CONFLICTOS TRABAJO-FAMILIA EN TRABAJADORAS DE SINALOA, MÉXICO

Héctor Zazueta Beltrán*
Nora Teresa Millán López**
José Carlos Pardini Moss***

RESUMEN

A pesar del espacio y del tiempo que se ha dedicado a investigar los conflictos trabajo-familia en mujeres dentro de las organizaciones, las contribuciones continúan dejando algunos aspectos sin culminar sobre todo en países latinoamericanos, razón por la cual es importante seguir investigando en esta línea. En una muestra de 601 mujeres trabajadoras de las dos principales ciudades del Estado de Sinaloa, ubicado en el Noroeste de México (Culiacán y Mazatlán), sustentados en Frone (2000), Voydanoff (1988) y Kinnunen y Mauno (1988) se diseñó una encuesta de 13 ítems para medir aspectos relacionados con el conflicto trabajo-familia, se aplicó cara a cara en los lugares donde trabajaban. Se utilizaron medias en la interpretación de las respuestas. Los resultados permitieron establecer qué proporciones de sus vidas las mujeres trabajadoras dedican al binomio trabajo-familia, se identificaron cuáles son los roles familiares que más esfuerzo y tiempo demandan a las mujeres trabajadoras en sus hogares, se detectó quiénes son las personas que están criando o han criado a los hijos de las trabajadoras mientras ellas laboran, y se estableció la importancia que tiene el ingreso económico en la decisión de las mujeres para permanecer en sus trabajos.

Palabras Clave: Mujer trabajadora. Conflicto trabajo-familia. Actividades del hogar. Empresa amigable con la familia

1 AGRADECIMIENTOS

Los autores de esta investigación agradecemos a los alumnos de quinto año de licenciatura en Administración de Empresas de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Sinaloa que realizando su servicio social apoyaron en la aplicación de las encuestas. También brindamos nuestro agradecimiento a la Universidad Autónoma de Sinaloa que mediante el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP-UAS-PTC-065) otorgó financiamiento para realizar este proyecto.

2 ANTECEDENTES

En muchos países el hombre continúa desempeñando preponderantemente el rol de proveedor económico del hogar, aunque es muy notable que la incorporación de la mujer al mercado laboral sigue a la alza en una diversidad de naciones. Las féminas están

* Doctor en Estudios Empresariales. Profesor e Investigador de Tiempo Completo de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Sinaloa, México. hzeta28@hotmail.com
** Doctora en Ciencias Sociales. Profesora e Investigadora de Tiempo Completo de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Sinaloa, México. noratml@hotmail.com
*** Doctor en Desarrollo Humano. Profesor e Investigador de Tiempo Completo de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Sinaloa, México. desarrollodeorganizaciones@hotmail.com

abandonando paulatinamente su rol ancestral de cuidar a los niños, los ancianos, los enfermos y de hacer los quehaceres del hogar. Por razones económicas, sociales y psicológicas las mujeres poco a poco van ganando presencia en las estructuras organizacionales, con los respectivos conflictos psicosociales que este fenómeno conlleva. En el nuevo milenio las trabajadoras se desempeñan en un mundo laboral cada vez más globalizado, ellas están inmersas en una rutina de vida que les obliga a llegar a casa y continuar trabajando al atender obligaciones tipificadas socialmente como femeninas. Esa doble jornada, la del trabajo y la de la familia, en los países latinoamericanos es más atribuible a las mujeres que a los varones que trabajan, por lo cual se asume que es la mujer la que más se sacrifica en esta doble jornada que exige la vida moderna, aunque es preciso comentar que existen pocas evidencias sobre la proporción en que las mujeres trabajadores desempeñan este rol social.

Según Arriagada (2005), el reparto del tiempo destinado al trabajo doméstico y al cuidado familiar es muy desigual entre varones y mujeres, en su mayor parte es desarrollado por las mujeres con independencia de su trabajo fuera del ámbito doméstico. Durante la última década las tendencias muestran que las mujeres se aproximan al modelo masculino de participación laboral con jornadas completas, aun cuando en promedio sus jornadas en el mercado laboral son menores que la de los hombres. La información proveniente de las encuestas de uso de tiempo en la región latinoamericana indica que casi la totalidad del trabajo doméstico y la mayor parte del trabajo de cuidado lo realizan las mujeres, sea que trabajen o no en el mercado laboral.

Adicionalmente, Arriagada (2005) sostiene que se requiere con urgencia evaluar los modelos de protección y cuidado de la infancia y su compatibilidad con el mercado laboral, así como revisar la flexibilidad laboral, tanto en el uso de horarios como en los permisos de maternidad y paternidad, además de facilitar la flexibilidad cuando se tengan hijos menores. Esta situación adquiere especial importancia en la actualidad. Por un lado plantea desafíos a la previsión y planificación de las políticas públicas en el gasto social destinado a la creación y ampliación de nuevos servicios de atención a los niños y niñas y personas dependientes, y por otra parte, requiere considerar que la socialización y el cuidado de los hijos no es sólo un tema privado de las familias sino que atañe a toda la sociedad, incluyendo a los empleadores.

Según la Real Academia Española, el trabajo es una ocupación retribuida, un esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. Para la misma RAE, familia es un grupo de personas emparentadas entre sí que viven juntas, un conjunto de ascendientes y descendientes, colaterales y afines de un linaje. (http://rae.es; consultada el 15 de abril de 2013). De estos dos

constructos se asume que quienes trabajan, generalmente, se trasladan de un lugar a otro para desempeñar los roles que les corresponden en cada uno de ellos dentro de sus funciones laborales y familiares, y este juego de roles genera conflictos al individuo.

De acuerdo con Greenhaus y Beutell (1985), el conflicto trabajo-familia ocurre cuando demandas o expectativas asociadas con uno de estos dos constructos son incompatibles con las demandas o expectativas del otro.

Relacionado con lo anterior, dependiendo de qué afecte a qué, diversos estudios han señalado dos componentes o dimensiones de conflicto familia-trabajo (Gutek et al, 1991):

1) WIF= Cuando actividades relacionadas con el trabajo interfieren con responsabilidades familiares. (WIF: de las siglas en inglés Work Interferes Family).

2) FIW= Cuando actividades relacionadas con la familia interfieren con las responsabilidades en el trabajo. (FIW: de las siglas en inglés Family Interferes Work).

También, los promotores de la Dirección Por Valores (García y Dolán, 1997) en su modelo triaxial han considerado al equilibrio trabajo-familia como un valor poiético de importancia para generar felicidad en las organizaciones.

Por su parte, los autores hispanos Blanch y Aluja (2009) han trasladado al español las siglas WFC (Work Family Conflict) como CCTF (Conflictos Trabajo-Familia) y desarrollaron una herramienta castellanizada para medirlo.

Adicionalmente, según Grzywacz et al (2002), en los Estados Unidos de Norteamérica, el siglo XXI provee nuevos retos y responsabilidades a hombres y mujeres para unificar los compromisos del trabajo y la familia. Muchos estudios desarrollados en países como los mismos Estados Unidos de Norteamérica, Inglaterra y Japón han mostrado que el porcentaje de trabajar largas jornadas es más alto comparado con los trabajadores de países europeos tales como Francia, Italia y Alemania, los cuales tienen el privilegio de mantener un balance entre el trabajo y la vida personal (Burke y El-Kot, 2009).

Por otro lado, hay evidencias de que el conflicto trabajo-familia tiene diferente significado y consecuencias entre los trabajadores de países considerados como colectivistas o individualistas (Ej. Aryee et al, 1999; Spector et al, 2004; Yang et al, 2000. Citado por Grzywacz et al, 2007).

Sin embargo, para autores como Grzywacz et al (2007), hay poca evidencia empírica sobre el conflicto trabajo-familia y sus consecuencias en minorías étnicas y con trabajadores de bajo nivel profesional. Según estos autores el conflicto trabajo-familia ha sido investigado

en Estados Unidos de América y en Europa enfocándose en muestras de trabajadores dominantemente blancos.

Evidencias obtenidas de muestras nacionales sugieren que los hispanos, particularmente mujeres, experimentan mayor conflicto trabajo-familia que los blancos, mientras que los negros experimentan menos conflicto que los blancos (Grzywacz, Almeida, & McDonald, 2002; Roehling, Jarvis, & Swope, 2005. Citado por Grzywacz et al, 2007).

Inclusive, los conflictos trabajo-familia han sido empíricamente relacionados con actitudes negativas hacia el trabajo (Frone et al., 1992; Parasuraman et al, 1996; Yang et al, 2000. Citado por Boyar et al, 2008). Variables consecuentes como el ausentismo (Goff et al, 1990) tardanza (Hepburn y Barling, 1996), abandono del trabajo antes de finalizar la jornada laboral (Boyar et al, 2005) e intenciones de abandonar el empleo (Burke, 1988) han sido estudiadas relacionadas con el conflicto trabajo-familia.

También, algunos investigadores han observado variables como el número de horas trabajadas (Frone, 2000), el estado civil y las horas dedicadas a la familia y al trabajo (Voydanoff, 1988) o el número de hijos (Kinnunen y Mauno, 1988) y las han relacionado con la demanda del trabajo y de la familia para el individuo. Inclusive, algunos investigadores han estudiado el impacto del conflicto trabajo-familia en la salud de los trabajadores (Ej. Stoddard y Madsen, 2007).

Relacionado con lo anterior, es detectable que la familia y el trabajo no son ámbitos que compiten entre sí, sino más bien se complementan. Ambas realidades están íntimamente relacionadas. De hecho, el trabajo adquiere significado en la medida en que es el medio para el sustento de las personas que el trabajador quiere y, por lo tanto, se trabaja para la propia familia, con el objetivo de fortalecerla y desarrollarla (Apgar, 1998).

El tiempo total empleado en el trabajo está correlacionado con los roles emanados de la familia, cuando más tiempo dedica el individuo a alguno de estos dos campos importantes en su vida, el tiempo empleado en el otro campo decrece (Frone et al, 1997; Netemeyer et al, 1996). Además de lo anterior, algunos investigadores han observado que existe una relación entre trabajar largas horas y la dificultad de equilibrar el trabajo y la vida personal (Moen and Yu, 2000).

Como puede observarse, el conflicto trabajo-familia es un tema que requiere de investigaciones especializadas. Tanto hombres como mujeres tienen conflictos entre estos dos importantes campos de su vida. Sin embargo, es mayoritariamente la mujer la que tiene que volver a casa y hacerse cargo de los hijos, los ancianos, los quehaceres domésticos cotidianos

y de atender a su marido, cuando lo tiene, después de haber concluido la jornada laboral diaria.

Continuando con la información de diversas partes del orbe, es observable el incremento de mujeres en el campo laboral. Según Izumi et al (2008), en el año 2004 en Japón el número de empleadas japonesas era de 22 millones, lo cual las ubicaba con un 41.1% de todos los trabajadores de este país asiático. De hecho, la variable género ha sido estudiada como diferenciadora en el conflicto trabajo-familia para los trabajadores (ej. Izumi et al, 2008), resultando mayor conflicto para las mujeres que para los hombres.

En muchas partes del mundo, y México no es la excepción, la mujer es quien sigue dirigiendo la parte operativa y moral de la familia; y en muchos casos, esa misma mujer tiene que trabajar jornadas desde ocho hasta doce horas diarias para complementar el salario del marido o bien son ellas el único sostén económico del hogar. Por lo tanto, muchas mujeres que se enfrentan a jornadas de trabajo extenuantes en las organizaciones, luego vienen y rematan con otra jornada en casa.

En relación con lo anterior, en estudios hechos con trabajadoras en Malasia, Surena y Sabitha (2011) manejan el término de trabajador o trabajadora extrema para referirse a personas motivadas a laborar largas jornadas de trabajo. Las mismas autoras suponen que laborar largas jornadas tiene tanto consecuencias negativas como positivas en la vida de la mujer trabajadora, las cuales deberían ser consideradas por los gerentes. También Sabita et al (2011) emplean el término “empresa familiarmente amigable” asignándolo a las organizaciones que otorgan facilidades a sus empleadas para balancear la vida trabajo-familia, argumentando que la calidad de una empresa depende de la calidad de sus trabajadores.

La sobrecarga de algún rol constituye una fuente de presión para el desempeño en el otro rol, porque al tener mucho por hacer en un insuficiente lapso tiende a producir síntomas de presión, como tensión, fatiga, irritabilidad, entre otros, que crea incompatibilidad entre el trabajo y la familia, debido a las evidentes dificultades para cumplir con las demandas requeridas de tales roles (Greenhaus y Beutell, 1985).

2.1 EL CONTEXTO LABORAL DE LA MUJER LATINOAMERICANA

En los países latinoamericanos el número de mujeres trabajadoras que tienen que mantener a sus hijos en calidad de solteras se ha incrementado. También es observable el grupo de mujeres que con su trabajo complementan el ingreso del marido para tener mejores

condiciones de vida familiar. Adicionalmente, se ha detectado a un grupo de mujeres que, además de trabajar y estar el frente de una familia, también estudian una carrera profesional, por lo que desempeñan tres funciones socialmente importantes: Cuidan y guían una familia, trabajan y estudian. La mujer trabajadora latinoamericana empieza por tanto, a cobrar importancia dentro de la sociedad y de los datos económicos de la misma.

Relacionado con el ambiente latinoamericano, utilizando una muestra con trabajadores colombianos, Otálora (2007) observó que la sobrecarga de trabajo está relacionada positivamente con la interferencia del trabajo con la familia y la interferencia de la familia con el trabajo (con unos coeficientes de correlación de r=0,301 y r= 0,134, respectivamente). También, en un estudio realizado por Baez y Galdames (2005) con trabajadores chilenos de una mina se encontró que los trabajadores que trabajaban jornadas excepcionales mostraron mayor conflicto trabajo-familia que los empleados de jornada laboral ordinaria.

Por lo que respecta a México, en la actualidad la mujer mexicana está muy incorporada al mercado laboral, en la búsqueda de un nivel de vida "mejor" la mujer, por necesidad o gusto se encuentra abiertamente incorporada trabajando en alguna organización, sea del sector público o privado. Mujeres mexicanas casadas, solteras, divorciadas o viudas son parte de la nomina empresarial del siglo XXI en proporción ascendente con el transcurso del tiempo.

En México, según el Censo General de Población y Vivienda realizado por INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática) en el año 2000 un 79.6% de los hogares tenían jefatura masculina y un 20.74% de los hogares tenían jefatura femenina. Mientras que en el año 2010, el mismo organismo informó que el 75.44% de los hogares tenían jefatura masculina y el 24.56% contaban con jefatura femenina, observándose un incremento en la participación de la mujer como cabeza de familia y responsable de ser el soporte económico del hogar. Es decir, por diversas circunstancias son más las mexicanas que se integran a trabajar enfrentando conflictos de diferente tipología entre los roles que desarrolla en el trabajo y los roles que desempeña en la familia como madre y esposa.

Por lo que respecta al Estado de Sinaloa, entidad importante en el noroeste de México y donde se realizó esta investigación, el Censo General de Población y Vivienda realizado por INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática) en el año 2000 un 79.66% de los hogares tenían jefatura masculina y un 20.34% de los hogares tenían jefatura femenina. Mientras que en el año 2010, el mismo organismo informó que el 74.90% de los hogares sinaloenses tenían jefatura masculina y el 26.10% contaban con jefatura femenina,

observándose, al igual que en el panorama nacional, un incremento en la participación de la mujer como cabeza de familia y responsable de ser el soporte económico del hogar.

Indudablemente que la ascendiente incorporación de la mujer al mercado laboral, tanto en México como en el Estado de Sinaloa, obliga a realizar estudios periódicamente sobre su participación en las organizaciones y sobre el impacto que ello está teniendo en el funcionamiento del ente social más importante: la familia. Es imperante que en este nuevo milenio empresa y familia se acerquen más para procurar el equilibrio de los constructos trabajo y familia con el objetivo de propiciar relaciones más amigables y por supuesto productivas. Aunque, como lo plantean Chichilla et al (2003), las empresas no se sienten responsables de estos conflictos aunque tengan que pagar un costo, como es la disminución de la productividad, el deterioro en la calidad de vida y la rotación de los y las trabajadoras.

A pesar de que mucho se ha estudiado del impacto que tiene el conflicto trabajo-familia en ambos campos, es decir, cómo los conflictos del trabajo influyen en el área familiar y cómo los conflictos de la familia influyen en el área laboral del individuo, parece ser que no hay contundencia en los resultados por lo que debe seguirse investigando en este campo.

Sustentados en los antecedentes teóricos abordados en las páginas anteriores, en la parte empírica de esta investigación se realizó un estudio comparativo entre muestras de trabajadoras de las dos ciudades más importantes del Estado de Sinaloa, ubicado en el noroeste de México. En la ciudad capital de Culiacán se tuvo una n=343 y en Mazatlán n=258, frente a lo cual los autores se plantearon las siguientes interrogantes de investigación:

¿En qué proporciones de su tiempo las mujeres trabajadoras se dedican al binomio trabajo-familia?

¿Cuáles son los principales roles de la familia que las mujeres trabajadoras siguen desarrollando en casa al regresar del trabajo y en qué proporciones?

¿Quiénes y en qué proporción están apoyando en la crianza de los hijos de las madres trabajadoras?

¿Qué importancia tiene el ingreso económico en la decisión de las trabajadoras para permanecer trabajando?

3 METODOLOGÍA

La investigación se llevó a cabo utilizando los métodos cualitativo y cuantitativo por ser los más socorridos por las ciencias sociales. La utilización de medias en la interpretación de las respuestas permitió tener un panorama más claro de la problemática abordada.

Esta investigación es del tipo académica descriptiva y fue llevada a cabo en una población de trabajadoras de empresas elegidas arbitrariamente de acuerdo a la disponibilidad que los gerentes de las mismas mostraron a para resolver la encuesta.

Para realizar la investigación de campo se acudió a empresas de las dos ciudades más importantes del Estado de Sinaloa, ubicadas al noroeste de México, Culiacán (n=343) y Mazatlán (n=258), con un resultado total de N=601.

Sustentados en Frone (2000), Voydanoff (1988) y Kinnunen y Mauno (1988) se diseñó una encuesta de 13 ítems relacionados con el número de horas trabajadas por semana y las horas dedicadas a actividades propias de un hogar mexicano; adicionalmente se preguntó sobre las personas o instituciones que cuidan o cuidaron a los hijos de las trabajadoras mientras ellas permanecían en el empleo y también se cuestionó su decisión frente al trabajo si tuvieran su situación económica resuelta.

El instrumento de investigación también recopiló información sobre la edad, estado civil, número de dependientes económicos y categoría del puesto. Para valorar si el instrumento era entendible se realizó una prueba piloto aplicándolo a diez trabajadores, cinco con jefatura y cinco operativos, como no hubo observaciones no se hicieron modificaciones al documento.

Para tabular la información recopilada se utilizó el programa informático SPSS (Statistical Program for Social Sciences) versión 21.0; se obtuvieron tablas para presentar las medias entre las dos ciudades.

3.1 PERFIL DE LA MUESTRA ESTUDIADA

La edad de la muestra de trabajadoras estudiada se distribuyó dentro de los siguientes rangos: entre los 18 y los 25 años (37.6%), entre los 26 y los 35 años (38.3%), entre los 36 y los 45 años (20.1%), y por último entre los 46 y los 60 años (4.0%). En la Tabla I se aprecia también las edades de la muestra en las ciudades de Culiacán y Mazatlán.

Tabla I - Edad de las trabajadoras encuestadas

EDAD	% CULIACÁN (n=343)	% MAZATLÁN (n=258)	% TOTAL (N=601)
18-25 AÑOS	43.7	29.5	37.6
26-35 AÑOS	36.4	40.7	38.3
36-45 AÑOS	17.5	23.6	20.1
46-60 AÑOS	2.3	6.2	4.0
Total	100.0	100.0	100.0

Por lo que respecta al estado civil de la muestra de trabajadoras encuestada se observó que un 40.8% son solteras, un 53.1% son casadas y un 6.2% de ellas son divorciadas. En la tabla II se observa estado civil de las trabajadoras en las dos ciudades.

Tabla II - Estado civil de la muestra estudiada

ESTADO CIVIL	% CULIACÁN (n=343)	% MAZATLÁN (n=258)	% TOTAL (N=601)
SOLTERA	48.4	30.6	40.8
CASADA	46.6	61.6	53.1
DIVORCIADA	5.0	7.8	6.2
Total	100.0	100.0	100.0

El número de dependientes económicos del trabajador es una variable importante en el ordenamiento de sus valores (Zazueta y Arciniega, 2010). Relacionado con el número de dependientes económicos que tienen las trabajadoras de la muestra, se percibió que un 30.8% no tienen dependientes económicos, un 63.7% tienen entre 1 y 3 dependientes, y un 5.5% de ellas tiene más entre 4 y 6 dependientes. En la tabla III se observa el número de dependientes económicos que tienen las muestras de las dos ciudades encuestadas.

Tabla III - Número de dependientes económicos de las trabajadoras encuestadas

# DEPENDIENTES	% CULIACÁN (n=343)	% MAZATLÁN (n=258)	% TOTAL (N=601)
CERO	38.8	20.2	30.8
ENTRE 1-3	57.1	72.5	63.7
ENTRE 4-6	4.1	7.4	5.5
Total	100.0	100.0	100.0

Por último, tomando en cuenta la función que desempeñan las trabajadoras encuestadas, se observó que un 72.5% son operativas, un 10.1% tiene jefatura, un 8.5% es

auto empleada o propietaria de su empresa, mientras que un 5% se desempeña como gerente y un 3.8% realiza funciones directivas. En la tabla IV se aprecian los puestos de las trabajadoras encuestadas en las ciudades de Culiacán y Mazatlán.

Tabla IV - Puestos que ocupan las trabajadoras encuestadas

TIPO DE PUESTO	% CULIACÁN (n=343)	% MAZATLÁN (n=258)	% TOTAL (N=601)
OPERATIVA	71.7	73.6	72.5
JEFATURA	9.6	10.9	10.1
GERENTE	5.0	5.0	5.0
DIRECTIVA	4.4	3.1	3.8
PROPIETARIA/AUTOEMPLEADA	9.3	7.4	8.5
Total	100.0	100.0	100.0

4 RESULTADOS

La incorporación de la mujer mexicana al mercado laboral ha venido en ascenso, de tal forma que una gran cantidad de hogares mexicanos son cada vez más de jefatura femenina (INEGI, 2000, 2010), mientras que otras trabajadoras complementan el ingreso del marido en el hogar. La misma tendencia se manifiesta en el Estado de Sinaloa.

En la tabla 5 se observa que en la ciudad de Culiacán el 86% de las mujeres encuestadas trabajan semanalmente entre 30 y 48 horas, mientras que en Mazatlán un 70.9% labora la misma cantidad de horas. Al anterior grupo de mujeres podría considerárseles como trabajadoras *normales* por cubrir jornadas laborales *normales*, pero al grupo que dedica más de 48 horas por semana al trabajo (14% y 29.1% respectivamente), se les puede considerar como mujeres extremas, término acuñado por Surena y Sabitha (2011), ya que se emplean extraordinariamente, tomando en cuenta el número de horas que se dedican a trabajar.

Tabla V - Horas dedicadas al empleo por las trabajadoras encuestadas

HORAS DEDICADAS AL TRABAJO SEMANALMENTE	% CULIACÁN (n=343)	% MAZATLÁN (n=258)
30-40 HRS.	46.9	14.3
41-48 HRS.	39.1	56.6
49-60 HRS.	10.2	25.2
61-72 HRS.	2.3	3.1
MÁS DE 72 HRS.	1.5	0.8
Total	100	100

Como se puede observar en la figura anterior, la mujer trabajadora dedica bastante tiempo de su vida a laborar en una empresa, al igual que lo hacen los hombres. Pero, continuando con su rol social ancestral la mujer sinaloense combina su trabajo con algunas tareas propias del hogar y de la familia.

A continuación se abordan algunas tareas básicas que tienen que desempeñarse en un hogar típico del Estado de Sinaloa y las horas que le dedican a las mismas las mujeres trabajadoras encuestadas.

En la tabla VI se observa que la opción mínimo 7 horas por semana fue el período de tiempo que más dedican las trabajadoras a limpiar la casa, resultando un poco mayor el porcentaje en las empresas de Culiacán (72%) que en las de Mazatlán (67%). Sustentados en este dato, se asume que la mujer trabajadora sinaloense dedica una gran parte de su tiempo libre a limpiar la casa que habita.

Tabla VI - Número de horas que dedican las trabajadoras a limpiar la casa

HORAS DEDICADAS SEMANALMENTE A LIMPIAR LA CASA	% CULIACÁN (n=343)	% MAZATLÁN (n=258)
CERO HORAS	7.6	10.5
1-7 HORAS	72	67
8-14 HORAS	17.2	19.4
MÁS DE 14 HORAS	3.2	3.1
Total	100	100

Por otro lado, la función de hacer la comida es una tarea diaria que se realiza en los hogares mexicanos. Generalmente en un hogar Sinaloense se ingieren tres comidas al día. Relacionado con este rubro, se observó que la opción mínimo 7 horas semanales es el período de tiempo que más dedican las trabajadoras a hacer comida en casa (ver tabla VII), notándose que en las mujeres de Culiacán el porcentaje es un poco más alto (67%) que en las de Mazatlán (63.9%). Analizando estos datos se percibe que la función de hacer comida es una actividad crucial en el hogar a la cual la mujer trabajadora le sigue dedicando parte de su vida extra laboral.

Tabla VII - Número de horas que le dedican las trabajadoras a hacer comida

HORAS DEDICADAS SEMANALMENTE A HACER COMIDA	% CULIACÁN (n=343)	% MAZATLÁN (n=258)
CERO HORAS	15.2	15.9
1-7 HORAS	67	62
8-14 HORAS	13.4	20.2
MÁS DE 14 HORAS	4.4	1.9
Total	100	100

Adicionalmente, otra función fundamental para que un hogar mexicano funcione con normalidad es el lavado de la ropa. En muchas familias de trabajadoras mexicanas la ropa se sigue lavando en casa, en el clásico lavadero de concreto o máquinas lavadoras, aún a pesar de la creciente aparición de las lavanderías. En la muestra estudiada se observó que la opción mínimo 7 horas semanales fue el período de tiempo que más dedican las mujeres trabajadoras a lavar la ropa (ver tabla VIII), notándose que en Mazatlán el porcentaje es un poco mayor (79.8%) que en Culiacán (76.9%). Sustentados en esta información es asumible que las mujeres trabajadoras siguen empleando gran parte de su jornada libre del trabajo a lavar la ropa propia y la de otros miembros de la familia.

Tabla VIII - Número de horas que dedican las trabajadoras a lavar la ropa en casa

HORAS DEDICADAS SEMANALMENTE A LAVAR ROPA	% CULIACÁN (n=343)	% MAZATLÁN (n=258)
CERO HORAS	11.4	7.8
1-7 HORAS	76.9	79.8
8-14 HORAS	10.2	11.2
MÁS DE 14 HORAS	1.5	1.2
Total	100	100

En el perfil de la muestra estudiada se observó que un 30.8% de las trabajadoras no tienen dependientes económicos, por lo que se infiere que no tienen hijos. Relacionado con las horas que las trabajadoras dedican a hacer tareas con sus hijos semanalmente, se observó que en el caso de Culiacán un 51.4% de las mujeres dedican cero horas a hacer tareas con sus hijos (ver tabla IX), por lo que si a tal porcentaje se le restan las mujeres que no tienen dependientes económicos, arroja que un 20.6% de ellas tienen hijos pero no le dedican tiempo a ayudarles con sus tareas; en el caso de Mazatlán el diferencial es de 10.5%. La opción más votada fue la de mínimo 7 horas semanales, con un ligero porcentaje mayor en la ciudad de Mazatlán (52.7%) que en Culiacán (40.2%); con estos datos se sostiene que las mujeres

trabajadoras de Culiacán tienen menos tiempo para hacer tareas con sus hijos. Asimismo, con esta información queda manifiesto que la mujer trabajadora emplea parte de su tiempo libre en apoyar a sus hijos con las tareas escolares.

Tabla IX - Número de horas que emplean las trabajadoras semanalmente para apoyar a sus hijos con las tareas escolares

HORAS DEDICADAS SEMANALMENTE A HACER LA TAREA CON LOS HIJOS	% CULIACÁN (n=343)	% MAZATLÁN (n=258)
CERO HORAS	51.4	40.3
1-7 HORAS	40.2	52.7
8-14 HORAS	6.7	5.8
MÁS DE 14 HORAS	1.7	1.2
Total	100	100

Continuando con los roles que la mujer juega en casa de frente a sus hijos, una tarea importante es la de jugar con ellos. Relacionado con este aspecto, si se observa la tabla X se podrá apreciar que en Culiacán un 40.5% de las mujeres trabajadoras dedican mínimo 7 horas de su tiempo semanalmente a esta importante actividad mientras que en Mazatlán, un 47.7% de las trabajadoras marcaron que dedican el citado tiempo a esta importante actividad familiar; por lo que tomando en cuenta los anteriores datos se asume que jugar con los hijos es tarea importante para las madres trabajadoras, misma que realizan una vez que han culminado su jornada laboral diaria.

Tabla X - Número de horas que las madres trabajadoras dedican a jugar con sus hijos

HORAS DEDICADAS SEMANALMENTE A JUGAR CON LOS HIJOS	% CULIACÁN (n=343)	% MAZATLÁN (n=258)
CERO HORAS	50.4	39.9
1-7 HORAS	40.5	47.7
8-14 HORAS	7.9	10.1
MÁS DE 14 HORAS	1.2	2.3
Total	100	100

Como ha quedado de manifiesto en las cinco tablas anteriores, una gran mayoría de mujeres sinaloenses continúan trabajando en casa realizando labores propias del hogar después de haber desempeñado una jornada laboral ordinaria. En la tabla XI se aprecia cómo han quedado jerarquizadas las actividades, considerando sólo el lapso de mínimo 7 horas, se observa que en ambas ciudades el lavado de la ropa es la actividad a la que una gran mayoría

de mujeres trabajadoras dedican tiempo posterior a su jornada laboral realizada en una empresa de la localidad.

Tabla XI - Principales actividades a las que la mayoría de las trabajadoras sinaloenses dedican mínimo 7 horas, una vez que salieron del trabajo

ACTIVIDAD	% CULIACÁN (n=343)	% MAZATLÁN (n=258)
LAVAR LA ROPA	76.9	79.8
LIMPIAR LA CASA	72	67
HACER COMIDA	67	62
HACER LA TAREA CON LOS HIJOS	40.2	52.7

Por otro lado, se consideró importante conocer si las trabajadoras encuestadas tienen quien les ayude a realizar las tareas operativas de carácter familiar mencionadas con anterioridad. En la tabla XII se observa que en el caso de las mujeres trabajadoras de Culiacán, un 19.6% de ellas tienen quien les ayude a limpiar la casa mientras que las de Mazatlán un 16.7% tiene este tipo de ayuda; la segunda tarea familiar más apoyada fue la de hacer comida, con un 19% para Culiacán y un 17.1% para la ciudad de Mazatlán.

Tabla XII - Actividades del hogar en las cuales las trabajadoras tienen quien les ayude

SÍ TIENEN QUIEN LES AYUDE	% CULIACÁN (n=343)	% MAZATLÁN (n=258)
HACER COMIDA	19	17.1
LIMPIAR LA CASA	19.6	16.7
CUIDAR LOS NIÑOS	16.5	14.5
LAVAR LA ROPA	9.4	12.4

A manera de reflexión, se puede decir que es muy alto el número de trabajadoras que después de trabajar emplean su tiempo libre para realizar las mencionadas funciones propias de cualquier hogar.

Una actividad familiar preponderante en la cual a muchas mujeres trabajadoras se le presenta un conflicto grande y requieren de apoyo es el cuidado de los hijos mientras ellas laboran. Con la finalidad de conocer en quiénes se apoyan las madres trabajadoras para que les cuiden a sus hijos mientras ellas laboran, se colocó un ítem relacionado con tal cuestión. En la tabla XIII se aprecia que para ambas ciudades la mamá es el primer apoyo con un porcentaje mucho más amplio en Mazatlán (53.9%). También se aprecia que en Culiacán la guardería es la segunda opción para cuidar los niños (20.1%) mientras que en Mazatlán la segunda opción es la suegra (20.9%). Con estas evidencias queda de manifiesto que el

cuidado de los hijos sigue siendo un asunto familiar, aunque se observa que la "modernidad" viene ganando terreno con la presencia de guarderías, las cuales apoyan a las mujeres trabajadoras en el cuidado de los hijos.

Figura XIII - Personas que apoyan o han apoyado a las trabajadoras para cuidarles a sus hijos

PERSONAS QUE CUIDAN O CUIDARON A LOS HIJOS	% CULIACÁN (n=343)	% MAZATLÁN (n=258)
GUARDERÍA	20.1	19.8
MAMA	28.6	53.9
SUEGRA	9.3	20.9
ESPOSO	7	4.3
EMPLEADA	5.8	3.5
OTRO FAMILIAR	8.2	13.2

Por último, con la finalidad de evaluar la influencia que tiene en las mujeres, la necesidad de llevar dinero a su hogar en la decisión de trabajar o permanecer de ama de casa a tiempo completo, se colocó el enunciado "Si usted tuviera todos sus aspectos económicos resueltos ¿Qué haría?". En ambas ciudades las trabajadoras marcaron ampliamente que trabajarían media jornada, con 55.7% y 42.6%, en Culiacán y Mazatlán respectivamente, mientras que en segundo lugar hubo discrepancias entre una ciudad y otra ya que en Mazatlán se ubicó la opción "no trabajaría" con un 43% y en Culiacán se ubicó a trabajaría tiempo completo con un 26.3% (ver tabla XIV). Una discrepancia significativa entre ambas ciudades.

Tabla XIV - Tipo de decisión de las trabajadoras frente al trabajo si no tuviesen necesidad económica para realizarlo

TIPO DE DECISIÓN	% CULIACÁN (n=343)	% MAZATLÁN (n=258)
TRABAJARÍA TIEMPO COMPLETO	26.3	14.7
TRABAJARÍA MEDIO TIEMPO	55.7	42.6
NO TRABAJARÍA	14	43

Con estos últimos datos se manifiesta que:

A) El grupo de mujeres que trabajaría media jornada posiblemente desea que las empresas les ofrezcan mayores apoyos que les permitan equilibrar el trabajo y la familia. Estas trabajadoras requieren especial atención de parte de los gerentes al momento de que tomen decisiones relacionadas con el equilibrio trabajo-familia en las empresas que trabajan.

B) El grupo de mujeres que trabajaría tiempo completo quienes, al menos en este momento, no requieren equilibrar ambos campos de la vida y el trabajo es parte importante de su existencia.

C) El grupo que no trabajaría es de suponerse que está constituido por las mujeres que prefieren quedarse en casa y jugar de tiempo completo el rol de cuidar a la familia y procurar su buen funcionamiento. Es de suponerse que para estas mujeres el dinero es un motivador muy fuerte en el trabajo pero que si lo tuvieran asegurado, entonces abandonarían su trabajo actual.

5 CONCLUSIONES

Sustentados en los resultados de esta investigación se abordan las siguientes conclusiones:

a) Las mujeres trabajadoras del Estado de Sinaloa dedican al trabajo jornadas de tiempo muy similares a las de los hombres. En la ciudad de Culiacán un 86% de las mujeres encuestadas dedican entre 30 y 48 horas por semana al trabajo, mientras que en Mazatlán un 70.9% dedican el mismo período de tiempo.

b) Las mujeres trabajadoras del Estado de Sinaloa dedican aproximadamente 30 horas semanales, adicionales a su trabajo, a labores que tienen que ver con el funcionamiento de la casa y el cuidado de los hijos. Este tiempo es repartido antes de irse al trabajo y al regresar a casa una vez cumplida la jornada laboral diaria, así como en los días que le toca descansar laboralmente.

c) Actividades como lavar la ropa, limpiar la casa, hacer comida y apoyar a sus hijos son las tareas a las cuales las mujeres trabajadoras sinaloenses dedican gran parte de su tiempo antes o después de cumplir una extenuante jornada laboral. Con esto se manifiesta que la mujer trabajadora cumple una doble jornada social que merece ser reconocida realizando modificaciones a la legislatura laboral que garantice apoyos para las féminas que decidan trabajar y atender a sus familias.

d) El significado del trabajo para la mujer es de naturaleza diversa, pero el ingreso económico que recibe por su trabajo es el principal motivador para tomar la decisión de trabajar o no hacerlo. Una cantidad moderada de féminas trabajadoras desean sentirse útiles trabajando a pesar de tener sus necesidades económicas resueltas, pero la mayoría desearían hacerlo en jornadas de trabajo equilibradas con las tareas familiares.

e) La mujer sinaloense va ganando terreno en las organizaciones por lo que las empresas deberían establecer una estrategia que permita apoyarlas para que cumplan su doble rol social y con ello tener una plantilla laboral femenina más productiva y feliz.

f) Tener que dejar a los hijos al cuidado de otra persona es tal vez el mayor conflicto que pueda tener la madre trabajadora al incorporarse al empleo. En las madres de las trabajadoras sinaloenses recae mayoritariamente la importante responsabilidad de cuidar a sus hijos. Sin embargo, las guarderías de niños son la segunda opción y vienen ganando terreno. Quién cuida a los niños sinaloenses mientras sus madres trabajan está generando una triple sociedad compuesta por: Los hijos criados por las madres, los hijos criados por las abuelas y los hijos bajo el cuidado de una empleada de guardería. Un rasgo cultural donde la socialización genera ciudadanos diferentes, mismo que debe ser estudiado desde diversos puntos de vista de las ciencias sociales y empresariales.

Ante tales evidencias y tomando en cuenta lo que plantea Arriagada (2005), quien sostiene que habitualmente los horarios laborales no consideran otras actividades de las madres trabajadoras; en esta investigación se retoman las propuestas planteadas por Ramírez (2010) por considerarlas aún vigentes:

A) Otorgar jornadas de trabajo de 45 horas semanales a las madres trabajadoras, concentradas en 9 horas diarias en cinco días de trabajo, para que esto les permita pasar más tiempo de convivencia con su familia.

B) Ubicar las guarderías más cercanas a la empresa para canalizar a aquellas mujeres que tienen hijos y requieran del servicio.

C) Apoyar económicamente en la compra de útiles escolares al inicio del ciclo escolar a aquellas mujeres que actúan como único sostén económico familiar.

D) Generar un producto de capacitación para mujeres que desempeñen el rol de madre y padre a la vez y promoverlo en el interior de la empresa para las mujeres que se encuentren en tal situación.

Y adicionalmente también se propone:

A) Concientizar a quienes dirigen empresas para hacerlas más flexibles otorgando permisos de ausencia y programando los descansos de las madres en los días que deban atender asuntos escolares de los hijos

B) Integrar a la familia a la empresa promoviendo desde ella actividades sociales, deportivas y culturales que permita un acercamiento empresa-familia lo cual coadyuvará a un mejor compromiso entre ambos entes sociales

C) Promover en las empresas con el discurso y la práctica el calificativo de empresa familiarmente responsable, o bien empresa familiarmente amigable

6 LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene limitaciones que pudieron haber influido en sus resultados, entre ellas sobresalen:

I) La muestra se tomó casi en su totalidad de empresas micro y pequeñas.
II) La investigación se llevó a cabo en Culiacán y Mazatlán, Sinaloa, por lo que los resultados podrían ser diferentes si el estudio se realiza en otras ciudades del Estado.

Por lo anterior, una futura investigación que podría arrojar resultados interesantes sería llevar a cabo el estudio considerando empresas grandes, medianas y pequeñas, para observar posible similitudes y diferencias tomando en cuenta la variable tamaño de la empresa. De igual manera, sería interesante realizar una investigación más amplia en el Estado de Sinaloa para observar lo que sucede.

WORK-FAMILY CONFICTS IN WORKING WOMEN FROM SINALOA, MÉXICO

ABSTRACT

In spite of the space and time that has been dedicated to research Work-Family conflicts in women within organizations, the contributions continue leaving some subjects unfinished especially in Latin-American countries reason why it is important to continue researching. In a sample of 601 working women in the two major cities of the State of Sinaloa, located in northwestern Mexico (Culiacan and Mazatlan), supported by Frone (2000), Voydanoff (1988) and Kinnunen and Mauno (1988) a 13 items survey was designed to measure aspects of the work-family conflict and was applied face to face in the places where they worked. Averages were used in interpreting the answers. The results allowed to establish what proportion of their lives working women engaged in work-family binomial, we identified what family roles demanded more effort and time working women in their homes, we detected who is raising or has raised the children of the workers while they had been working, and established the importance of income in the decision of women to stay in their jobs.

Keywords: Working Women, Work-family conflict, household activities, family friendly companies

REFERENCIAS

ANGEL, Blanch; ANTON, Aluja. Validation study of the Spanish Version of the Work-Family Conflict Questionnaire (CCTF). The Spanish Journal of Psychology. Vol. 12, No. 2, November 2009, p. 746-755.

ARRIAGADA, Irma. Los Límites del Uso del Tiempo: Dificultades para las Políticas de Conciliación Familia Trabajo. Presentado en la reunión de expertos "Políticas Hacia las Familias, Protección e Inclusión Sociales" CEPAL 28 y 29 de Junio de 2005.

ARYEE, S.; FIELDS, D.; LUK, V. A Cross-Cultural Test of a Model of the Work-Family Interface. Journal of Management. 25. 1999, p. 491-511

AU Gutek, Barbara; SEARLE, Sabrina; KLEPA, Lilian. August. Journal of Applied Psychology. 1991, Vol 76 (4). p. 560-568.

BOYAR, Scott L. et al. The impact of work/family demand on work-family conflict. Journal of Managerial Psychology. 2008, Vol 23, No. 3, p. 215-235.

BOYAR, Scott. L.; P. Jr, Maertz Carl; A, Pearson. The Effects of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict on Non-Attendance Behaviors. Journal of Business Research. 2005, Vol. 58, p. 919-925.

BURKE, R. J. Some antecedents and Consecuences of Work-Family Conflict. Journal of Social Behavior and Personality. 1988, Vol. 3, p. 287-302.

BURKE, R. J.; El-Kot, G. Work Intensity, Work Hours, Satisfactions, and Psychological Well-being among Egyptian Mangers. Education, Business and -Society: Contemporary Middle Eastern Issues. 2009, 2(3). p. 218-231.

FRONE, M. R. Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey. Journal of Applied Psychology. 2000, Vol. 85, p. 888-895

FRONE, M.R.; RUSSELL, M., COPPER, M. L. Prevalence of Work Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?. Journal of Organizational Behavior. 1992, Vol. 13, p. 723-729.

FRONE, M.R.; RUSSELL, M., COPPER, M. L. Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes: A Four Year Longitudinal Study of Employed Parents. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 1997, 70, p. 325-335

GARCIA, Salvador; DOLAN, Shimon. La Dirección Por Valores. McGraw Hill. España, 1997.

GOFF, S.J.; MOUNT, M.K.; JAMISON, R.L. Employer Supported Child Care, Work/Family Conflict and Absenteeism: A Field Study. Personnel Psychology. 1990, Vol. 43, p. 793-809.

GREENHAUS, Jeffrey H.; BEUTELL, Nicholas J. Sources of Conflict between Work and Family Roles.The Academy of Management Review. 1985, Vol. 10, No. 1, January. p. 76-88.

GRZYWACZ, J. G.; ALMEIDA, D. M.; McDonald, D. A. Workfamily Spillover and Daily Reports of Work and Family Stress in the Adult Labor-Force. Family Relations. 2002, 51, p. 28-36.

GRZYWACZ, J.G. et al. Work–Family Conflict: Experiences and Health Implications among Immigrant Latinos. Journal of Applied Psychology. 2007, Vol. 92, No. 4, p. 1119-1130.

HEPBURN, C.G.; BARLING, L. Eldercare Responsabilities, Interrole Conflict, and Employee Absence: A Daily Study. Journal of Occupational Health Psychology. 1996, Vol. 1, p. 311-318.

INEGI, en www.inegi.com.mx.

JESÚS CELENE, Ramírez Higuera. Conflicto de Valores de la Mujer del Siglo XXI: Entre la Familia y la Empresa. Tesis de Licenciada en Administración de Empresas, Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Sinaloa, México, 2010.

KINNUNEN, U.; MAUNO, S. Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict among Employee Women and Men in Finland. Human Relations. 1998, Vol. 51, p. 157-178.

MARICAN, Sabitha et al. Can supportive management contribute to the well being of muslim working women in Malasya?. African Journal of Business Management. 2011,Vol. 5(12), p. 4483-4890. Available on line at http://www.academicjournals.org/AJBM

MHLON, Apgar. The Alternative Workplace: Changing How and Where People Work. Harvard Business Review. Boston. 1998, Vol. 76, No. 3, p. 121-136.

MOEN, P.; YU, Y. Effecive Work/Life Strategies: Working Couples, Work Conditions, Gender and Life Quality. Social Problems. 2000, 47, p. 291-326.

NETEMEYER, R.G.; BOLES, J. S.; MCMURRIAN, R. Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. Journal of Applied Psychology. 1996, 81(4), p. 400-410.

OTÁLORA MONTENEGRO, Guillermo. La Relación Existente entre el Conflicto Trabajo-Familia y el Estrés Individual en Dos Organizaciones Colombianas. Cuadernos de Administración. Bogotá (Colombia). 2007, 20 (34). Julio Diciembre. p. 139-160.

PARASURAMAN, S.; PUROHIT, Y.S.; GODSHALK, V. M. Work and Family Variables Entrepreneurial Career Success, and Psychological Well-Being. Journal of Vocational Behavior. 1996, Vol 48. p. 275-300.

RAE, en http://rae.es

ROEHLING, P. V.; JARVIS, L. H.; SWOPE, H. E. Variations in Negative Work-Family Spillover Among White, Black, and Hispanic American Men and Women: Does Ethnicity Matter?. Journal of Family Issues. 2005, 26, p. 840-865.

SABIL, Surena; MARICAN, Sabitha. Working Hours, Work-family Conflict and Work-family Enrichment among Professional Women: A Malaysian Case. International Conference on Social Science and Humanity IPEDR. 2011, vol.5.

SPECTOR, P. E. et al. A Cross-National Comparative Study of Work-Family Stressors, Working Hours, and Well-Being: China and Latin America versus the Anglo World. Personnel Psychology. 2004, 57, p. 119-142.

STODDARD, Misti; MADSEN, Susan R. Toward and Understanding of the Link Between work-Family Enrichment and Individual Health. Journal of Behavioral and Applied Management. 2007, Vol. 9, No. 1. September.

T, Ximena Baez; GALDÁMEZ, Claudia G. Conflicto de Rol Familia-Trabajo desde la Perspectiva de los Tipos de Jornada de Trabajo. Revista de Psicología. Vol. XIV, No. 1, Universidad de Chile, 2005. p. 113-123.

VOYDANOFF, P. Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work-Family Conflict. Journal of Marriage and the Family. 1988, Vol. 50, p. 749-761.

WATAI, Izumi; NISHIKIDO, Noriko; MURASHIMA, Sachiyo. Gender Difference in Work-Family Conflict among Japanese Information Technology Engineers with Preschool Children. Journal of Occupational Health. 2008, 50, p. 317-327.

YANG, N., CHEN, C.C., CHOI, J.; ZOU, Y. Sources of Work-Family Conflict. A Sino-US Comparison of the Effects of Work and Family Demands. Academy or Management Journal. 2000, Vol. 43, p. 113-123.

ZAZUETA BELTRÁN, H.G.; ARCINIEGA, L. Desarrollo de Valores en el Trabajo. Editorial Trillas. México, 2010.