

ÍNDICE DE FLEXIBILIDAD LABORAL DE LAS LOCALIDADES DE ESCÁRCEGA Y CHAMPOTÓN.

Labor flexibility index in the towns of Escárcega and Champotón.

Recibido: 04/01/2026 – Revisado: 25/02/2026 - Publicado: 05/07/2026

DOI: <https://doi.org/10.56124/ubm.v7i13.007>



Jul - dic 2026
Vol. 7 - Núm. 13
e-ISSN 2600-6006

Dulce María de Jesús Delgado Cih
<https://orcid.org/0000-0002-3360-4834>
dulce_delgado@itsescarcega.edu.mx
Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico Superior de Escárcega, México

Gabriela Elizabeth Mosqueda Gama
<https://orcid.org/0009-0007-5466-5170>
190205055@itsescarcega.edu.mx
Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico Superior de Escárcega, México

Geidy de los ángeles Gómez Xul
<https://orcid.org/0000-0003-0225-9940>
geidy_gomez@itsescarcega.edu.mx
Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico Superior de Escárcega, México

Cintia del Carmen Hernández Crisóstomo
<https://orcid.org/0000-0002-1687-3418>
cintia.hc@champoton.tecnm.mx
Instituto Tecnológico Superior de Champotón, México



Resumen

El índice de flexibilidad laboral es importante ya que da a conocer la competitividad dentro del mercado laboral, para lograr una posición dentro del entorno económico, debido a que la competitividad es medida en términos de participación de mercados comparándolo con otras empresas. Esta investigación tuvo como objetivo comparar la competitividad de la flexibilidad laboral entre las localidades de Escárcega y Champotón. Se utilizó la técnica de encuesta por conveniencia para ello se empleó una metodología de enfoque cuantitativo y cualitativo con una investigación comparativa por medio de un análisis FODA, y para el enfoque cuantitativo se identificó las empresas de entre 11 a 50 empleados, la muestra arrojó un nivel de confianza 95 % y un error del 5% fue de 38 empresas en Escárcega y 40 en la localidad de Champotón. Se obtuvo como resultado que el índice de flexibilidad laboral de la localidad de Escárcega es de 5.96, teniendo áreas de mejoras en la flexibilidad de la determinación de los salarios donde tiene el menor índice de 5.83. El índice de flexibilidad laboral de la localidad de Champotón es de 4.46, sus áreas de mejoras en esta localidad son en las prácticas de contratación y despido. Se observó que cuentan con buena relación de empleado y trabajador sin embargo las estrategias de las empresas no son competitivas, los impuestos sobre incentivos resultan benéfico para los empleados, pero afectan en su mayoría a las empresas.

Palabras clave: Competitividad, Flexibilidad, Comparación, Salarios

Abstract

The labor flexibility index is important since it reveals competitiveness within the labor market, to achieve a position within the economic environment, because competitiveness is measured in terms of market participation compared with other companies. This research aimed to compare the competitiveness of labor flexibility between the towns of Escárcega and Champotón. The convenience survey technique was used. For this purpose, a quantitative and qualitative approach methodology was used with comparative research through a SWOT analysis, and for the quantitative approach, companies with between 11 to 50 employees were identified, the sample showed a confidence level of 95% and an error of 5% was 38 companies in Escárcega and 40 in the town of Champotón. The result was that the labor flexibility index of the town of Escárcega is 5.96, with areas of improvement in the flexibility of salary determination where it has the lowest index of 5.83. The labor flexibility index of the town of Champotón is 4.46, its areas of improvement in this town are in hiring and firing practices. It was observed that they have a good employee-worker relationship, however, the companies' strategies are not competitive, taxes on incentives are beneficial for employees, but they mostly affect companies.

Keywords: Competitiveness, Flexibility, Comparison, Salaries

Introducción

La flexibilidad laboral es una de las respuestas más importantes que las empresas están dando a los cambios que han tenido lugar en la organización del trabajo y en el mercado, y desde hace casi tres décadas domina el discurso de la flexibilidad, además ese discurso ha invadido estos ámbitos y muchos otros de nuestras relaciones colectivas, la flexibilidad laboral es una de las respuestas más importantes que las empresas están dando a los cambios que han tenido lugar en la organización del trabajo y en el mercado, sea en el ámbito nacional que global, en los últimos años (Miguel, 2004).

A finales de los años setenta se planteó que el problema de la rigidez del mercado estaría dado por la configuración del marco institucional que se caracterizaba por una mayor presencia de sindicatos como de intervención de los poderes públicos, eso se manifiesta en los procesos de determinación de salarios como en los procesos de ajuste de alta y baja de empleo, así el problema de desempleo no depende de variables ajenas si no de problemas internos propios (Paulina, 2001).

Los indicadores utilizados para medir el índice sirven para comparar los resultados de las encuestas que son realizadas e interpretadas.

El rediseño de la jornada laboral se ha enfocado desde la perspectiva de las necesidades de las empresas, atribuibles ya sea a las características de la producción, a las fluctuaciones variables en la demanda o a los requerimientos de ajuste y reducción de costos laborales y, secundariamente, como estímulo al desarrollo del empleo que estas modificaciones acarrearían (Echeverría & Lopez, 2004).

Como objetivo se debe comparar la competitividad de la flexibilidad laboral entre las localidades de Escárcega y Champotón.

El desarrollo de este tipo de flexibilidad implica que los empleados no se limiten a realizar una única función o tarea específica, sino que tengan la formación, las competencias y la disposición para desempeñar una variedad de actividades dentro de la organización. El objetivo de la flexibilidad funcional es optimizar el uso del talento humano, de manera que los trabajadores puedan adaptarse a diferentes necesidades operativas en un entorno cambiante (Rubio, 2016).

“La flexibilidad numérica permite a las empresas ajustar el número de empleados según las variaciones en la demanda de producción. Este tipo de flexibilidad puede mejorar la capacidad de respuesta de la empresa frente a cambios en el mercado, pero también puede afectar la estabilidad y la moral de los empleados” (García, 2015).

La flexibilidad salarial puede presentarse de varias maneras, dependiendo de las características de la empresa y las condiciones de su entorno:

Salarios variables: Es común que las empresas adopten un sistema de salarios que incluye una parte fija y una parte variable. La parte variable puede depender de indicadores de rendimiento individual o grupal, como ventas, productividad o la rentabilidad de la empresa. Ejemplos de este enfoque son los bonos anuales, comisiones o compensaciones basadas en objetivos.

Salarios a la baja: Durante periodos de crisis o contracción económica, algunas empresas aplican reducciones salariales como una medida temporal para mantener la viabilidad financiera de la organización. Estas medidas suelen estar acompañadas de acuerdos sindicales o negociaciones entre empleadores y empleados para evitar despidos.

Compensación basada en acciones: En empresas más grandes, especialmente en sectores tecnológicos o financieros, una parte de la compensación puede consistir en opciones sobre acciones o participaciones en la empresa. Este tipo de compensación está directamente vinculado al rendimiento financiero de la organización y al valor de sus acciones en el mercado (Cisneros & Torres, 2010).

Diversos estudios sugieren que, si bien la flexibilidad salarial puede motivar a ciertos empleados, también puede generar estrés si los ingresos dependen excesivamente de la parte variable. Por ejemplo, un estudio en el sector financiero encontró que los empleados que dependían de bonos para una parte significativa de su ingreso reportaron altos niveles de ansiedad durante las crisis financieras, lo que afectó su rendimiento y satisfacción laboral a largo plazo.

La flexibilidad salarial permite a las organizaciones ajustar las compensaciones en función del desempeño y las condiciones económicas, lo cual puede incrementar la motivación y el compromiso de los empleados, aunque también puede introducir desafíos relacionados con la seguridad financiera y la percepción de equidad (Mora, 2016).

La flexibilidad especial se refiere a un conjunto de prácticas laborales que permiten a los empleados adaptar sus condiciones de trabajo a situaciones o necesidades particulares que no encajan en las categorías estándar de flexibilidad laboral, como la temporal, funcional o numérica. Este tipo de flexibilidad está diseñado para abordar circunstancias individuales o excepcionales que requieren ajustes específicos en el entorno laboral.

La flexibilidad especial es un componente importante en la creación de un entorno de trabajo inclusivo y adaptativo. Al ofrecer ajustes personalizados y adaptaciones, las organizaciones no solo cumplen con obligaciones legales y éticas, sino que también promueven una cultura de apoyo y comprensión que puede mejorar la retención de talento y la satisfacción laboral. Esta flexibilidad también puede ser crucial para abordar necesidades emergentes que no están previstas en las políticas generales de flexibilidad laboral, contribuyendo a una mayor equidad y adaptabilidad en el lugar de trabajo (Earnshaw, 2002). “Flexibilidad espacial abarca una gama de ajustes que permiten a las organizaciones adaptar el entorno de trabajo y las políticas

a las necesidades individuales de los empleados, incluyendo adaptaciones para discapacidades, permisos especiales y modalidades de trabajo, promoviendo un entorno adaptativo” (Rubery, 2002).

El tema de flexibilidad laboral y bienestar explora cómo las prácticas de flexibilidad en el trabajo afectan la salud y el bienestar de los empleados. La flexibilidad laboral, que incluye modalidades como horarios flexibles, teletrabajo, y otros ajustes en las condiciones de trabajo, puede tener un impacto significativo en el bienestar general de los empleados, tanto positiva como negativamente. La flexibilidad laboral tiene un impacto directo en el bienestar de los empleados, ya que les permite equilibrar mejor su vida personal y profesional. Esta modalidad reduce el estrés asociado a la rigidez de horarios y lugares de trabajo, lo que, a su vez, mejora su satisfacción y rendimiento (Martínez, 2017).

La flexibilidad laboral se asocia con una mayor satisfacción en el trabajo, reducción del estrés y agotamiento, y una mejora en la productividad y la retención del personal. Los estudios han demostrado que la flexibilidad no solo beneficia a los empleados, sino también a las organizaciones al optimizar costos y mejorar la imagen corporativa (Becerra, 2018).

“Una de las principales tareas de la administración en el siglo XXI será incrementar la productividad de los trabajadores del conocimiento y permitir que estos, con la ayuda de la tecnología, logren mayor autonomía en la toma de decisiones”. (Drucker, 2012)

“Si bien la tecnología ha permitido una mayor flexibilidad laboral, también ha creado desafíos, como la dificultad de desconectar fuera del horario laboral, lo que puede llevar a una sobrecarga digital y al deterioro del equilibrio entre el trabajo y la vida personal”. (Rey, 2015)

Metodología

Para esa investigación se utilizó el enfoque cuantitativo y cualitativo estos enfoques permitieron obtener la comprensión del tema debido a que el objetivo del presente trabajo es la comparación del índice de competitividad de la eficiencia laboral entre las pequeñas empresas entre 11 y 50 empleados de las localidades de Escárcega y Champotón, para identificar los componentes laborales con oportunidad de mejora, este estudio es de tipo cualitativo como la sustenta (Hernandez Fernandez & y Baptista, 2014) “la investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorarlos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación a su contexto”

La fase cualitativa se llevó a cabo por medio de una comparación entre ambas localidades en un análisis FODA para comprender las variables del análisis, a través de dar a conocer las fortalezas y debilidades entre ambas localidades se logró realizar la comparación de la flexibilidad laboral. Por otra parte, por medio del enfoque cuantitativo se determinó el índice de la flexibilidad

laboral. Se aplicó una encuesta para recolectar los datos de las empresas formuladas por 20 preguntas en escala de liker, de las cuales 38 encuestas fueron para las pequeñas empresas de Escárcega y 40 encuestas para las pequeñas empresas de Champotón.

Los indicadores de la competitividad que se compararon son cinco los cuales son:

Tabla 1
Indicadores del índice de competitividad

- 0.1** Cooperación en la relación empleador-trabajador
- 0.2** Flexibilidad en determinación de salarios
- 0.3** Prácticas de contratación y despido
- 0.4** Costos de despido (semanas de salario)
- 0.5** Efectos de los impuestos como incentivos al trabajo

Resultados

Elaboración de instrumento de recolección de datos
Aplicación del instrumento

Se entrevistó a las pequeñas empresas de las localidades de Escárcega y Champotón, usando las encuestas como instrumento de medición, ya que este es una herramienta fundamental para el estudio de las relaciones sociales, debido a su intenso uso la encuesta es la representante de las técnicas de análisis.

Las características del instrumento de medición empleado es que cuenta con una variedad de flexibilidad, comparabilidad de resultados de manera objetiva, desarrollo tecnológico, oportunidad gracias a sus resultados con velocidad, comprensión, precisión, costo y, experiencia profesional organizada.

Las encuestas es el instrumento más usado es el cuestionario (Caseres, 2005).

Método cuantitativo

En el siguiente estudio se presentan los resultados de los índices de competitividad de dos municipios del estado de Campeche, Escárcega y Champotón que geográficamente se encuentran muy cercanos, ya que se localizan en el sur del estado.

Tabla 2
Índice de flexibilidad laboral en las localidades de Escárcega y Champotón

Flexibilidad laboral		Escárcega	Champotón
1	Cooperación en la relación empleador- trabajador	6.01	4.95
2	Flexibilidad en determinación de los salarios	5.83	5.08

3	Costos de despidos (semanas de salario)	6.00	4.07
4	Prácticas de contratación y despido	5.95	3.80
5	Efectos de los impuestos como incentivos al trabajo	6.00	4.38
	Índice	5.96	4.46

Gracias a este método se observa que el elemento de cooperación en relación al empleador-trabajador es el mayor índice en Escárcega toda vez que considera que existe una fuerte cooperación entre ellos al momento de realizar el trabajo, a diferencia de Champotón que su indicador con mayor valor es el de la flexibilidad en la determinación de los salarios ya que los empresarios tienen la libertad de establecer el salario de acuerdo a sus necesidades y características de las empresas.

Por otra parte, en Escárcega se registra el menor índice en la flexibilidad salarial, mientras que Champotón registra su menor valor en el elemento de prácticas de contratación y despido.

Método cualitativo

Tabla 3

Resultado cualitativo: Escárcega

Factores internos	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> Buena relación entre empleado y trabajador Trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> Contratación de personal sin experiencia Las estrategias de las empresas no son competitivas Los salarios conforme a la ley no dejan satisfecho a los empleados
Factores externos	
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> Los impuestos sobre incentivos son para el trabajador competitivos Buenas ventas debido a buen servicio por parte de los trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de Rescisión laboral continuamente Costos elevados al despedir personal Los incentivos al empleado afectan de alguna manera a la empresa

Nota propia: Se obtiene como resultado que las fortalezas de la localidad de Escárcega es la colaboración de trabajo en equipo y buena comunicación entre patrón y trabajador, ya que juntos avanzan a los objetivos establecidos, de igual forma dentro de sus oportunidades esta las buenas ventas obtenidas debido a un buen servicio, ya que el empleado al sentirse valorado ofrece una buena atención.

Dentro de sus debilidades está el hecho de que los salarios que perciben son por debajo de lo requerido según sus necesidades y como amenaza a la empresa le genera más gasto el hecho que un empleado se vaya de forma voluntaria o en despido.

Tabla 4

Resultado cualitativo: Champotón

Factores internos	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> Buena relación entre empleado y trabajador 	<ul style="list-style-type: none"> Las estrategias de las empresas no son competitivas No se les da buenos incentivos
Factores externos	
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> Los salarios son competitivos 	<ul style="list-style-type: none"> Costos elevados al despedir personal Los incentivos al empleado afectan de alguna manera a la empresa

Nota: Se obtiene como resultado que en fortaleza está el hecho de la cooperación del empleado y trabajador, mencionaron que su fuerte es la comunicación, como oportunidad se obtiene que los salarios son flexibles para ellos al ser un menor número de empleados, y dentro de su debilidad está el hecho de que no se les da un incentivo o reconocimiento a su trabajo, generando esto como amenaza el que se obtenga su baja ya sea por voluntad o permitiendo que lo despidan y esto genera un costo para pagarle

al empleado.

Discusión

De acuerdo al objetivo se pudo comparar el índice de flexibilidad laboral en ambas localidades demostrando así el área de competitividad en cada uno de ellas, el fin es conocer precisamente esas áreas para conocer en que se pueden realizar mejoras la Cooperación en la relación empleador- trabajador en Escárcega es más fuerte que en Champotón sin embargo la localidad de Champotón en Flexibilidad en determinación de los salarios es más fuerte que en Escárcega, las prácticas de contratación y despido afectan más a la localidad de Champotón mientras que a Escárcega parece de acuerdo al índice no ser una afectación tan grave sin embargo no se debe bajar la guardia en el tema, debido a que en determinación de sus salarios es su índice más bajo.

De acuerdo a la autora Esperanza Bausela nos dice que para analizar una comparación es necesario desarrollar las funciones con el fin de conocer que factor es el que afecta y darlo a conocer (Herrerias, 2014).

Por otra parte el autor Ayala comenta que el trabajo de la flexibilidad en muchas ocasiones tendrá el objetivo prioritario de mantener y/o mejorar una o muchas variables dependiendo de la comparativa de la revisión obtenida (Ayala, 2012).

Conclusiones

En conclusión, se tiene como resultado que el índice de flexibilidad laboral de la localidad de Escárcega es de 5.96, teniendo áreas de mejoras en la flexibilidad de la determinación de los salarios donde tiene el menor índice de 5.83.

El índice de flexibilidad laboral de la localidad de Champotón es de 4.46, sus áreas de mejoras en esta localidad son en las prácticas de contratación y despido.

La competitividad de la flexibilidad laboral de Escárcega es la cooperación de empleado y trabajador, mientras que en Champotón es la flexibilidad en los salarios.

Los componentes de la competitividad se componen de los elementos que permiten a las empresas de producir bienes y servicios para competir en el mercado, flexibilidad entre empleado y trabajador y decisiones estratégicas que toma la organización.

El realizar el índice de flexibilidad laboral entre las localidades de Escárcega y Champotón sirve para comparar entre ambas localidades su mayor competitividad y en donde están mal para poder corregirse.

Entre sus fortalezas en ambas localidades es la buena relación entre el empleador y el trabajador, dentro de sus debilidades esta la contratación de personal sin experiencia, las estrategias de las empresas no son competitivas, los salarios conforme a la ley no dejan satisfecho a los empleados, no dan buenos incentivos.

Referencias

- Ayala. (2012). El entrenamiento de la flexibilidad: técnicas de estiramiento. *Revista andaluza de Medicina del Deporte*, 112.
- Becerra, M. (2018). *Gestión Estratégica del talento humano*. Editorial Pearson.
- Cisneros, M. A., & Torres, L. A. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *contaduría y administración*, 33-52.
- Caseres, J. (2005). La lucha de la luz y la sombra-Metodología y tecnología de la investigación en sociedad, cultura y comunicación. *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*. Obtenido de <https://www.scieisp.org/pdf/spm/2000.v42n5/447-455/es>
- Drucker, P. F. (2012). *Management challenges for the 21st century*. Harper Business.
- Echeverría, M., & Lopez, D. (2004). *Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas*. Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.
- Earnshaw. (2002). Changing organizational forms and the employment relationship. *Journal of management studies*, 645-672.
- García. (2015). *Dirección de personas en las organizaciones*. Editorial McGraw-Hill.
- Hernandez Fernandez, & y Baptista. (2014). *Investigación cuantitativa, cualitativa y mixta*. universidad de Colima.
- Herrerias, B. (2014). *Funciones ejecutivas: nociones del desarrollo desde una perspectiva neuropsicológica*. *Acción psicológica*, 34.
- Martínez, A. (2017). *Bienestar laboral y nuevas modalidades de trabajo flexible*. Editorial Pirámide.
- Mora, J. (2016). *Gestión de recursos humanos en la era de la flexibilidad*. Editorial McGraw-Hill.
- Paulina, C. (2001). *Flexibilidad en el mercado laboral: Orígenes y Concepto*. *Aportes*, 57-74.
- Rey, F. (2015). *Tecnología y organización del trabajo: Desafíos en la era digital*. Editorial UOC.
- Rubery, J. (2002). Changing organizational forms and the employment relationship. *Journal of Management Studies*.
- Rubio, T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona: Octaedro.
- Migueluez Fausto (2004). *La Flexibilidad laboral*. U. Huelva.
- Mora, J. (2016). *Gestión de recursos humanos en la era de la flexibilidad*. Editorial McGraw-Hill.