

XVII Congreso Internacional de Análisis Organizacional

“Emprendimiento e innovación en las organizaciones de México y América Latina”

Condiciones laborales para las mujeres trabajadoras en microempresas de la ciudad de Xalapa con hijos en primera infancia

Mesa Temática: Vida simbólica, poder y género

Modalidad: Protocolo de Investigación

Ariela Aguirre López ¹

Correo electrónico: aguilop10@hotmail.com

Teléfono: 045 228 1119555
Universidad Veracruzana
Dr. Luis Castelazo Ayala s/n
Col. Industrial Ánimas
91190 Xalapa, Veracruz, México

Yolanda Ramírez Vázquez
Correo electrónico: yramv@hotmail.com
Teléfono: 01 (228) 8418900 Ext. 13907, 13275
Universidad Veracruzana

Dr. Luis Castelazo Ayala s/n
Col. Industrial Ánimas
91190 Xalapa, Veracruz, México

Ciudad de México, México.

9 al 13 de septiembre de 2019

¹ Especificar el autor responsable de la comunicación

Condiciones laborales para las mujeres trabajadoras en microempresas de la ciudad de Xalapa, Ver con hijos en primera infancia

Resumen

Es una realidad que en la actualidad y en nuestro país son muchos los obstáculos que se deben enfrentar para lograr equilibrar la maternidad con la vida laboral, siendo esto uno de los motivos por los que cada vez más mujeres deciden retrasar su maternidad o bien renunciar a la posibilidad de ser madres para poder dedicarse al ámbito laboral. Las que deciden afrontar este reto, se ven orilladas, en muchos casos, a tener que renunciar a su vida laboral debido a la complejidad en la que se ven inmersas al tratar de equilibrar el trabajo profesional con la crianza de los hijos.

Muchas de ellas se ven en la necesidad de recurrir a la economía informal por lo que no cuentan con ningún tipo de seguridad social y el ingreso que obtienen es mínimo, siendo este insuficiente para las que son jefas de familia; sin embargo, estas son las actividades que les permiten estar al cuidado y crianza de sus hijos.

Por todo lo anterior la presente investigación pretende generar el conocimiento que a su vez permita plantear el diseño de una propuesta que facilite a las madres de niños en primera infancia continuar laborando en sus centros de trabajo de carácter privado, favoreciendo una mejor calidad de vida para las familias ya que el papel que tiene la madre en los primeros años de vida de los hijos, es fundamental para su desarrollo y a su vez este beneficio se verá reflejado en los centros de trabajo.

Palabras clave

Madres trabajadoras, maternidad, calidad de vida

Condiciones laborales para las mujeres trabajadoras en microempresas de la ciudad de Xalapa, Ver con hijos en primera infancia

Planteamiento del problema

A través del tiempo, muchos han sido los ámbitos en los que se ha incrementado la presencia de la mujer, especialmente en las sociedades modernas y países desarrollados. Las últimas generaciones, con gran frecuencia tienen mujeres que cuentan con mayores grados académicos y su participación laboral sigue incrementándose tanto en puestos políticos como en directivos de empresas públicas y privadas, en donde tienen la oportunidad de demostrar que cuentan con las capacidades necesarias y suficientes para desarrollarse profesionalmente permitiendo destacar la importancia de su trabajo.

Por su parte, la problemática socioeconómica actual ha provocado que las mujeres se vean obligadas a insertarse en la vida laboral no solo para su crecimiento profesional, ya que, si se realiza una comparación con generaciones de décadas pasadas, se puede observar cómo a través de los años el poder adquisitivo de las familias mexicanas ha venido presentando una constante y significativa disminución.

Se está frente a un cambio de época, la opción de continuar viviendo bajo el modelo estructural de familia tradicional que predominó por mucho tiempo en antiguas generaciones, en el que los roles de los integrantes de la familia estaban cul-

turalmente concebidos; donde en su gran mayoría el varón denominado jefe de familia se encargaba de la manutención para los integrantes de la misma y la mujer se dedicaba a las labores del hogar y crianza de los hijos, ya no es viable, y este cambio de paradigma es lo que viven muchas familias mexicanas.

Es una realidad que este modelo estructural actualmente es poco funcional, siendo este uno de los motivos por los que cada vez son más las mujeres que deciden retrasar su maternidad, y las que deciden procrear, se ven orilladas a tener que renunciar a su vida laboral debido a la complejidad en la que se ven inmersas al tratar de equilibrar el trabajo profesional con la crianza de los hijos; porque el mundo laboral en la actualidad, no ofrece las condiciones óptimas para hacerlo.

En nuestro país por diversos factores sociales y culturales, los hijos no pueden ser independientes a corta edad, por lo que deben estar bajo la supervisión y cuidado constante de los padres. Además, los hijos demandan tiempo de calidad para educarlos y formar personas con principios y valores que lleven a la práctica, porque ellos constituyen la base para el desarrollo y el progreso de la sociedad.

Es cierto que se ha contado con avances en el tema de la igualdad de género y en el apoyo a las madres trabajadoras dentro de las empresas. La lactancia materna que es un tema de salud nacional se duplicó en México gracias a UNICEF (United Nations International Children's Emergency Fund), quien se dio a la tarea de poner este tema como prioritario en la agenda nacional e involucró a todos los sectores,

por lo que cada día son más las empresas que cuentan con salas de lactancia. No obstante, la dimensión del problema es desproporcional a la capacidad de respuesta por parte de todos los sectores.

“Según datos presentados durante el 2º Foro Nacional de Lactancia Materna en México, la lactancia en el país comienza por debajo de las recomendaciones de la OMS y disminuye aceleradamente con la edad del niño. Tan solo poco más de un tercio de los niños son puestos al seno materno en la primera hora de vida y la práctica de cualquier tipo de lactancia antes del primer mes de vida del niño es solo el 81% y desciende rápidamente al 55% a los seis meses. Por otro lado, la lactancia materna exclusiva en menores de seis meses mostró un descenso de casi 8 puntos porcentuales entre los años 2006 y 2012, al pasar del 22.3% al 14.4%, respectivamente” (INSP, 2019, pág. s/p)

Otro ejemplo es el programa de estancias infantiles con el cual se busca abatir el rezago en materia de acceso y permanencia en el trabajo de madres trabajadoras con hijos de entre 1 y 3 años 11 meses, a través del servicio de cuidado y atención infantil a los beneficiarios de este programa. Sin embargo, los horarios de las jornadas laborales no son compatibles con los horarios que se ofrecen en las guarderías o estancias infantiles que permitan la conciliación entre el trabajo y la familia.

A partir de lo anterior se genera la siguiente interrogante:

¿Cuáles son las condiciones laborales para las mujeres trabajadoras con hijos en primera infancia en microempresas de la ciudad de Xalapa, para que posibiliten su vida profesional con la maternidad?

Objetivos

GENERAL

Determinar las condiciones laborales para las mujeres trabajadoras con hijos en primera infancia en las microempresas de la ciudad de Xalapa para posibilitar la vida profesional y la maternidad.

ESPECÍFICOS

- Generar el sustento teórico del estudio.
- Contextualizar el tema a través de un breve diagnóstico, descripción, análisis y argumentación del problema.
- Identificar las percepciones de las mujeres trabajadores con hijos en primera infancia en torno a sus condiciones laborales.

- Proponer acciones que permitan condiciones laborales óptimas (una gestión laboral) que contribuya tanto al equilibrio productivo y de satisfacción laboral de las madres trabajadoras de hijos en primera infancia.

Justificación.

La realización de esta investigación surge a partir de observar las circunstancias que viven muchas de las mujeres al tratar de mantener su vida laboral al convertirse en madres, ya que las políticas que favorecen el apoyo y fortalecimiento de la familia no son una realidad para la mayoría de las madres trabajadoras.

En la actualidad, las mujeres representan un papel determinante en la vida laboral, muchas de ellas son jefas de familia por lo que el modelo de familia tradicional se ha venido quebrantando a través de los años. Los factores que han generado este fenómeno son aspectos de índole socio-cultural y económica, los cuales han sido factor clave para el detrimento de este modelo.

La participación económica y profesional de las mujeres aumentó de manera pronunciada en las últimas décadas.

Durante las últimas tres décadas, según datos del Censo General de Población de 1970 y las Encuestas Nacionales de Empleo de 1991 y 2002, México ha registrado un incremento sostenido en la tasa de participación de las mujeres en el empleo: en 1970, 17 de cada 100 mujeres desarrollaban actividades económicas, pero en la actualidad el nú-

mero se ha incrementado a 35. (Instituto Nacional de las Mujeres, 2019, pág. 4)

Esto fue posible por la incidencia de un conjunto de factores tal como el incremento generalizado del nivel educativo; sin embargo, cuando se convierten en madres se ven inmersas en la problemática que conlleva lograr el equilibrio entre su papel como profesional y su papel como madre. Debido a esto, las mujeres trabajadoras con hijos en primera infancia se ven en la necesidad de renunciar a sus empleos para dedicarse al cuidado y la crianza de sus hijos.

Por todo lo anterior, en el ámbito académico se espera que la presente investigación aporte datos cuantitativos y cualitativos a través de los cuales se logre contribuir con soluciones que permitan que las mujeres trabajadoras con hijos en primera infancia continúen laborando en sus centros de trabajo, generando una mejor calidad de vida para las familias, por lo que serán más felices y productivas en beneficio de la misma empresa. Con esto, se abre la posibilidad de lograr una mayor lealtad del trabajador con la empresa. Además podrá servir como precedente para futuras generaciones que deseen continuar desarrollando este tema.

En el ámbito económico, se pretende contribuir a mitigar las circunstancias que este problema genera en las empresas, que al no establecer las condiciones propicias se crean situaciones desfavorables tales como: la pérdida del personal calificado y capacitado con el que se cuenta, esto a causa del nacimiento de un bebé.

También se pretende evitar la rotación constante de personal y los costos que conlleva el proceso de reclutamiento y capacitación al nuevo personal, tomando en cuenta el tiempo que se debe invertir en la curva de aprendizaje para el nuevo colaborador. Estos factores repercuten en las finanzas de las empresas y finalmente, en el ambiente organizacional que se crea como consecuencia de una masiva rotación de personal.

El beneficio social se podría ver reflejado en la concientización de las empresas de la necesidad de trabajo que actualmente tienen las madres mexicanas, muchas de ellas jefas de familia y, la complejidad que conlleva lograr el equilibrio entre su papel profesional y el de madre de familia. Así mismo ser un referente para evolucionar en temas de equidad de género y condiciones de trabajo, para que se logren adecuar al entorno actual en el que se vive, mejorando la calidad de vida de las familias, la cual se ha visto afectada y deteriorada a través de los años; esto último se relaciona directamente en la salud de la población y como efecto secundario se genera una serie de fenómenos socio-culturales que afectan de forma directa e indirecta a todos los seres vivos. Por todo lo anterior se espera actuar como agentes de cambio sobre este tema dentro de las organizaciones.

Marco teórico

El trabajo es la principal actividad social humana, además de ser una actividad económica la cual representa supervivencia y sostenimiento, da valor, progreso, aporte y virtud social, es un derecho fundamental y provee además status e identi-

dad ya que le permite al trabajador aplicar sus habilidades logrando así su desarrollo, sin embargo, el trabajo por sí solo no es garantía si no se cuenta con las condiciones laborales que garanticen al ser humano su crecimiento y el desarrollo de sus capacidades .

El concepto de condiciones laborales es complejo debido a la gran variedad de indicadores implicados, tales como: niveles de ingreso, salud ocupacional, calidad del medio ambiente laboral, grado de motivación, satisfacción laboral, identificación organizacional, bienestar de los trabajadores, etc.

Aunque existan muchas definiciones sobre este concepto, lo importante es “su perspectiva relacional”, las condiciones de trabajo son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos. (Castillo & Carlos, 1990)

Para Héctor Santos Azuela (2018), las condiciones generales de trabajo constituyen el conjunto de obligaciones y derechos que se imponen recíprocamente, trabajadores y patrones en virtud de sus relaciones de trabajo.

Cuando analiza un psicólogo a un trabajador es importante analizar su conducta, la cual va a depender de las condiciones de trabajo, por tanto se puede decir que condiciones de trabajo son “el conjunto de factores que determinan la conducta del trabajador”; estos factores son tanto los objetivos que se le imponen al trabajador

para luego evaluarle como las condiciones que tiene el trabajador para llevar a cabo su tarea. (Castillo & Jesús, 1998, pág. 111)

Para efectos de la presente investigación se consideran condiciones laborales a lo referente a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud física y mental del trabajador.

Las condiciones laborales adecuadas son una fuente de beneficios tanto para el empleado como para el empleador, ya que entre mejor sean, estas se verán reflejadas en la motivación de los trabajadores y mayor será su productividad, lo que deriva de forma directa en un incremento en la rentabilidad para la empresa, aumentando su capacidad de competitividad.

Estas describen las experiencias individuales y colectivas que viven los trabajadores en relación a su trabajo a través de las tareas que se realizan, la motivación, la satisfacción, el grado de estrés, pero sobre todo el balance que se pueda lograr entre la vida personal y laboral.

Para Casas (2002), la calidad de vida en el trabajo es un concepto multidimensional relacionado con todos los aspectos del trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores.

Por lo que se considera un proceso dinámico y continuo en el cual la actividad laboral está organizada, objetiva y subjetivamente con el fin de contribuir al desarrollo del recurso humano de la organización.

El objetivo de la calidad de vida en el trabajo está centrado en alcanzar una mayor humanización del trabajo mediante el diseño de mobiliario

más ergonómico, con condiciones más seguras y saludables, así como organizaciones más eficaces, democráticas y participativas con capacidad para satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros y para ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal (Segurado & Esteban, 2002, pág. 834)

La calidad de vida en el trabajo es importante porque refleja el conjunto de acciones y factores que repercuten en el completo estado de bienestar físico, mental y social del trabajador.

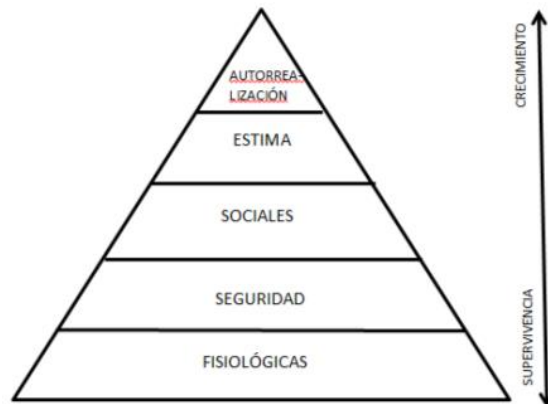
De forma proporcional a las condiciones laborales en las cuales se desarrollen los trabajadores será su calidad de vida, haciendo referencia principalmente a la satisfacción de una variada gama de necesidades tales como: reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio empleo-familia, motivación, seguridad, entre otros.

Lo anterior lo demuestra el psicólogo humanista Abraham Maslow en su teoría psicológica sobre la motivación humana en 1943, la cual llamó “Jerarquía de las necesidades humanas”, misma que posteriormente amplió y fue representada gráficamente en forma de pirámide por lo que pasó a ser conocida como “Pirámide de Maslow”.

Esta consta de cinco niveles; en la parte inferior se encuentran las necesidades fisiológicas básicas y vitales para la supervivencia de los seres humanos según Maslow, estableciendo en la parte superior las necesidades de autorrealización; defendiendo el hecho de que conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan nuevas ne-

cesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide) tal como se muestra en la imagen 1:

Imagen 1 Pirámide de necesidades de Maslow



Fuente: (Comparativa de bancos, 2019)

La idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención sólo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide.

En nuestro país es la legislación mexicana la encargada de garantizar condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad entre mujeres y hombres sin que puedan establecerse diferencias o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, edad, discapacidad, condiciones sociales, condiciones de salud, religión, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil.

Existen diferentes formas de clasificar las condiciones laborales, una de las más antiguas es el método de análisis elaborado por Guélaud, Beauchesne, Gautrat y

Roustang (Castaño, 2013), el cual permite cuantificar y medir variables subjetivas tales como:

- Ambiente laboral: ambiente térmico, ruido, iluminación, vibraciones.
- Carga física: carga estática, carga dinámica.
- Carga mental: tiempo de trabajo, complejidad y rapidez.
- Aspectos psicosociales: iniciativa, status social, comunicaciones, cooperación, identificación con el producto.
- Tiempo de trabajo.

Otra clasificación es la presentada por La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, se encarga de proporcionar información para ayudar en el desarrollo de mejores políticas sociales, laborales y laborales. Esta se creó en 1975 con el objetivo de contribuir a políticas efectivas que ayuden al mejoramiento de la calidad de vida y el trabajo en una Europa justa y competitiva.

Esta organización utiliza categorías como:

- “Factores físicos del trabajo: Nivel de ruido, temperatura, vibraciones, inhalación de vapores, manipulación de sustancias tóxicas y radiaciones.
- Tiempo: Número de horas semanales, tipo de jornada, cambios de horario, turnos, trabajo sábados y/o domingos.
- Control y autonomía: Posibilidad de elegir el ritmo de trabajo, los métodos y el orden de las tareas; posibilidad de descansar; libertad para elegir vacaciones.

- Sistemas de incentivos: Salario base fijo o pago por comisión, horas extras pagadas.
- Igualdad de oportunidades: Objeto de discriminación (sexual, por edad, por nacionalidad, por discapacidad, etc.)

En la Ley Federal del Trabajo, el título tercero se refiere a las condiciones de trabajo. En el capítulo I se estipulan las condiciones generales.

Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

(Art.56, 2019)

A continuación se enlistan los temas que comprenden el título tercero y cuarto, ya que ante la Ley se consideran como los que integran las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos:

TÍTULO TERCERO

Capítulo II: Jornada de trabajo

Condiciones laborales

Capítulo III: Días de descanso

Capítulo IV: Vacaciones

Capítulo V: Salario

Capítulo VI: Salario mínimo

Capítulo VII: Normas protectoras y privilegios del salario

Capítulo VIII: Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

TÍTULO CUARTO

Capítulo I: Obligaciones de los patrones

Estos, serán considerados como las variables objeto de estudio de la presente investigación.

Metodología

La presente investigación es un estudio transversal descriptivo con enfoque mixto, porque se detalla la situación actual de las madres trabajadoras con hijos en primera infancia, describe sus particularidades y características así como sus limitaciones. A través de este se busca especificar, las características de las madres y situaciones en el contexto laboral que hacen referencia a la presente investigación.

Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández, & Pilar, 2010)

El enfoque de carácter mixto, el cual recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio, para responder a la pregunta de investigación.

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Roberto Hernández Sampieri, 2010)

Los métodos de investigación mixta son la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno. Éstos pueden ser conjuntados de tal manera que las aproximaciones cuantitativa y cualitativa conserven sus estructuras y procedimientos originales (“forma pura de los métodos mixtos”). Alternativamente, estos métodos pueden ser adaptados, alterados o sintetizados para efectuar la investigación y lidiar con los costos del estudio (“forma modificada de los métodos mixtos”) (Chen, 2006).

Según Tamayo y Tamayo M., en su libro *Proceso de Investigación Científica*, la investigación descriptiva “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente”. (Tamayo, 2003, pág. 46)

Según Sabino, “La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada”. (Sabino, 1992, pág. 35)

Técnicas e instrumentos de investigación

Se hará uso de la técnica de la encuesta que tendrá como instrumento un cuestionario, y en una segunda fase, se utilizará la técnica de entrevista que tendrá como instrumento una guía de entrevista.

Según Stanton, Etzel y Walker (2004), una encuesta consiste en reunir datos entrevistando a la gente.

Para Richard L. Sandhusen (2002), las encuestas obtienen información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas, ya sea personales, telefónicas o por correo.

Según Naresh K. Malhotra (2004), las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado. Según el mencionado autor, el método de encuesta incluye un cuestionario estructurado que se da a los encuestados y que está diseñado para obtener información específica.

Para Trespalacios, Vázquez y Bello (2005), las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo .

Por su parte, la entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar.

Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial. Canales la define como “la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto”. (Cerón, 2006, pág. 163)

Heinemann propone para complementarla, el uso de otro tipo de estímulos, por ejemplo visuales, para obtener información útil para resolver la pregunta central de la investigación. Se argumenta que la entrevista es más eficaz que el cuestionario porque obtiene información más completa y profunda, además presenta la posibilidad de aclarar dudas durante el proceso, asegurando respuestas más útiles.

La entrevista es muy ventajosa principalmente en los estudios descriptivos y en las fases de exploración, así como para diseñar instrumentos de recolección de datos (la entrevista en la investigación cualitativa, independientemente del modelo que se decida emplear, se caracteriza por los siguientes elementos: tiene como propósito obtener información en relación con un tema determinado; se busca que la información recabada sea lo más precisa posible; se pretende conseguir los significados que los informantes atribuyen a los temas en cuestión. (Martínez, 1998, págs. 65-68)

El entrevistador debe mantener una actitud activa durante el desarrollo de la entrevista, en la que la interpretación sea continua con la finalidad de obtener una comprensión profunda del discurso del entrevistado). Con frecuencia la entrevista se complementa con otras técnicas de acuerdo a la naturaleza específica de la investigación. (Martínez, 1998, págs. 65 - 68)

En la tabla 1 se presenta el cronograma de actividades

Tabla 1 Cronograma

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																									
MES ACTIVIDAD		AÑO 1												AÑO 2											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Antecedentes y referentes teóricos y metodológicos.																									
Determinación de la muestra.																									
Elaboración de instrumento.																									
Aplicación de instrumento.																									
Vaciado de datos.																									
Análisis de datos.																									
Interpretación de datos.																									
Conclusiones.																									
Elaboración de propuesta.																									
Redacción de informe de investigación.																									

Población

Mujeres trabajadoras profesionistas con hijos en primera infancia de microempresas en la ciudad de Xalapa, Veracruz.

Es pertinente mencionar que la ciudad de Xalapa tiene una representatividad importante en el estado de Veracruz por ser la capital del Estado de Veracruz y por contar principalmente con microempresas que son la principal fuente de empleo para la población.

Muestra

Se realizará un censo a una población de mujeres madres trabajadoras con hijos en primera infancia de microempresas de la ciudad de Xalapa, Veracruz.

Conclusiones

Con el presente estudio se espera demostrar la evolución que ha sufrido la mujer en su rol como madre y como profesionista, observando como a través del tiempo ha logrado permear su participación en la vida laboral y como consecuencia la estructura del modelo de familia tradicional ha sufrido cambios socioeconómicos y culturales.

Es por esto, que surge la necesidad de una restructura sobre las condiciones laborales que se apeguen a los cambios que se han generado en los diferentes ámbitos en las últimas décadas y que viven las trabajadoras mexicanas con hijos en primera infancia.

A partir de lo anterior, se contará con información oportuna para contribuir al estudio de las condiciones laborales dentro de las empresas, que permitan a las madres trabajadoras continuar con su vida profesional logrando un equilibrio entre su vida familiar, con lo que se abre la posibilidad de lograr una mayor lealtad del trabajador con la empresa.

También se espera actuar como agentes de cambio dentro de las organizaciones, siendo un referente para evolucionar en temas de equidad de género y condiciones de trabajo, para que se logren adecuar al entorno actual en el que se vive,

mejorando la calidad de vida de las familias, la cual se ha visto afectada y deteriorada a través de los años.

Lista de referencias

Referencias

- Art.56. (2019). *Ley Federal del Trabajo*. México.
- Castaño, E. J. (2013). Clasificación de las condiciones laborales y su relación con el desarrollo humano del hombre trabajador. *Gestión y Región*, 63.
- Castillo, J. J., & Carlos, P. (1990). *Condiciones de trabajo. Hacia un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. Madrid, España: Centro de investigaciones sociológicas.
- Castillo, J. J., & Jesús, V. (1998). *Ergonomía: Conceptos y términos*. España: Complutense.
- Cerón, M. C. (2006). *Metodologías de la investigación social*. LOM.
- Comparativa de bancos (06 de 07 de 2019). Obtenido de <https://www.comparativadebancos.com/piramide-maslow-inversion/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Pilar, B. (2010). *Metodología de la investigación*. México,D.F: Mc Graw Hill.
- INSP. (06 de 07 de 2019). Obtenido de <https://www.insp.mx/avisos/3367-lactancia-materna-mexico.html>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (06 de 07 de 2019). *Las mexicanas y el trabajo* // Obtenido de CEDOC: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100500.pdf
- Juan Antonio Trespalacios Gutiérrez, R. V. (2005). *Investigación de mercados*. International Thomson.
- Malhotra, N. (2004). *Investigación de Mercados Un Enfoque Aplicado*. México, D.F: Pearson.
- Martínez, M. (1998). *La investigación cualitativa etnográfica en educación*. México: Trillas.
- Roberto Hernández Sampieri, C. F. (2010). *Metodología de la investigación*. México,D.F: Mc Graw Hill.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de Investigación*. Caracas: Panamo.

Sandhusen, R. L. (2002). *Mercadotecnia*. México, D.F: Continental.

Segurado, A., & Esteban, A. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 834.

Tamayo, M. (2003). *El Proceso de Investigación Científica*. México: LIMUSA.

William J. Stanton, M. J. (2004). *Fundamentos de Marketing*. Mc Graw Hill.