

REVISTA ELECTRÓNICA MENSUAL

ISSN: 2594-0937

VOLUMEN 9

Número 4

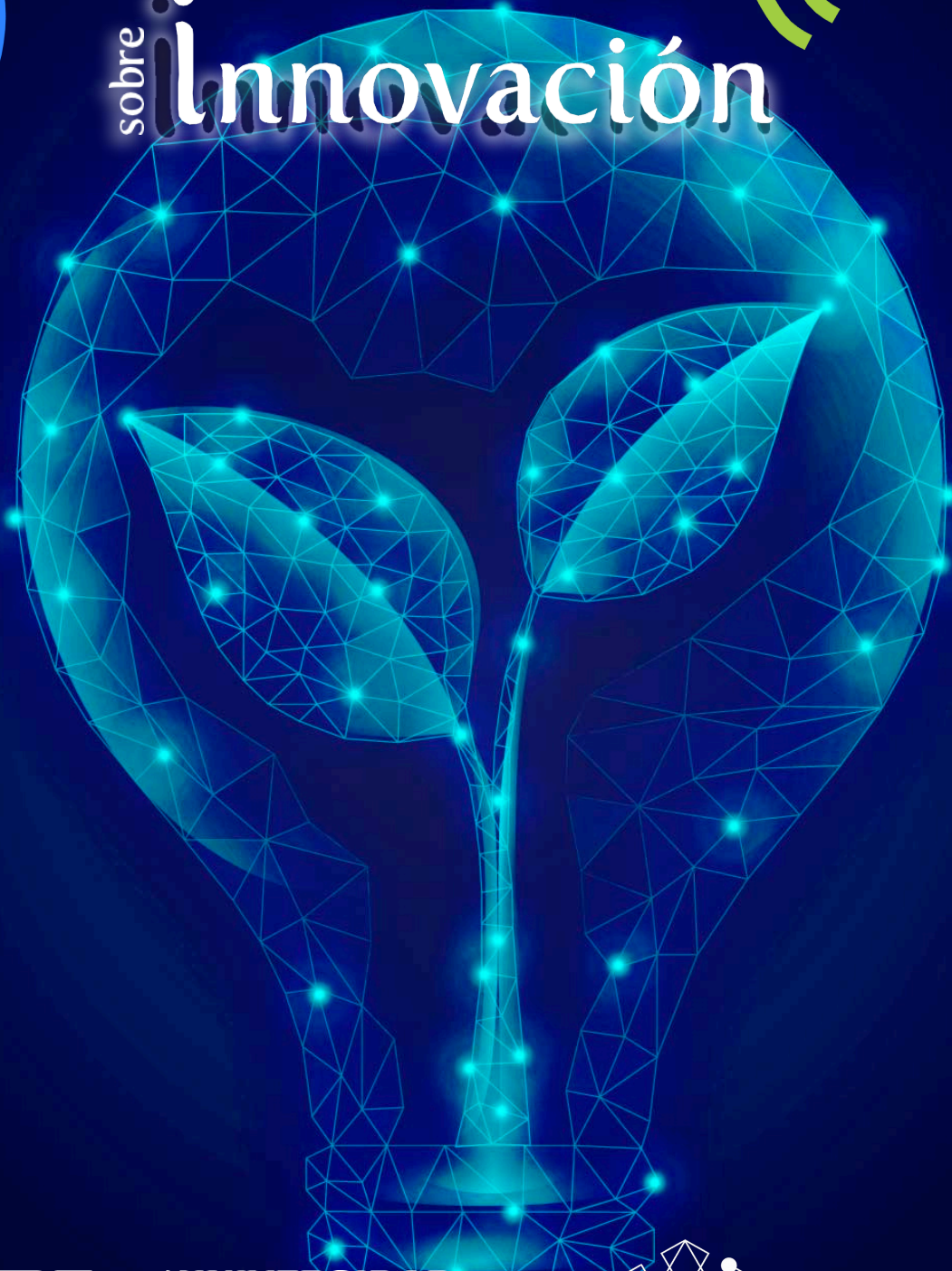
JUL-SEP

2025



Debates

sobre **Innovación**



Innovación, Tecnología y Sustentabilidad como Motores
de la Productividad y la Competitividad Empresarial en
México. Vol. 2



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Xochimilco



DMEGI

Doctorado y Maestría en Economía,
Gestión y Políticas de Innovación

DEBATES SOBRE INNOVACIÓN. Volumen 9, Número 4, julio-septiembre 2025, es una publicación trimestral de la Universidad Autónoma Metropolitana a través de la Unidad Xochimilco, División de Ciencias Sociales y Humanidades, Departamento de Producción Económica. Prolongación Canal de Miramontes 3855, Col. Ex-Hacienda San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México y Calzada del Hueso 1100, Col. Villa Quietud, Alcaldía Coyoacán, C.P. 04960, Ciudad de México. Teléfono 55 54837200, ext.7279. Página electrónica de la revista <https://revistadebates.xoc.uam.mx/index.php/debinnovacion/issue/view/17> y dirección electrónica: noticiaslalic@gmail.com Editor responsable: Dra. Gabriela Dutrénit Bielous. Certificado de Reserva de Derechos al Uso Exclusivo de Título **No. 04-2022-101113015800-102. ISSN 2594-0937**, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número: Mtra. Gloria Magdalena González Trejo, Departamento de Producción Económica, División de Ciencias Sociales y Humanidades, Unidad Xochimilco. Calzada del Hueso 1100, Col. Villa Quietud, Alcaldía Coyoacán, C.P. 04960, Ciudad de México. Fecha de última modificación: 01 de julio de 2025 Tamaño del archivo: 3.5 MB Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación. Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Trabajo y calidad del empleo, mirada desde la responsabilidad social empresarial en la ciudad de Salamanca, Guanajuato

Francisco Javier González Rojas²

Universidad Tecnológica de Salamanca, Coordinación Académica, Dirección de carrera de Administración, México,
fjgonzalez@utsalamanca.edu.mx

Jesús Alberto Celaya Montoya

Universidad Tecnológica de Salamanca, Coordinación Académica, Dirección de carrera de Administración, México,
jesusalbertocm13@outlook.com

Julio César Colin Aguilar

Universidad Tecnológica de Salamanca, Coordinación Académica, Dirección de carrera de Administración, México,
juliocecolin20@outlook.com

Resumen

La calidad del empleo está relacionada con la productividad y la institucionalidad de una región. Se halla obstaculizada por el acceso al trabajo, la desigualdad social y el crecimiento poblacional. Tener empleo es indispensable para satisfacer necesidades, incluso desde la noción de derechos humanos. De igual forma aparece en los objetivos de desarrollo sostenible (ODS8), que busca lograr empleo pleno y trabajo decente para todos, incluidas las mujeres, jóvenes y adultos mayores. La presente investigación tiene por objetivo caracterizar y analizar aspectos económicos e institucionales que determinan el tipo de empleo, desde el paradigma de desarrollo sostenible y responsabilidad social. El caso de estudio se centra en la ciudad de Salamanca, Guanajuato. Se hizo una revisión de la dinámica de trabajo de la industria automotriz que se ha insertado en la ciudad desde los últimos diez años con estricta relación empresarial y dependencia del modelo neoliberal, lo que ha incentivado políticas que benefician la empresa y la inversión extranjera. Esto ha generado efectos en el capital humano, reconfigurado el trabajo y las relaciones laborales, así como cambios en el espacio urbano y el ecosistema empresarial. Para la experiencia metodológica se usó el enfoque cualitativo a partir del análisis de contenido, entrevistas a profundidad y estudios de caso de 20 proyectos de consultoría desarrollados en la UTS, en septiembre – diciembre de 2024 que abordan las variables: calidad de empleo, rotación del personal, condiciones laborales, inclusión, seguridad e higiene y responsabilidad social. De los principales resultados, se intuye explotación del capital humano como fuerza de trabajo, la concentración espacial de esta actividad establece una carente calidad de empleo basada en el discurso de la inversión extranjera. Se concluye con la revisión de variables: trabajo precario, oferta de empleo limitada, limitación para costear los servicios básicos, transformaciones en la ciudad y contaminación.

Palabras clave: Calidad del empleo, responsabilidad social, RSE, Salamanca, trabajo.

Abstract

Employment quality is closely related to a region's productivity and institutional framework. It is constrained by barriers to labor market access, social inequality, and population growth. Employment is essential for meeting basic needs, even from a human rights perspective, and it is also embedded in the Sustainable Development Goals (SDG 8), which seeks to achieve full and

² Autor para correspondencia

decent employment for all, including women, youth, and older adults. The objective of this study is to characterize and analyze the economic and institutional factors that determine the type of employment, from the perspective of sustainable development and social responsibility. The case study focuses on the city of Salamanca, Guanajuato. The research includes a review of labor dynamics within the automotive industry that has been established in the city over the past decade, characterized by strong business interdependence and reliance on the neoliberal model, which has promoted policies favoring firms and foreign investment. This process has generated effects on human capital, reconfigured work and labor relations, and produced changes in urban space and the local business ecosystem. Methodologically, a qualitative approach was employed through content analysis, in-depth interviews, and case studies of 20 consultancy projects developed at UTS between September and December 2024, addressing the variables of employment quality, employee turnover, working conditions, inclusion, occupational health and safety, and social responsibility. The main findings suggest the exploitation of human capital as labor power, with the spatial concentration of this activity resulting in poor employment quality justified by the discourse of foreign investment. The study concludes by highlighting variables such as precarious work, limited job availability, constraints on affording basic services, urban transformations, and environmental pollution.

Keywords: Employment quality, social responsibility, CSR, Salamanca, labor.

1. Introducción

La propuesta de investigación analizó la calidad del empleo, tomando en cuenta que esta se encuentra relacionada en el contexto económico que se basa principalmente en la productividad y la institucionalidad de una región. El mercado laboral en América Latina se halla obstaculizado por el acceso al trabajo, la inclusión de grupos vulnerables al mercado, la desigualdad social y el crecimiento poblacional.

Propiamente esta dinámica se reproduce en México y en el estado de Guanajuato, se toman como caso de estudio la Ciudad de Salamanca en el mismo estado, donde empresas del sector automotriz se encuentran presentes y se han establecido como oferta laboral desde los últimos diez años, la intención ha sido la de obtener una visión integral de las condiciones laborales y conocer como son percibidas por los colaboradores.

La experiencia metodológica se abordó desde el enfoque cualitativo a partir del análisis de contenido y estudios de caso, se hizo una revisión de 20 proyectos de consultoría aplicados en estas empresas y desarrollados dentro de la Licenciatura en Gestión de Capital Humano de la Universidad Tecnológica de Salamanca, en el periodo septiembre – diciembre de 2024. Posterior a esta revisión se aplicaron entrevistas a profundidad a actores clave dentro de la empresa automotriz en la ciudad de Salamanca, Guanajuato.

El análisis determinó las variables que influyen dentro del entorno laboral y que configuran la calidad del empleo en este tipo de empresas, pero también estudió las desigualdades que se han potencializado con estas dinámicas de trabajo, las cuales están sujetas por los líderes de las organizaciones, bajo el paradigma de la responsabilidad social empresarial, y esto impacta en el capital humano.

La revisión se enfoca en temas como la desigualdad laboral, la calidad del empleo, la inclusión laboral, la rotación del personal, discapacidades, seguridad e higiene, condiciones de trabajo y responsabilidad social, esto con la intención de conocer cómo influyen estos efectos en las dinámicas de trabajo y a su vez identificar las desigualdades que se han potenciado en la ciudad de Salamanca, Guanajuato y por último identificar si estas variables tienen alcance y son suficientes para definir la calidad del empleo en la región.

Se busca comprender estas prácticas desde la percepción de estabilidad, bienestar y satisfacción de los empleados, así como identificar de qué manera afectan en los centros de trabajo. La influencia en la experiencia laboral, incluyendo aspectos como oportunidades de desarrollo, inclusión, seguridad, condiciones físicas, responsabilidad social y compromiso organizacional.

Los hallazgos permiten reflexionar sobre la importancia de generar entornos laborales justos, accesibles y equitativos, donde todos los colaboradores tengan la posibilidad de desarrollarse plenamente y contribuir al crecimiento de las organizaciones.

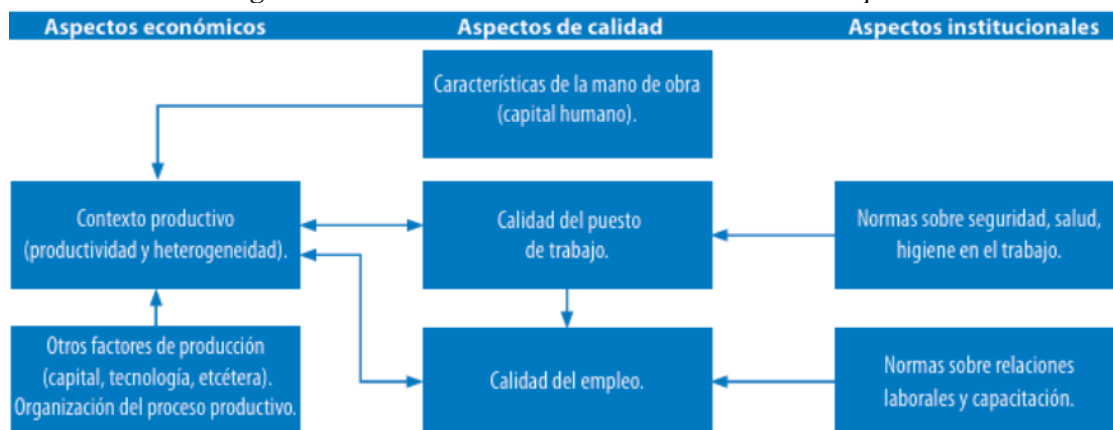
2. Marco teórico

Para cumplir con el objetivo de erradicar la pobreza y brindar las mismas oportunidades para todos y todas en el trabajo, no solo se trata de la empleabilidad, las organizaciones deben asegurarse que sus centros de trabajo cumplan con satisfacer las necesidades tanto materiales e inmateriales que tengan los colaboradores (Weller, 2012).

Lo anterior identifica que la función de las organizaciones no termina en el momento de brindar espacios de trabajo, las empresas tienen que proporcionar un espacio que realmente cubra las aspiraciones y necesidades de las personas. Enfocarse en generar empleos de calidad, donde sean atendidas necesidades tangibles como las prestaciones, recursos económicos, la instrumentalidad, el equipamiento de las áreas de trabajo, pero también las no tangibles, como las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento, sentido de pertenencia, así como un ambiente sano y motivado.

Según Peña Llorente et al (2012) la calidad del empleo se conforma por aspectos que aluden al trabajo y al contexto del mercado laboral, como pueden ser, la igualdad de género, la salud, el equilibrio entre la vida personal y profesional, la accesibilidad, el diálogo social, etc.

Figura 1. Factores determinantes de la calidad del empleo.



Fuente: Weller et al. (2012).

En la figura 1 permite identificar qué aspectos intervienen dentro de la calidad del empleo. Por un lado tenemos que la mano de obra tiene que ver con el capital humano y esta puede estar sujeta a distintos aspectos que pueden impactar en su desempeño, los procesos, el uso de tecnologías, las normas de seguridad establecidas en el centro de trabajo, la constante o deficiente capacitación al talento e incluso las condiciones en las que se encuentra el puesto de trabajo (mal clima laboral, falta de liderazgo, mala comunicación, ergonomía, estancamiento de ideas) todo esto puede llegar a determinar si a los empleos las industrias les atienden la necesidad humana o solo sus necesidades personales.

En consecuencia, son diversos los factores que influyen en la definición de calidad del empleo, primeramente, desde la visión institucional y gubernamental y segunda, una visión humana. La última, poco se menciona y presenta varias definiciones que se consideran para este trabajo.

Se establece la inclusión, fundamental para construir sociedades más justas y equitativas. Promover la inclusión significa reconocer y valorar la diversidad, entendiendo que cada individuo aporta un valor único a la sociedad y que, al integrar a todos y todas, se enriquece el tejido social. (Lara, 2024).

Se busca garantizar que todas las personas (sin importar sexo, raza, género, capacidades diferentes, entre otras, cuenten con las mismas oportunidades en el trabajo, de esta manera se pretende eliminar esas barreras que existen en las organizaciones al momento de seleccionar y contratar al personal.

Según Aristizábal (2022) las causas de la discapacidad no son de tipo religioso ni médico, sino que son, más bien, de carácter social. El autor desde esta visión permite enfatizar en las personas con discapacidad y que ellos también pueden contribuir en el ámbito social, educativo y laboral, donde es fundamental tomar en cuenta el respeto por la diferencia y la valoración del otro. De esta manera se adecuan los espacios para el uso de ellos, contando con las mismas oportunidades para la educación e ingresar a un trabajo formal, que les permita tener desarrollo y calidad de vida.

Respecto al tema de la seguridad laboral, los conceptos más básicos dentro de esta rama son los riesgos, accidentes, incidentes, actos y condiciones inseguras, cada uno de ellos se relaciona uno con el otro de manera directa e indirecta, por lo que es importante hablar de ellos si se busca una buena seguridad dentro de la organización. Vallenas (2019), menciona esta relación entre conceptos, nos dice que se analizan las causas de los accidentes y su gravedad, determinando que en el 2% de los casos son accidentes inevitables, en un 10% son consecuencia de condiciones inseguras, y un 88% se producen por acciones inseguras de las mismas personas accidentadas.

Otra de las condiciones que configuran la calidad del empleo, es la rotación del personal Según Chiavenato (2009), se define como "la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización" (p. 116). Por otro lado, la rotación laboral es un cambio rápido de posición a posición, fenómeno que se vio incrementado por la Revolución Industrial (Ávila, et. al. 2017).

Muchas empresas día a día se enfrentan a una realidad con la rotación del personal, el cual afecta de manera directa la productividad dentro de la organización, así como su imagen y el cómo esta es percibida por el público externo, esto debido al alto índice de salidas de los empleados. Esto puede determinar la calidad del empleo y configuración del trabajo que tiene la empresa.

La rotación, puede ser atribuida a distintas causas, las cuales influyen en aspectos como su desempeño o en últimos casos la desvinculación del colaborador. En este sentido la rotación de personal puede derivarse por diferentes factores o situaciones que afectan de manera directa e indirecta la estancia de un empleado en una empresa, entre ellos se encuentran las condiciones laborales, las cuales pueden ser o no adecuadas o aptas para desempeñar de manera óptima las actividades delegadas, así como la falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, la poca ausencia o nulos reconocimientos y falta de motivación, un mal ambiente de trabajo o un perfil inadecuado en el puesto, malas relaciones laborales o simplemente una remuneración injusta, de manera externa puede ser una oferta laboral más atractiva, entre otros motivos.

Otra de las variables que configuran la calidad del empleo es la Responsabilidad Social, entendida como el compromiso ético que tienen las empresas con las personas y el medio ambiente, aportando al desarrollo sostenible en los aspectos económico, social y ambiental, es decir como una empresa hace lo correcto sin afectar el entorno social o ambiental, sin embargo, más allá del contexto de sostenibilidad, podemos hablar de como la responsabilidad social de una empresa es clave e importante para sus empleados de forma individual.

Aparicio y Valdés de la Vega (2009) afirman que: “La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) consiste en las “obligaciones de los hombres de negocios para seguir aquellas políticas, tomar decisiones o seguir líneas de acción que son deseables de acuerdo con los objetivos y valores de la sociedad” (p. 55).

La RSE opta por que las organizaciones no solamente busquen generar ganancias, sino que también deben tomar en cuenta factores como: El bienestar social y el bien común. Del mismo modo sus políticas y acciones deben ser consideradas como aptas por la sociedad, por ende, estas deben traer beneficios a su economía, el ambiente y sus empleados.

Cuando hablamos de condiciones y calidad del trabajo no solamente se refiere a la calidad de las instalaciones donde un empleado ejecuta o desempeña sus actividades, sino a todo el conjunto de factores que influyen directamente en la experiencia laboral del trabajador y su calidad de vida, esto incluye:

- Jornadas laborales
- Carga de trabajo
- Salario
- Prestaciones
- Seguridad laboral
- Ambiente de trabajo
- Relaciones laborales
- Oportunidades laborales o de crecimiento

De acuerdo con la calidad del trabajo, asociada a este grupo de factores, dependerá cómo el trabajador percibe su lugar de trabajo, es decir; un entorno físico en buenas condiciones es importante, pero este por sí solo no garantiza su bienestar si viene acompañado de una carga excesiva de trabajo, malos tratos, falta de reconocimiento o vulneración a sus derechos como trabajador.

Las condiciones de trabajo negativas se definen como cualquier aspecto del trabajo con consecuencias para la salud de los trabajadores, incluyendo, además aspectos e impactos

ambientales, así como las cuestiones de organización y ordenación del trabajo (Vallenas, 2019). Es decir que no solamente influyen los factores físicos o tecnológicos, sino que también interviene la forma en que se organiza y gestiona el trabajo dentro de la una organización.

La calidad del trabajo también se define desde el compromiso y el valor que recae en la responsabilidad, pues es una manera consciente de asumir y cumplir algo con lo que se compromete, independientemente de las circunstancias o el contexto, este valor define la seriedad y el cómo un individuo asume sus obligaciones con una completa disposición.

Según Peralta, et. al. (2007), el compromiso laboral implica la aceptación de los objetivos de la organización, la disposición a esforzarse por alcanzarlos y el deseo de permanecer como miembro activo de la misma en el tiempo. Es decir que el compromiso no solo se refleja en una actitud positiva por parte del colaborador, sino también denota una conexión emocional y voluntaria, creando la necesidad de aportar al desarrollo organizacional.

El compromiso laboral representa un factor determinante en la estabilidad, el desempeño y la permanencia del talento dentro de las organizaciones. Este vínculo va más allá de lo establecido, pues implica una conexión emocional y motivacional que impulsa al trabajador a alinearse con los objetivos empresariales y a mantenerse activo en la aportación y crecimiento de su lugar de trabajo.

Estas condiciones, se revisan en alcance a la definición del concepto de calidad del empleo y su vez se utilizan para la elaboración del instrumento cualitativo con el objetivo de conocer de qué manera se representan en la empresa automotriz y así poder explicar el concepto desde la responsabilidad social empresarial.

3. Metodología

Para realizar el análisis de la calidad del empleo y comprender cómo influyen las diversas variables expresadas en la revisión de literatura en las dinámicas laborales, se optó por un diseño de investigación con enfoque preponderantemente cualitativo.

Para efectos de la investigación se utilizaron varias técnicas de recolección de datos, en primera fase se utilizó el análisis de contenido, se hizo una revisión de 20 proyectos de proyectos de investigación basados en consultoría aplicados en estas empresas del sector automotriz y de servicios, mismos desarrollados dentro de la Licenciatura en Gestión de Capital Humano de la Universidad Tecnológica de Salamanca, en el periodo septiembre – diciembre de 2024.

Posterior a esta revisión se aplicaron cinco entrevistas a profundidad a actores clave en la ciudad de Salamanca, Guanajuato. En una segunda fase, se utilizó la entrevista no estructurada y las charlas informales con colaboradores y reclutadores de la región, ambas herramientas permitieron obtener información y detalle sobre las variables mencionadas durante esta investigación.

Figura 2. Herramienta análisis de contenido



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 2, expone la ruta que tomó el análisis de contenido, el esfuerzo por definir y categorizar la calidad del empleo, los pasos que dieron acceso al proyecto y la presentación de la investigación. Se identifican las mismas fases para establecer una traza y dar paso a la exploración cualitativa con las entrevistas a profundidad estructuradas y semiestructuradas.

4. Resultados

La identificación de variables y el análisis que se desarrolló sobre la calidad del empleo, determinó líneas de investigación importantes sobre aspectos económicos e institucionales, se hizo un esfuerzo por caracterizar el tipo de empleo que se desarrolla en la zona del Bajío Mexicano, propiamente en Guanajuato y en caso de estudio la ciudad de Salamanca, el análisis se orientó en escuchar a los colaboradores de empresas del giro industrial y automotriz, reclutadores, así como la revisión de políticas de empleo.

La entrevista como herramienta permitió explorar los factores que influyen directamente en la experiencia laboral de los colaboradores y cómo estos afectan su desempeño, motivación y permanencia dentro de la empresa, desde una perspectiva y atribución personal.

El objetivo fue obtener una visión sobre los factores que residen directamente en la calidad del empleo desde la vivencia directa del trabajador, considerando aspectos importantes como el ambiente laboral, el acceso a oportunidades de desarrollo, la seguridad, el trato justo, y las condiciones físicas del lugar de trabajo.

Estos hallazgos permiten identificar las prácticas positivas, al igual que las negativas, además de asemejar áreas de oportunidad que influyen en la percepción de estabilidad, bienestar y satisfacción de los empleados.

A continuación, se recuperan algunos extractos de las entrevistas con la noción e identificación de los aspectos de calidad del empleo:

Oportunidades de crecimiento y apoyo dentro de la empresa

En su mayoría las empresas del área de servicios y automotriz en Salamanca brindan oportunidades de desarrollo y apoyo educativo, fomentando que los empleados puedan mejorar sus competencias y acceder a mejores vacantes.

Estas acciones contribuyen a disminuir desigualdades internas, al permitir que personas con distintas condiciones, niveles de experiencia o preparación tengan acceso a crecimiento profesional, estabilidad laboral y mejores perspectivas a futuro. Lo que refuerza el compromiso y responsabilidad social de la empresa donde trabajan.

Sobre este tema uno de los entrevistados comenta:

“Sí, hay oportunidades de crecer dentro, si tú le echas ganas y cumples con tu chamba, te dan la vacante. También hay un tipo de reconocimiento por antigüedad o si subes de nivel. En mi caso me apoyaron para seguir estudiando, antes había un centro de cómputo que tenía convenio con la UVEG y el SIP. Sí, hay diferentes vacantes donde uno puede aplicar, para ir avanzando por antigüedad y también te impulsan para estudiar alguna carrera o realizar prácticas.”

Inclusión y atención a la diversidad

Los colaboradores de las empresas entrevistadas comentan que dichas organizaciones han implementado acciones orientadas a la inclusión, la equidad y el respeto a la diversidad. Se han adaptado puestos de trabajo y herramientas para personas con discapacidad, se ha incentivado el uso de manuales de señas, rampas y apoyos físicos que permiten que todos los empleados puedan desempeñarse con autonomía y seguridad, superando barreras comunes en el acceso al trabajo.

Asimismo, el respeto a la diversidad sexual y de creencias demuestra un entorno inclusivo y abierto, donde no se perciben discriminaciones. La prevención del acoso, con protocolos claros y líneas de denuncia anónimas, refuerza la protección del bienestar emocional y asegura condiciones laborales más justas para todos los colaboradores.

Sobre este tema uno de los entrevistados comenta:

“Hay varias áreas donde hay chavos que son sordomudos, implementaron un manual de señas para comunicarte con ellos, los tienen señalados con un chaleco azul... Hay personas que no tienen alguna extremidad, entonces las acomodan en lugares donde para ellos sea más fácil, donde no empleen un esfuerzo tan grande... también hay mucha variedad de personas con distinta orientación sexual y no los discriminan. Está muy penado el acoso, hay números de extensiones donde se pueden hacer llamadas anónimas.”

Seguridad laboral

La seguridad es un componente esencial de la calidad del empleo. En este caso, los colaboradores entrevistados, expresan sentirse protegidos en su entorno laboral, al tiempo que destaca la disposición de la empresa por mejorar y adecuar constantemente las instalaciones y asegurar la protección. Esta percepción de mejora progresiva y atención a las necesidades ha fortalecido en ellos el sentido de pertenencia, lo cual refuerza la confianza por parte de los empleados y es un factor clave para mantener relaciones laborales sanas y duraderas.

Rotación laboral y carga excesiva de trabajo

La rotación de personal es una problemática visible en el sector manufacturero, las altas jornadas de 12 horas, en donde; se trabajan 4 días y se descansan 3, son desgastantes debido al tipo de

trabajo, si bien hay varios días de descanso, es importante mencionar que la exigencia física y los extensos turnos laborales son un factor por el cual hay desvinculación laboral.

Estas condiciones afectan de manera desigual a quienes tienen menor resistencia física, obligaciones familiares o necesidades de equilibrio entre trabajo y vida personal, acentuando la desigualdad dentro de la empresa. Aunque el salario y las oportunidades de crecimiento son atractivos, la falta de descanso impacta negativamente en la salud física y mental de los empleados, lo que muestra la necesidad de mejorar condiciones laborales sostenibles y equitativas.

Sobre este tema uno de los entrevistados comenta:

“Es muy común que renuncien porque se enfadan, porque son muchas horas. Realmente es un turno de 12 horas, 4×3. Yo también me quería salir, pero decidí quedarme por el crecimiento y el sueldo, a comparación de otras empresas.” “Siento que somos muy, muy esclavos.”

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo presentan deficiencias que afectan negativamente en el bienestar de los empleados. Esta situación puede representar un riesgo para la salud y el confort del personal, lo cual repercute directamente en la motivación.

Las fallas en la infraestructura, los recursos tecnológicos y la organización interna, impactan en el desempeño diario. Esto expresa una dualidad: por un lado, existen limitaciones estructurales que obstaculizan la eficiencia del trabajo y por otro, se percibe un esfuerzo institucional por mantener la operación y resolver contratiempos. Se evidencia la necesidad de fortalecer las condiciones laborales para garantizar un entorno, seguro, funcional y equitativo para todos.

Sobre este tema uno de los entrevistados comenta:

“Hace un calor horrible, no hay ventiladores... se los ponen en ciertos equipos. A veces falla mucho la infraestructura, la tecnología y la organización. Pero también buscan soluciones, no nos dejan sin herramientas. Si algo falla, se le habla a mantenimiento”.

Compromiso con la empresa

Dicho compromiso deja ver una actitud proactiva por parte de los colaboradores entrevistados, quienes mencionan que se involucra más allá de sus responsabilidades directas en el puesto de trabajo, con el objetivo de asegurar que el producto final cumpla con los estándares de calidad que se establecen.

Este tipo de comportamiento indica un compromiso laboral elevado de su parte, pero también tiene la contraparte, la cual sugiere la necesidad de mejorar los procesos de control para evitar los errores de producción, pues la calidad del empleo también implica proporcionar las herramientas que permitan a los empleados realizar su trabajo en una forma eficiente y sin cargas adicionales no reconocidas.

Sobre este tema uno de los entrevistados comenta:

“Hay veces que yo agarro discrepancias de equipos anteriores... para que lo chequen, porque al final es entregar una camioneta bien, que no haya problemas de certificación.”

Responsabilidad social

Desde la visión y percepción de los reclutadores, la empresa demuestra ciertos esfuerzos orientados a estrategias de sustentabilidad y al cuidado del medio ambiente, lo cual es positivo. Sin embargo, el alcance y la comunicación interna de estas iniciativas es limitada, lo que genera que algunos empleados no tengan acceso igualitario a la participación o al conocimiento de estas acciones, evidenciando brechas en la equidad y la inclusión en programas de responsabilidad social.

Sobre este tema uno de los entrevistados comenta:

“Tienen botes para la separación de la basura, el plástico lo reciclan... también hay un contenedor para las fichas. Hubo una vez una actividad para plantar árboles... no todos nos enteramos de eso, pero la empresa cuenta con mucha área verde y le dan mantenimiento.”

Inconformidades

Esta variable resalta en el discurso de los colaboradores entrevistados, en sus declaraciones reflejan una percepción de injusticia en la distribución de utilidades y desconfianza hacia los sindicatos, lo que genera desigualdad en el acceso a beneficios económicos y protección laboral. La falta de transparencia en los procesos administrativos y financieros contribuye a que algunos empleados reciban menos retribución o apoyo que otros, afectando la motivación y confianza dentro de la empresa. Esto refleja una desconexión entre intereses sindicales y las necesidades reales de los empleados, afectando negativamente la percepción de justicia por parte de la empresa.

Sobre este tema uno de los entrevistados comenta:

“Con lo de las utilidades nos fue mal, y se supone que nos tenía que haber ido bien. Los sindicatos se supone que deberían ayudarte, pero te perjudican, no te apoyan.”

Generalidades

El análisis, destacó la existencia de “oportunidades de crecimiento” mediante un sistema de “meritocracia”, que permite a los trabajadores ascender por desempeño o cambios de área. Esto favorece la retención de talento y el desarrollo profesional, pero también expone que quienes no logran cumplir ciertos estándares pueden enfrentar desventajas, generando desigualdad en el acceso a mejores posiciones y beneficios.

En cuanto a inclusión y adaptabilidad, algunas empresas colaboran con la organización Desarrollo Integral para la Familia (DIF) para integrar a personas con discapacidad, asegurando las mismas oportunidades que otros colaboradores mediante estudios y brindando ergonomía y funcionalidad a los puestos de trabajo.

Sin embargo, la desigualdad persiste en cuanto al acceso inicial a estas oportunidades, ya que solo quienes cumplen ciertos criterios de adaptación pueden beneficiarse plenamente del entorno inclusivo. Lo que pone en cuestionamiento la noción y concepto de calidad del empleo.

El compromiso con la seguridad e higiene laboral y la implementación de “Buenas Prácticas de Manufactura (BPM)” garantiza “buena estabilidad” y un ambiente confiable. No obstante, la desigualdad persiste, si algunos trabajadores están más expuestos a riesgos por su puesto o área de trabajo.

Respecto a la responsabilidad social, la empresa realiza proyectos con el gobierno del estado, llevando brigadas a comunidades con menos oportunidades. Si bien esto beneficia a la comunidad,

internamente evidencia que no todos los empleados tienen el mismo nivel de participación o acceso a estas iniciativas.

En términos culturales, resalta el valor organizacional “Somos gente”, con principios de ética, profesionalismo y seguimiento interno, alcanzando un “97% de cobertura a los objetivos”. Aunque esto refleja gestión eficaz, quienes no se integran activamente al seguimiento o a los valores culturales pueden quedar en desventaja, mostrando diferencias en reconocimiento y oportunidades.

Además, se otorgan “incentivos por asistencia”, “despensas cada tres meses” y “bonificaciones extras”, mientras que la capacitación, seguimiento y vacantes internas apoyan la retención de personal. Sin embargo, los beneficios y oportunidades pueden no distribuirse de manera equitativa entre todos los empleados, generando brechas en el bienestar y desarrollo profesional.

5. Discusión

La calidad del empleo en la ciudad de Salamanca se ve condicionada por la desigualdad social y económica. Esto impacta directamente en las dinámicas laborales, generando diferencias en el acceso a empleos y la relación de condiciones dignas de trabajo. Sumado a que la globalización ha traído consigo cambios en la economía y expansión de empresas multinacionales, las cuales han contribuido a la creación de escenarios de precariedad, especialmente en sectores marginados, esto genera una brecha entre trabajadores y colaboradores (Bahuman, 1999). Hasta el momento, estas discusiones abren la línea de investigación sobre las transformaciones espaciales por parte de las empresas, su impacto en las ciudades y el entorno laboral, incluso que actores desarrollan agencia y reconfiguran o presionan las condiciones de trabajo.

Desde Therborn (2016) la condición social, donde un individuo o un grupo social cuentan con diferentes oportunidades, muchas veces se encuentra limitada debido a la falta de recursos, oportunidades, derechos, entre otros. Esto a comparación de otro sector social. A su vez, refleja en ámbitos económicos, laborales, educación, de género o cultural.

Esto se agudiza y se configuran bajo el fenómeno global, se define la globalización como “arrastra las economías a la producción de lo efímero, lo volátil (mediante una reducción masiva y generalizada del tiempo de vida útil de productos y servicios) y lo precario (trabajos temporarios, flexibles, de tiempo parcial)” (Bauman, 1999, p. 86), de este proceso, mucho se ha criticado la manera en que la industria y las grandes empresas explotan a los colaboradores, pero en un sentido más amplio la poca responsabilidad social aplicada, esto relacionado con el ODS 8. Trabajo decente y desarrollo económico, sumado la revisión y noción de derechos humanos.

Tomando en cuenta lo anterior, en el entorno laboral el humano puede encontrarse en situaciones desiguales, donde esto afecta directamente en su vida y en la de todo aquel que depende de su labor. Therborn menciona que no poder elegir una vida digna es algo que como a personas nos debería de causar incomodidad, pues uno de los propósitos de ingresar al mundo laboral es que por medio de tu trabajo puedas tener una mejor vida, pero la realidad es encontrarse que dentro de las organizaciones existen factores como el nepotismo, la competencia poco profesional, la ausencia de oportunidades de ascenso o de desarrollo profesional, el mismo ambiente laboral, el equipo de trabajo o el que lidera, entre otros factores juegan en contra de dicho propósito.

Estas condiciones han complejizado poder definir la calidad del empleo, desde el discurso gubernamental se presume la llegada de inversión extranjera a la región Bajío, el trabajo de los enlaces laborales y la gran oferta de empleo, pero queda pendiente por revisar las condiciones de

trabajo, estas son diversas y estandarizan dicha oferta laboral, donde la responsabilidad de las empresas únicamente es contratar, en la revisión de literatura se hace un esfuerzo por definir dicha calidad del empleo, esto ha sido uno de los objetivos principales del trabajo y posterior su revisión en sitio desde la percepción de los colaboradores.

El esfuerzo por definir la calidad del empleo en las empresas del Bajío mexicano y particularmente en la ciudad de Salamanca, se ve influenciada de forma directa por las condiciones laborales, mismas que reproducen desigualdades que se experimentan y que tienen que ver con el acceso al trabajo y la configuración de los diversos actores sociales, mismas son provocadas por el compromiso y responsabilidad social empresarial, con la sociedad y el entorno, lo que determina que las empresas de la región sean percibidas como malos lugares de trabajo.

6. Conclusiones

La calidad del empleo se encuentra con percepciones divididas, si bien los colaboradores y las empresas entrevistadas explican factores como la inclusión, la seguridad e higiene, el compromiso, las oportunidades de desarrollo, entre otras, mediante actividades, normativas, alineando su filosofía corporativa a ser incluyente y socialmente responsable con los que la integran o desean ingresar a ellas, existe una dificultad para que esto pueda resultar exitoso o benéfico para todos, esto se debe a la falta de compromiso por parte de quienes las lideran, porque no solo basta con tener estructurada una visión de cómo ser empleos de calidad, sino que, ejecutarlos de manera correcta, teniendo en cuenta que esto realmente atienda la necesidad del talento humano.

Por otra parte, el talento humano tiene diferentes criterios y percepciones de lo que significa un empleo de calidad, donde se puede percibir que las opiniones se inclinan más hacia el encontrarse en un ambiente de trabajo donde se perciba buen clima laboral, pero que este a su vez, otorgue seguridad, tanto en las condiciones de trabajo con las que se opera en el día a día, como también el hecho de sentirse pertenecientes a la empresa, sentir que su trabajo es estable y que este mismo inspira a la superación y al desarrollo profesional en cada uno. De esta manera, el talento humano busca más que solo ser un empleado, busca un entorno que esté en igualdad de condiciones para todos, donde las malas prácticas, el nepotismo, la exclusión, la falta de compromiso o reconocimiento, el mal liderazgo y las malas condiciones de trabajo queden fuera, para poder percibir un empleo de calidad.

Si bien las dos ideas en algún punto coinciden, en otro se encuentran divididas, pues es importante mencionar que los colaboradores pueden ser el testimonio real de lo que las empresas dicen ser o bajo qué parámetros ofrecen la empleabilidad, de igual forma educar a las mismas en los principios de responsabilidad social empresarial y entender el contexto de las ciudades donde se insertan.

Por último, se explica desde la noción de calidad de empleo, percepciones personales e institucionales en pugna, donde no ha quedado claro la aplicación de este concepto al trabajo, el acceso al mismo y las condiciones laborales, de igual forma queda cuestionar el concepto de responsabilidad social empresarial, como ha sido aplicado este concepto al entorno laboral, el trabajo cierra con el planteamiento de las siguientes preguntas: ¿Qué sociedades se están configurando actualmente ante estas condiciones laborales y ambiente de trabajo? ¿Cuál es el papel y el rol que han tomado las empresas y organizaciones en la gestión del capital humano a partir de la calidad del trabajo? ¿De qué forma la academia puede preparar al capital humano y colaboradores para enfrentar estos retos?

Referencias

- Aparicio Tovar, J., y Valdés de la Vega, B. (2009). *Sobre el concepto de responsabilidad social de las empresas*. Universidad de Castilla-La Mancha. <https://core.ac.uk/download/pdf/38812066.pdf>
- Aristizábal, K. (2021). Cuando hablamos de discapacidad, ¿de qué hablamos? Una revisión teórica y jurídica del concepto. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 21(40), 59–72. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-89532021000100059&script=sci_arttext
- Ávila Eyzaguirre, S. L., Guerra del Carpio, R. F., y Mendoza Castro, K. R. (2017). *La rotación laboral no deseada: Causas y consecuencias en organizaciones empresariales. Análisis de una empresa peruana de consumo masivo* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de Tesis PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0a03e921-1bf9-4176-986d-97849259a061/content>
- Bauman, Z. (1999). *La globalización: consecuencias humanas*. Fondo de Cultura Económica.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill. <http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/bitstream/20.500.14624/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf>
- Gutiérrez, I. (s.f.). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad en México*. Centro de investigación de empresas familiares UDLAP. Empresas Familiares – Universidad de las Américas Puebla (UDLAP).
- Lara, H., I. (2024). Inclusión: Un camino hacia una sociedad justa y equitativa. *Universidad abierta y a distancia en México*. <https://gaceta.unadmexico.mx/categorias-todas/141-2024/julio-septiembre-2024/pluriculturalidad/342-inclusion-un-camino-hacia-una-sociedad-justa-y-equitativa>
- Llorente, M. C. M., Arechavala, N. S., y Macho, A. M. N. (2012). Un análisis dinámico de la calidad del trabajo en España. Los efectos de la crisis económica. *Estudios de economía aplicada*, 30(1), 261–282. <https://www.redalyc.org/pdf/301/30123286009.pdf>
- Paz, A., Soler, M., y Muñoz, J. (2016, mayo). Seguridad e higiene laboral: estrategia de la productividad organizacional en empresas de construcción. *In Fórum Humanes* 4 (2) 149–163.
- Peralta Gómez, M. C., Santofimio, A. M., y Segura, V. (2007). El compromiso laboral: discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe*, (19), 81–109. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301905.pdf>
- Therborn, G. (2016). *Los campos de exterminio de la desigualdad*. Fondo de cultura económica.
- Vallenas, L. S. A. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. *Revista Integración*, 2, 195–210. <https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/integracion/article/view/212/182>
- Weller, J. (2012). Vulnerabilidad, exclusión y calidad del empleo. Perspectiva latinoamericana. *Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 3(2), 82–97. https://rde.inegi.org.mx/RDE_06/Doctos/RDE_06_Art6.pdf
- Zambrano, J. (2022). Gestión de seguridad industrial y salud ocupacional: reducción de riesgos laborales. *Revista del Instituto de investigación de la Facultad de minas, metalurgia y ciencias geográficas*, 229–235. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8754237>