

REVISTA ELECTRÓNICA MENSUAL

ISSN: 2594-0937

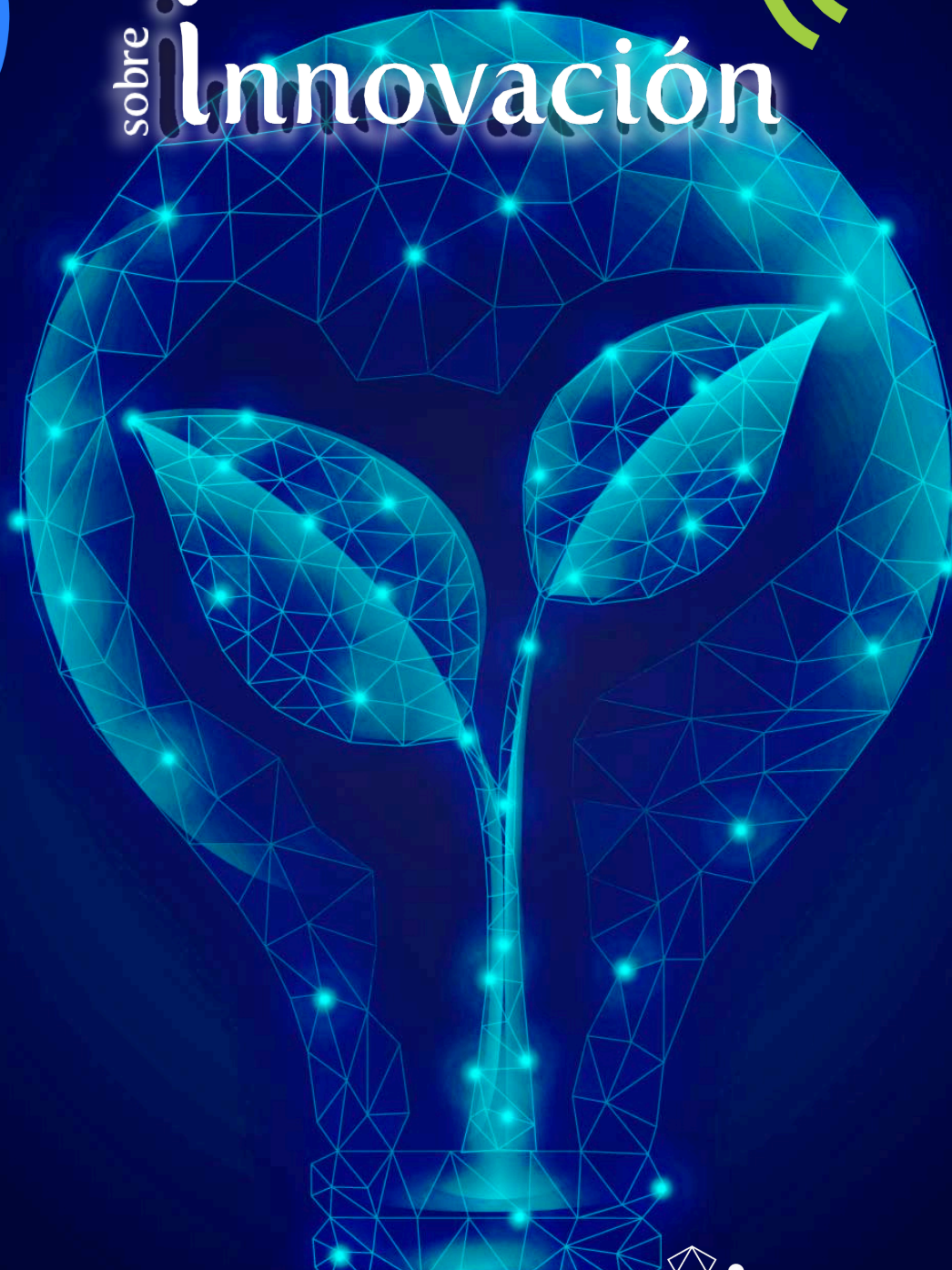
VOLUMEN 9

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: [noticiaslalics@gmail.com](mailto:noticiaslalics@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.

## **Impacto que causa la gestión laboral relacionado a la rotación, condición y actividades laborales en la zona automotriz y manufacturera de Salamanca Guanajuato**

Stephanie Suyapa López Álvarez<sup>3</sup>

Universidad Tecnológica de Salamanca, Coordinación académica Dirección de carrera de Administración, México  
[sslopez@utsalamanca.edu.mx](mailto:sslopez@utsalamanca.edu.mx)

Jocelin Guadalupe Silva Rodríguez

Universidad Tecnológica de Salamanca, Coordinación académica Dirección de carrera de Administración, México  
[jgsilva@utsalamanca.edu.mx](mailto:jgsilva@utsalamanca.edu.mx)

Jazmín América Ramírez Pescador

Universidad Tecnológica de Salamanca, Coordinación académica Dirección de carrera de Administración, México  
[612210459@utsalamanca.edu.mx](mailto:612210459@utsalamanca.edu.mx)

Dulce Daniela Razo Ortega

Universidad Tecnológica de Salamanca, Coordinación académica Dirección de carrera de Administración México  
[612210509@utsalamanca.edu.mx](mailto:612210509@utsalamanca.edu.mx)

### **Resumen**

El presente estudio analiza la calidad del empleo en la región del Bajío mexicano, con especial énfasis en la ciudad de Salamanca, Guanajuato, un polo industrial en constante crecimiento. El Bajío es una de las regiones de mayor dinamismo económico en México, pero este crecimiento conlleva retos en las condiciones de trabajo, la protección social y la salud mental.

El objetivo principal es comprender cómo las transformaciones económicas e industriales han reconfigurado las dinámicas laborales, afectando la estabilidad, satisfacción y bienestar de los trabajadores. desde una perspectiva teórica, se contextualiza la importancia de gestionar los riesgos psicosociales (como los define la OMS). A partir de una metodología cualitativa basada en entrevistas a profundidad con empleados del sector automotriz y manufacturero, se identificaron problemáticas vinculadas a la falta de reconocimiento, bajos salarios, jornadas extensas, carencia de estrategias de conciliación laboral-familiar y una limitada atención a la salud mental. Los resultados revelan altos niveles de insatisfacción y agotamiento físico y emocional, así como la persistencia de tabúes sobre temas como el estrés y la ansiedad laboral. Si bien las empresas cumplen con las prestaciones de ley, se observan deficiencias en el manejo de riesgos psicosociales y ausencia de políticas efectivas de bienestar. El estudio resalta la necesidad de fortalecer la gestión organizacional para promover entornos laborales más justos, inclusivos y saludables, donde la productividad se vincule con la calidad de vida del capital humano. En conclusión, la investigación ofrece una visión crítica sobre los retos del empleo en el Bajío e impulsa la reflexión sobre la urgencia de aplicar políticas de prevención, reconocimiento y equilibrio entre la vida laboral y personal.

**Palabras clave:** Burnout, Satisfacción Laboral, Riesgos Psicosociales.

### **Abstract**

---

<sup>3</sup> Autor para correspondencia

This study analyzes employment quality in the Mexican Bajío region, with particular emphasis on the city of Salamanca, Guanajuato, a rapidly growing industrial hub. The Bajío is one of Mexico's most economically dynamic regions; however, this growth entails significant challenges related to working conditions, social protection, and mental health. The main objective is to understand how economic and industrial transformations have reconfigured labor dynamics, affecting workers' stability, job satisfaction, and well-being. From a theoretical perspective, the study contextualizes the importance of managing psychosocial risks, as defined by the World Health Organization (WHO). Using a qualitative methodology based on in-depth interviews with employees from the automotive and manufacturing sectors, several issues were identified, including lack of recognition, low wages, long working hours, absence of work–family balance strategies, and limited attention to mental health. The results reveal high levels of dissatisfaction and physical and emotional exhaustion, as well as the persistence of taboos surrounding issues such as work-related stress and anxiety. Although companies comply with legally mandated benefits, deficiencies are observed in the management of psychosocial risks and in the implementation of effective well-being policies. The study underscores the need to strengthen organizational management practices to promote fairer, more inclusive, and healthier work environments, where productivity is aligned with the quality of life of human capital. In conclusion, this research offers a critical perspective on employment challenges in the Bajío region and encourages reflection on the urgency of implementing policies focused on prevention, recognition, and work–life balance.

**Keywords:** Burnout, job satisfaction, psychosocial risks.

## 1. Introducción

El Bajío mexicano se ha erigido como una de las regiones con mayor dinamismo económico en el país, impulsada principalmente por la expansión industrial. La ciudad de Salamanca, Gto., se ha logrado posicionar como una ciudad industrial con grandes empresas multinacionales que establecieron sus lugares de trabajo dentro de la ciudad, abarcando a gran parte de la población como empleados para las diferentes operaciones que llevan a cabo.

La gran apertura de ofertas laborales trae consigo retos relacionados con la estabilidad laboral, las condiciones de contratación, la protección social, la capacitación y la inclusión de diversos sujetos dentro del mercado de trabajo. Por lo tanto, se debe tener un aumento de conocimiento sobre las formas de tratar con empleados que comienzan a familiarizarse con distintos estilos y dinámicas de trabajo.

Las empresas de áreas automotriz y manufacturera deben de contar con diferentes lineamientos de seguridad y apoyo para el inicio de sus operaciones. Lo cual no solo implica seguridad física, sino, también la satisfacción y salud mental del capital humano.

En este contexto, analizar la calidad del empleo en el Bajío no solo implica revisar indicadores cuantitativos como salarios, prestaciones o seguridad laboral, sino también comprender las reconfiguraciones sociales y culturales que afectan la vida de los trabajadores. Las dinámicas actuales, marcadas por la flexibilidad laboral, la movilidad, la tercerización y las diferencias de género y edad, generan escenarios complejos que inciden directamente en el bienestar y las oportunidades de quienes participan en estos mercados.

Este estudio abordará las reconfiguraciones en las dinámicas de trabajo derivadas de los procesos de modernización y cambio organizacional, con el fin de entender cómo afectan la percepción de estabilidad, satisfacción y desarrollo profesional entre los trabajadores de la región y de la ciudad, aportando una visión crítica y analítica sobre la calidad del empleo en el Bajío mexicano, considerando a los sujetos que intervienen en este proceso y las transformaciones que han modificado las relaciones laborales en la región.

A partir de los hallazgos obtenidos, se plantearán estrategias y propuestas orientadas a la mejora de las condiciones laborales, promoviendo entornos de trabajo más saludables, productivos y sostenibles.

## **2. Marco Teórico**

### ***2.1. Satisfacción Laboral***

El avance industrial dentro de una ciudad o país es un movimiento que, en la mayoría de los casos trae consigo aumento de la economía y mejora la calidad de vida de las familias que habitan estos espacios.

De acuerdo con Espinosa (2018), Guanajuato ocupó la primera posición en mayor avance a la contribución manufacturera del país.

Lo cual genera un pensamiento de desarrollo económico y aumento de empleos dentro del municipio, pero ¿Qué trae consigo el crecimiento industrial?, ¿Solo beneficios?

En un estudio realizado por Martínez (s.f.) informa que existen más empleados insatisfechos con su trabajo que empleados felices.

Los temas de satisfacción laboral y salud física y mental dentro de las organizaciones, en la mayoría de las ocasiones es tomada de forma ligera. Se cree que con el intercambio monetario es suficiente.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) debate sobre la calidad de vida de los empleados y como debe ser protegida, iniciando por reconocer que dentro de los puestos de trabajo existen problemas de salud mental y que se deben tomar medidas al respecto, siendo llamados riesgos psicosociales (Organización Mundial de la Salud , 2024).

### ***2.2 Riesgos psicosociales***

Perez, (s.f.) define que “Los riesgos psicosociales son factores que tienen una alta probabilidad de tener consecuencias importantes para la salud”. Dentro de la mayoría de las empresas del giro automotriz o manufacturero, existen una gran cantidad de empleados; por lo cual se debe tener un manejo pulcro sobre estos riesgos; como prevenirlos y manejarlos.

Dentro de las normas que presentan el manejo y prevención de riesgos psicosociales, donde se busca mejorar los ambientes laborales y encontrar un balance entre las jornadas y actividades de trabajo con la vida personal del capital humano y así crear entornos de trabajo gratos, dando como resultado una mejor calidad de vida laboral, mayor productividad y menor rotación del personal. (Vasallo, 2018).

Ahora bien, dentro de los riesgos psicosociales dentro de las organizaciones se puede encontrar una lista de factores que afectan la salud, como:

- Problemas fisiológicos
- Problemas emocionales
- Problemas cognitivos
- Problemas conductuales

### 2.3 Gestión de Riesgos

Este tipo de problemas pueden ser los causantes de estrés laboral (Burnout), cansancio crónico, depresión, ausentismo, presentismo, falta de eficiencia en labores y mayores índices de accidentes, entre otros. (Luna-Chávez, 2019).

La gestión de riesgos debe ser tomada en cuenta para tomar en cuenta los principales riesgos psicosociales que existen o pueden existir dentro de las empresas. De forma general se debe contar con una visión sobre qué hacer y cómo reaccionar ante estos.

(Soler-González, et al., 2018) dicen que: “La Gestión de Riesgos es un proceso que incluye una serie de actividades interrelacionadas que propician la administración de los riesgos”.

Para poder generar una buena gestión, se debe analizar la situación de la empresa para la detección de los riesgos psicosociales que pueden estar azotando en diferentes áreas de la organización.

La parte más difícil puede llegar a ser la detección y evaluación del riesgo existente, ya que muchas veces suelen ser ocultos por parte del personal para así no verse afectados en sus roles de trabajo.

Otra parte puede ser la creación de estrategias para mitigar las consecuencias, si no se cuenta con personal capacitado para tomar diferentes medidas necesarias, el proceso puede convertirse en una mezcla de ideas y desaciertos.

### 2.4 Norma-035-STPS-2018

La Norma Oficial Mexicana NORMA-035-STPS-2018 dicta diferentes formas de análisis de factores de riesgo psicosocial, al igual que su evaluación, medidas de prevención y acciones a tomar para controlarlos.

A continuación, se dará información relevante expuesta dentro de la norma.

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 (s.f.) es aplicable dentro del territorio mexicano, siendo usada en todos los centros de trabajo. Existen tres niveles de aplicación, según la cantidad de empleados:

- 0 a 15 trabajadores.
- 16 a 50 trabajadores.
- Más de 50 trabajadores.

En la ciudad de Salamanca, Gto. las empresas pertenecientes a la industria automotriz y manufacturera cuentan con un rango de empleados mayor a 50.

La NOM-035-STPS-2018 cuenta con dos etapas:

- I. Política: Medidas de prevención; identificando riesgos y difundiendo información preventiva.
- II. Identificación y Análisis: Evaluación del entorno, medidas de acción y control; aplicación de exámenes médicos y registro de estos.

Es importante realizar evaluaciones a través de cuestionarios, exámenes médicos y psicológicos para su análisis. Estas evaluaciones pueden abarcar desde como el trabajo influye en las decisiones del empleado en su entorno familiar y/o personal, como repercute la falta de control que tiene el trabajador para opinar sobre sus actividades, o la falta de participación dentro de la organización. Saber si las jornadas laborales y la rotación de turnos está afectando su salud mental y física, ya que estas pueden ser extensas o pesadas para el trabajador; como los líderes pueden tener actitudes

negativas contra los empleados y la existencia de acoso laboral, entrando en temas de agresiones físicas y/o verbales.

La NOM-035-STPS-2018 establece lineamientos a seguir para el patrón y el trabajador. Para los patrones se considera fundamental la prevención de riesgos psicosociales, violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable y para los trabajadores observar, seguir y colaborar con las medidas preventivas y de control distadas por la organización.

Es importante tener conocimientos sobre los riesgos que pueden existir dentro de los centros de trabajo, la información hace que las personas puedan identificar y abordar los problemas que condicionen los lugares de trabajo y por consiguiente al capital humano.

### **3. Metodología**

Este proyecto combina técnicas de investigación cualitativa, utilizando como principal herramienta la entrevista. Se realizaron 27 entrevistas a profundidad a personas con edades entre los 22 y 50 años, considerando como criterio principal su tiempo laborando dentro de la empresa. Los nombres de los empleados y de las organizaciones en las que trabajan se han mantenido en el anonimato, ya que revelar esta información podría generar preocupación entre los participantes por posibles represalias, afectando así la honestidad de sus respuestas. Las entrevistas representan la fuente principal de los resultados, ya que se busca obtener información detallada sobre las experiencias de quienes han trabajado o continúan laborando en industrias automotrices y manufactureras. De este modo, se pretende ofrecer una visión directa y contextualizada basada en una crítica reflexiva sobre los retos y oportunidades que enfrenta la calidad del empleo en la región del Bajío.

A pesar de que la entrevista a profundidad no suele ser analizada de forma cuantitativa, dada las respuestas obtenidas y sus similitudes se realizaron gráficas de temas generales para tener un análisis más específico. La cuantificación se inició a partir de la transcripción íntegra de las entrevistas. A partir de este material, se identificaron patrones, temas recurrentes y expresiones relevantes para los objetivos del estudio. Con base en estos elementos, se procedió a la categorización del contenido de acuerdo con las variables centrales de la investigación, tales como síndrome de *burnout*, prestaciones, jornadas laborales, entre otros componentes pertinentes.

Una vez establecidas las categorías, se realizó un conteo de frecuencia para determinar cuántas veces aparecía cada una dentro del conjunto total de entrevistas analizadas. Este procedimiento permitió identificar los temas con mayor y menor recurrencia, generando así indicadores cuantitativos derivados de la información cualitativa.

La integración de estos resultados numéricos con el análisis interpretativo permitió fortalecer la validez de los hallazgos. En particular, la combinación de la profundidad narrativa del enfoque cualitativo con el respaldo de frecuencias y tendencias cuantificadas proporcionó una comprensión más completa del fenómeno estudiado. De este modo, el enfoque mixto no solo enriqueció el análisis, sino que también permitió sustentar cada interpretación con evidencia tanto narrativa como numérica.

### **4. Resultados**

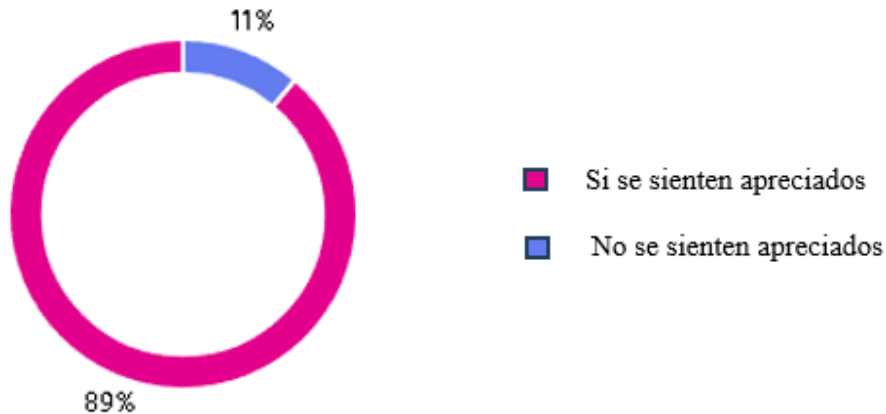
El crecimiento acelerado en el mercado automotriz y manufacturero en la ciudad de Salamanca, Gto., ha generado una alta demanda de mano de obra para puestos productivos y administrativos, por lo cual se realizaron entrevistas a profundidad para el análisis de este trabajo

De las entrevistas que se realizaron, se tomaron notas, siendo algunos temas cuantificados, por las similitudes en las respuestas, para generar una visión más factible de los problemas que enfrentan día con día los trabajadores de la industria.

Se desglosará una interpretación de los temas que repercuten en los lineamientos estructurales para la creación y vivencia de ambientes laborales sanos para el capital humano.

Apreciación de los empleados por sus supervisores:

Gráfico 1. Grafica de apreciación de los empleados por sus supervisores



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

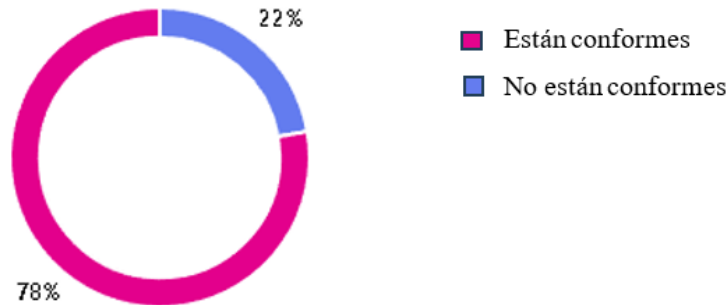
Según el gráfico 1, el 89% de las personas entrevistadas, que es un equivalente de 24 personas, manifestó que sus actividades no suelen ser valoradas por sus Supervisores, lo cual incide directamente en su nivel de motivación laboral.

El participante 7 menciono: “¿Para qué me esfuerzo?, de igual forma no me van a dar ni un gracias, me dicen que pude hacerlo más rápido”.

Los participantes expresaron sentirse fácilmente reemplazables. El participante 1 dijo: “No me interesa esforzarme, igual me van a reemplazar, si me llega a pasar algo y no puedo venir a trabajar; ellos van a contratar a otro”. Esta percepción surge del menosprecio o falta de reconocimiento que, según refieren, reciben por parte de sus supervisores, lo que les hace pensar que en su trabajo podrían ser sustituidos en cualquier momento.

## Salarios y jornadas laborales

Gráfico 2. Perfil demográfico de las empresas Nivel de conformidad de los trabajadores con su salario

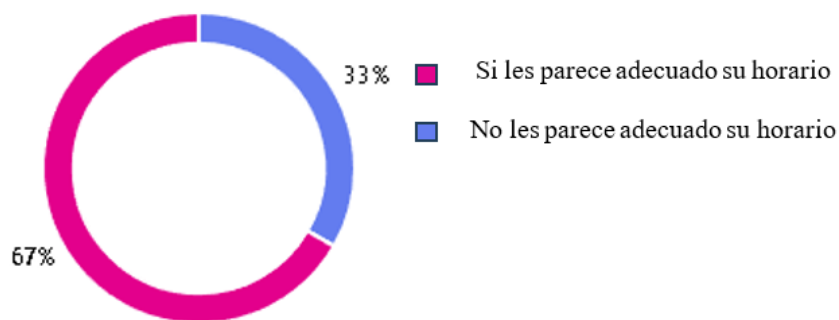


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

De acuerdo con los resultados mostrados en el gráfico 2, la mayoría de los trabajadores encuestados (21 personas) afirmó estar conforme con su salario, mientras que un 22% señaló no sentirse satisfecho.

Aunque en general predomina una percepción positiva, este grupo de trabajadores inconformes muestra que no todos consideran que su remuneración es adecuada. Por ello, resulta importante profundizar en las razones que generan esta insatisfacción, ya que podrían estar relacionadas con expectativas no cumplidas, cargas de trabajo, comparación con otros puestos o necesidades económicas que no están siendo atendidas. Analizar estas causas permitiría comprender mejor la situación y tomar decisiones que mejoren el bienestar laboral.

Gráfico 3. Conformidad de los empleados con su horario de trabajo



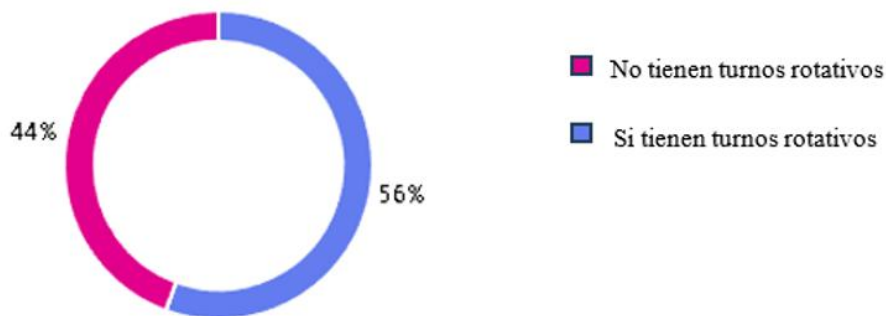
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

En el gráfico 3 se muestra que de los 27 trabajadores entrevistados, el 67% señaló estar conforme con su horario laboral, mientras que el 33% manifestó lo contrario. Estos resultados muestran que para la mayoría, la organización y distribución de la jornada de trabajo resulta adecuada,

posiblemente porque les permite equilibrar sus responsabilidades laborales con su vida personal y mantener una gestión del tiempo que consideran satisfactoria.

No obstante, el 33% restante expresó inconformidad con sus horarios, lo cual sugiere que existen dificultades o desajustes que afectan su rutina diaria. Esta insatisfacción podría estar relacionada con factores como la falta de flexibilidad, cargas de trabajo mal distribuidas o incompatibilidad con responsabilidades familiares o personales. Por ello, se vuelve necesario profundizar en las causas específicas de este malestar, con el fin de identificar áreas de mejora y promover condiciones laborales más equilibradas para todos los trabajadores.

Gráfico 4. Opinión sobre los turnos rotativos



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

Según la figura 4, el 56% de los trabajadores indica que tiene turnos rotativos, mientras que el 44% señala no contar con ese tipo de horarios.

Estos datos muestran que más de la mitad de los trabajadores realizan sus labores bajo un sistema de rotación de turnos, lo cual puede implicar mayor flexibilidad operativa para la organización, por lo tanto, puede también representar desafíos en términos de adaptación, descanso y equilibrio vida-trabajo. El participante 5 menciona: “A mi no me gusta rotar, pero es lo que hay”.

El 44% restante, no tiene rotación de horarios, esto refleja estabilidad, lo que puede facilitar la rutina y la organización de actividades laborales.

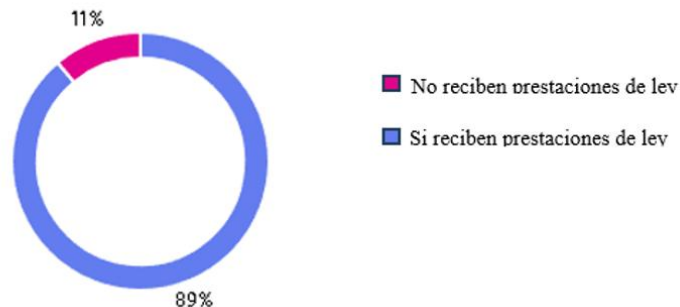
Se podría considerar que existe una distribución relativamente equilibrada en las jornadas laborales.

De manera general, al cuestionar sobre las gratificaciones monetarias, surgía la cuestión sobre la poca remuneración en comparativa con la carga laboral y la falta de reconocimiento por parte de los superiores. Muchos de los entrevistados mencionan que es poco el dinero y mucho el trabajo para realizar. Dice el participante 10: “Yo trabajo mucho, siempre me quedo horas extras porque lo necesito, pero si un día no puedo casi que me quieren descontar el día”.

Esto se relaciona con los horarios laborales, ya que la jornada no suele acoplarse a las necesidades que tiene el capital humano. Los empleados, dictan que no se sienten satisfechos con sus horarios de trabajo, debido a no suelen realizar otras actividades por dormir (en el caso de que tengan turno nocturno) o estar presentes 12 horas dentro de la fábrica, porque en distintas ocasiones ya sea por decisión propia u obligación cubren tiempo extra.

## Prestaciones de Ley

Gráfico 5. Prestaciones de ley otorgadas a los empleados



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

Se visualiza en el gráfico 5, que se cuentan con aspectos positivos mencionados por los empleados, destaca que la organización ofrece transporte hacia distintos puntos de la ciudad. Esto representa un apoyo importante para quienes no cuentan con un medio de traslado propio, ya que facilita su movilidad de una manera que no todos los trabajos proporcionan. Además, señalaron que se respetan los días feriados y, en caso de laborarlos, se cumple con lo establecido en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.

También indicaron que reciben utilidades y cuentan con seguro médico. Este último beneficio ha sido especialmente valioso para varias familias, pues algunos de sus integrantes han enfrentado accidentes o problemas de salud, y el acceso a atención médica ha representado un apoyo significativo en esos momentos.

### Salud mental y física del Capital Humano

La palabra ansiedad o estrés laboral, siguen siendo temas tabús para los empleados, mucho de lo analizado arroja que los entrevistados sentían miedo al mencionar esas palabras ya que piensan que es algo que puede afectar su reputación, el 60% de los hombres entrevistados evitaban hablar directamente sobre ese tema, pero al mencionar afectaciones como problemas físicos o cansancio respondían sin dificultad de forma más liberal. Esto también se puede analizar como falta de conocimiento sobre situaciones como el caso de “Síndrome de Bournout”.

Otras conclusiones a las que se llegaron figuran que muchos empleados han presentados síntomas de agotamiento físico y mental, siendo algunos de los más mencionados, dolores de cabeza, mareos y fatiga extrema; pero que a pesar de esto continúan yendo a trabajar.

En muchas ocasiones tienen dificultad para concentrarse en sus actividades, algunos indican que esto suele suceder cuando tienen más carga de trabajo o piensan en las metas de producción a la que tienen que llegar. El participante 11 externo: “A veces no me quiero levantar de la cama por todo lo que haré.”

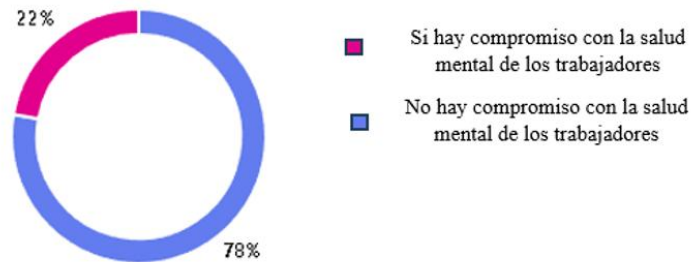
Se presentaron algunas experiencias, donde los entrevistados presentaron ataques de ansiedad durante la jornada, también desesperación cuando empezaron a laboral dentro de la empresa, ya

que muchas veces las capacitaciones por parte de los superiores no eran eficientes, pero las recriminaciones eran duras.

Al informar sobre su situación al área pertinente, esta era ignorada o solo les daban unos minutos de reposo, acompañados de algún medicamento genérico.

### Insatisfacción laboral

Gráfico 6. Insatisfacción laboral de los trabajadores por falta de motivación y sobrecarga de trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

El gráfico 6 muestra insatisfacción derivada de falta motivación, cansancio y estrés laboral que afectan la vida y el entorno de los empleados, conllevando a que la mayoría quiera renunciar a sus empleos, pero deteniéndose por la necesidad y falta de mejores opciones.

La familia es el núcleo de por qué el empleado suele soportar su trabajo, pero los entrevistados se quejan del poco tiempo que suelen pasar con sus familias, la poca atención que le dan a sus hijos y/o parejas.

Los entrevistados cuentan experiencias donde no han asistido a reuniones familiares por los horarios exigentes de trabajo o hasta que el mismo cansancio físico les limita la convivencia con personas cercanas afectando negativa el núcleo familiar.

Existe una falta de compromiso por parte de las organizaciones por comprender y mejorar la calidad de vida del personal, siendo esto parte importante para satisfacción individual del capital humano.

## 5. Discusión

La calidad de vida de un trabajador suele ser pocas veces un tema de discusión; al revisar y concluir con la investigación se encontraron contradicciones, con lo esperado y lo obtenido.

Algunas causas por lo que existe la rotación del personal, siendo jornadas laborales, rotación de turnos, sobrecarga de trabajo y poca valoración de este.

¿Qué es necesario para que las empresas tomen medidas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores? Existe un marco regulatorio tal como la NOM-035-STPS-2018 y un antecedente teórico sobre la necesidad de gestionar los riesgos psicosociales, una parte de esto se explica con lo dicho por (Buitrago-Orjuela et al., 2021) “El estrés laboral es una enfermedad peligrosa que

afecta el estado psicológico de la persona, generando reacciones del tipo emocional, cognitivas y fisiológicas”.

Se debe analizar que se cuenta con una gran insatisfacción laboral, que describen situaciones que quedan fuera de las manos de los trabajadores. Desde la poca valoración de sus actividades, la falta de oportunidades para generar uniones familiares, que aunadas a la necesidad económica provocan preocupación hacia el futuro y sus oportunidades de cambio que con la falta de estrategias organizacionales para la conciliación trabajo-familia y la carencia de políticas que mitiguen el estrés y el agotamiento.

Además, el hecho de que el 60% de los hombres entrevistados evitara hablar directamente de ansiedad o estrés laboral por miedo a afectar su reputación, pero sí mencionaran síntomas físicos como agotamiento, mareos y dolores de cabeza, indica que los riesgos psicosociales siguen siendo un tabú. Esta situación subraya la falta de conocimiento sobre el Síndrome de Burnout y la necesidad urgente de educar y sensibilizar sobre la salud mental en el entorno industrial.

El análisis muestra una brecha significativa entre el crecimiento económico de la región y las condiciones reales de sus trabajadores. Aunque la industrialización ha generado empleo, no siempre ha garantizado entornos laborales dignos ni saludables. La falta de reconocimiento, los horarios extensos y la presión por cumplir metas productivas provocan desgaste físico y emocional, afectando tanto la motivación como la retención de la persona.

Las grandes industrias suelen concentrar su atención en esfuerzos para mejorar la producción y la obtención de ganancias, descuidando el capital humano. Es importante que en el área de Recursos Humanos se sigan lineamientos para la mejora del clima laboral.

Los lineamientos estipulados suelen ser ignorados o pasados por alto. La necesidad de reestructuraciones en la forma de dirigir y administrar debe ser un tema clave de discusión. ¿Cómo cuidar del personal si no se cuenta con personas que puedan innovar e implementar estrategias de mejora continua? Capacitar al personal sobre el trato a estas situaciones, es una reforma obligatoria que se debe de tomar en cuenta, siendo de suma importancia para empresas que cuenten con un vasto personal.

El Área de Recursos Humanos es vital para reformar la mente de las organizaciones, brindar oportunidades de crecimiento para trabajadores. Se dice que esta área es la vértebra de una organización, mantener el equilibrio es parte de su deber. Informar, manejar y controlar situaciones que incluyan riesgos psicosociales es clave para llegar al éxito.

## **6. Conclusiones**

La investigación demuestra que la calidad del empleo en el Bajío mexicano enfrenta retos estructurales vinculados con la precarización del seguimiento de lineamientos y normas que deben de llevar las organizaciones para mejorar el bienestar del trabajador; siendo empáticas y en busca de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Fortalecer la gestión del capital humano no solo mejora la productividad, sino que también contribuye a la sostenibilidad social de la región y abre la puerta a que, con la llegada de nuevas empresas, se mantenga un desarrollo económico que este acompañado de un progreso en condiciones laborales.

Es necesario reevaluar la calidad del empleo en la industria automotriz y manufacturera del Bajío mexicano. Sin importar que la región experimente un auge económico, las dinámicas laborales han generado un entorno de trabajo que compromete la salud mental y la satisfacción del capital humano. Las empresas están fallando en implementar estrategias efectivas que atiendan la salud mental y que faciliten la conciliación entre las exigencias laborales y la vida personal y familiar, lo cual es un factor central de queja; convirtiendo la necesidad en un factor de tolerancia a las malas condiciones de trabajo.

Si el Capital Humano es descuidado, no se tendrán beneficios de su esfuerzo. La salud mental, la reducción de casos de Burnout y la mejora en la calidad de vida de los trabajadores; genera un aumento de satisfacción en las empresas. Lo que se descuida no genera, obstruye el camino a las metas y al éxito.

Aumentos en accidentes laborales, personal con ansiedad, sentimientos de insatisfacción limita a las personas a cumplir con los deberes y retrasar el cumplimiento de objetivos.

El enfoque debe transitar de la mera seguridad física a la seguridad y salud mental del capital humano para lograr entornos de trabajo verdaderamente saludables, productivos y sostenibles.

Esperando este estudio abra camino a futuras investigaciones orientadas a medir el impacto de la cultura organizacional y las políticas de bienestar en la retención del talento en la industria automotriz y manufacturera.

## Referencias

- Buitrago-Orjuela, L. A.-V.-S. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 131-146. doi:<https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Espinosa, C. A. (23 de Octubre de 2018). *Region del bajo lidera industria manufacturera del país*. Obtenido de <https://ru.iiec.unam.mx/4316/1/Regi%C3%B3n%20del%20Baj%C3%ADo%20lidera%20industria%20manufacturera%20del%20pa%C3%ADs.pdf>
- Luna-Chávez, E. A.-V.-L. (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Estudios de Psicología (Campinas)*. Obtenido de Estudios de Psicología (Campinas).
- Martínez, J. E. (s.f.). *Las condiciones laborales en el sector automotriz: Caso volkswagen de México*. Obtenido de <https://ru.iiec.unam.mx/4685/1/1-006-Perez-Reyes.pdf>
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires : CEIL-CONICET.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, F. d.-I. (s.f.). Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>
- Organización Mundial de la Salud . (2 de Septiembre de 2024). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Perez, J. P. (s.f.). *Instituto del Seguro Social*. Obtenido de <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>

Secretaría del Agua y Medio Ambiente. (s/d de s/m de 2022). *Agua y Medio Ambiente*. Obtenido de <https://smaot.guanajuato.gob.mx/sitio/cambio-climatico/mitigacion.php#:~:text=Programa%20de%20financiamiento%20GTO%20Sustentable,a%20cabo%20sus%20actividades%20productivas>.

Servicio de Administración Tributaria del estado de Guanajuato. (30 de Noviembre de 2022). *Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato*. Obtenido de [www.periodico.guanajuato.gob.mx](http://www.periodico.guanajuato.gob.mx)

Soler-González, R., Varela-Lorenzo, P., Oñate-Andino, A., & Naranjo-Silva, E. (2018). La gestión de riesgo: el ausente recurrente de la administración de empresas. *Revista Ciencia UNEMI*, 56. doi:10.29076/issn.2528-7737vol11iss26.2018pp51-62p

Vasallo, L. M. (2018). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo*.