y los esposos y los hijos, solo acompañan a las mujeres cuando se va a realizar una fiesta en la casa. “los esposos aquí solo acompañan cuando se va hacer una fiesta, porque hay que comprar más cosas, pero si no es así, yo voy sola con mi niña y las dos nos traemos el mandado para toda la semana” (Laura González, 34 años 22 de julio 2017)

Gráfica 6. Participación de los integrantes del grupo doméstico en la actividad comprar en el mercado.



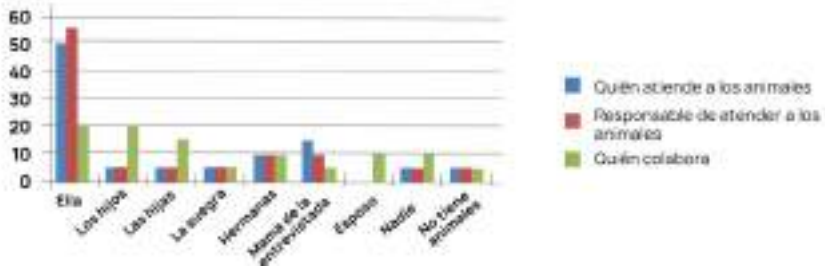
Fuente: Trabajo de campo, julio 2017

El trabajo Productivo en el grupo doméstico

En cuanto al trabajo productivo en el grupo doméstico, como el cuidado de los animales de traspatio, un trabajo pecuario que además se reproduce y se incrementa con el tipo de proyectos productivos al que las mujeres acceden, es considerado como una extensión del trabajo doméstico, ocasionando que no se cuantifiquen datos exactos respecto a esta actividad. Esta actividad forma parte del ciclo productivo familiar, es parte del trabajo invisible, no remunerado y reconocido, que no se contabiliza como parte de fuerza de trabajo femenina.

La tarea de cuidar a los animales consiste en limpiar el espacio donde se localizan dos veces al día y darles de comer. Se realiza todos los días y como se observa en el siguiente gráfico, es otra vez la entrevistada la principal responsable y quien realiza ésta labor, el esposo y los hijos aparecen como colaboradores solo en el 10 y 20% de los casos respectivamente, por lo cual es parte de la jornada diaria de las mujeres participantes de programas gubernamentales, esto tiene relación con el tipo de proyecto al que accedieron al menos dos de los grupos de mujeres, lo que implica la intensificación y prolongación de las actividades que ya tradicionalmente ejecutan.

Gráfica 7. Porcentaje de participación de los integrantes del grupo doméstico en la actividad de atender a los animales.



Fuente: Trabajo de campo, julio 2017

El trabajo productivo que realizan las mujeres es igualmente desvalorizado debido a que se asocia al trabajo doméstico no remunerado, el cual forma parte del “deber ser” de las mujeres, el cual “es natural” que le sea asignado, y al no reconocerse su valor social y económico, provoca que la posición de las mujeres sea de subordinación, con escaso acceso a los recursos, la capacitación, la salud, a la toma de decisiones. Y que, si bien ha aumentado la tasa de actividad femenina en cuando a la participación laboral, esto no necesariamente significa que exista una ruptura en la doble jornada; sucede lo contrario, el tiempo empleado en el ejercicio laboral se amplía, con efectos negativos en la salud y bienestar de las mujeres. Además, como se observa, los efectos de la participación de las mujeres en los proyectos productivos no incide en la redistribución del trabajo con los hombres, son las mujeres del grupo doméstico quienes lo asumen e implica como se ha dicho incremento en la jornada laboral de las mujeres participantes, factor que incide en la deserción de aquellas cuyo grupo doméstico es nuclear o no cuentan con ayuda de otras mujeres.

Uso del tiempo

Las mujeres indígenas y campesinas trabajan más horas y tienen menos tiempo para el ocio que los hombres (Bonfil 2002:87). En el medio rural, el trabajo doméstico demanda de las mujeres mayor tiempo y esfuerzo, actividades tradicionales como moler el grano para la tortilla, el cuidado de animales y otras muchas actividades que con frecuencia suplen la carencia de servicios públicos, son aspectos que significan una intensa carga de trabajo para ellas.

El número de horas de labor para las entrevistadas y los esposos o padres, es diferencial. Existen desigualas en la hora de inicio de las jornadas de trabajo entre los varones y las mujeres, y también en la hora de término de la misma. Aproximadamente el 60% de las encuestadas tienen jornadas de trabajo de 17 horas diarias, ya que inician sus actividades a las 5:00 a.m. y se retiran a descansar hasta las 22:00, en esta larga jornada de trabajo, realizan aproximadamente 10 tipos de actividades diferentes.

El 50% de los hombres, de acuerdo a la percepción de las entrevistadas tienen jornadas de trabajo de 16 horas, despiertan a las 5:00 a.m. y duermen a las 21:00 horas, en esta jornada

las entrevistadas comentaron que realizan aproximadamente cuatro actividades, trabajar en el cultivo, acomodar sus herramientas, salir de compras para abastecer la cosecha, descansar. Esta situación se debe a que dentro del grupo doméstico las actividades y las divisiones de trabajo son diferenciales con respecto al género. El trabajo reproductivo como ya se ha visto, recae en las mujeres que integran el grupo doméstico, pero también participan en actividades productivas y comunales.

De esta manera el cumplimiento de la triple jornada: productiva, reproductiva y gestión comunal, es responsabilidad de las mujeres como se ha señalado en los distintos aspectos abordados en este apartado y es la misma situación para las casadas y las que no tienen cónyuge. Así, el recurso tiempo es escaso para las mujeres, factor que se constituye en un obstáculo para su participación en proyectos productivos y en la participación política y en espacios públicos, lo que limita el desarrollo de habilidades y capacidades para desempeñarse en estos ámbitos y en el acceso a la toma de decisiones, aspecto que a continuación se analiza.

Conclusiones

Es importante reflexionar sobre el tema del cuidado en las líneas de las políticas públicas mexicanas de salud y sociales, priorizando objetivos, asignando recursos y decidir cómo se deben distribuir, sin embargo, también es vital que las y los encargados de realizar dichas políticas cuenten con información, pero el tema del cuidado es relativamente nuevo, tal como comenta Duran.

(...) las investigaciones sobre trabajo no remunerado y de cuidado desde el hito que represento la Declaración y la plataforma de acción de la conferencia de naciones Unidas de Beijing 1995 hasta la actualidad, la mayoría de los estudios son poco comparables entre sí y no generan series temporales. (Durán, 2018:25)

Aun cuando las políticas de cuidado se encuentran en construcción es importante que se consideren los diferentes contextos nacionales y municipales, basados en el cuidado y el trabajo no remunerado que las mujeres realizan al interior de los hogares. Además, es substancial considerar que se tiene un desafío en el diseño y formulación de las políticas en donde se incluyan los procesos de reflexión sobre el trabajo doméstico y de cuidado, creando sinergia en las políticas ya existentes sobre derechos de las mujeres y empoderamiento.

Además, consideran que el modelo de familia ya no corresponde a la premisa del padre como proveedor y la madre como cuidadora, esto debido a la precarización de los salarios masculinos y la crisis del empleo, han propiciado que las mujeres se deban incorporar en el trabajo extra doméstico. En cualquier etapa del ciclo de la vida de una persona, se requiere de cuidados, así como en alguna etapa también se provee de cuidados, para lo que se requiere de tiempo y de condiciones necesarias para proporcionarlos, sin embargo, el tema del cuidado es un tema complejo en el que involucra por una parte el derecho del cuidado pero por el otro el del cuidador, decidir cuidar o no cuidar, visto también como un derecho individual, por lo tanto, es indispensable que el eje prioritario del cuidado se debe determinar desde una perspectiva de derechos humanos, lo que permitirá disminuir la brecha de género, propiciando que las mujeres se incorporen a los procesos en condiciones más igualitarias.





Referencias.

- Angulo C y S. Hernández (2016). “Propuesta de cuenta de producción de los hogares en España en 2010”. Estimación de la serie 2003-2010. Documento de trabajo 1/2015. España
- Batthyány, Karina (2004). “Cuidado infantil y trabajo:¿un desafío exclusivamente femenino?”. Montevideo: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la formación profesional (cinterfor)/ oficina Internacional del Trabajo (OIT). Montevideo, Paraguay.
- Bonfil, Sánchez Paloma (2002). “¿Obedecer callando o mandar obediendo? La conquista de la palabra entre lideresas indígenas”. Revista México Indígena, Número 5. México.
- Gómez Bueno, Carmuca (2001). “Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis”. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Universidad de Granada. España
- Corbetta, Piergiorgio. (2003). “Metodología y técnicas de investigación social”. McGraw-Hill. Madrid, España.
- Duran, María Angeles (2018). “Alternativas metodológicas en la investigación sobre el trabajo del cuidado”. En, El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas. ONU Mujeres, México.
- Hernández, Corrochano E. (2012). “Grupos residenciales y domésticos: Modo de habitar en dos ciudades del norte de marruecos”. Revista nueva Antropología. Vol. XXV, Núm. 76. Enero-junio. Ciudad de México, México.
- INEGI. (2012). “Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares 2003-2009”. México.
- INMUJERES (2014). “Los cuidados y el trabajo en México: un análisis a partir de la encuesta laboral y de corresponsabilidad social (ELCOS) 2010”. Cuadernos de trabajo, numero 40. Ciudad de México, México.
- Esquivel, V (2015). “El cuidado: de concepto analítico a agenda política”. Nueva sociedad. Buenos Aires, Argentina.
- OECD. (2016). “La lucha por la igualdad de Género: una batalla cuesta arriba”. Informe de la OCDE. 2016. (www.oecd.org/mexico/Gender2017-MEX-es.pdf, revisado el día 15 noviembre de 2017)
- Pedrero, Mercedes, Edith Pacheco y Nelson Flores. (2013). “Los cuidados y la toma de decisiones”. En Los cuidados y el trabajo en México. Un análisis a partir de la Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social (ELCOS), 2012, INMUJERES, pp. X-X. Cuadernos de Trabajo, núm. 40. INMUJERES. México.
- Pérez (2011). “¿Hacia una economía feminista de la sospecha?”. Ciudad de las mujeres. En revista en otras palabras núm. 13. Universidad Complutense. Madrid, España.
- Villasante, T.R., Montañés, M., Martí, J. (2000). “La investigación social participativa”. Editorial El viejo topo. Madrid, España.
- Oliveira Orlandina. (1999). “Familia y relaciones de Género en México”. En Beatriz Schmukler (Coordinadora). Familias y relaciones de Género en transformación. Cambios trascendentales en América Latina y el Caribe. Estado de México, México.
- Torns et al (2007). “Las mujeres y el trabajo: mitos y certezas”. Instituto Catalán de las Mujeres. Barcelona, España.



UVP

UNIVERSIDAD
DEL VALLE DE PUEBLA

www.uvp.mx |    

3 Sur 5759 Col. El Cerrito
CP. 72440 Puebla, Pue., México