Introducción

Juan Carlos Neri Guzmán*

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.484.00.01

La inestabilidad económica generada por las políticas económicas de los principales países desarrollados en el mundo —entre ellas, las tasas arancelarias, la poca incidencia en el control de la inflación que impide el crecimiento de los salarios reales—, las crisis internacionales, los conflictos bélicos entre diferentes países así como los efectos provocados por la crisis sanitaria del periodo 2019-2021, trajeron la pérdida de miles de empleos que no se han logrado recuperar y que, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2025) buena parte de los empleos recuperados se hicieron con empleos de menor calidad, aunado a que la tasa del crecimiento del empleo en los países es muy baja como para compensar el déficit de empleo decente, lo que se ha reflejado en la preponderancia de la informalidad y pobreza laboral: 55% de los empleos en México son informales (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2025), por lo que las metas previstas para el año 2030 en los Objetivos de Desarrollo Sostenible no se cumplirán. A ello se le suman las expectativas de déficit de empleos en el mediano y largo plazo que prevé el Banco Mundial (2025), lo que incide en la caída de las expectativas de desarrollo de los ciudadanos y de su calidad de vida en su futuro próximo.

* Doctor en Ciencias Económicas. Profesor investigador de la Universidad Politécnica de San Luis Potosí. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2711-6797

El deterioro en el mercado laboral se ha visto influenciado por la incertidumbre económica, social y ambiental en el planeta, lo que agrava la vulnerabilidad de las personas que viven en países en desarrollo y, más aún, de las que viven en una condición de grupos prioritarios, como migrantes, población indígena, discapacitados y quienes sufren de algún tipo de discriminación por motivos de raza, religión e incluso, quienes viven en zonas territoriales expuestas a desastres naturales, etc.

La predominancia de empleos de mala calidad tiene un fuerte impacto negativo en la calidad de vida de las personas, pues al castigar a las personas en edad de trabajar con ingresos bajos e inestables, los efectos se transmiten a sus familias, así como a los jóvenes y personas mayores dependientes de estas, y limita su acceso a servicios básicos que son necesarios para su desenvolvimiento en la sociedad.

El mercado laboral puede analizarse desde diferentes enfoques, ya sea bajo la rectoría de la política pública, principalmente con la definición de salarios mínimos, subsidios y normas laborales; o bien, desde la empresa como un agente ofertante de plazas de trabajo bajo el cumplimiento de ciertas habilidades y competencias; desde los trabajadores, que demandan empleos de calidad y adecuados a sus características y necesidades; o desde la investigación que permite evaluar los efectos de los procesos productivos en el trabajo y sus factores condicionantes. También se destaca el papel de las organizaciones sociales que representan a grupos vulnerables y buscan generar opciones para insertar en la vida económica y social a estas personas para recuperar sus derechos, por lo que son clave para avanzar hacia un mundo más equitativo e igualitario.

Muchos son los factores que inciden en el mercado laboral y que lo mantienen en una profunda transición que genera incertidumbre a los ciudadanos, entre los que destacan las tecnologías de la información, el uso de la inteligencia artificial, las tecnologías disruptivas, la digitalización de los procesos, servicios y actividades, así como la automatización de las mismas, esto debido a que se espera una menor ocupación de mano de obra. También inciden factores como la inclusión y participación laboral por parte de personas identificadas con grupos vulnerables, los niveles salariales, los cambios demográficos en la población, la paridad de género, la demanda de nuevos perfiles laborales, las nuevas modalidades de trabajo: el *home office* o trabajo

híbrido, la migración regional e internacional de la población, prestaciones laborales, entre otros, incluyendo los nuevos conceptos como *gigeconomy*, *jobcrafting*, trabajo decente, *reskilling*, *upskilling*, economía informal, interseccionalidad, *skills gap*, protección social, automatización robótica de procesos, *soft & hard skills*, outsourcing, nómadas digitales, plataformas de talento digital, etc.

En este contexto, es necesario reconocer desde una perspectiva de desarrollo económico, social y regional, la falta de iniciativas para revertir esta situación, que permitan compensar y alcanzar mejores condiciones laborales, mayores y justos ingresos, mejores prestaciones y que favorezcan la movilidad de las personas, así como la incorporación al mercado laboral de las personas identificadas en los grupos prioritarios de atención.

En las últimas décadas, se ha puesto énfasis a nivel internacional y nacional en mantener un respeto por el mercado laboral y lograr una relación más beneficiosa para los trabajadores, por lo cual se ha promovido el cumplimiento por parte de las empresas de una diversidad de normas laborales, en particular, para atender los problemas como condiciones de seguridad, atención al personal discapacitado, cuidado de la salud mental, ergonomía, entre otras.

En México, la Ley Federal del Trabajo regula el marco normativo que define la relación entre empleadores y empleados las cuales están contempladas en los reglamentos internos de trabajo o pueden también estar definidas en algunas de las 44 Normas Oficiales Mexicanas (NOM) de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Las NOM son de aplicación obligatoria y se clasifican en cinco categorías distintas: Seguridad (12), Salud (10), Organización (6), Específicas (7) y De producto (9), las cuales, en caso de no ser cumplidas por el sector empresarial, pueden dar lugar a multas, suspensión de actividades, clausuras o penas legales según la gravedad o incidencia.

El propósito de la obra *Mercados laborales y calidad de vida. Pertinencia social y acceso a grupos vulnerables* es documentar tanto la condición como las mejores prácticas que se llevan a cabo desde las organizaciones públicas, privadas y sociales, para abonar a la consolidación de un mercado laboral de calidad, acorde a los requerimientos de los ciudadanos y para el entorno local-regional. Asimismo, busca generar una reflexión sobre cómo las NOM

pueden incidir en el avance y mejora del mercado laboral, la calidad de los empleos y la inclusión de personas en alguna situación de vulnerabilidad, y apoya, a través de la promoción de la cultura del cumplimiento de estas normas, la regulación y mejora del mercado laboral, hacia una equidad, inclusión y prosperidad del mismo.

En este sentido, se espera que con la divulgación de la obra se incida en un impacto económico al alentar a las empresas a cumplir con los requerimientos de las normas oficiales mexicana: salarios y condiciones justas de trabajo, y en un impacto social al acercar experiencias y buenas prácticas de la inclusión al mercado laboral de personas vulnerables; además del impacto favorable al medio ambiente al promover el cumplimiento de las normas que incluyen estos requerimientos.

La prioridad del mercado laboral radica en que el trabajo es el indicador más importante en la economía por el efecto multiplicador que tiene al generar ingresos en la población, los cuales son dedicados a adquirir bienes para satisfacer las necesidades tanto básicas como de desarrollo de las familias, lo cual incita la producción de más bienes y reactiva, al mismo tiempo, la contratación de más empleos, la demanda de más insumos y la creación de nuevas empresas a través de la inversión, lo que crea un circulo virtuoso de crecimiento económico y social —si los ingresos son decentes— al cuidado del medio ambiente si se cumplen las Normas Oficiales Mexicanas, lo que coadyuva al desarrollo regional. Este efecto se magnifica al hacer extensivo el acceso al mercado laboral, pues crea mayores ingresos y se transita a una sociedad más equitativa social y económicamente, que tiene un impacto positivo en el resto de la economía.

En este sentido, esta obra aborda un tema estructural de interés público a partir del

- Plan Nacional de Desarrollo (2025) y sus diversos apartados: Compromiso VIII, República con trabajo y salario justo, Eje 2. Desarrollo con bienes y humanismo, Estrategia 2.1.3: Impulsar, en coordinación con las entidades federativas, la inclusión social, económica, y la atención integral de las personas con discapacidad permanente, eliminando barreras estructurales para garantizar su plena participación. Eje 3. Economía moral y trabajo, Estrategia 3.2.2: Fortalecer las capacidades

institucionales que garanticen los derechos laborales, promuevan la igualdad de oportunidades y la inclusión de grupos vulnerables al mercado laboral formal, con un enfoque en el Humanismo Mexicano, la igualdad sustantiva y la no discriminación.

- Plan Estatal de Desarrollo (2022), Eje 1. Bienestar para San Luis, Vertiente 1.4. Inclusión social e igualdad de género, Objetivo 2. Fortalecer los programas de atención e inclusión social para personas con discapacidad, Línea estratégica 2: Sensibilizar a empleadores potosinos para que brinden oportunidades laborales a las personas con discapacidad.
- Programa de Fortalecimiento de Recursos Humanos en Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación del Consejo Potosino de Ciencia y Tecnología (COPOCYT).

Esta obra permitió conocer algunos aspectos que inciden, tanto positiva como negativamente, en el mercado de trabajo, lo cual es oportuno en el contexto de la política actual del gobierno federal por mejorar las condiciones del mercado de trabajo y la calidad de vida de las personas llevando a cabo iniciativas relevantes como:

- Promoción del aumento en el valor del salario mínimo de manera sistemática para recuperar el poder adquisitivo de los trabajadores, para avanzar contra la reducción de la pobreza y promover la movilidad social de los ciudadanos.
- Reducción de la jornada laboral de 48 a 40 horas, lo cual incide en aspectos como: mejorar las condiciones de vida y el bienestar de los trabajadores, abonar en un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, y mejorar la salud física y mental al reducir el estrés de los empleados, así como la ansiedad y la fatiga laboral; también abona a mejorar la productividad, reducir el ausentismo y la rotación del personal.
- Actualización del marco legal laboral (Ley Federal del Trabajo y el artículo 123 constitucional) que favorezca condiciones más dignas de acuerdo a los estándares internacionales y a los países de la Organiza-

ción para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), o países como Chile y Colombia, que han dado el ejemplo en América Latina.

Mercados laborales y calidad de vida. Pertinencia social y acceso a grupos vulnerables, coordinada por los investigadores Marco Antonio Medina Ortega, Eduardo Cisneros Arredondo, Nery Diana Torres Meraz y Juan Carlos Neri Guzmán, representa la publicación número 26 de la colección Investigación Regional para la Atención de las Necesidades Locales, la cual contó con la participación de investigadores de la Red de Investigación Regional en instituciones de educación superior.

Es importante mencionar que esta publicación recibió apoyo financiero parcial para su publicación por parte del Consejo Potosino de Ciencia y Tecnología, con fondos del fideicomiso 23871, Multas electorales a la Universidad Politécnica de San Luis Potosí, y de su cuerpo académico consolidado Desarrollo Local y Competitividad Empresarial, en la convocatoria 2025-01 Proyectos para Fortalecer la Formación de Recursos Humanos en Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación.

Los capítulos contenidos en esta obra de investigación fueron sometidos a una evaluación por el Comité Editorial y a un proceso de arbitraje en la modalidad de pares ciegos, logrando integrar nueve capítulos escritos por 30 autores (47% con nivel de doctorado y 40%, maestría) provenientes de 12 instituciones (nueve universidades: Instituto Politécnico Nacional, Instituto Tecnológico de Celaya, Universidad Anáhuac México, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Universidad de Guanajuato, Universidad del Istmo, Universidad Politécnica de San Luis Potosí, Universidad Tecnológica de Torreón y Universidad Veracruzana; dos instituciones públicas: Instituto Mexicano del Seguro Social y Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí, y una organización social: Intégrame Down A. C.).

Las aportaciones en esta obra son las siguientes.

En el capítulo uno, María G. Miranda, Jesús Salazar, Andrés A. Ramírez y Vanessa M. Morales abordan el tema de la pertinencia de la formación del Técnico en Mantenimiento Industrial en función de las demandas del sector productivo y su impacto en la calidad del empleo en la región de la Comarca Lagunera, México. Para ello realizan un análisis situacional del trabajo (AST) con estudiantes de nivel medio superior y

superior sobre sus habilidades técnicas (*hard skills*) y competencias socioemocionales (*soft skills*), para identificar brechas formativas que influyen en la inserción laboral formal.

En el capítulo dos, José A. Molina y José Antonio Molina nos muestran el estudio de caso de la evaluación del Programa Municipal Emprendiendo Mi Autoempleo 2023- 2024, implementado por el Ayuntamiento de Manzanillo, Colima, cuyo propósito era favorecer el autoempleo entre la población en condición de vulnerabilidad social y económica y en zonas de atención prioritaria, identificando barreras estructurales que comprometen su éxito.

Para el capítulo tres, Eduardo Cisneros y Marissa González hacen un análisis sobre la inclusión laboral de personas con síndrome de Down en México. La investigación destaca la importancia de la inclusión en el mercado laboral respecto a los derechos humanos, la igualdad y el clima organizacional, el compromiso empresarial, resaltando la relevancia de la implementación de políticas públicas que incentiven en las empresas la empleabilidad de este segmento de población que demuestra desempeños altamente competitivos. Los autores presentan el estudio de caso de la Asociación Intégrame A. C. en San Luis Potosí, la cual ofrece servicios integrales que facilitan la autonomía y calidad de vida de personas con esta condición.

En el capítulo cuatro, Zeferina C. Torres y Juan C. Neri nos presentan una reflexión crítica sobre los enfoques de la discapacidad y las implicaciones de las estrategias implementadas para atender este segmento de población, destacando la relevancia de la incorporación al mercado laboral por el impacto social y económico que tienen en la economía agregada. El tema es oportuno, pues rescata argumentos que permiten visualizar la relevancia de facilitar el desarrollo de las personas con alguna discapacidad y los beneficios que se obtienen sobre la calidad de vida.

En el capítulo cinco, María R. Cuevas, Adriana Y. Pozos y Pedro I. González presentan una investigación realizada sobre el impacto del género, la discapacidad y la identidad indígena en las probabilidades de acceso al mercado laboral en el estado de San Luis Potosí con el propósito de identificar las barreras estructurales que limitan su inclusión laboral. Esta investigación aporta evidencia de que los grupos vulnerables enfrentan menores probabilidades de participación económica y exclusión laboral, incluso cuando cuen-

tan con niveles educativos similares, por lo que consideran pertinente la necesidad de diseño de políticas laborales integrales orientadas a la inclusión.

En el capítulo seis, Pedro de la Cruz, Juan F. Guerra, Andrés A. Ramírez y Brenda E. Hurtado nos presentan los resultados de su investigación, donde participaron 293 trabajadores y directivos, sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones de educación superior de Tabasco, Querétaro y Colima, México. Entre sus hallazgos, identificaron que el *engagement* laboral está más consolidado en mujeres, y que es necesario mejorar los estímulos fiscales y el marco normativo en las universidades participantes, por lo que presentan propuestas para mejorar la equidad.

En el capítulo siete, María T. de la Garza, Mónica L. Reyes, Jorge A. López, David I. Contreras y Virginia S. Soto nos hablan sobre las incidencias de inseguridad y violencia que suelen registrar los médicos residentes en los hospitales públicos al proporcionar atención médica a pacientes, relacionado con factores como el ambiente de trabajo, el género, las condiciones familiares y la edad. Sus resultados buscan mejorar la estancia de los médicos en los hospitales-escuela.

En el capítulo ocho, Nancy S. González, Martín González y Maricela Cuellar nos presentan un estudio sobre las percepciones que tienen los jóvenes en proceso de inserción laboral (generación centennial) respecto a la interacción intergeneracional para explorar su relación con la productividad organizacional y con la valoración del emprendimiento social como alternativa laboral. En su estudio, destacan la relevancia del liderazgo basado en conocimientos técnicos.

Por su parte, en el capítulo nueve, Liliana Martínez, Andrés A. Ramírez, Juan F. Guerra y Ana E. Jaquez nos comparten los resultados de su investigación sobre el papel del *reskilling* como una estrategia para articular la capacitación técnica con el fortalecimiento de recursos psicosociales como la autoestima laboral, la resiliencia y la inteligencia emocional, con lo cual buscan mejorar la capacitación con un nuevo modelo híbrido (técnico-emocional) que sea más integral y sostenible en favor del bienestar y la estabilidad de los trabajadores en entornos laborales dinámicos, como los que se viven actualmente por los efectos de la digitalización y la automatización.

Los coordinadores de esta obra esperamos que los capítulos aquí presentados ayuden a identificar los problemas que inciden negativamente en el mercado del trabajo, e inspiren iniciativas que favorezcan una consolidación de empleos más justos, equitativos, igualitarios e inclusivos, que sirva para promover la actividad social y económica, y redunde en una mejor calidad de vida.

Referencias bibliográficas

European Commission (2018). *Commission Staff Working Document. Accompanying the documentProposal for a Council Recommendationon Key Competences for LifeLongLearning*. Brussels.

La Jornada (17 de septiembre de 2025). SEP instala Comisión Nacional para el Aprendizaje a lo Largo de la Vida. *La Jornada*.

The Council of The European Union (22 de mayo de 2018). *Official Journal of the European Union. Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning* (2018/C 189/01). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&rid=7