

EL GÉNERO FEMENINO Y LA FLEXIBILIDAD EN LAS LABORES CULTURALES PARA EL ÉXITO DEL CAMPO MEXICANO

Judith Banda Guzmán

Universidad de Guanajuato
Campus Irapuato-Salamanca
Judithbanda_guzman@hotmail.com

Resumen

En este ensayo se trata de analizar la importancia de la mujer en las labores de campo, desde el planteamiento de la flexibilidad laboral, como parte transcendental del éxito en el campo mexicano. En este sentido, el tema se enfoca en el tema de la relación entre flexibilidad y género en el ámbito agrícola, donde la participación de la mujer en la esfera laboral se ha incrementado y se ha convertido en parte importante del sustento familiar en los hogares rurales de México.

Palabras Clave:

Género Femenino, Flexibilidad laboral, Campo Mexicano.

Introducción

La contribución de la mujer en el ámbito laboral ha ido en incremento, específicamente en el sector agrícola, como parte importante del sustento familiar a pesar de su bajo nivel de educación. Asimismo ella incide en la producción de los alimentos, como una prioridad nacional para erradicar la pobreza y garantizar los alimentos, el cual requiere un aumento de su productividad. Así la mujer juega un papel importante, donde se ha demostrado que su productividad puede ser mayor a la del hombre y es la principal responsable de proveer los alimentos para su hogar, el bienestar, salud y cuidado de sus familias que le demandan una gran cantidad de tiempo.

La mujer cuenta con menos tiempo para acceder a un trabajo remunerado, por lo que la adopción de políticas flexibles en las empresas, logra garantizar la presencia del género femenino y con ello conservar el talento y experiencia que han adquirido,

teniendo con ello un incremento en el rendimiento y en la productividad de las empresas agrícolas. Adquiriendo la mujer una mayor participación en trabajos remunerados y reconocimiento social, guardando un equilibrio entre familia y trabajo.

La participación de la mujer en el Agro

La participación de la mujer en el mercado laboral, principalmente en el agrícola se ha incrementado en los últimos años, creando con ello cambios en su estructura familiar, en la que su contribución es básica en el sostenimiento de sus familias. Esta contribución de la población rural femenina, se ha dado no obstante contar con un bajo nivel de educación y tener insignificantes ingresos por su labor agrícola (Ramírez D. , Productividad Agrícola de la Mujer Rural en Centroamérica y México, 2011).

La agricultura, por su parte, ha generado una degradación del ambiente y en los próximos años las necesidades de alimentos se incrementarán importantemente. Así, el desafío del hombre será satisfacer las demandas de una mayor población con menos tierra fértil y disminución significativa de agua (Armendáriz, 2006, , como lo señala Armendáriz (2006, citado en Reséndiz, 2011). Reconociendo, que la producción de alimentos se origina en este sector y es fundamental en la seguridad alimentaria, en el costo de vida y en el ingreso de la población (FAO, 2009).

La producción agrícola es una prioridad nacional, pues juega un papel importante en la erradicación de la pobreza, donde seis de cada diez habitantes en situación de pobreza alimentaria reside en el campo (FAO, 2009). Para asegurar el suministro de alimentos de una mayor población se requiere el aumento de productividad de los pequeños agricultores, en países como Costa Rica, El Salvador y Honduras, se ha demostrado que la productividad de la mujer en las labores del campo es mayor que la de los hombres (Ramírez D. , Productividad Agrícola de la Mujer Rural en Centroamérica y México, 2011) .

En México el porcentaje de participación de la mujer en las actividades agropecuarias es del 17.88%, sin embargo, su contribución sin salario se incrementa, hasta 27.09% aproximadamente (INEGI, 2012). Ellas son las responsables de proveer de alimentos para sus hogares y por consecuencia del bienestar y salud de sus familias, además se ocupan de su cuidado integral, múltiples y diversas tareas que requieren de una gran disposición de tiempo (Marsellés, 2005).

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo constituye un proceso social complejo, los cambios institucionales y sociales orientan la evolución de las familias, las aspiraciones de las mujeres, de acuerdo a sus condiciones socioeconómicas, etapa de vida, raza, etnia, y los significados que le otorgan a su doble trabajo, madre de familia y trabajadora agrícola. Estas mediaciones se transforman de acuerdo con los contextos socio históricos en los que los individuos viven y trabajan. Por esta razón, se aborda el trabajo de la mujer en las labores

culturales del campo, quienes cuentan con baja escolaridad y que se incorporan al mercado de trabajo para responder a la doble exigencia, el mercado laboral y la familia (Guadarrama, 2008).

La inserción femenina en la vida laboral hacia actividades socialmente reconocidas y que disponen de menor tiempo para el trabajo remunerado, son una parte fundamental en el sustento familiar. Las políticas de flexibilidad en el trabajo para conciliar la vida familiar y laboral contribuyen a mejorar la calidad de vida de las familias rurales, de la propia mujer, como la reducción de su estrés, y propicia una mayor productividad agraria y mejor calidad de vida en lo laboral. Donde estas prácticas de género, la contratación y retención de las mujeres en la empresa, resultan interesantes para propiciar una mayor eficacia agrícola (Carnicer, Martínez, Pérez, & Vela, 2002).

Beneficios de la flexibilidad laboral

Las prácticas flexibles se refieren a aquellas medidas que facilitan una flexibilidad temporal o espacial a los empleados para que puedan atender sus responsabilidades familiares. Por su parte, las prácticas familiarmente responsables se refieren a la prestación de servicios y/o su financiación por la empresa para ayudar al cuidado de los hijos, padres, abuelos, o de las labores domésticas (Carnicer, Martínez, Pérez, & Vela, 2002).

Las políticas de flexibilidad en la empresa como instrumento de retención y atracción del empleado, la retribución aunque debe de ser competitiva en el mercado laboral, no es el único elemento que valoran los trabajadores. Otro factor clave es la motivación a los empleados, es decir, una compañía que muestra sensibilidad a las situaciones individuales mejora el compromiso de los empleados (Cervantes, 2005; Ibarra, 2010).

Aylwin y Solar (2002) citado en Barros y Barros (2008), refieren que muchas mujeres que trabajan en Chile experimentan grandes dificultades para combinar sus tareas en el trabajo y la familia, lo que conduce una doble jornada laboral para la mujer casada o madre de familia que trabaja. Esta doble jornada implica una mayor carga de trabajo total, haciendo más compleja la incorporación femenina al mundo del trabajo.

La doble condición de madre y trabajadora tiene consecuencias concretas, como dormir menos, tener menos tiempo libre y mayor carga de trabajo doméstico, lo que sería fuente de malestar e insatisfacción. Los riesgos asociados a esta doble carga laboral se deberían tanto al agotamiento como al conflicto de roles que experimentan muchas mujeres, que tiende a generarles sentimientos de culpa tanto hacia la familia como hacia el trabajo (Avendaño y Román, 2002).

La conveniencia de ofrecer una diversidad de prácticas flexibles, depende del conocimiento de las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados y directivos de la empresa. Existen evidencias empíricas que refieren que las organizaciones que ofrecen un mayor número de estas prácticas,

presentan mejores resultados en términos de crecimiento de beneficio, cuota de mercado, o comportamiento organizacional (Perry-Smith y Blum, 2000, citado en Barros y Barros, 2008).

Beneficios para las empresas que implementan prácticas flexibles

La productividad solía asociarse al tiempo que un empleado o empleada pasa en el lugar de trabajo, forma parte de los viejos paradigmas como la cultura del trabajo presencial y las largas jornadas laborales, los cuales obstaculizan la consecución del equilibrio entre vida y trabajo que permita a las personas trabajadoras alcanzar un estadio de bienestar personal y laboral.

Un tratamiento inadecuado de las condiciones de trabajo llevaría a los trabajadores a experimentar niveles de estrés directamente relacionados con problemas de salud y absentismo laboral y renuncia de ellos con el consiguiente descenso de la productividad en la empresa (Barros & Barros, 2008). La falta de flexibilidad y diversidad laboral afecta el trabajo de las mujeres y también a la organización, ya que se pierde el talento y la experiencia que han adquirido (Velázquez, 2008, citado en Arredondo, et al., 2013).

El no poder retener trabajadores, es gravoso para la empresa, dado que entraña la pérdida de las destrezas que poseen y la de la inversión realizada en formación, lo que provoca mayores costos. El descenso de rendimiento de la mano de obra provoca un aumento de la necesidad de la misma, realizan tareas diferentes que requieren de cierto grado de especialización (Manzano & García, Técnicas de Estudio de Tiempos para la Planificación de la Mano de Obra en el Cultivo de Tomate de Invernadero, 2009). Además, a través de la adopción de políticas flexibles de conciliación en el trabajo se logra garantizar una mayor presencia de mujeres, tradicionalmente responsables del trabajo reproductivo y por ello excluidas de la esfera productiva. Y si la mano de obra contratada es temporal la productividad no mejora (Auer et al., 2005, citado en Manzano & García, 2009).

Se tienen efectos positivos sobre las empresas con la implementación de políticas de prácticas flexibles en el trabajo, como son la disminución del ausentismo y rotación, reducción del nivel de estrés y una mejora de la productividad y calidad de vida en el trabajo, contribuye a la satisfacción laboral. Se aumenta el compromiso de los trabajadores con la misión de la empresa y el trabajador se convierte en el único responsable de su trabajo, rendimiento y tiempo (Carnicer, Martínez, Pérez & Vela, 2002; Cervantes, 2005; Mañas & Garrido, 2013).

Un estudio realizado en el Estado de Querétaro, refiere aquellas unidades de producción de pimiento que tienen menor rotación en su personal son del género femenino, quienes realizan trabajos que requieren un grado de especialización para alcanzar la calidad deseada, además como medidas de retención de sus empleados utilizan la flexibilidad de horario y permisos con goce de sueldo. Estas medidas flexibles, refieren que aumenta el compromiso con la empresa, situación que ven reflejada en su producción (Banda, 2014).

Oro estudio que refiere la importancia del papel que desempeña el trabajo de la mujer en la fuerza laboral es el de Rodríguez (2012), en los talleres de costura en la comunidad de San Juan Zitlaltepec, Estado de México. Donde las mujeres de esa comunidad han encontrado una opción de trabajo remunerado, la mayoría se dedicaban solamente a las labores domésticas. Con este cambio de patrón familiar, la industria de la maquila en la comunidad se ha desarrollado y la mujer ha representado la principal fuerza de trabajo en los talleres de costura, debido a la flexibilidad que han dado a las mujeres de poder combinar el trabajo en el hogar con el trabajo remunerado.

Buenas Prácticas de Flexibilidad

Existen múltiples modalidades de políticas empresariales que pueden ayudar a las personas trabajadoras a equilibrar trabajo y familia: horarios flexible, reducción de horas, permisos, entre otros. Entre las principales practicas flexibles en las empresas españolas se tiene la flexibilidad en días de permiso, trabajo a tiempo parcial, horario flexible, permiso para cuidar enfermos, estas prácticas son utilizadas más por las mujeres que por los hombres, y también en mayor medida por los padres con niños pequeños que las personas sin hijos (Poelmans y Chinchilla, 2001, citado en Carnicer, et al., 2002).

Losoncz y Bortolotto (2009) encontraron que el conflicto trabajo-familia está asociado a sobrecargas de trabajo, a largas horas de trabajo y falta de apoyo de otros. Asimismo el 30% de las madres experimentaron un alto nivel de conflicto trabajo-familia. También encontraron una asociación entre la tensión para balancear la relación trabajo-familia y las siguientes variables: deficiente salud física y mental, y baja satisfacción en el trabajo y en la vida familiar. Es por ello la importancia de encontrar un equilibrio entre el trabajo-familia, que beneficia no sólo a la familia sino a los retos sociales. Balancear el trabajo y la familia implica que se le dé igual relevancia a la productividad económica que al bienestar de las familias e individuos. En relación a lo anterior, Mulvaney, McNall y Morrissey (2010) encontraron que las madres trabajadoras que aprovechan las políticas de apoyo a la relación trabajo familia generan un mayor compromiso con la organización, y su participación en la fuerza laboral se prolonga.

Conclusiones

La mujer, por las características económicas y sociales en que se inserta su familia, es corresponsable con el padre o, incluso, garante total del suministro de los alimentos en su hogar. Así como, del bienestar, cuidado y salud integral de su familia. Con ello desempeñando varios roles, no sólo tareas que requieren de una inversión de tiempo en el hogar, sino su incorporación a las actividades agrícolas, respondiendo así, a una doble exigencia, laboral y familiar.

Disponer de menos tiempo para un trabajo remunerado para aportar al sustento familiar rural, y en muchos casos como cabeza del hogar, requiere de políticas que le ayuden a conciliar su vida familiar y laboral que contribuyan a mejorar la calidad de vida de ella y de su familia, y con esto reducción de estrés y contribuir en la productividad agrícola.

Como efecto de la degradación del medio ambiente, es imperante aumentar la productividad en el campo, para satisfacer las demandas de una mayor población. Se propone en el presente escrito, que las mujeres juegan un rol importante, incluso, ser más productivas que los hombres. El despido de una trabajadora femenina implica perder destrezas y competencias productivas cotidianas, con cierto grado de especialización y, por tanto, afectarán negativamente la productividad agrícola. Se ha mostrado, que las políticas de flexibilidad laboral al género femenino, como medida de retención, contribuye a mejorar la calidad de vida de las familias rurales y aumentar la productividad agrícola, guardando un equilibrio entre su vida familiar y laboral.

Los beneficios de la flexibilidad laboral, contribuyen a la salud física, económica y emocional de los trabajadores, de las familias y de la sociedad en su conjunto. Permiten al empleado disponer de un horario flexible, ausencias cortas o largas del trabajo. En este sentido, las implicaciones económicas y sociales de la flexibilidad laboral, conlleva a las empresas a integrarlas en sus políticas. Con relación a las consecuencias sociales, hay un notable crecimiento de los hogares con jefa de familia, lo que hace que el tema de la flexibilidad laboral adquiera especial relevancia para la sociedad y el género femenino. Quien, comúnmente es la responsable del hogar, de trabajar, por lo que es deseable, se cuente con un esquema laboral que permita combinar trabajo y familia, particularmente para las trabajadoras y jefas de familias rurales.

Literatura

- Arredondo, F. G., Velázquez, L. M., & De la Garza, J. (2013). Políticas de diversidad y flexibilidad laboral en el marco de la responsabilidad. Un análisis desde la perspectiva de género. *Estudios Gerenciales* , 161-166.
- Avendaño, C., & Román, J. A. (2002). Efectos de los Roles Múltiples en el Bienestar Psicológico en Enfermeras Chilenas. *Psykhe* , 27-41.
- Banda, J. (2014). Caracterización de los Factores de Éxito de los Invernaderos de Pimiento. *Estudios de Casos Querétaro*. México. Tesis Doctoral Inédita . Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Barandiarán, N. (2009). Agricultura protegida, gran oportunidad. Recuperado el 17 de Octubre de 2011, de Alto nivel: <http://www.altonivel.com.mx/agricultura-prottegida-gran-oportunidad.html>
- Barros, E., & Barros, M. C. (2008). Conflicto entre trabajo y familia: efectos sobre la mujer y resultados laborales en mujeres. *Estudios de Administración* , 1-45.

- Carnicer, M. P., Martínez, A., Pérez, M., & Vela, M. J. (2002). Flexibilidad de la Empresa y la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Boletín ICE Económico No. 2741 .
- Cervantes, M. (2005). Las Ventajas de la Empresa Flexible. *Universia Business Review* , 112-120.
- FAO. (2009). La FAO en México. Más de 60 años de cooperación 1945-2009. 1-370.
- Guadarrama, R. (2008). Los significados del trabajo femenino en el mundo global, Propuesta para un debate desde el campo de la cultura y las identidades laborales. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal.* , 321-342.
- Ibarra, M. A. (2010). La Flexibilidad Laboral como Estrategia de Competitividad y sus Efectos sobre la Economía, la Empresa y el Mercado de Trabajo. *Revista de Contaduría y Administración* , 33-52.
- INEGI. (2011). Obtenido de <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/pibcorr.asp>
- Losoncz, I., & Bortolotto, N. (2009). Work-life balance: The experiences of Australian working mothers. *Journal of Family Studies.* , 122-138.
- Manzano, F., & García, A. (2009). Técnicas de Estudio de Tiempos para la Planificación del a Mano de Obra en el Cultivo de Tomate de Invernadero. *Agrociencia* , 267-277.
- Mañas, E., & Garrido, R. (2013). La Compatibilidad entre Trabajo y Vida Personal. Un Nuevo Reto para las Empresas Españolas. Obtenido de <http://www.minetur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/367/167.pdf>
- Marsellés, H. (2005). El Enfoque de Género y Desarrollo en el PESA de Centroamérica. Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura (FAO) , 1-38.
- Mulvaney, M., & Morrissey, N. (2010). A longitudinal investigation of work-family strains and gains, work commitment, and subsequent employment status among partnered working mothers. *Journal of Family Issues* , 689-725.
- Ramírez, D. (2011). Productividad Agrícola de la Mujer Rural en Centroamérica y México. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) , 1-51.
- Reséndiz, M., Aguilar, J., & Luévano, A. (2011). Características de la Agricultura Protegida y su Entorno en México. *Revista Mexicana de Agronegocios.*
- Rodríguez, A. R. (2012). Familia y Maquila de Ropa en la Comunidad de San Juan Zitlaltepec, Estado de México. *Género, familia y derechos humanos* , 33-38.

