

**BALANCE TRABAJO-FAMILIA:
MÉXICO Y NUEVO LEÓN EN PERSPECTIVA INTERNACIONAL**

Documento de Trabajo presentado para
El Instituto Municipal de la Familia de San Pedro Garza García, N.L.

por

Dra. Laura Josefina Valadez Martínez

31 Agosto 2012

Antecedentes del Estudio

Este documento busca servir como referencia sobre la situación del Balance Trabajo-Familia en México, en el Estado de Nuevo León y en el Municipio de San Pedro Garza García. Específicamente, la investigación incluye un resumen sobre qué es el Balance Trabajo-Familia, ofrece gráficas comparativas sobre cómo se encuentra México en relación a otros países en este tema y concentra la opinión de algunos expertos sobre la situación de la armonización entre los compromisos laborales y los compromisos familiares a nivel nacional, en Nuevo León y San Pedro Garza García.

Este trabajo incluye investigación documental y cuantitativa, utilizando bases de datos nacionales e internacionales. Además, incluye investigación cualitativa para obtener la opinión de algunos expertos mediante un cuestionario (Anexo 1). El estudio compara a México con Chile y con España para tener una visión general sobre la situación de México en Iberoamérica. En algunos casos, se incluye una lista más amplia de países para poner en perspectiva el desarrollo de Balance Trabajo-Familia en México. Además, se incluyen a Nuevo León y a San Pedro Garza García en algunos casos de interés particular.

Este documento se ha realizado para el Instituto Municipal de la Familia de San Pedro Garza García, Nuevo León (Infamilia). Infamilia es un organismo público descentralizado de la Administración Municipal de San Pedro Garza García. Este Instituto busca fortalecer a la familia como eje central del actuar político mediante acciones y políticas públicas con perspectiva de familia, tanto en el gobierno como en organismos e instituciones de la sociedad civil.

Se permite la diseminación de este documento según convenga a Infamilia y siempre dando crédito a la autora. La referencia sugerida es la siguiente: Valadez, L. (2012). Balance Trabajo-Familia: México y Nuevo León en Perspectiva Internacional. Documento de Trabajo para el Instituto Municipal de la Familia de San Pedro Garza García, Nuevo León.

Este documento pretende ilustrar el panorama al cual se enfrentan muchos trabajadores en Nuevo León y en México. Se espera que la información contribuya a delinear posibles rutas de acción a favor de este tema. Esta investigación se une a los esfuerzos que han estado surgiendo en México, tanto a nivel gubernamental como a los niveles académico, de empresa privada y de organizaciones civiles a favor de la conciliación entre la vida laboral y la vida personal. El trabajo aquí presentado pretende provocar la reflexión y abrir ventanas de diálogo que nos lleven a avanzar en el tema de Balance Trabajo-Familia.

Tabla de Contenidos

Lista de Abreviaciones	3
Definición Balance Trabajo-Familia.....	4
La Importancia de Promover el Balance Trabajo-Familia	9
Argumentos de bienestar humano	9
Argumentos legales	10
Argumentos económicos	12
Argumentos de política pública	13
Balance Trabajo-Familia en Números: Gráficas Comparativas.....	14
Cuadro resumen para México, Chile y España.....	15
Cuadro resumen para Nuevo León, Monterrey y San Pedro Garza García	15
Familia.....	16
Composición de los hogares en México.....	16
Composición de los hogares en el municipio de San Pedro Garza García	17
Composición de las familias en Chile y en España	17
Relación de dependencia	18
Indicadores de maternidad.....	18
Trabajo	19
Empleo y servicios financieros: México, Chile y España	19
Empleo en San Pedro Garza García.....	19
Desempleo en México, Chile y España	20
Distribución del empleo por género y por sector en México, Chile y España	20
Número de horas de trabajo al año en México, Chile y España	21

Empleo informal y pobreza en México	21
Prestaciones laborales obligatorias en México, Chile y España.....	22
Balance Trabajo-Familia.....	24
Calificación de la OCDE sobre Balance Trabajo-Familia.....	24
Índice de Empresas Familiarmente Responsables.....	25
Uso del tiempo en México	26
Servicios públicos para facilitar el Balance Trabajo-Familia	27
Observaciones generales sobre los indicadores.....	32
Voces de Expertos: Descripción del Panorama Nacional y Local.....	34
La necesidad de promover el Balance Trabajo-Familia	35
Actores responsables de promover el Balance Trabajo-Familia.....	36
Áreas prioritarias de acción	37
Evaluación sobre Balance Trabajo-Familia: México, Nuevo León y San Pedro	37
Situación Actual y El Rumbo a Seguir.....	39
Puntos a destacar.....	39
Principales retos.....	41
Conclusiones	43
Reseña de la Autora	43
Bibliografía	44
Anexo 1: Cuestionario.....	47

Lista de Abreviaciones

CONEVAL	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INE Chile	Instituto Nacional de Estadísticas (Chile)
INE España	Instituto Nacional de Estadística (España)
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía (México)
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
PEA	Población Económicamente Activa
PIB	Producto Interno Bruto
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Mundial del Trabajo
SEDESOL	Secretaría de Desarrollo Social
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Definición Balance Trabajo-Familia

*El trabajo y la familia, pueden ser aliados, o pueden ser enemigos.
Friedman y Greenhaus (2000).*

Para comprender el concepto y las implicaciones de Balance Trabajo-Familia es necesario tomar en cuenta el acontecer histórico. América Latina, así como otras regiones, ha sido testigo de cambios sociales que han impulsado la igualdad de género y las oportunidades disponibles para la mujer. Por una parte, la presencia femenina en la educación y la incorporación femenina en el mercado laboral ha ido en aumento de forma generalizada. Los hogares con más de un ingreso y la cantidad de mujeres que no se dedican exclusivamente a las tareas del hogar son hoy en día cada vez más comunes (Chioda, 2011; Greenhaus, 2009). De igual manera, la participación de la mujer en el ámbito político ha logrado grandes avances.

Por otra parte, el concepto de familia y la dinámica del hogar en el mundo occidental han cambiado durante las últimas décadas (Giménez-Nadal *et al*, 2012; Lockwood, 2003; Jiménez y Moyano, 2008; UNICEF-UDELAR, 2003). Al igual que en otros países, en México se ha visto un incremento en la esperanza de vida, una reducción en el tamaño del hogar, el surgimiento de nuevos esquemas familiares, un aumento en el número de familias donde varios miembros aportan ingresos, cambios en las expectativas profesionales y personales y cambios en los patrones de empleo del tiempo.

A primera vista, la expansión de oportunidades educativas, laborales y sociales para la mujer conllevaría un aumento en el bienestar de ellas y de la sociedad en general. Sin embargo, los cambios educativos, laborales y sociales han llevado también al surgimiento de contrariedades y tensiones entre aspiraciones potencialmente incompatibles (Chioda, 2011). Pareciera que las exigencias del mundo moderno y los objetivos laborales se contraponen con las necesidades personales y familiares. Pareciera que la carrera profesional es muchas veces incompatible con las necesidades de cuidado y atención a niños pequeños, personas mayores o personas con discapacidad en el entorno familiar.

El surgimiento de un conflicto

El dicótomo Trabajo-Familia fue entendido primero como un conflicto. A mediados de la década de 1980, Greenhaus y Beutell (1985) utilizaron la evidencia existente hasta el momento con respecto a las dificultades de compaginar las actividades laborales y personales y propusieron un modelo de estudio del Conflicto Trabajo-Familia. Según estos autores, surge “un conflicto de roles en el cual las presiones de los ámbitos laboral y familiar son mutuamente incompatibles” (Greenhaus y Beutell, 1985, p.77). Además, estos autores identificaron que el conflicto se da en base a tres dimensiones: tiempo, desgaste

y comportamiento. Es decir, el tiempo necesario para llevar a cabo un rol dificulta llevar a cabo otras actividades. También, el desgaste físico y emocional derivado de unas actividades dificulta llevar a cabo otras. Finalmente, ciertos comportamientos y actitudes necesarias para satisfacer un rol pueden ser incompatibles con las actitudes y comportamientos necesarios para satisfacer otras actividades.

Estas tres áreas se pueden ver afectadas tanto en el ámbito profesional como en el ámbito familiar: La falta de tiempo, el desgaste físico y emocional y los cambios en el comportamiento y las relaciones interpersonales se pueden exteriorizar tanto en el trabajo como en la vida privada. De hecho, un punto clave en el conflicto de roles profesionales y personales es precisamente la bidireccionalidad de la relación. Es decir, el trabajo puede interferir con la familia y la familia puede interferir con el trabajo (Frone, 2003; McMillan, Lane y Atchley, 2011).

La relación entre vida laboral y vida familiar se ha ido comprendiendo de forma más compleja. Como indican McMillan, Lane y Atchley (2011), la vida laboral y la vida familiar tienen efectos cruzados, en donde las experiencias y las decisiones que ocurren en un ámbito pueden influir los resultados de otro ámbito. Así, el Conflicto Trabajo-Familia surge cuando un rol interfiere con la efectividad de la persona en cumplir otro rol. La tensión entre el ámbito profesional y el ámbito personal puede manifestarse no solamente porque una actividad quite tiempo a la otra, sino también porque el impacto puede verse reflejado en el estado de ánimo de la persona, en su eficiencia y capacidad de resolver problemas, en sus relaciones interpersonales, en la salud física del individuo, en el avance profesional de la persona y en su nivel socio-económico. El Conflicto Trabajo-Familia puede incluso llegar a tener un impacto en las personas que le rodean, como su pareja e hijos debido al tiempo y tipo de relación que se tenga o deje de tener con ellos. El estrés, la ansiedad, la depresión y los problemas físicos que puede sufrir una persona debido a la incompatibilidad trabajo-familia puede reflejarse en su entorno más inmediato a través de problemas interpersonales, falta de atención y cuidado y mayores rupturas familiares.

Numerosos estudios han encontrado que, en muchos casos, la vida laboral y la vida personal entran en conflicto. Por ejemplo, en un estudio realizado entre graduados de la Universidad de Brigham Young por Clarke, Koch y Hill (2004), se encontró que el 49% de los entrevistados, quienes trabajaban a tiempo completo o parcial, reportaban tener dificultades para manejar las necesidades familiares. De manera similar, Lockwood (2003) hace mención a un estudio, también en Estados Unidos, en el cual se encontró que el 90% de los adultos que se encontraban trabajando opinaron que no pasaban suficiente tiempo con sus familias. En otro estudio en Paquistán, se encontró que los empleados casados tenían una mayor tendencia a sentir problemas emocionales de estrés, ansiedad, frustración y enojo que los empleados solteros, debido a dinámicas familiares más complejas (Zadeh, Ahmad y Ghani, 2011).

De conflicto a balance

Vieira, Avila y Mena (2012) argumentan que la mayoría de los enfoques para comprender la relación trabajo-familia se han basado en enfatizar lo que una actividad resta a las otras (teoría de la escasez). Sin embargo, estos autores también indican las aproximaciones que enfatizan los beneficios y efectos positivos de la interacción trabajo-familia (teoría expansionista o de enriquecimiento). Efectivamente, más recientemente se ha encontrado que actitudes y comportamientos adquiridos en el ámbito laboral pueden favorecer al ámbito familiar y viceversa. Por ejemplo, el aprendizaje sobre manejo del tiempo, sobre administración de recursos económicos y sobre relaciones inter-personales se puede llevar de un ámbito a otro.

La relación entre trabajo y vida personal ha comenzado a entenderse como la posibilidad de balance entre ambos. Como explica Voydanoff (2005), mientras que algunos autores se refieren al Balance Trabajo-Familia meramente como la ausencia de conflicto entre ambos, otros ven al Balance Trabajo-Familia como interacciones positivas entre éstos que se enriquecen mutuamente. Cada vez es más la evidencia que muestra que un balance adecuado entre el empleo y la vida personal lleva a un mejor desempeño laboral y a una mayor estabilidad emocional (Grzywacz y Carlson, 2007).

De acuerdo con Greenhaus, Collins y Shaw (2003), el Balance Trabajo-Familia es posible gracias al equilibrio en dos componentes: los insumos y los resultados. Por una parte, los insumos se refieren a los recursos materiales, personales y de tiempo que se dedican tanto en el ámbito familiar como en el ámbito laboral. Existe Balance Trabajo-Familia cuando los insumos estarán equilibrados; es decir, cuando se dedique relativamente la misma cantidad de atención, tiempo, compromiso y dedicación a cada actividad. Por otra parte, los resultados se refieren a la satisfacción derivada de cumplir roles familiares y laborales. Existe Balance Trabajo-Familia cuando la persona se encuentra igualmente satisfecha en su vida personal como en su vida laboral.

Algunas definiciones concretas de Balance Trabajo-Familia son:

- Una tendencia del individuo a comprometerse totalmente en el desempeño de cada rol que asuma y asumir estos roles con actitud atenta y cuidadosa (Marks y MacDermid, 1996).
- La ausencia de conflicto o interferencia entre los roles familiares y laborales, así como el enriquecimiento mutuo en un equilibrio positivo entre trabajo y familia (Frone, 2003).
- El grado en el cual las personas se sienten igualmente comprometidas y satisfechas con su trabajo y con su familia (Greenhaus, Collins y Shaw, 2003).
- Un desempeño positivo en los roles dentro del ámbito laboral y familiar (Voydanoff, 2005).
- El logro de expectativas que son negociadas y compartidas entre un individuo y sus compañeros de rol, tanto en el trabajo como en la familia (Grzywacz y Carlson, 2007, p. 455).
- Arreglos congruentes entre los roles de trabajo y familia de manera que se entrelacen para componer una sola narrativa de vida (McMillan, Lane y Atchley, 2011).

El conflicto trabajo-familia como un nuevo y urgente reto de política social

Una manera de lograr un Balance Trabajo-Familia, según Friedman y Greenhaus (2000), es construir redes de apoyo en el hogar, en el lugar de trabajo y en la comunidad. Sin embargo, para que una persona logre satisfacer sus necesidades y objetivos familiares y laborales de manera que su vida laboral y su vida personal se enriquezcan mutuamente, las políticas públicas son fundamentales. Las instituciones públicas juegan un papel predominante en facilitar la conciliación de la vida laboral y la vida personal.

México y América Latina han logrado importantes avances en materia de igualdad de género en el terreno educativo, laboral, social y público. Paradójicamente, estos avances han conllevado tensiones y retos con respecto a satisfacer necesidades profesionales y personales. Particularmente, existe una tendencia en aumento con respecto a la cantidad de mujeres que han tenido que manejar múltiples identidades que van más allá de su rol tradicional como madre de familia y ama de casa. “Entender la naturaleza y las fuentes de estas tensiones para las mujeres que tratan de equilibrar el trabajo y la familia es crucial para la política pública” (Chioda, p. 21).

Lograr un Balance Trabajo-Familia, sin embargo, no es exclusivo de las mujeres ni de las familias con niños pequeños. Las personas que trabajan pueden tener también múltiples compromisos con personas mayores o personas con discapacidad a su cargo, familiares y vecinos que necesitan ayuda de forma temporal, grupos sociales y con la comunidad en general. Por lo tanto, el abanico de acción para la política pública es amplio y a la vez requiere de acciones particulares para situaciones en concreto. Asimismo, el involucramiento del sector privado y de los empleadores es vital para lograr el Balance Trabajo-Familia.

A nivel mundial, las políticas públicas a favor de la reconciliación entre trabajo y familia son hoy en día un tema prioritario. La Organización Internacional del Trabajo (2009) ha identificado al Balance Trabajo-Familia como un eje central del desarrollo humano y como una manera de promover la igualdad y reducir la pobreza. Algunos gobiernos han favorecido la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar al permitir esquemas novedosos de trabajo. Por ejemplo, desde Mayo de 2012, el Congreso de los Diputados en España permite el voto no presencial por motivos de enfermedad, maternidad y paternidad. Con esta iniciativa, quienes no puedan acudir por estos motivos pueden votar de manera remota por medio de la firma digital.

Otro esfuerzo similar se ha llevado a cabo en Australia, por medio del Acta Anti-Discriminación de Queensland y el Acuerdo de Empresas de la Asociación de Comunidades Sanas de Queensland (QAHC

por su nombre en inglés). Por una parte, estos instrumentos legales amparan a los empleados que busquen opciones flexibles de trabajo. Por otra parte, la QAHC busca promover la creación de lugares de trabajo positivos, facilitar el balance trabajo-familia y fomentar una cultura que traiga beneficios tanto a empleados como a empleadores.

Algunas iniciativas internacionales a favor del Balance-Trabajo Familia:

- **Australia:** Acuerdo de Empresas de la Asociación de Comunidades Sanas.
- **España:** voto a distancia para diputados.

También en Australia, algunas empresas han adoptado acuerdos que promueven la sana relación entre la vida laboral y la vida personal. Por ejemplo, el Acuerdo de Empresa de la compañía Autoliv de Australia permite el “cierre temprano”: los empleados tienen derecho a salir una hora y cinco minutos más temprano los viernes. Esta iniciativa busca asegurar que los empleados tengan tiempo de ocio y puedan organizar sus

compromisos familiares, personales, religiosos o culturales durante los fines de semana. Además, esta empresa cuenta con horarios flexibles y brinda a los empleados la oportunidad de “comprar” tiempo extra para vacaciones o asuntos personales. Además, muchos centros de trabajo en Australia, tanto públicos como privados, reconocen la importancia de eventos culturales o religiosos para el bienestar individual y para fortalecer la diversidad y la armonía social. Por ello, existen algunas iniciativas, como el Acuerdo para Centros Legales de la Comunidad de 2006, que permiten a los empleados tomar días libres por motivos religiosos o culturales.

En otros países, algunas entidades privadas han sido pioneras en promover de manera activa el Balance Trabajo-Familia entre sus empleados. Por ejemplo, University College London hace hincapié en el Balance Trabajo-Familia como parte de sus políticas de recursos humanos. En concreto, esta institución académica permite flexibilidad en los horarios y lugares de trabajo para facilitar los traslados desde y hacia el hogar, llevar o recoger hijos a la guardería o escuela o cumplir con otras actividades personales y familiares.

Como puede observarse, el Balance Trabajo-Familia es un tema que concierne tanto a individuos como a empleadores y actores de política pública. El Balance Trabajo-Familia es un tema reciente y de creciente interés tanto académico como práctico. A continuación se exploran algunos motivos sobre por qué es importante promover un sano equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar.

La Importancia de Promover el Balance Trabajo-Familia

Cada vez son más las entidades públicas y privadas que reconocen los beneficios de fomentar el Balance Trabajo-Familia. Esta sección explora algunos argumentos sobre la importancia de promover la armonización entre la vida laboral y la vida personal desde una perspectiva multi-disciplinaria, abordando perspectivas de interés personal, social, económico y político.

Argumentos de bienestar humano

Hasta el momento, un desequilibrio en la relación trabajo-familia se ha relacionado con una serie de trastornos físicos y psicológicos para la persona. La OIT (2012) ha identificado que el estrés laboral, derivado muchas veces de una falta de equilibrio entre los compromisos del empleo y los compromisos familiares, está vinculado con problemas emocionales o físicos. Es fácil imaginar una situación en donde la imposibilidad de combinar las metas profesionales con las metas familiares conlleven, por ejemplo, a la falta de sueño, afecciones músculo-esqueléticas o alteraciones en el comportamiento. Voydanoff (2005) también argumenta que cuando la incompatibilidad entre trabajo y familia excede las capacidades de la persona puede resultar en estrés, enfermedad, alteraciones en el comportamiento, depresión o ansiedad.

Amartya Sen, ganador del Premio Nobel, ha definido al desarrollo humano como “un proceso de expansión de las libertades reales que gozan las personas” (Sen, 1999, p. 3). En otras palabras, una persona se desarrolla cuando tiene capacidad libertad para ser quien quiere ser y de hacer lo que quiere hacer. Además, según el autor (1983, 1993), el desarrollo implica capacidades: la posesión de algo no significa desarrollo si no se tiene la capacidad real de poder utilizarlo. Sen utiliza como ejemplo la posesión de una bicicleta: el beneficio real para una persona implica no solamente tener acceso a la bicicleta, sino además saber utilizarla y decidir cómo y cuándo utilizarla.

Trasladando el concepto de capacidad a la relación trabajo-familia, puede asumirse que el desarrollo personal se basa en gran medida en el equilibrio entre los roles laborales y los roles familiares. Más aún, un verdadero desarrollo personal sería aquél que otorgara al individuo la libertad y la capacidad de decidir cuánto tiempo dedicar al trabajo y cuánto tiempo a la familia. Un verdadero desarrollo personal se origina si una persona puede decidir, con libertad y sin presiones económicas, cómo organizar sus compromisos laborales y personales. Este es el desarrollo humano al que se aspira con un adecuado Balance Trabajo-Familia.

Los beneficios de un sano equilibrio entre el trabajo y la familia, sin embargo, no influyen solamente al individuo sino permean también en el entorno inmediato de la persona. Una buena salud física, estabilidad emocional y la sensación de satisfacción personal facilitarán la capacidad para establecer

buenas relaciones inter-personales con la familia, los compañeros de trabajo y la comunidad. Un hogar se define como un grupo de personas, familiares o no, que comparten la misma vivienda y mantienen un gasto común (INEGI, 2012). Sea cual fuere su estructura (uno o dos padres de familia, con o sin hijos, extendida, o compuesto de co-residentes sin lazo sanguíneo), la conciliación entre el empleo y la vida personal de sus integrantes promueve un sano desarrollo del hogar.

En resumen, un argumento principal sobre la importancia de promover el Balance Trabajo-Familia se basa en que un sano equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar favorece el desarrollo humano. Por una parte, trae beneficios de salud física y mental a los individuos; por otra parte, contribuye a fortalecer un ambiente sano en las unidades domésticas.

Argumentos legales

Otro argumento que sostiene la importancia de promover el Balance Trabajo-Familia va en la línea de cumplimiento legal y de derechos humanos. La Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce, por una parte, que todas las personas tienen derecho a fundar una familia y que la familia es el elemento fundamental de la sociedad (Artículo 16). Por otra parte, la Declaración también indica que toda persona tiene derecho a trabajar y a elegir libremente su trabajo (Naciones Unidas, 2012). La Constitución Mexicana, en el Artículo 4, respalda la igualdad de género y la protección a la familia. Además, el Artículo 23 declara que toda persona tiene derecho a un trabajo digno. Vinculando estos dos artículos, la Constitución Mexicana brinda un fundamento legal para que hombres y mujeres en México puedan, en igualdad de circunstancias, satisfacer sus preferencias de familia y decidir sus capacidades laborales.

Un factor fundamental para promover el Balance Trabajo-Familia es la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral. La igualdad de género con respecto al acceso a oportunidades de empleo, al sueldo percibido y a las condiciones de trabajo conlleva a facilitar –tanto a hombres como a mujeres– equilibrar sus compromisos personales, familiares y laborales. En particular, cuando las mujeres encuentran condiciones favorables a la maternidad, cuidado de los hijos y otras responsabilidades familiares, se fomenta su permanencia en su puesto de trabajo.

En México, además de los derechos establecidos en la Constitución Mexicana, existen una serie de instrumentos legales que salvaguardan la igualdad de género en el ámbito laboral. El marco legislativo a nivel internacional que ha sido firmado por México incluye: el Convenio 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración (1951), el Convenio 111 de la OIT sobre la No Discriminación (1958), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (1966), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación sobre la Mujer de la ONU (1979) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994). Además, existen

instrumentos legales a nivel nacional como la Ley Federal del Trabajo, la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Entre los esfuerzos más recientes, se encuentra la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (NMX-R-025-SCFI-2009). La Norma busca promover la igualdad laboral y “la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres” (STPS, 2012).

El sustento legal para el Balance Trabajo-Familia, sin embargo, tiene todavía retos para llevarse a la práctica, tanto en México como a nivel mundial. Un estudio del Banco Mundial (Chioda, 2011) ha encontrado que en América Latina el inicio del matrimonio generalmente está vinculado con una reducción en la participación femenina en el mercado laboral. Esto es, muchas mujeres dejan de trabajar cuando contraen matrimonio y especialmente cuando comienzan a tener hijos. Sin embargo, este mismo estudio indica también que existe una diferencia en esta tendencia según el nivel educativo de la mujer: quienes poseen un mayor nivel educativo tienden a continuar trabajando con mayor frecuencia que las mujeres con educación primaria o secundaria. Chioda (2011) argumenta que esta diferencia se debe posiblemente a que las primeras consideran al trabajo como una carrera y no solamente como fuente de ingreso. Además, un estudio de la OIT y el PNUD (2009) encontró que, a pesar de que las mujeres han incrementado su participación en el mercado laboral, los hombres no han aumentado su participación en las tareas del hogar. Como consecuencia, hay una tendencia generalizada en donde las mujeres trabajan más tiempo de manera remunerada pero también trabajan en las tareas del hogar. Esto mismo fue encontrado para México en un estudio de la Secretaría de Desarrollo Social, el cual indica que “la reorganización entre el trabajo salarial-remunerado y el doméstico no-remunerado, no es equilibrada en los esquemas familiares actuales” (SEDESOL, 2009). Tomando estos elementos en consideración, se puede inferir que lograr el Balance Trabajo-Familia es un reto sustancialmente para las mujeres y aún más especialmente para aquellas con bajo nivel educativo y que viven en hogares de bajos ingresos.

Otro estudio de la OIT (2009) incluso va más allá y argumenta que muchos empleadores consideran a las mujeres como “causantes de problemas” debido a que pueden necesitar baja por maternidad o tiempo para satisfacer necesidades familiares. En consecuencia, muchas mujeres terminan sacrificando sus objetivos profesionales o enfrentándose a discriminación laboral. De manera opuesta, las personas –y especialmente los hombres- sin responsabilidades familiares son muchas veces considerados como “los trabajadores ideales”.

Tanto a nivel internacional como a nivel nacional, existe un marco legal para garantizar la igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres y para reconocer la importancia de la familia como unidad básica de la sociedad. Aunque en la práctica existan todavía retos para garantizar el Balance Trabajo-Familia, los fundamentos legales están a favor del equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar.

Argumentos económicos

La visión tradicional de que las personas sin responsabilidades familiares son los “trabajadores ideales” poco a poco ha ido cambiando. Promover el Balance Trabajo-Familia es considerado hoy en día beneficioso no solo para los trabajadores sino también para las empresas y los centros de trabajo. Cuando un empleado se encuentra física y emocionalmente estable, satisfecho con su trabajo y siente que logra sus objetivos personales, familiares y profesionales, es fácil imaginar que mejora la actitud hacia el empleo, aumenta la productividad, se reducen las demandas laborales, se estimula la lealtad al lugar de trabajo y se promueve una buena imagen sobre el empleador. Tal como afirma Gómez (2003), “las empresas que quieren tener entre sus empleados a buenos profesionales y no perderlos [tienen que] adaptarse mediante la introducción de aquellas políticas que demandan los individuos, a la hora de decidirse trabajar en una empresa. El cambio en las estructuras familiares lleva a las empresas a centrar estas nuevas políticas para conseguir la conciliación entre la vida familiar y profesional” (Gómez, 2003, p. 36).

Propiciar el Balance Trabajo-Familia es considerado como un factor competitivo para las empresas. Como lo explica Arribas (2007), la flexibilidad laboral en cuanto a horarios y lugar de trabajo, capacidad para elegir fechas de vacaciones o para intercambiar responsabilidades con compañeros es una ventaja competitiva que convierte al lugar de trabajo “en un punto de atracción y retención del talento” (Arribas, 2007, p. 53).

En esta línea, varios centros de trabajo han introducido políticas para fomentar el Balance Trabajo-Familia. Por ejemplo, University College London reconoce que las personas “son más productivas cuando han alcanzado el balance trabajo-familia que les permite cumplir sus responsabilidades fuera del trabajo” (UCL, 2012). La QAHC en Australia “reconoce que el balance trabajo-familia es necesario para aumentar la permanencia de los empleados, reducir el ausentismo, aumentar la productividad y mejorar la confianza entre los empleados” (QAHC, 2012). En México, La Secretaría del Trabajo y Previsión Social busca fomentar una cultura laboral “centrada en el respeto a la integridad de la persona y en el trabajo como medio de realización personal” (STPS, 2012). Para ello, se desarrolló el reconocimiento de Empresa Familiarmente Responsable para acreditar a los lugares de trabajo que cumplan con buenas prácticas relacionadas con tres áreas principales: igualdad de género; prevención de violencia y acoso sexual; y favorecimiento de políticas de conciliación trabajo-familia.

En resumen, las acciones que buscan “fomentar el equilibrio entre trabajo y familia, muestran, en general, una relación positiva tanto en la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales, como un mejor desempeño en las empresas que las implementan” (Jiménez y Moyano, 2008, p. 123). Así, los centros de trabajo han ido reconociendo que el bienestar de sus trabajadores se refleja en bienestar para la empresa, mayor productividad y un mejor ambiente de trabajo.

Argumentos de política pública

Promover el Balance Trabajo-Familia no es solamente responsabilidad de los empleadores y centros de trabajo. El gobierno juega un papel fundamental en este proceso a través de políticas públicas que promuevan el desarrollo humano, la igualdad de género, condiciones laborales favorables y empresas competitivas. Un reporte de la OIT y el PNUD, elaborado específicamente para América Latina, indica que “es necesario avanzar hacia una reconciliación de estas dos esferas [trabajo y familia] a través de la co-responsabilidad social: redistribuir las responsabilidades del cuidado entre hombres y mujeres, así como entre la familia, el Estado, el mercado y la sociedad en general” (OIT-PNUD, 2009, p. 9).

La política social en México actúa a favor del desarrollo social y económico tanto para las personas como para las familias y la sociedad en general. De acuerdo con la Ley General de Desarrollo Social, la política social en el país se basa, entre otros, en el principio de libertad, definido como la “capacidad de las personas para elegir los medios para su desarrollo personal así como para participar en el desarrollo social” (Ley General de Desarrollo Social, Artículo 3, punto I). Así, las políticas públicas deben garantizar esta libertad de las personas para decidir cuánto, dónde y cómo llevar a cabo actividades profesionales y familiares.

Como se ha comentado, el Balance Trabajo-Familia es beneficioso para el trabajador, sus familias y los centros de trabajo. Sin embargo, los beneficios de un sano equilibrio entre los compromisos del empleo y personales se pueden observar a nivel colectivo. A nivel general, es posible argumentar que al fomentar compatibilidad entre la vida laboral y la vida familiar, se impulsa una ciudadanía más sana, más productiva, más satisfecha con sus objetivos laborales y con relaciones inter-personales más armoniosas. Esto pudiera reflejarse en menores gastos públicos en temas de salud y cuidado e incluso en un posible impacto en conciliación de conflictos y prevención de delitos. Además, a nivel colectivo, el Balance Trabajo-Familia resultaría en el fortalecimiento de una ciudadanía más involucrada con su comunidad y más participativa en la vida pública.

También a nivel colectivo, mejorar el equilibrio entre los compromisos laborales y familiares podría evitar que muchas mujeres tuvieran que abandonar su empleo o aceptar condiciones laborales forzadas para poder cumplir con sus necesidades personales y familiares (Chioda, 2011; OIT, 2009). Esto está vinculado con uno de los objetivos principales de la política pública en México: reducir la pobreza y la desigualdad.

Balance Trabajo-Familia en Números: Gráficas Comparativas

Esta sección presenta indicadores con respecto a las características familiares, las condiciones de trabajo y la relación trabajo-familia en México, Chile y España. La información permite establecer un marco comparativo sobre el Balance Trabajo-Familia en México con respecto a otros países de Iberoamérica. Específicamente, se incluye a Chile como comparativo en América Latina y a España como comparativo en Europa, para tratar de identificar patrones de política pública que pudieran estar detrás de los datos relacionados al Balance Trabajo-Familia. El contexto histórico y las dinámicas de política económica y de política social de estos tres países los hacen en cierta medida similares como para ser comparables, pero lo suficientemente diferentes como para encontrar puntos de interés. Algunos indicadores incluyen una lista más amplia de países para comprender el contexto de manera más amplia. De igual manera, algunos indicadores son presentados para el estado de Nuevo León y para el municipio de San Pedro Garza García para examinar la situación de Balance Trabajo-Familia a detalle.

La información ha sido recopilada de las siguientes bases de datos:

- Banco Mundial
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Primer Trimestre 2012 (México)
- Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo 2009 (México)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI (México)
- Instituto Nacional de Estadísticas de Chile
- Instituto Nacional de Estadística de España

Cuadro resumen para México, Chile y España

Tabla 1. Indicadores generales para México, Chile y España

	México	Chile	España
	Datos del 2010 (o especificado)		
Población total	112.3 millones	17.3 millones	46.2 millones
Población económicamente activa (PEA)	49.6 millones	8 millones	23.2 millones
PIB per cápita (en USD)	\$10,064	\$14,394	\$32,244
Crecimiento anual del PIB	3.9%	6%	0.7%
Inflación anual (2010-2011)	3.4%	3.3%	3.2%
Población viviendo bajo la línea de pobreza	51.3%	15.1% (2009)	21.8%
Esperanza de vida al nacer	Mujeres: 79 años Hombres: 74 años	Mujeres: 82 años Hombres: 76 años	Mujeres: 85 años Hombres: 79 años
<p>PEA: población de 15 años o más que se encuentra trabajando o buscando trabajo. Línea de pobreza: definida en cada país; en México se considera la línea de pobreza de capacidades: no tener suficiente ingreso para satisfacer una canasta básica de alimentos, transporte, vestido y calzado, vivienda y energía. Fuentes: El Banco Mundial, OCDE, Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México, Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, Instituto Nacional de Estadística de España.</p>			

Cuadro resumen para Nuevo León, Monterrey y San Pedro Garza García

Tabla 2. Indicadores generales para Nuevo León, Monterrey y San Pedro Garza García

	Nuevo León	Monterrey	San Pedro
	Datos del 2010		
Población total	4.6 millones	1.1 millones	122,700
Población económicamente activa (PEA)	2.1 millones	489,000	52,000
PIB per cápita (en USD, 2004)*	\$14,900	\$15,400	\$15,800
Esperanza de vida al nacer	75.7 años	ND	ND
Población viviendo en situación de pobreza	21.1%	21%	15.2%
<p>PEA: población de 15 años o más que se encuentra trabajando o buscando trabajo. Situación de pobreza: definida por el CONEVAL como tener ingresos inferiores a la línea de bienestar y al menos una carencia en alguna de las siguientes dimensiones: educación, salud, seguridad social, vivienda, servicios básicos y alimentación. Con esta metodología, México presentó a nivel nacional un nivel de 46% de pobreza en el 2010. * Datos obtenidos de: Mariñez, F. (2007). Fuentes: INEGI; Censo de Población y Vivienda 2010; CONEVAL. ND = No Disponible.</p>			

Familia

Aunque relacionados, los conceptos de *hogar* y *familia* por lo general hacen referencia a situaciones diferentes para efectos de los censos de población y vivienda. Por una parte, familia se define como un grupo de personas vinculadas por lazos de parentesco, ya sean de sangre o políticos. Por otra parte, hogar se define como un grupo de personas, o una sola persona, que viven bajo un mismo techo y comparten gastos en común (INE España, 2012; INEGI, 2012).

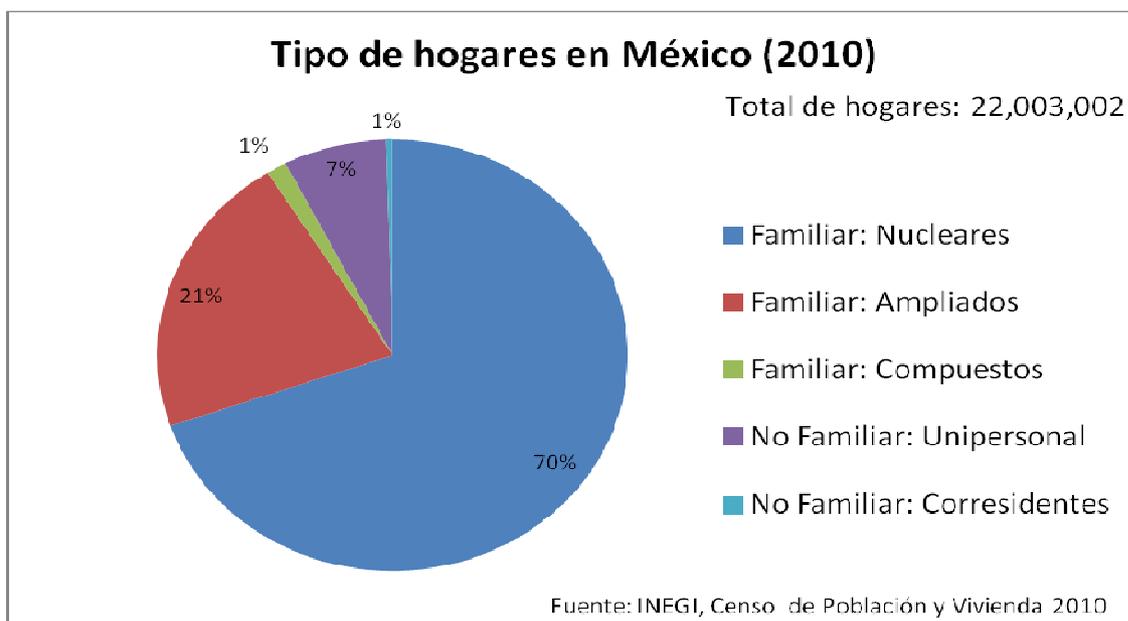
En el entendimiento de Balance Trabajo-Familia, tanto *hogar* como *familia* son conceptos útiles: una persona puede tener compromisos tanto en su hogar como con familiares fuera de éste. Por lo tanto, para efectos prácticos, *hogar* y *familia* son utilizados de manera indiscriminada en el análisis de Balance Trabajo-Familia. Esta sección presenta algunos indicadores sobre los hogares y las familias en México, Chile y España, así como para el estado de Nuevo León y el municipio de San Pedro Garza García. La Tabla 3 recoge algunos indicadores demográficos generales relacionados con las familias y los hogares en los países de estudio, de acuerdo a los Censos de Población y Vivienda más recientes de cada país.

Tabla 3. Hogares en Chile, España, México, Nuevo León y San Pedro Garza García

	Chile (2002)	España (2001)	México (2010)	Nuevo León (2010)	San Pedro Garza García (2010)
Número de hogares	4.1 millones	14.2 millones	22 millones	1.2 millones	31, 500
Tamaño promedio del hogar (personas)	3.5	2.9	3.9	3.9	3.9
% de hogares de jefatura femenina (la mujer tiene la principal fuente de ingreso)	32%	40%	25%	10%	12%

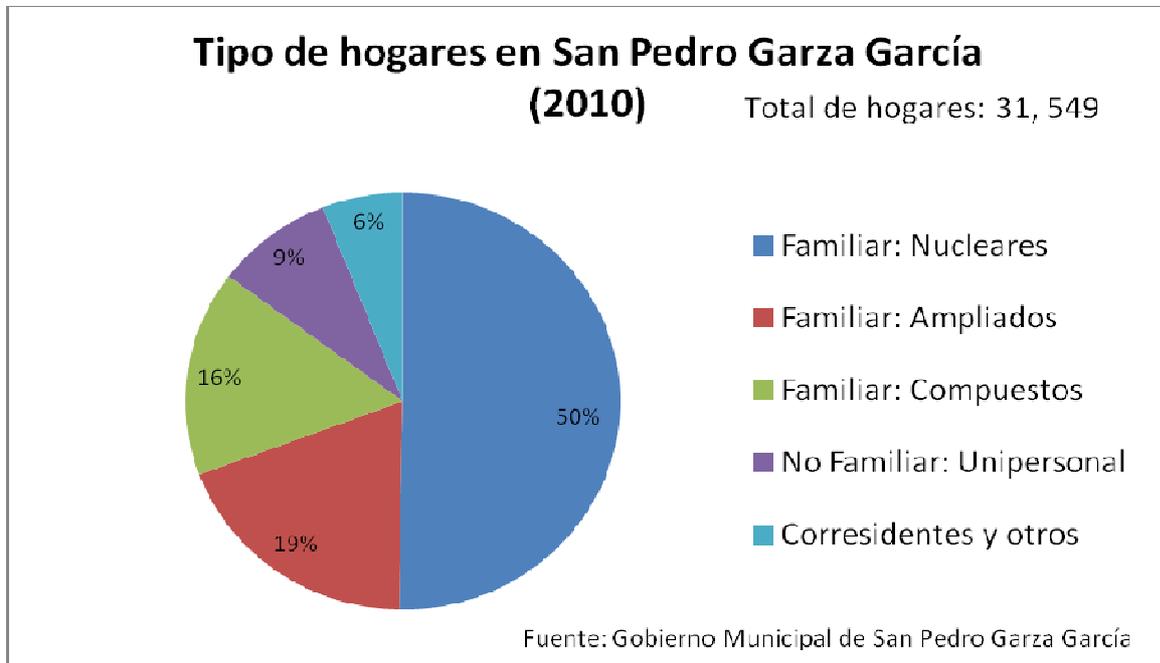
Composición de los hogares en México

Gráfica 1. Tipo de hogares en México



Composición de los hogares en el municipio de San Pedro Garza García

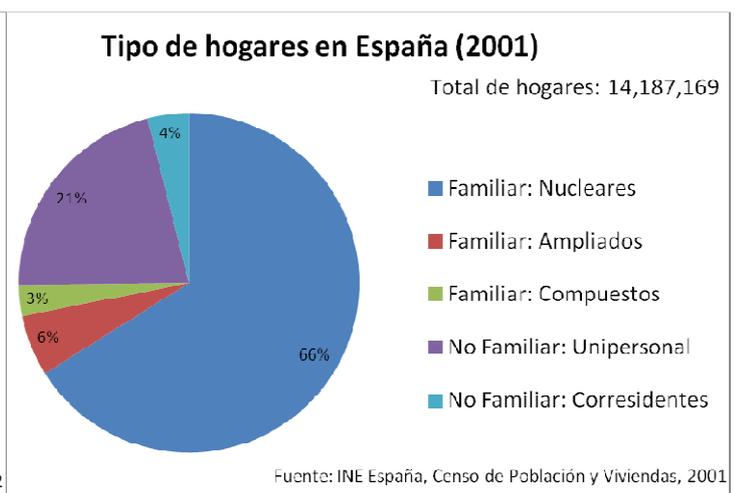
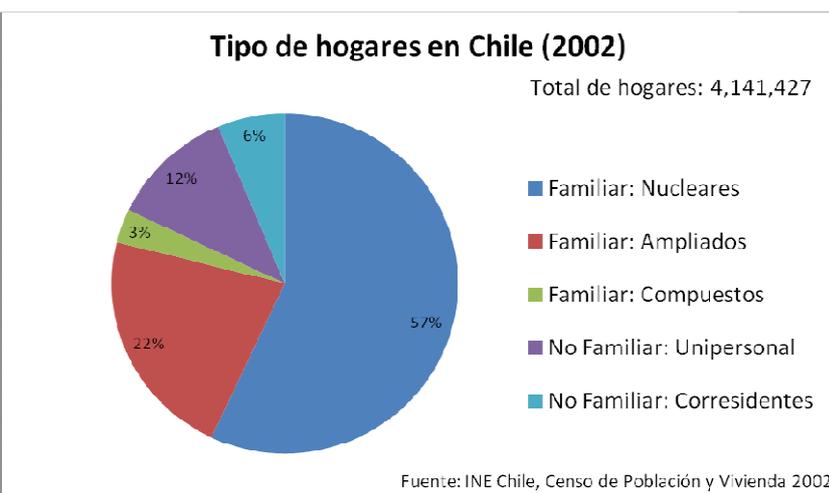
Gráfica 2. Tipo de hogares en San Pedro Garza García



Composición de las familias en Chile y en España

Gráfica 3. Tipo de hogares en Chile

Gráfica 4. Tipo de hogares en España



Relación de dependencia

La relación de dependencia se refiere a la proporción de población en edad no productiva (menor de 16 años y mayor de 64 años) con respecto a la población en edad productiva (15 a 63 años). Este indicador nos da una idea de la cantidad de población que tiene responsabilidades tanto laborales como familiares y, por lo tanto, un conflicto potencial entre trabajo y familia. La siguiente tabla resume las relaciones de dependencia para Chile, España y México, así como para el estado de Nuevo León y el municipio de San Pedro Garza García.

Tabla 4. Tasa de dependencia

País (año)	% de población dependiente con respecto a población productiva
Chile (2002)	59%
España (2009)	48%
México (2010)	62%
Nuevo León (2010)	50%
San Pedro Garza García (2010)	39%
Fuentes: INEGI; INE España; INE Chile; Plan Municipal de Desarrollo Social y Humano del Municipio de San Pedro Garza García 2009-2012	

Indicadores de maternidad

La dinámica de maternidad ha cambiado tanto a nivel mundial como en México, Chile y España. Por lo general, en las últimas décadas se ha reducido el número de hijos por familia y se ha atrasado la edad para comenzar a tener hijos.

Tabla 5. Maternidad

	Chile	España	México
Edad media de maternidad (primer hijo)	28 años	31 años	21 años
Número de hijos (promedio)	2.1 hijos	1.3 hijos	2.2 hijos
Fuentes: INE Chile (datos 2005); INE España (datos 2011); INEGI México (datos 2010)			

Trabajo

El desempeño macroeconómico y la legislación laboral de un país marcan una pauta de vida para los trabajadores y sus familias. Por una parte, las condiciones macroeconómicas (por ejemplo, porcentaje de autoempleo, la tasa de desempleo, el tipo de industria y los niveles de remuneración) determinan en gran medida las metas y aspiraciones profesionales y personales de los trabajadores. Por otra parte, los sistemas de seguridad social (como el seguro por desempleo o los permisos por maternidad o paternidad) delimitan las facilidades que un trabajador puede encontrar para compaginar sus compromisos personales y familiares.

Los indicadores generales de empleo contribuyen a formar una idea sobre el perfil laboral de los hogares y los posibles retos que las personas encuentran para armonizar sus responsabilidades laborales, familiares y personales. Esta sección presenta información relacionada al trabajo en México, en comparación con Chile y España.

Empleo y servicios financieros: México, Chile y España

Tabla 6. Empleo y servicios financieros

	México	Chile	España
% mujeres asalariadas (2008)	65%	74%	87%
% mujeres autoempleadas (2008)	35%	26%	13%
% hombres asalariados (2008)	66%	72%	79%
% hombres autoempleados (2008)	34%	28%	21%
% de mujeres que pudo ahorrar algo el año pasado (2011)	23%	26%	45%
% de mujeres que cuentan con tarjeta de crédito (2011)	9%	22%	39%
% de mujeres que cuentan con tarjeta de débito (2011)	17%	22%	56%

Fuente: Banco Mundial con datos de la Organización Internacional del Trabajo

Empleo en San Pedro Garza García

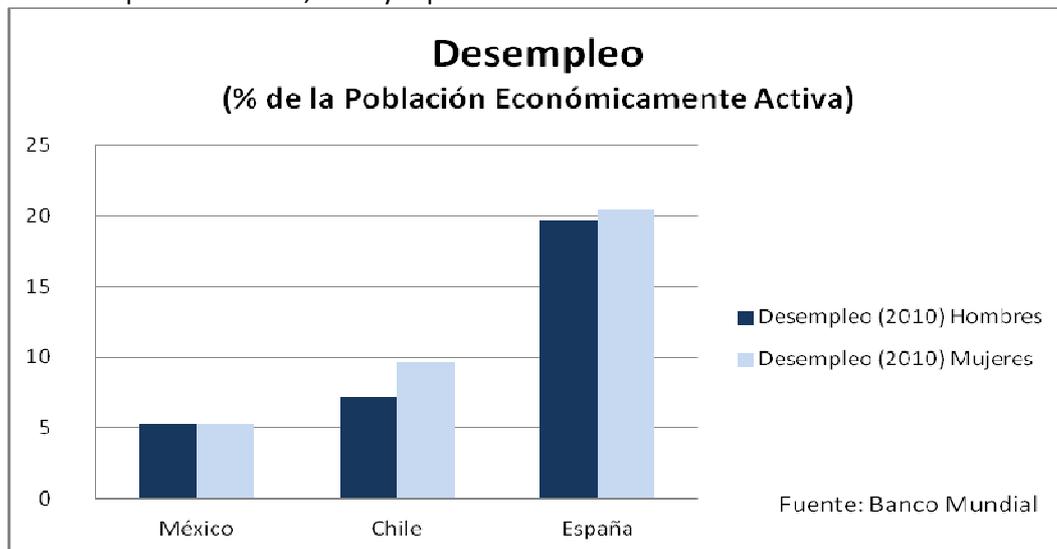
Tabla 7. Ocupación en San Pedro Garza García

Ocupación (2010), personas de 14 años y más	
Población ocupada	Población desocupada
50,500 personas (96%)	1,900 personas (4%)
De los cuales:	
Asalariados = 65%	
Trabajadores por cuenta propia = 20%	
Empleadores = 9%	
Sin sueldo y otros = 6%	

Fuente: Gobierno Municipal de San Pedro Garza García

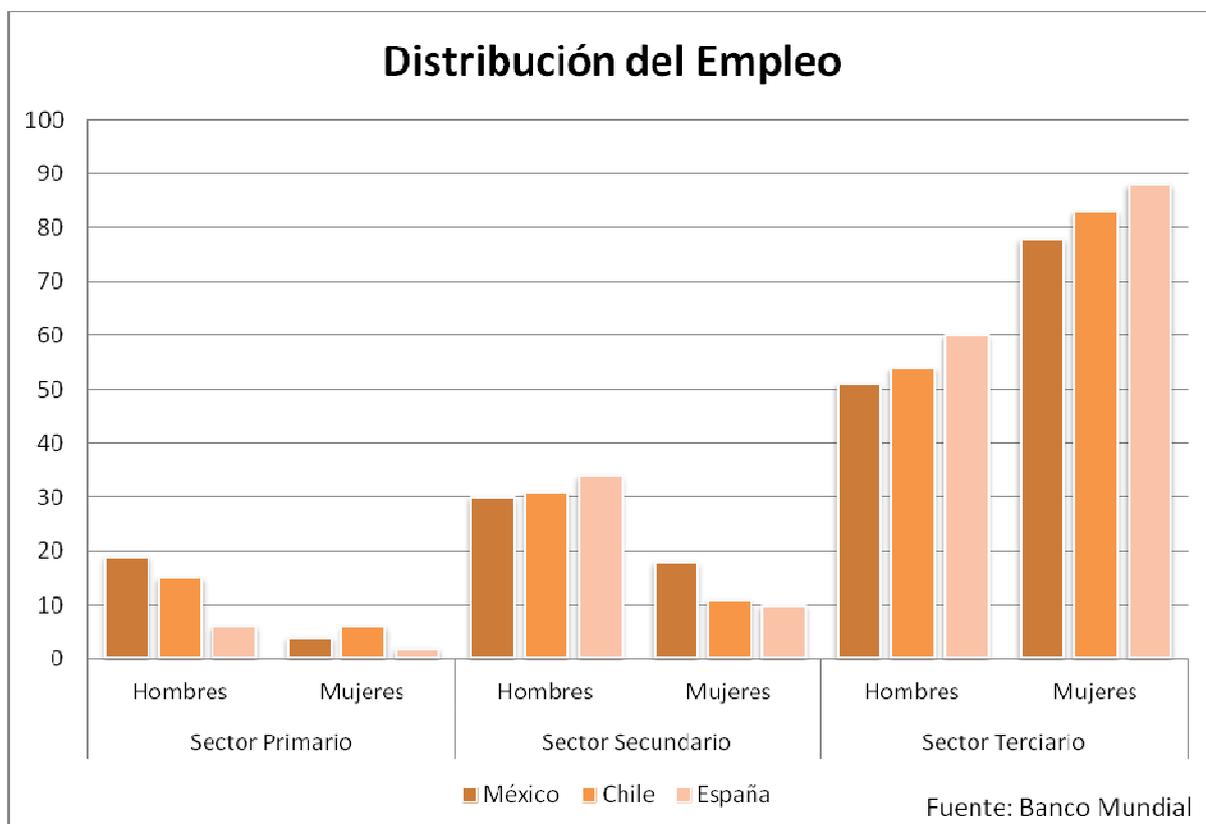
Desempleo en México, Chile y España

Gráfica 5. Desempleo en México, Chile y España



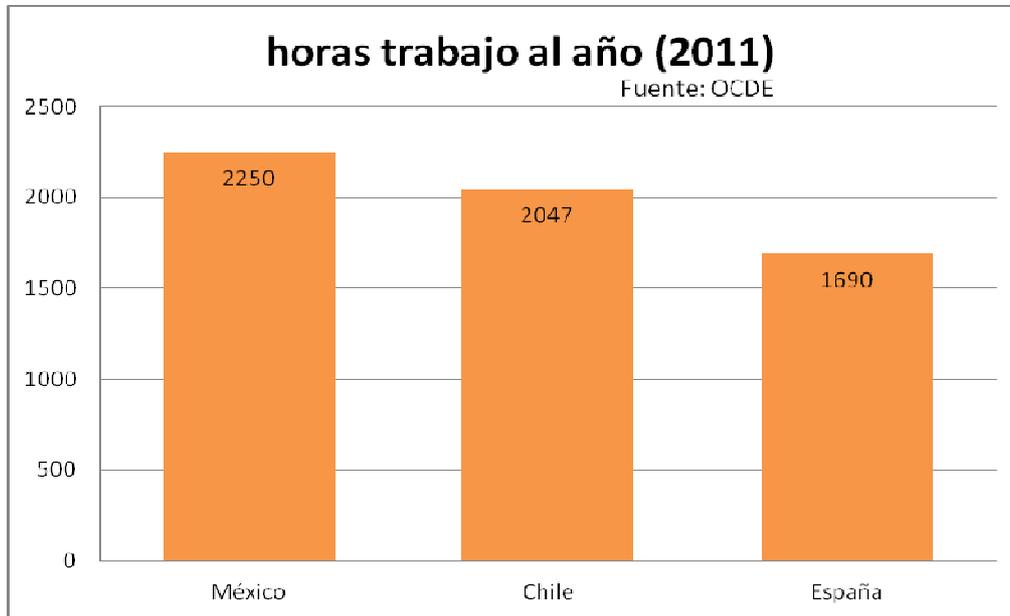
Distribución del empleo por género y por sector en México, Chile y España

Gráfica 6. Distribución del Empleo en México, Chile y España



Número de horas de trabajo al año en México, Chile y España

Gráfica 7. Horas de trabajo al año, México, Chile y España



Empleo informal y pobreza en México

Tabla 8. Formalidad e informalidad en México

	Empleo formal (2009)		Empleo informal (2009)			Total			
	Personas	%	Personas	%	Personas	%			
No pobres	12.7 millones	83%	43%	17.2 millones	61%	57%	29.9 millones	69%	100%
Pobres	2.7 millones	17%	20%	10.8 millones	39%	80%	13.5 millones	31%	100%
Total	15.4 millones	100%		28 millones	100%		43.4 millones	100%	

Fuente: Cardero y Espinosa (2011), con datos de ENOE 2009.

La tabla anterior (Cardero y Espinosa, 2011) indica que de entre alrededor de 15.4 millones de trabajadores formales, alrededor un 17% vive en situación de pobreza. Sin embargo, de entre 28 millones de personas que trabajan en el sector informal, casi el 39% viven en situación de pobreza. Visto de otra manera, de entre alrededor de 29.9 millones de personas identificadas como no pobres, cerca del 43% tiene un trabajo formal y alrededor de un 47% tiene un trabajo en el sector informal. Además, de entre 13.5 millones de trabajadores identificados como viviendo en situación de pobreza, un 20% tiene un empleo en el sector formal y un 80% tiene un empleo en el sector informal.

Prestaciones laborales obligatorias en México, Chile y España

	México	Chile	España
Vacaciones al año por ley (sin contar festivos):	6 días en el primer año; incremento de 2 días por cada año trabajado hasta cumplir los 4 años. Después, incremento de 2 días por cada 5 años trabajados.	15 días	22 días
Permiso de Maternidad	La maternidad por nacimiento se reconoce en la Ley Federal del Trabajo: 12 semanas (6 semanas anteriores y 6 semanas posteriores al parto). Además, contempla dos reposos de media hora cada uno para lactancia. La maternidad por adopción se reconoce en algunos estados como Coahuila y el DF; en otros casos depende del empleador.	Por nacimiento: 18 semanas (6 semanas antes del parto y 12 semanas después del parto), con posibilidad de extensión de 1 semana por cada hijo en caso de nacimiento múltiple. Por adopción: tanto hombres como mujeres obtienen permiso por 12 semanas con goce de sueldo. También se contempla 1 hora al día para lactancia. Empresas con 20 empleados o más están obligadas a tener salas de cuna o a pagar por ello.	Tanto por nacimiento como por adopción: 16 semanas desde el nacimiento o la adopción, con posibilidad de ampliación en 2 semanas por cada hijo en caso de nacimientos múltiples, discapacidad del infante, partos prematuros. Además, se concede una hora al día (o dos periodos de media hora al día) para lactancia.
Permiso de Paternidad	No se contempla en la Ley Federal del Trabajo; depende del empleador. En el Distrito Federal se otorgan 10 días hábiles.	5 días desde el nacimiento del hijo.	Tanto por nacimiento como por adopción: Hasta 10 semanas cedidas del permiso de maternidad de la madre. El permiso de paternidad puede tomarse de manera simultánea o sucesiva con el permiso de maternidad.
Permiso para cuidado de dependientes	Depende del empleador.	Si algún hijo menor de 18 años sufre de enfermedad o accidente, alguno de los padres tiene derecho de hasta 10 días de permiso con goce de sueldo.	Hombres y mujeres que estén al cuidado directo de menores de 8 años de edad o personas con discapacidad, tienen derecho a reducción en la jornada laboral, con la disminución proporcional del sueldo. Como mínimo en la reducción de la jornada se obtiene un octavo y como máximo, la mitad.
Servicio médico	Secretaría de Salud; IMSS; ISSSTE; Seguro Popular; servicios privados.	Ministerio de Salud; Sistema Nacional de Servicios de Salud; servicios privados.	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; servicios médicos gratuitos para trabajadores y no trabajadores; servicios privados.
Seguro por desempleo	No existe.	Basado en contribuciones del empleador y del trabajador. (detalles debajo)	<u>Nivel contributivo</u> : basado en contribuciones del empleador y del trabajador. <u>Nivel asistencial</u> : subsidio provisto por el gobierno. (detalles debajo)

Seguro por desempleo

España

El seguro de desempleo en España está en vigencia desde la década de 1980, aunque se han llevado a cabo reformas posteriores para establecer cantidades y duración del beneficio económico así como requisitos y obligaciones de los beneficiarios.

Seguro por desempleo a nivel contributivo: A partir del despido y durante los primeros 180 días, el trabajador tiene derecho al 70% del salario base percibido. A partir de entonces y mientras se encuentre en situación de desempleo, el trabajador obtiene el 60% del salario base que percibía. La duración del apoyo económico por desempleo depende del tiempo trabajado y va desde los 120 días hasta los 720 días. Para ser beneficiario, entre otros requisitos, se tiene que haber trabajado por lo menos 360 días durante los 6 años anteriores al despido.

Seguro por desempleo a nivel asistencial: El gobierno contempla un subsidio por desempleo para personas que hayan agotado su seguro por desempleo o se encuentren en situaciones particulares de vulnerabilidad por ingresos. Por ejemplo, aquellas personas que no cuenten con el tiempo mínimo de cotización para el seguro por desempleo a nivel contributivo, quienes hayan salido de prisión, quienes hayan regresado del extranjero, personas que padezcan invalidez parcial o incapacidad, entre otras circunstancias, son candidatas a recibir este beneficio. La cantidad de este subsidio es de alrededor de 400 euros mensuales y su duración depende de las circunstancias personales y responsabilidades familiares.

Chile

El seguro de cesantía en Chile está en vigencia desde el 2001.

Mientras están empleados, los trabajadores aportan el 0.6% de su sueldo mensual y el empleador aporta el 2.4% del sueldo del trabajador a una Cuenta Individual de Cesantía (del cual se destina una parte al Fondo de Cesantía Solidario). Al producirse el despido, el trabajador tiene derecho a retirar dinero mensualmente de su Cuenta Individual de Cesantía; el primer retiro será del 50% de su saldo y posteriormente del 45%, 35%, 25% y 20% hasta agotar el saldo. Además, también tiene derecho a recibir dinero del Fondo de Cesantía Solidario, una vez que se haya agotado el saldo de su cuenta individual.

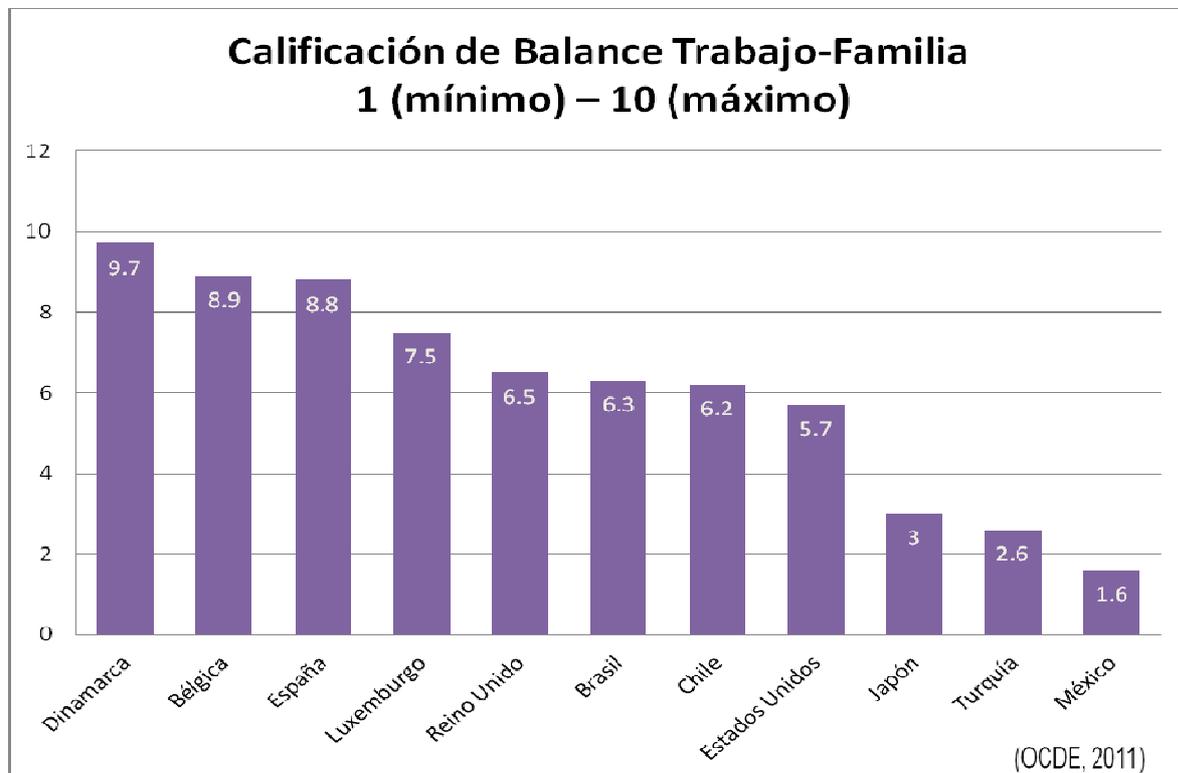
Balance Trabajo-Familia

El Balance Trabajo-Familia es un fenómeno que se ha estudiado con mayor frecuencia en los últimos años y por lo tanto existen algunos indicadores concretos para comprender la relación entre la vida laboral y la vida personal. Esta sección ofrece una calificación elaborada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) sobre el Balance Trabajo-Familia e información sobre un índice de empresas familiarmente responsables, así como un panorama sobre el uso del tiempo de los hogares en México y la oferta de algunos servicios que facilitan la interacción trabajo-familia.

Calificación de la OCDE sobre Balance Trabajo-Familia

La OCDE (2011) elaboró un índice de calidad de vida en donde se valoraron aspectos como vivienda, ingreso, empleo, educación, medio ambiente, participación ciudadana y seguridad, entre otros. De acuerdo a este reporte, México se encuentra en penúltimo lugar, después de Turquía, en cuanto a calidad de vida. Específicamente, uno de los indicadores que comprenden el índice de calidad de vida es el Balance Trabajo-Familia, al cual se asignaron calificaciones de 1 (menor) a 10 (mayor). En concreto con respecto a Balance Trabajo-Familia, México se encuentra en último lugar de entre los 36 países examinados. Además, la brecha entre la calificación obtenida en dicho índice y otros países es considerable. La Gráfica 8 muestra los valores de dicho índice para algunos países:

Gráfica 8. Calificación Balance Trabajo-Familia, según OCDE.



La calificación de Balance Trabajo-Familia otorgada por la OCDE (2011) se basa en dos aspectos: duración real de la jornada laboral y tiempo dedicado a descanso, cuidado personal y recreación. Nuevamente, se puede observar la disparidad en estos indicadores. La siguiente tabla compara a México con otros países:

Tabla 9. Duración jornada y tiempo de descanso, varios países

País	Porcentaje de empleados que trabajan más de la jornada oficial	Posición (de entre 36 países)	Horas al día dedicadas a descanso, cuidado personal y recreación	Posición (de entre 36 países)
Promedio OCDE	9.5%	---	14.8 hrs	---
Brasil	12.5%	29	14.8 hrs	17
Chile	7.15%	21	14.3 hrs	29
España	6.66%	20	15.9 hrs	2
México	28.9%	34	13.1 hrs	36
Mejor Lugar:	Rusia 0.17%	1	Dinamarca 16.1 hrs	1

Índice de Empresas Familiarmente Responsables

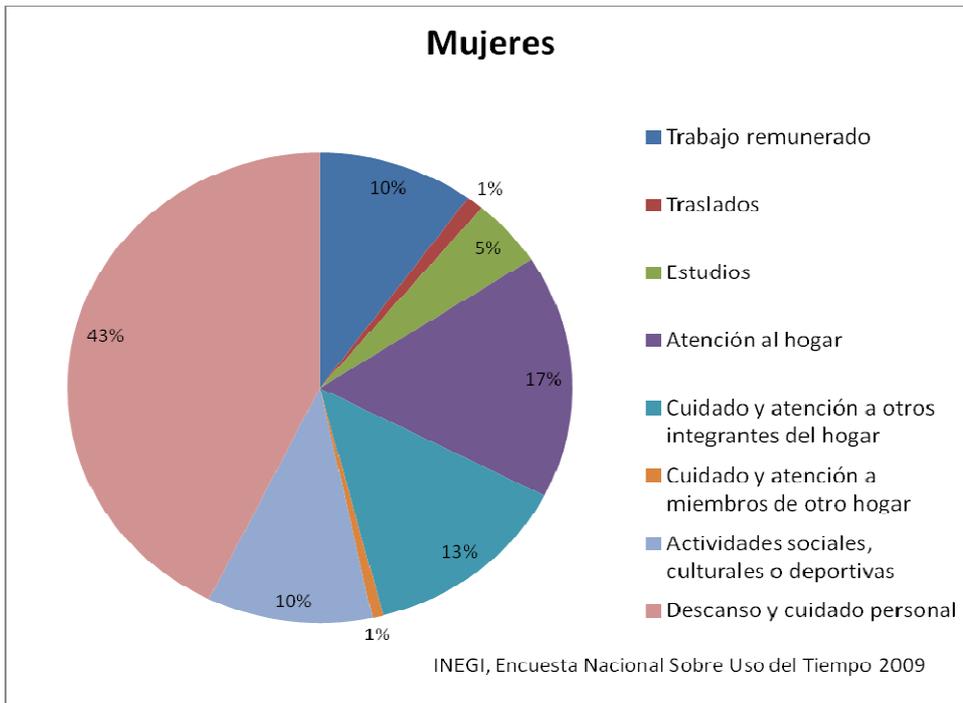
La Escuela de Negocios IESE de la Universidad de Navarra ha desarrollado un Índice de Empresas Familiarmente Responsables (IFREI) para estudiar las políticas de conciliación trabajo-familia a nivel internacional. El estudio incluye más de 6,000 trabajadores en más de 20 países, incluyendo a México. El análisis examina el impacto de las condiciones laborales en resultados tanto a nivel empresarial, como niveles de productividad, rotación o ausentismo, como a nivel personal de los empleados (IESE, 2012).

“En México, sólo 21% de los trabajadores considera que su situación profesional les permite mantener un balance positivo con su vida personal” – Índice de Empresas Familiarmente Responsables (IPADE, 2012).

Uso del tiempo en México

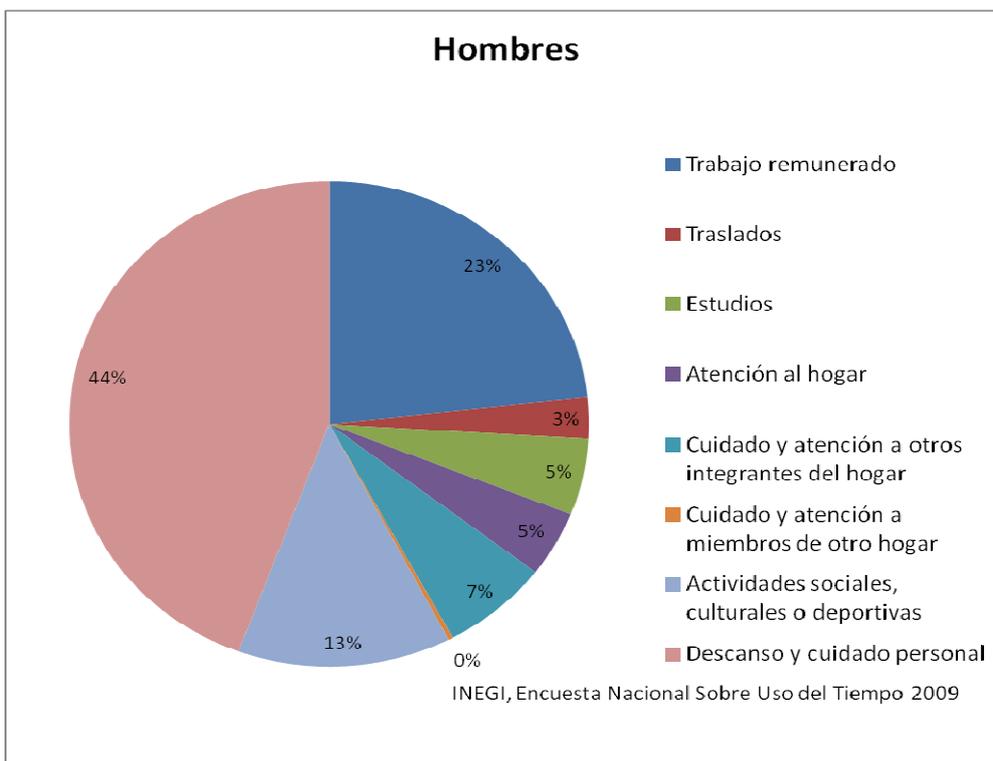
En México, el uso del tiempo entre la población de 12 años o más, según datos del 2009, se distribuye de la siguiente manera:

Gráfica 9. Uso del tiempo en México, Mujeres de 12 años y más



“En casa, las mujeres mexicanas pasan 4 horas más por día en trabajo no remunerado que los hombres. Los roles de género constituyen una barrera a las oportunidades económicas de México y de las mujeres mexicanas”. – OCDE, 2011.

Gráfica 10. Uso del tiempo en México, Hombres de 12 años y más



Servicios públicos para facilitar el Balance Trabajo-Familia

Seguridad Social

Tabla 10. Afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

Derechohabientes IMSS 2011 (personas)						
	Población derechohabiente	De los cuales:	Asegurados	Familiares asegurados	Pensionados	Familiares de pensionados
México	55 millones		21.5 millones	27.6 millones	3.1 millones	2.6 millones
Nuevo León	3.7 millones		1.3 millones	2 millones	280,000	199,000

Fuente: INEGI, con datos del IMSS

Tabla 11. Afiliación al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)

Derechohabientes ISSSTE 2011 (personas)						
	Población derechohabiente	De los cuales:	Asegurados	Familiares asegurados	Pensionados	Familiares de pensionados
México	12 millones		2.6 millones	7.7 millones	800,000	863,000
Nuevo León	240,000		51,000	149,000	18,000	22,000

Fuente: INEGI, con datos del ISSSTE

Oferta de guarderías y centros de cuidado infantil públicos en México (2011)

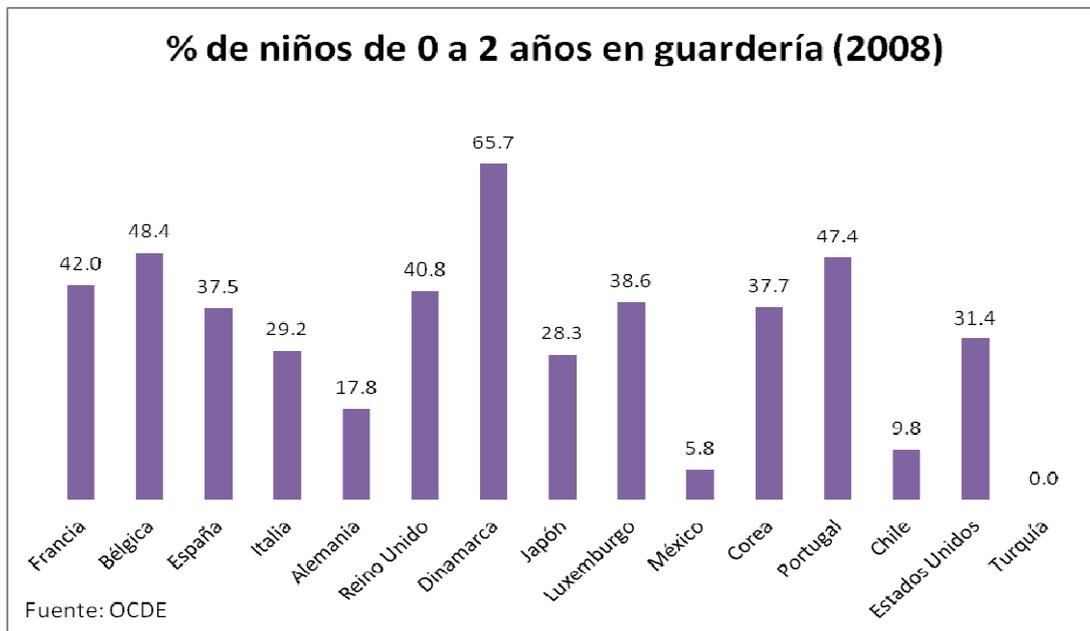
Tabla 12. Guarderías en México

Institución	Número de guarderías (2011)	Número de niños atendidos (2011)
IMSS	1,452	206,078 niños
ISSSTE	250	37,740 niños

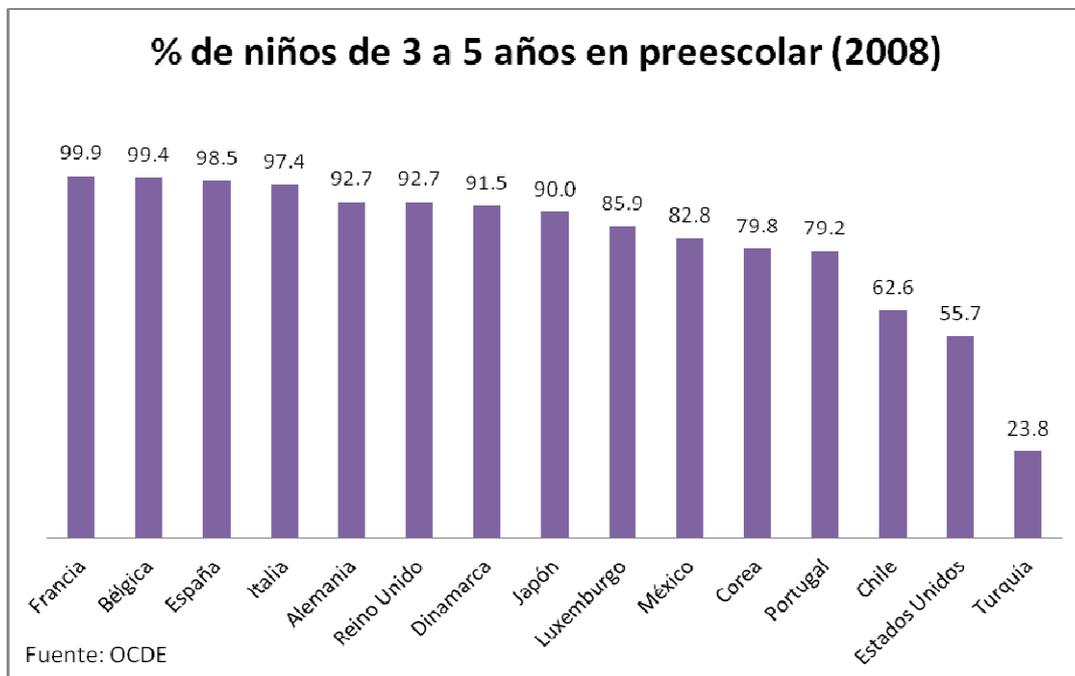
Fuente: INEGI

Uso de guarderías y centros de cuidado infantil (varios países)

Gráfica 11. Niños de hasta 2 años de edad en guarderías



Gráfica 12. Niños de 3 a 5 años en preescolar



Asistencia social en México, Chile y España

Los programas de asistencia social en México, Chile y España son variados. Mientras que algunos programas están enfocados a combatir la pobreza y mejorar la calidad de vida de las personas, otros están dirigidos en particular a ciertos grupos vulnerables como personas mayores o con discapacidad. Aunque los objetivos explícitos de los programas sociales no sean promover el Balance Trabajo-Familia, éstos ayudan, en muchas ocasiones, a reducir la carga física, emocional y financiera a los hogares. Así, el sistema de asistencia social puede facilitar que el trabajador pueda cumplir con sus obligaciones y metas laborales, personales y familiares.

Algunos de los principales programas de asistencia social en los países de estudio son:

México

- Opciones Productivas: apoya proyectos productivos mediante recursos financieros y desarrollo de capacidades humanas y técnicas.
- Programa de 70 y Más: busca mejorar la calidad de vida de los adultos mayores mediante un ingreso complementario.
- Programa Hábitat: enfocado a mejorar los espacios urbanos, reducir la pobreza urbana y mejorar la calidad de vida de hogares en zonas marginadas.
- Programa de Empleo Temporal: fomenta la creación de empleo para personas afectadas por desastres naturales o por baja oferta laboral.
- Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras: apoya a las madres que trabajan, buscan empleo o estudian y a los padres solteros mediante subsidios para el cuidado y atención infantil.
- Programa 3 x 1 Para Migrantes: apoya a los mexicanos en el extranjero para enviar recursos a sus familiares y promueve obras de impacto social en sus comunidades de origen.
- Atención a Jornaleros Agrícolas: ayuda a jornaleros agrícolas mediante apoyos económicos, de infraestructura y de capacitación.
- Oportunidades: orientado a mejorar los niveles de salud, nutrición y educación de los niños y jóvenes en edad escolar y a combatir la pobreza.

Chile

- Programa Puente: enfocado a combatir la pobreza extrema.
- Programa Vínculos: busca ayudar a adultos mayores en situación de vulnerabilidad.
- Programa Calle: orientado a apoyar a adultos en situación de indigencia.
- Programa Caminos: ayuda a niños de familias donde ha habido separación forzosa.

España

- Programas para igualdad de oportunidades: fomenta la no discriminación y la igualdad en el empleo.
- Programas para apoyar a la juventud: incluye becas, concursos, capacitación y apoyo al voluntariado.
- Prestaciones y servicios para las personas mayores: incluye asistencia médico-farmacéutica y programas de ocio y salud.
- Programas contra la violencia de género y trata de mujeres: apoya a las mujeres maltratadas y coordina la sensibilización en el tema.
- Prestaciones y servicios para personas con discapacidad: busca mejorar la calidad de vida e inclusión social de las personas con discapacidad.

Asistencia social en San Pedro Garza García

El municipio de San Pedro Garza García cuenta con una oferta importante de servicios sociales enfocados a fortalecer el desarrollo humano. Entre las iniciativas que contribuyen a facilitar el Balance Trabajo-Familia, se encuentran:

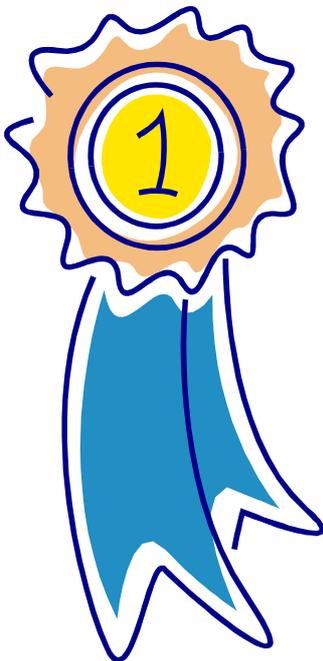
- Becas educativas
- Bibliotecas y ludotecas públicas
- Programas de formación y orientación
- Programas de deporte social
- Eventos especiales de índole cultural, recreativo y deportivo
- Sistema municipal del empleo
- Incubadora de negocios
- Guarderías y centros de convivencia y desarrollo infantil
- Centros comunitarios
- Centros de atención psicológica
- Vida Plena: Casa Club del Anciano
- Programas del Instituto Municipal de la Juventud
- Cursos, talleres y campamentos de verano
- Programas contra las adicciones y prevención del delito
- San Pedro de Pinta
- Programas de regeneración de espacios públicos

Acciones gubernamentales para el reconocimiento de empresas familiarmente responsables

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México ha desarrollado el Distintivo de Empresa Familiarmente Responsable para reconocer a empresas que fortalecen el Balance Trabajo-Familia. El Distintivo comprende tres áreas: equidad de género, combate a la violencia laboral y el acoso y corresponsabilidad familiar. Con respecto a este último punto, el Distintivo busca promover que las empresas incluyan políticas flexibles en cuanto a lugares y horarios de trabajo y que incluyan servicios para facilitar a los trabajadores el cumplimiento de sus obligaciones laborales y familiares.

En palabras de la Secretaría, “una empresa familiarmente responsable es aquella que, dados los estándares de medición previstos en el presente Modelo de Reconocimiento a Empresas Familiarmente Responsables, acredita ser promotora de buenas prácticas laborales en las materias de equidad de género, prevención y combate a la violencia laboral y al hostigamiento sexual, así como de acciones y políticas para favorecer que trabajadores y trabajadoras atiendan sus responsabilidades familiares” (STPS, 2012).

En concreto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social hace mención a las siguientes sugerencias:



- Esquemas flexibles para definir horarios de trabajo: compactar jornada laboral, adelantar o atrasar horarios de entrada o salida, combinar jornadas laborales en la empresa y el hogar, permitir trabajo basado en resultados.
- Permisos para atender necesidades familiares.
- Apoyos en servicios: guarderías, seguro médico, comedores, transporte, paga extra y días libres por matrimonio o nacimiento de hijos.
- Sensibilización sobre cargas laborales y familiares: cambio de cultura empresarial, programas de apoyo a trabajadores.

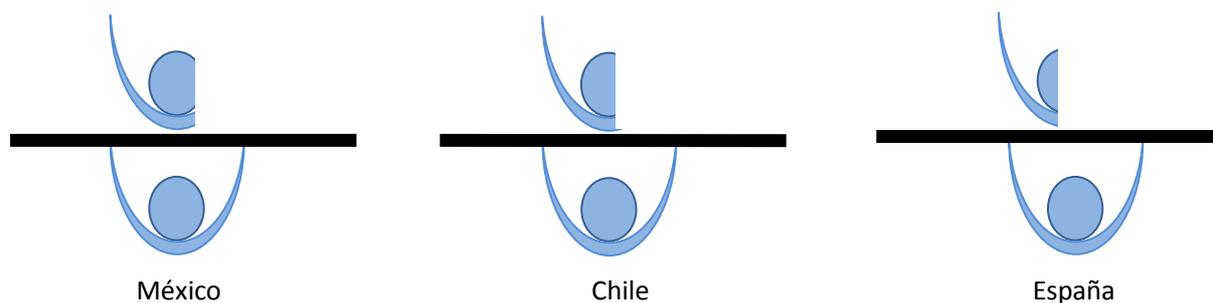
Observaciones generales sobre los indicadores

Los indicadores presentados anteriormente presentan un marco general sobre las familias, el trabajo y la relación entre éstos en México, Chile y España. Aunque los datos son agregados, ayudan a comprender la dinámica laboral y familiar en estos países. Principalmente, destacan los siguientes puntos:

Estructura del hogar y relación de dependencia

Por lo general, se observa que:

- Los hogares en México tienen una mayor tasa de dependencia (62%) que los hogares en Chile (59%) y, sobretodo, que los hogares en España (48%). Es decir, la cantidad de personas en edades no laborales con respecto a la cantidad de personas en edad laboral es mucho mayor en México que en los otros países. Así, puede suponerse que la carga de trabajo y de responsabilidades domésticas es mayor para las personas en edad laboral en México que para las personas en edad laboral en Chile o en España.



- Sin embargo, los hogares en Nuevo León tienen una tasa de dependencia similar a la de España, siendo para el estado de 50%. En el municipio de San Pedro Garza García, la tasa de dependencia es considerablemente menor a la nacional e incluso a la estatal, del 39%.

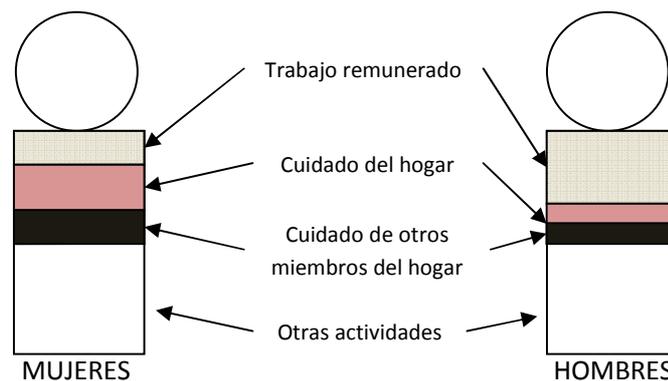
Roles de género

En general, se observa que los roles de género tradicionales se mantienen tanto en México como en Nuevo León y en San Pedro Garza García:

- La proporción de hogares en donde la mujer tiene la principal fuente de ingreso es mucho menor en México (25%) que en Chile (32%) o en España (40%). En Nuevo León y San Pedro el porcentaje es menor que el promedio nacional: los hogares con jefatura femenina representan el 19% y 23% respectivamente.

- La diferencia en los roles es principalmente notoria en el uso del tiempo. Tomando en cuenta a la población de 12 años y más en México, de manera general, las mujeres dedican 10% del día al trabajo remunerado, mientras que los hombres dedican más del 23%. En cuanto a cuidado del hogar, las mujeres en este rango de edad dedican por lo general un 17% del día y los hombres un 5% de su tiempo. Finalmente, las mujeres dedican un 13% de su tiempo al cuidado de otros miembros del hogar y los hombres un 7% de su tiempo a estas mismas actividades.

Uso del tiempo por género en México, personas de 12 años y más (2009)



Mercado de trabajo

En general, el autoempleo es una práctica mucho más común entre las mujeres mexicanas (35%) que entre las mujeres chilenas (26%) y las mujeres españolas (13%). De igual manera, la proporción de hombres autoempleados en México (34%) es mayor que en Chile (28%) y que en España (21%).

Un punto importante a resaltar es que el autoempleo en México es muchas veces sinónimo de empleo informal (sin nómina de pago, sin recibos de honorarios). Comúnmente, el empleo informal significa que el trabajador carece de una serie de beneficios de seguridad social o particulares de los centros de trabajo. Por lo general, se puede decir que la informalidad laboral conlleva:

- Mayores dificultades para tener seguridad y estabilidad financiera.
- Mayores dificultades para recibir créditos hipotecarios, para construcción de vivienda, para emergencias u otros fines.
- Carencia de prestaciones otorgadas por la empresa, como caja de ahorros, servicios de salud, acceso a comedores o posibilidad de acudir a centros deportivos y recreativos.
- Mayores probabilidades de sufrir condiciones de pobreza (Cardero y Espinosa, 2011).

Prestaciones laborales

Las prestaciones laborales son un elemento esencial para facilitar la armonización de la vida laboral y la vida familiar. Utilizando los indicadores anteriores en un marco comparativo, por lo general se puede observar que:

- El marco legal en Chile y en España aseguran muchas más prestaciones para facilitar el Balance Trabajo-Familia que el marco legal en México. Además, de entre los países de la OCDE, México es en donde se trabajan más horas al año, donde se tienen menos días de vacaciones y donde existen los permisos de maternidad y paternidad más limitados.
- A pesar de que la educación preescolar es obligatoria en México, todavía existe una proporción (casi un 17%) de niños de entre 3 y 5 años de edad que no asisten a centros educativos. Con respecto al uso de guarderías, solamente alrededor de un 6% de los niños de hasta 2 años de edad acuden a guarderías.

Voces de Expertos: Descripción del Panorama Nacional y Local

Esta sección incluye reflexiones sobre la situación legal e institucional en Nuevo León y en San Pedro Garza García, con respecto al Balance Trabajo-Familia. Aquí se condensan las opiniones de expertos en el tema, recopiladas por medio de un cuestionario¹. En total, se realizaron entrevistas por medio de cuestionario a siete expertos. El perfil de los informantes incluye participación en el sector público, en el sector privado, en la academia y en organizaciones civiles con enfoque al fomento de prácticas laborales equitativas, de igualdad de género y de apoyo a la familia.

Los especialistas emitieron su opinión al respecto de cuatro puntos principales: (1) ¿Por qué es necesario promover el Balance Trabajo-Familia?, (2) ¿Quiénes son los responsables de promover el Balance Trabajo-Familia?, (3) Acciones concretas necesarias para promover el Balance Trabajo-Familia, y (4) Evaluación del desarrollo institucional, el marco legal, la cultura empresarial y la conciencia social sobre el Balance Trabajo-Familia en México, Nuevo León y San Pedro Garza García. El resumen de cada uno de estos puntos se presenta a continuación.

¹ El formato del cuestionario se incluye en el Anexo 1.

La necesidad de promover el Balance Trabajo-Familia

La necesidad de promover el Balance Trabajo-Familia, de acuerdo a las respuestas emitidas por los expertos en los cuestionarios, se sustenta en cuatro motivos principales: fomento del desarrollo personal y los derechos humanos; promoción de una mayor productividad para los centros de trabajo; fortalecimiento de familias y del tejido social; e impulso al desarrollo económico y social del país.

Cuatro principales motivos para promover el Balance Trabajo-Familia Voces de los expertos

Fortalecimiento del tejido social

“Clave para la reconstrucción social”- Xóchitl Córdova,
Delegada de ANCIFEM Nuevo León.

Desarrollo personal

“Fortalece y mejora significativamente la calidad de vida de las personas y por ende fortalece relaciones, familias, sociedades y el país entero” – Ana Lucía Cepeda, Directora de VidaMujer, Trabajo y Familia en Balance.

Desarrollo económico y social

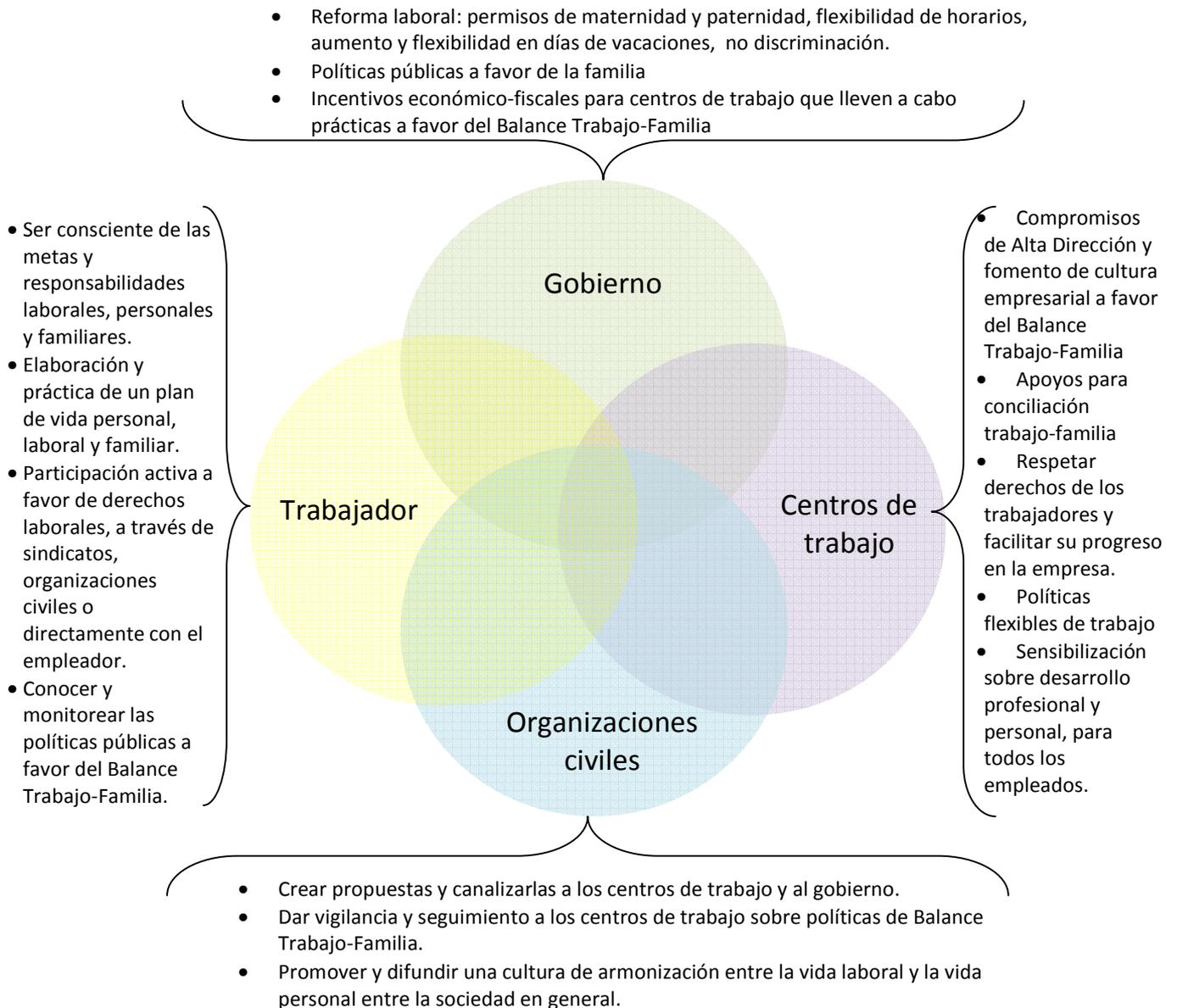
“No se podría entender un desarrollo social y económico sin una sociedad que valore lo más importante para ella, como es la familia”
– Susana Vargas, Red Familia Nuevo León.

Mayor productividad

“La persona se sentirá más satisfecha con su trabajo, tendrá mejores resultados, estará más comprometida” – Marcela Martínez, Coordinadora de Comunicación y Promoción, Instituto Municipal de la Familia de San Pedro Garza García, NL.

Actores responsables de promover el Balance Trabajo-Familia

Los entrevistados identifican cuatro actores principales en la promoción del Balance Trabajo-Familia en México: gobierno, centros de trabajo, organizaciones civiles y el trabajador.



Áreas prioritarias de acción

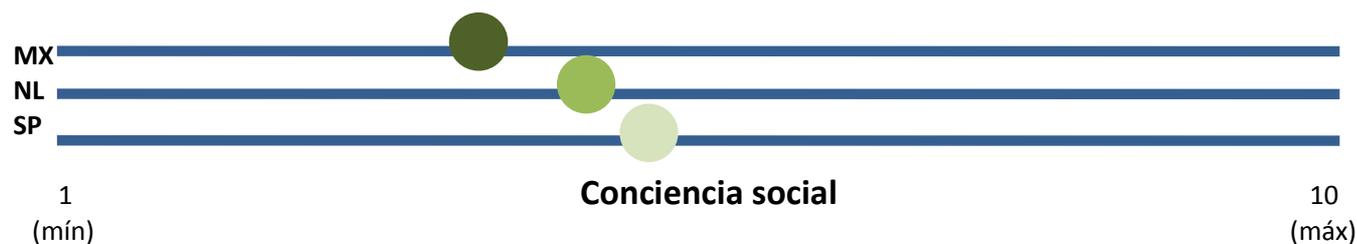
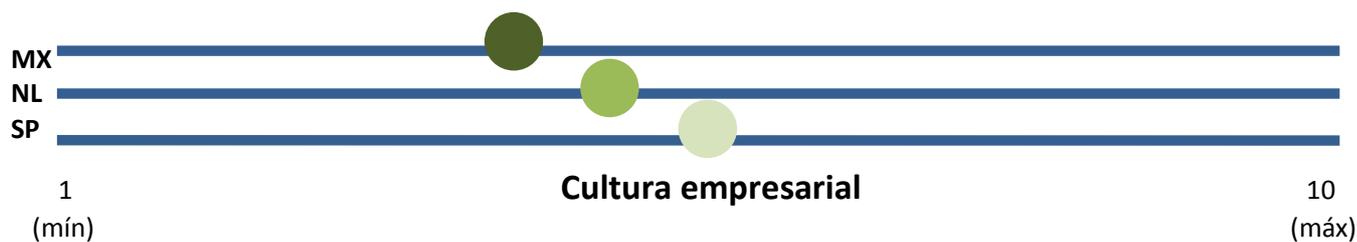
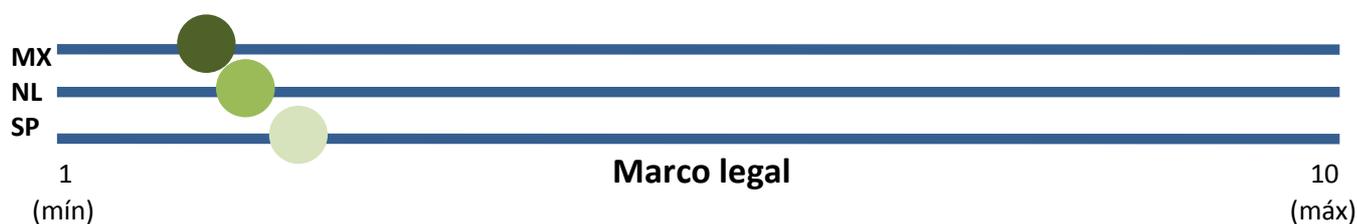
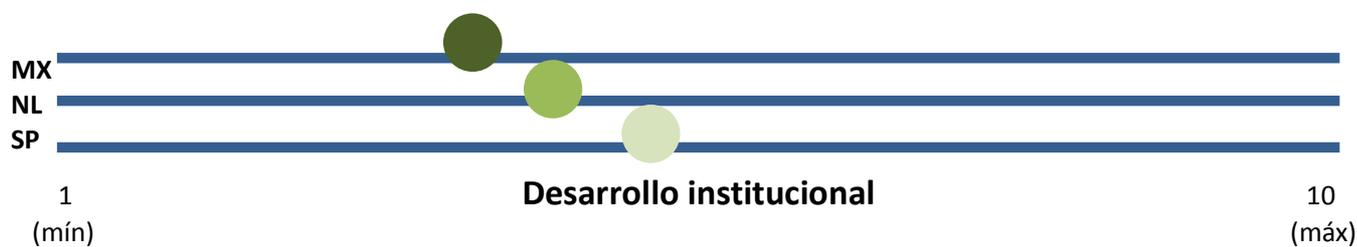
Las personas entrevistadas coinciden en la urgencia de promover ciertas áreas prioritarias en México. Mientras que algunas de estas acciones requieren cambios legislativos, otras acciones son competencia directa de los centros de trabajo y los empleadores. Algunas acciones requieren tanto de cambios legislativos como de cambios en la cultura empresarial.

Marco legal	Centros de trabajo
Flexibilidad de horarios	
Flexibilidad del lugar de trabajo	
Flexibilidad para elegir periodo(s) de vacaciones	
Extensión del permiso de maternidad	Flexibilidad en los roles de trabajo
Introducción del permiso de paternidad	Acuerdos Empresariales y de Alta Dirección para fortalecer el Balance Trabajo-Familia
Aumento en los días de vacaciones al año	Oferta de servicios de guardería, cuidado, deportivos y de ocio dentro de los centros de trabajo o facilitados por éstos

Evaluación sobre Balance Trabajo-Familia: México, Nuevo León y San Pedro

Los expertos emitieron su juicio sobre el desarrollo institucional, el marco legal, la cultura empresarial y la conciencia social en el tema de Balance Trabajo-Familia. Para cada área, los entrevistados evaluaron a México, al estado de Nuevo León y al municipio de San Pedro Garza García en una escala de 1 (menor) a 10 (mayor).

Se utilizaron las opiniones de expertos para obtener el promedio en cada una de las áreas. Si bien las calificaciones obtenidas no son estadísticamente representativas de la población mexicana, éstas concentran la perspectiva de actores clave en el tema de Balance Trabajo-Familia. Los entrevistados brindan la perspectiva desde el gobierno, desde la iniciativa privada, desde la academia y desde las organizaciones civiles. Es importante hacer notar que las opiniones de los expertos coinciden en gran medida en las calificaciones otorgadas. Las evaluaciones obtenidas son las siguientes:



	Desarrollo institucional	Marco legal	Cultura empresarial	Conciencia social
■ México	4	2.4	4.4	4.2
■ Nuevo León	4.5	2.6	4.8	4.7
■ San Pedro Garza García	5	3	5.5	5

MX = México NL = Nuevo León SP = San Pedro Garza García
 Promedios basados en 6 cuestionarios respondidos por expertos

Situación Actual y El Rumbo a Seguir

Los datos presentados anteriormente sobre la dinámica familiar y laboral en México en comparación con otras regiones del mundo, aunados a la opinión de expertos brindan un panorama general sobre la situación actual y las áreas de oportunidad para alcanzar el Balance Trabajo-Familia. Esta sección compila los puntos a destacar sobre los indicadores sobre trabajo y familia y sobre la opinión de los expertos, así como los principales retos que se pueden distinguir.

Puntos a destacar

- **E**l Balance Trabajo-Familia en México tiene un nivel de desarrollo intermedio con respecto a una escala hipotética, según la opinión de los expertos. En una escala del 1 (menor) al 10 (mayor), los entrevistados han considerado que México, Nuevo León y San Pedro tienen un tejido institucional, una cultura empresarial y una conciencia social favorables al Balance Trabajo-Familia de entre 4 y 5 puntos.

Sin embargo, la situación general sobre la armonización de la vida laboral y la vida personal en México es relativa cuando se toman en cuenta otros indicadores y otros países. Según la OCDE, de entre un grupo de más de 30 países desarrollados, México tiene el último lugar en Balance Trabajo-Familia debido a las largas jornadas de trabajo y el poco tiempo dedicado al ocio y al descanso.

- **E**l marco legal en México es donde se encuentran los mayores rezagos en relación al Balance Trabajo-Familia. Al comparar las condiciones laborales y las prestaciones relacionadas al empleo en México con las de otros países, como Chile y España, se observa que los trabajadores de estos últimos países cuentan con una red de soporte mucho más extendida que los trabajadores mexicanos. En particular, los días de vacaciones otorgados por ley y los permisos de maternidad son más limitados en México que en otros países. Además, mientras que los permisos de paternidad y el seguro por desempleo son inexistentes en México, los trabajadores en otros países cuentan con estos derechos.

Los expertos coincidieron en la evaluación del marco legal en México; en la escala del 1 (menor) al 10 (mayor), se calificó a la legislación nacional con un promedio de 2.4.

- **L**as condiciones que favorecen el Balance Trabajo-Familia en Nuevo León y en San Pedro Garza García parecen estar un poco mejor que la media nacional. Por ejemplo, el estado de Nuevo León y el Municipio de San Pedro Garza García cuentan con un PIB per cápita mayor al promedio nacional, menores proporciones de población viviendo en situación de pobreza, menores niveles de desempleo y menor tasa de dependencia de población en edad no productiva con respecto a la población en edad productiva. Por una parte, estos indicadores reflejan un mercado laboral más próspero que el promedio nacional.

Las personas entrevistadas mediante los cuestionarios también consideran que la conciliación entre la vida laboral y la vida personal en Nuevo León y en San Pedro Garza García se encuentra en condiciones ligeramente mejores que el promedio nacional. Usando una escala de 1 (menor) a 10 (mayor), los expertos evalúan al desarrollo institucional, al marco legal, a la cultura empresarial y a la conciencia social en relación al Balance Trabajo-Familia en San Pedro Garza García alrededor de medio punto por encima de Nuevo León y alrededor de 1 punto por encima de la situación en México.

- **P**areciera que la mayoría de las iniciativas a favor de la armonización entre la vida laboral y la vida familiar provienen de los centros de trabajo, particularmente del sector privado. Esta aparenta ser la opinión generalizada de los expertos entrevistados, quienes evaluaron a la cultura empresarial en México, en Nuevo León y en San Pedro Garza García de mejor manera que a la conciencia social y al desarrollo institucional, pero sobretodo de manera más evidente que al marco legal.

De igual manera, algunos académicos que han publicado en temas sobre el Balance Trabajo-Familia opinan que las políticas y acciones a favor del Balance Trabajo-Familia surgen de la iniciativa privada: “Hasta ahora, los enfoques más innovadores para abordar el problema trabajo-familia han surgido de la empresa privada. Parte de este esfuerzo ha sido fruto de su ‘conciencia social’ y su sentido de ‘responsabilidad social’” (Quesada, 2007, p. 2).

- **E**l gobierno ha comenzado a propiciar una cultura laboral en beneficio del trabajador, su familia y la empresa. Los esfuerzos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para reconocer a las empresas familiarmente responsables son un esfuerzo crucial para promover la armonización trabajo-familia entre los empleados, los empleadores y el sector público.

Además, la oferta de servicios sociales y espacios recreativos por parte de instancias gubernamentales, tanto a nivel nacional como estatal y municipal, facilitan la armonización de las responsabilidades familiares, personales y profesionales. Las acciones del DIF, de las Secretarías de Desarrollo Social, de los Institutos de la Juventud y de las demás entidades públicas son sin duda un apoyo para los trabajadores y sus familias.

Principales retos

Algunas de las principales áreas de oportunidad para fortalecer el Balance Trabajo-Familia en México son:

1. Flexibilidad

La flexibilidad laboral es una de las principales necesidades que se menciona en la bibliografía revisada, que se observan al comparar las condiciones laborales en México con respecto a otros países y que es sugerida por los expertos entrevistados.

La flexibilidad laboral abarca varios elementos que pueden ser independientes o simultáneos. Además, el impulso a la flexibilidad laboral puede venir a través de cambios al marco legislativo o bien a través de iniciativas propias de los centros de trabajo. Obviamente, estas sugerencias pueden ser adoptadas en medida de lo posible, según la industria y los tipos de empleo:

- (a) Flexibilidad de horarios: Por ejemplo, la capacidad del trabajador de decidir los horarios de inicio y salida de su jornada laboral, de cumplir con las horas requeridas en un menor número de días, de negociar con el empleador los turnos, de negociar cambios de tiempo completo a tiempo parcial o viceversa.
- (b) Flexibilidad en el lugar de trabajo: Por ejemplo, la posibilidad de trabajar desde casa, de tener reuniones virtuales, de tener espacios abiertos dentro de las oficinas.
- (c) Flexibilidad en roles de trabajo: Por ejemplo, la posibilidad de intercambiar responsabilidades con compañeros de trabajo o de rotar entre áreas dentro de la empresa.

2. Reforma laboral

Algunos posibles cambios al marco legal en México, y en específico a la Ley Federal del Trabajo, son:

- (a) Incremento del tiempo de permiso de maternidad.
- (b) Introducción del permiso de paternidad.
- (c) Permisos de paternidad y maternidad por adopción o cuidados especiales de personas a su cargo.
- (d) Aumento de los días de vacaciones al año.
- (e) Asegurar la igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres con o sin compromisos familiares.

3. Disminuir la brecha entre el mercado informal y el mercado formal de trabajo

Trabajar de manera informal puede ser atractivo porque significa, en muchas ocasiones, mayor flexibilidad en cuanto a horarios, lugar y tipo de empleo que trabajar en el mercado formal. Sin embargo, la informalidad también conlleva la ausencia de prestaciones laborales aseguradas por ley u otorgadas por los centros de trabajo. Además, como se mencionó anteriormente, el mercado informal de trabajo es en muchas ocasiones sinónimo de una mayor probabilidad de vivir en situación de pobreza y vulnerabilidad. Por ello, es importante crear los incentivos para que los trabajadores opten por trabajar en el mercado formal, sabiendo que las prestaciones adquiridas facilitarán el balance entre las necesidades familiares y laborales.

4. Crear sinergias entre organizaciones civiles y la iniciativa privada

Las organizaciones civiles y sindicales pueden negociar con las empresas para que estas últimas faciliten el Balance Trabajo-Familia. O bien, las organizaciones civiles pueden contribuir de manera directa en llevar a cabo programas a favor del Balance Trabajo-Familia. Estas acciones pueden estar encaminadas, entre otras, en dos dimensiones:

- (a) Prestaciones laborales: Por ejemplo, brindar servicio de comedor tanto para el trabajador como para sus familias, venta de comidas preparadas para llevar a casa, asesoría legal, contar con una lista de contactos recomendados para limpieza y arreglos del hogar, tener centros de cuidado infantil, deportivos, de ocio o de salud.
- (b) Sensibilización y capacitación: Por ejemplo, organización de talleres sobre plan de vida y carrera, seminarios sobre uso del tiempo, cursos de desarrollo personal y familiar, difusión de mensajes a todos los empleados sobre crecimiento personal, adopción del aprecio al cuidado personal y a las relaciones familiares como valores institucionales.

Conclusiones

Este documento presentó un panorama general sobre el Balance Trabajo-Familia en México y brindó una perspectiva inicial sobre el tema en Nuevo León y San Pedro Garza García. La primera parte del documento revisó la evolución del entendimiento de la relación entre trabajo y familia, la cual se dio primero como un conflicto y después como un balance. La segunda parte presentó cuatro argumentos principales sobre la importancia de promover el Balance Trabajo-Familia. Aquí, se exploraron motivos de índole de desarrollo humano, de derechos humanos, de productividad y desarrollo económico y de política pública. La tercera aparte de este documento presentó gráficas relacionadas a la familia, el empleo y el Balance Trabajo-Familia. En esta sección se comparó a México con otros países y se incluyeron algunos indicadores para el estado de Nuevo León y el municipio de San Pedro Garza García.

La cuarta sección del documento concentró la voz de algunos expertos en el tema de conciliación laboral-familiar. Aquí se incluyeron las visiones de actores gubernamentales, de organizaciones civiles, de académicos y de miembros de la industria privada al respecto de la importancia del Balance Trabajo-Familia y las áreas prioritarias de acción. Asimismo, se condensó una evaluación sobre el desarrollo institucional, el marco legal, la cultura empresarial y la conciencia social en relación al Balance Trabajo-Familia, para México, Nuevo León y San Pedro Garza García. Finalmente, se resumen los puntos más relevantes y algunos de los retos principales que tiene México para avanzar en el tema.

El Balance Trabajo-Familia es un tema de vital importancia y de reciente interés a nivel internacional, al igual que para México, Nuevo León y San Pedro Garza García. Las políticas públicas y prácticas empresariales a favor de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar alrededor del mundo se encuentran, por lo general, en un estado latente. Poco a poco, algunos países y organismos internacionales han ido promoviendo la importancia del Balance Trabajo-Familia y estableciendo prácticas favorables a la armonización trabajo-familia. Tanto en México como en otros países, hace falta seguir investigando en este tema y desarrollar indicadores que permitan dar seguimiento a la evolución del Balance Trabajo-Familia. Por lo pronto, el camino que se está recorriendo parece ser el correcto.

Reseña de la Autora

Laura J. Valadez Martínez es Doctora en Política Social por la Universidad de Oxford. Posee la Maestría en Política Pública en América Latina también por la Universidad de Oxford y la Maestría en Administración Pública y Política Pública por la Escuela de Graduados en Administración Pública y Política Pública (EGAP) del ITESM. Anteriormente, estudió la Licenciatura en Relaciones Internacionales, también en el ITESM. Ha sido investigadora en la EGAP y en el Centro de Investigación Young Lives. También ha sido consultora para el Banco Mundial. laura.valadezmartinez@oxon.org

Bibliografía

- Arribas, A. (2007). "El Equilibrio Personal y Profesional como Valor de la Cultura Corporativa". *Organicom*. No. 6. pp. 51-63.
- Asamblea Legislativa del Distrito Federal. Boletín 815; Noviembre 2011.
<http://aldf.gob.mx/comsoc-caso-adopciones-aldf-promueve-permiso-maternidad-y-paternidad-10-dias-habiles-9340.html>
- Cardero, M. y Espinosa, G. (2011). "Empleo y empleo informal de hombres y mujeres". Disponible en:
http://www.inegi.org.mx/eventos/2011/encuentro_genero/doc/20-06S4-03ElenaCardero-UNAM.pdf
- Chioda, L. (2011). *Work and Family. Latin American and the Caribbean Women in Search of a New Balance*. Estados Unidos: El Banco Mundial.
- Clarke, M., Koch, L. y Hill, J. (2004). "The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit". *Family and Consumer Sciences Journal*. Vol. 33. No. 2. pp. 121-140.
- CONEVAL. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (México). www.coneval.gob.mx
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Dirección del Trabajo; Gobierno de Chile. <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-95310.html>
- Espinosa, P. (2007). "Información estadística para las políticas de conciliación del trabajo: prestaciones laborales"; presentado en el VII Encuentro Internacional de Estadísticas de Género para Políticas Públicas. Disponible en:
http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/eventos/VIgen07/doctos/7%20de%20sep/panel%205/p_espinosa_documento.pdf
- Friedman, S. y Greenhaus, J. (2000). *Work and Family – Allies or Enemies?* Reino Unido: Oxford University Press.
- Frone, M. (2003). "Work-family balance"; en Quick, J. y Tetrick, L. (eds). *Handbook of occupational health psychology*. Estados Unidos: APA.
- Giménez-Nadal, J., Molina, A. y Ortega, R. (2012). "Self-employed mothers and their work-family conflict". *Applied Economics*. Vol. 44. pp. 2133-2147.
- Gómez, S. (2003). "La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia". Cátedra SEAT-IESE de Relaciones Laborales. España: IESE - Universidad de Navarra.
- Greenhaus, J. Collins, K. y Shaw, J. (2003). "The relation between work-family balance and quality of life". *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 63. pp. 510-531.
- Greenhaus, J. (2009). "Corporate Work-Life Interventions: A Multilevel Perspective"; en Crouter, A. y Booth, A. (eds). *Work-Life Policies*. Estados Unidos: The Urban Institute Press.

- Greenhaus, J. y Beutell, N. (1985). "Sources of conflict between work and family roles". *The Academy of Management Review*. Vol. 10. No. 1. pp. 76-88.
- Grzywacs, J. y Carlson, D. (2007). "Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research". *Advances in Developing Human Resources*. Vol. 9. pp. 455-471.
- IESE. (2012). Centro Internacional Trabajo y Familia.
<http://www.iese.edu/es/Research/CentersandChairs/Centers/ICWF/Investigacion/Proyectos/projects.asp>
- INE. Instituto Nacional de Estadística (España). www.ine.es
- INE. Instituto Nacional de Estadísticas (Chile). www.ine.cl
- INEGI. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (México). www.inegi.org.mx
- Instituto de la Mujer, España.
http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1244651340531&language=ca_ES&pagename=InstitutoMujer/Page/IMUJ_PreguntasFrecuentes
- IPADE. (2012). "Sacrifican mexicanos vida personal por trabajo". Disponible en:
<http://www.ipade.mx/prensa/Pages/sacrifican-mexicanos-vida-personal-por-trabajo.aspx>
- Jiménez, A. y Moyano, E. (2008). "Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida". *Revista UNIVERSUM*. No. 23. Vol. 1. pp. 116-333.
- Ley Federal del Trabajo. Artículo 170. <http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/123/173.htm>
- Ley General de Desarrollo Social. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/264.pdf>
- Lockwood, N. (2003). "Work/Life Balance. Challenges and Solutions". *SHRM Research Quarterly*.
- Mariñez, F. (2007). "Capital social y redes de políticas. Acciones públicas en la zona metropolitana de Monterrey, Nuevo León". *Región y Sociedad*. Vol. XIX. No. 39. pp. 31-54.
- Marks, S. y MacDemid, S. (1996). "Multiple roles and the self: A theory of role balance". *Journal of Marriage and Family*. Vol. 58. No. 2. Pp. 417-432.
- McMillan, H., Lane M., y Atchley, K. (2011). "Constructs of the work/life intercance: a synthesis of the literatura and introduction of the concept of work/life harmony". *Human Resource Development Review*. Vo.. 10. No. 6. pp. 6-25.
- Ministerio de Desarrollo Social (Chile). <http://www.chilesolidario.gob.cl/sist/sist1.php>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (España). http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_9/index.htm
- OCDE. (2011). *Doing Better for Families*. OECD Publishing.
 Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264098732-en>
- OIT. (2009). "Stress prevention at work checkpoints". Suiza: OIT.

OIT-PNUD. (2009). "Work and family: Towards new forms of reconciliation with social co-responsibility". Suiza: ILO-PNUD.

QAHC. (2011). Work life balance policy. Australia: QAHC.

QAHC. (2012). Queensland Association for Healthy Communities. <http://www.qahc.org.au/>

Quesada, E. (2007). "Reconciliando la familia con el trabajo". Disponible en la página web del Instituto de Ciencias para la Familia de la Universidad de Navarra.

San Pedro Garza García. Plan Municipal de Desarrollo Social y Humano del Municipio de San Pedro Garza García 2009-2012.

Secretaría de Desarrollo Social (México). www.sedesol.gob.mx

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (México). www.stps.gob.mx

Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Reino Unido: Oxford University Press.

Sen, A. (1983). "Poor, Relatively Speaking". *Oxford Economic Papers*. Vol. 35. No. 2. pp. 153-169.

Sen, A. (1993). "Capability and Well-Being"; en Nussbaum, M. y Sen, A. (eds). *The Quality of Life*. Reino Unido: Oxford University Press.

UNICEF-UDELAR. (2003). *Nuevas formas de familia. Perspectivas nacionales e internacionales*. Uruguay: UNICEF.

UCL. (2012). www.ucl.ac.uk

Vieira, J., Ávila, M. y Mena, P. (2012). "Attachment and Parenting: The Mediating Role of Work-Family Balance in Portuguese Parents of Preschool Children". *Family Relations*. No. 61. pp. 31-50.

Voydanoff, P. (2005). "Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach". *Journal of Marriage and Family*. No. 67. pp. 822-836.

Zadeh, Z., Ahmad, S. y Ghani, H. (2011). "Effectiveness of brief counseling sessions for employee development: A qualitative study". *Pakistan Business Review*. July-2011. pp. 348 – 366.

Zócalo de Coahuila. "Tendrán permiso de 'maternidad por adopción' madres adoptivas". Diciembre 2010. <http://www.zocalo.com.mx/seccion/articulo/tendran-permiso-de-maternidad-por-adopcion-madres-adoptivas>

Expertos que participaron por medio del cuestionario:

- Ana Lucía Cepeda Ferrara, Directora de VidaMujer – Trabajo y Familia en Balance.
- Dalila Ibarra de Vázquez, Socio Consultor Consorcio Familia y Trabajo.
- Lumi Velázquez Sánchez, Profesora de planta y líder de proyecto Centro Mujer y Empresa, ITESM.
- Marcela Martínez López, Coordinadora de Comunicación y Promoción, Instituto Municipal de la Familia de San Pedro Garza García, NL.
- Salvador Oropeza, Consultor para PYMES.
- Susana Eugenia Vargas Mejía, Red Familia Nuevo León.
- Xóchitl Córdova Espiricueta, Delegada de ANCIFEM Nuevo León.

Anexo 1: Cuestionario

BALANCE TRABAJO-FAMILIA: NUEVO LEÓN EN PERSPECTIVA INTERNACIONAL

El siguiente cuestionario tiene como objetivo recopilar la experiencia de expertos en el tema de Balance Trabajo-Familia. Las opiniones servirán para complementar un trabajo de investigación sobre este mismo tema para el Instituto Municipal de la Familia de San Pedro Garza García, NL. La información brindada en este cuestionario será utilizada de manera exclusiva para este trabajo de investigación y no será proporcionada a terceros.

El carácter del cuestionario es meramente informativo y reconoce que su participación enriquecerá el análisis. La información y opiniones que usted nos brinde en este cuestionario podrán ser utilizadas como citas textuales en el documento de investigación. La publicación de su contribución en el documento de investigación reflejará su nombre y afiliación laboral para acentuar la relevancia de la información con respecto al tema de Balance Trabajo-Familia. Sin embargo, si usted prefiriese que su contribución fuera presentada de manera anónima, lo puede indicar aquí mismo. Se agradece indicar su preferencia:

_____ Consiento a que mi nombre y afiliación aparezcan en el documento de investigación. Esto es aplicable en caso de incluir alguna cita textual así como en la sección de referencias y bibliografía.

_____ No consiento a que mi nombre aparezca en el documento de investigación y prefiero que la información que brindo sea publicada de manera anónima. En caso de incluir alguna cita textual y en la sección de referencias y bibliografía, se utilizará un alias.

El documento de investigación pretende ilustrar el panorama del Balance Trabajo-Familia en Nuevo León y en México. En este, se examinará qué es el Balance Trabajo-Familia y por qué es importante promoverlo; se compararán algunos indicadores relacionados a la situación laboral y familiar en México con otros a nivel regional e internacional; y se reflexionará sobre los retos del Balance Trabajo-Familia a nivel local y nacional. El documento final será entregado al Instituto Municipal de la Familia de San Pedro Garza García, NL.

Se agradece infinitamente su participación y el tiempo invertido en este cuestionario. Cabe mencionar que, una vez terminado, se le hará llegar una copia impresa del documento de investigación para su acervo personal o institucional.

Si tiene dudas o comentarios, los puede hacer llegar a la autora. **Asimismo, se agradece enviar el cuestionario respondido por correo electrónico a la siguiente dirección:**
laura.valadezmartinez@oxon.org

Cuestionario

1. En sus palabras, ¿qué es el Balance Trabajo-Familia?
2. (a) ¿Considera usted que es necesario promover el Balance Trabajo-Familia? (b) ¿Por qué? (c) ¿Quién sería el responsable de promoverlo?
3. Favor de describir lo que hace su institución a favor del Balance Trabajo-Familia
4. ¿Qué elementos considera necesarios para lograr el Balance Trabajo-Familia?
5. De las siguientes acciones concretas, elija las 5 que considere como las más importantes para promover el Balance Trabajo-Familia

___ flexibilidad de horarios

___ facilidad para elegir vacaciones

___ poder trabajar desde casa

___ desarrollo de actividades familiares en el centro de trabajo

___ poder intercambiar responsabilidades de trabajo con compañeros

___ talleres de desarrollo personal y familiar organizados por el centro de trabajo

___ guarderías dentro del lugar de trabajo

___ centros de día para adultos mayores

___ extensión del permiso de maternidad

___ centros de cuidado para personas con discapacidad

___ introducción del permiso de paternidad

___ códigos de conducta a favor del bienestar personal en el trabajo

___ aumento de los días de vacaciones

___ aumento del salario mínimo

asegurados en la Ley Federal del Trabajo

___ servicios deportivos y recreativos para la familia en el centro de trabajo

___ servicios de comida para llevar

___ servicios de asistencia en labores domésticas

___ Otro, Especifique:

Para las preguntas 6- a 9, favor de marcar con una X la casilla que considere pertinente:

6. En escala de 1 (menor) a 10 (mayor), ¿dónde considera que se encuentra el desarrollo institucional (entidades públicas y organizaciones civiles) a favor del Balance Trabajo-Familia?

	1 (mín)	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (máx)	No se
México											
Nuevo León											
San Pedro											

7. En escala de 1 (menor) a 10 (mayor), ¿dónde considera que se encuentra el marco legal a favor del Balance Trabajo-Familia?

	1 (mín)	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (máx)	No se
México											
Nuevo León											
San Pedro											

8. En escala de 1 (menor) a 10 (mayor), ¿dónde considera que se encuentra la cultura empresarial a favor del Balance Trabajo-Familia?

	1 (mín)	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (máx)	No se
México											
Nuevo León											
San Pedro											

9. En escala de 1 (menor) a 10 (mayor), ¿dónde considera que se encuentra la conciencia social a favor del Balance Trabajo-Familia?

	1 (mín)	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (máx)	No se
México											
Nuevo León											
San Pedro											

10. ¿Cuál considera usted que es el rol del gobierno en promover el Balance Trabajo-Familia?

11. ¿Cuál considera usted que es el rol de las empresas en promover el Balance Trabajo-Familia?

12. ¿Cuál considera usted que es el rol de las organizaciones civiles y de los sindicatos en promover el Balance Trabajo-Familia?

13. Comentarios adicionales sobre el Balance Trabajo-Familia:

RESPONDIDO POR:

Nombre y fecha.