

Flexibilidad en el Trabajo en México, Búsqueda del Equilibrio entre la Vida Laboral y Personal

Gabriela Márquez-Delgado¹
Norma Solorio-Lara²

Introducción

El hecho de que la mujer se haya incorporado al mundo laboral ha traído como consecuencia la doble jornada de trabajo, lo cual representa un esfuerzo mayor. Esto no quiere decir que las féminas deban quedarse en el seno familiar al cuidado de los hijos y realizando actividades domésticas que nadie ve ni valora. Las mujeres, al igual que los hombres, tienen derecho a desarrollarse e incorporarse al sector productivo a fin de tener un trabajo digno, bien remunerado y reconocido por la sociedad. De ahí la necesidad de la jornada laboral flexible que le permita a las féminas y a los varones pasar mayor cantidad de tiempo en familia, dando más atención a sus hijos para vigilar de cerca su formación. Lo anterior obedece a la problemática que enfrentan día a día las mujeres al interior del centro de trabajo, basada en una cultura que les sigue encomendando tareas relacionadas con el cuidado de los hijos como, por ejemplo, el cuidado ante alguna enfermedad o en la atención de asuntos escolares, entre otras. Es en ese momento que se tiene que lidiar con la falta de sensibilidad o flexibilidad en su ámbito de trabajo, dicha situación se agrava cuando se trata de madres solteras,

quienes además forzosamente tienen que trabajar para la manutención de sus hijos.

Flexibilidad en el trabajo

Blossfeld *et al.* (2005) como se citó en Martínez y Bernardi (2011) afirman que la flexibilidad en el trabajo:

Puede ser a) numérica, mediante los contratos temporales o a través de los despidos; b) funcional, si los empleados son polivalentes y ajustan sus tareas a las necesidades cambiantes de la empresa; c) salarial, en este caso se ajustan los salarios; d) temporal, varían las horas y jornadas de trabajo; y por último, e) otro tipo de flexibilidad es la que sucede cuando las empresas externalizan el trabajo, contratando los servicios de otras empresas para la realización de algunas tareas, o subcontratando a autónomos. (p. 386)

De acuerdo con Madero-Gómez *et al.* (2021), la flexibilidad en el trabajo es algo imprescindible y más ahora que tanto hombres como mujeres se encuentran inmersos en el mundo laboral, pero también atendiendo situaciones inherentes al seno familiar. Por ello es importante que el departamento de recursos humanos en las empresas visualice las estrategias idóneas e implemente una prueba piloto en aquellas áreas que lo requieran y en las que re-

1. Docente Asociado A, adscrito al Tecnológico Nacional de México, Campus Puruándiro. Email: gabriela.marquez@puruandiro.tecnm.mx
2. Docente Asociado A, adscrito al Tecnológico Nacional de México, Campus Puruándiro. Email: norma.solorio@puruandiro.tecnm.mx

Figura 1
Impacto de la flexibilidad laboral



ilustrado por Carlos Ceballos

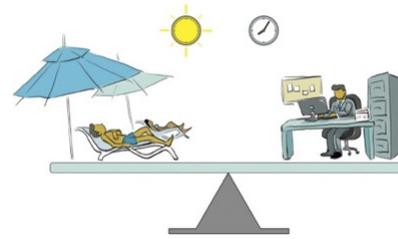
Nota. Elaborada por Ceballos (2024).

sulte más factible la atención a esta problemática. De esta forma se incentivará a la plantilla laboral a través de un salario emocional que contribuirá a compaginar y equilibrar el trabajo doméstico con el trabajo remunerado (figura 1). Esto, a su vez, se reflejará de manera positiva en el ambiente laboral puesto que los colaboradores verán disminuidos los niveles de estrés al poder resolver situaciones de manera óptima con relación a los quehaceres del hogar y de carácter empresarial, se tendrá mayor grado de pertenencia en la negociación y se sentirán orgullosos de las actividades que realizan, así como de la organización a la que pertenecen ya que se sentirán parte de ella. Asimismo, se fortalecerá el nivel de compromiso para con la institución, dado que el trabajo flexible contribuye a que los empleados se preparen intelectualmente, se desarrollen académicamente, reduciéndose los gastos de la empresa por no tener toda la plantilla de colaboradores a la vez.

¿Flexibilidad laboral en una Norma Mexicana?

En concordancia con la NOM-035, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 23 de octubre del 2018, que define como “violencia laboral aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud”, cuyo objetivo es prevenir los posibles riesgos psicosociales, la violencia laboral y propiciar un entorno laboral favorable, de igual forma dicha norma hace alusión a la falta de control acerca del trabajo, como “la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir

Figura 2
Lugares y horarios flexibles en el trabajo



ilustrado por Carlos Ceballos

Nota. Elaborada por Ceballos (2024).

y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades”.

De acuerdo con Mazloum (2017), dar apertura al trabajo flexible en los casos en que este sea aplicable, es decir, que el trabajador tenga autonomía en las tareas encomendadas, permitirá un clima laboral saludable, con relaciones más humanas y empáticas, en el que converjan las actividades laborales con las domésticas, que se comprenda que existen varios roles que cumplir en esta sociedad y por ello debe darse esa libertad al trabajador para que algunas actividades las pueda realizar desde casa y pueda existir un balance entre trabajo y hogar, obteniendo con ello colaboradores más satisfechos y comprometidos con las tareas encomendadas día a día al poder cumplir a cabalidad tanto su compromiso como padres y como trabajadores a la vez; con ello se logrará disminuir el estrés laboral, ausentismo laboral, ansiedad y el desinterés y la falta de ganas para acudir al centro de trabajo.

Impacto de la flexibilidad en el trabajo en el clima laboral

Hoy en día es de gran importancia establecer horarios flexibles (figura 2) en los establecimientos a fin de contribuir a la mejora del clima laboral, contando con mano de obra satisfecha, motivada, proactiva, creativa, con una mente despejada y abierta al diálogo, libre de estrés, consecuencia de poseer horarios flexibles que les permitan armonizar la vida privada, familiar y laboral. Las relaciones laborales mejoran enormemente cuando el personal se desempeña en un entorno sano y proactivo, ya



Nota. Figura tomada de Freepik.com

que es importante que las empresas se preocupen por cuidar su lealtad. Es indispensable que se sienta valorado y empoderado por la organización, lo cual conduce a un compromiso de pertenencia y se traducirá en un mejor desempeño de sus funciones, lo que ayuda al logro de los objetivos (De la Cruz *et al.*, 2023).

Conclusiones

En México, más de la mitad de los habitantes son mujeres, mismas que tienen derecho a desarrollarse, al igual que los hombres, en el ámbito personal y laboral. Así como a recibir remuneraciones justas por el trabajo desarrollado y formar una familia que requiere de tiempo, dedicación y atención de calidad. Sin embargo, generalmente son las mujeres quienes realizan la mayor parte de las actividades domésticas, lo que complica su desarrollo pleno en el campo de trabajo. Por lo anterior, es muy importante el diseño e implementación de políticas públicas por parte del estado, así como estrategias por parte de las empresas que permitan una mayor flexibilidad en el trabajo, con el propósito de permitir a la plantilla laboral compaginar las tareas del hogar con las actividades que se llevan a cabo al interior de la empresa. De esta manera se contará con colaboradores sa-

tisfechos, comprometidos y proactivos dentro del establecimiento.

Referencias

- De la Cruz, F., Mendoza, D. y Manuel, N. (2023). Apuesta por políticas laborales flexibles. *UNAM global REVISTA*. https://unamglobal.unam.mx/global_revista/apuesta-por-politicas-laborales-flexibles
- Diario Oficial De La Federación [DOF]. (2018). *Norma Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención* de 2018. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0
- Madero-Gómez, S., Ortiz-Mendoza, O. E. y Guerra-Leal, E. M. (2021). Estrategias de flexibilidad y su relación con el ambiente laboral, la dedicación y el reto intelectual. *Ciencia UAT*,15(2),8. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v15i2.1462>
- Martínez, J. I. y Bernardi, F. (2011). La flexibilidad laboral: significados y consecuencias* [Nota de investigación]. https://www.researchgate.net/publication/277834705_La_flexibilidad_laboral_significados_y_consecuencias/fulltext/558a4dac08ae273b2876f45b/La-flexibilidad-laboral-significados-y-consecuencias.pdf
- Mazloum, R. e Isea, J. (2017). La flexibilidad en los horarios de trabajo como herramienta para mejorar la productividad del talento. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*. 2(3),85-110. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7049431>