



TLATEMOANI
Revista Académica de Investigación
Editada por Eumed.net
No. 30 – Abril 2019
España
ISSN: 19899300
revista.tlatemoani@uaslp.mx

Fecha de recepción: 17 de julio de 2018
Fecha de aceptación: 01 de febrero de 2019

ESPECIFICACIÓN DE UN MODELO PARA EL ESTUDIO DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN IES Y MIPYMES FORMADORAS DEL CAPITAL INTELECTUAL

Autor:
Cruz García-Lirios
cgarcial213@profesor.uaemex.mx

Universidad Autónoma del Estado de México.

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es especificar un modelo para el estudio de la flexibilidad laboral, considerando tres categorías; mecanización, automatización y digitalización y seis aspectos; rotación de turnos, contratación de personal, capacitación de personal, formación laboral, selección de personal y gestión laboral. Se realizó un estudio documental con una selección intencional de fuentes indexadas a repositorios internacionales, considerando el periodo de 2010 a 2019 y criterios de búsqueda por palabras claves. Se utilizó la técnica Delphi para el análisis de extractos seleccionados y el procesamiento en una matriz de contenido en tres rondas; la primera relativa a la discusión de la representación conceptual y calificación de elementos; la segunda alusiva a la conceptualización de las variables e indicadores; la tercera referente a la especificación de un modelo para

el estudio del fenómeno; aunque el diseño de la investigación limitó los alcances de la propuesta a un escenario contingente, sugiriendo la extensión y contraste del mismo en contextos de riesgo.

PALABRAS CLAVE Cibercultura, Flexibilización, Emprendimiento, Conocimiento, Especificación

ABSTRACT

SPECIFICATION OF A MODEL FOR THE STUDY OF THE LABOR FLEXIBILITY IN IES AND MIPYMES FORMATORS OF THE INTELLECTUAL CAPITAL

The objective of this work is to specify a model for the study of labor flexibility, considering three categories; mechanization, automation and digitalization and six aspects; rotation of shifts, hiring of personnel, training of personnel, labor training, selection of personnel and labor management. A documentary study was carried out with an intentional selection of sources indexed to international repositories, considering the period from 2010 to 2019 and search criteria by keywords. The Delphi technique was used for the analysis of selected extracts and processing in a content matrix in three rounds; the first concerning the discussion of conceptual representation and qualification of elements; the second allusive to the conceptualization of the variables and indicators; the third referring to the specification of a model for the study of the phenomenon; although the design of the research limited the scope of the proposal to a contingent scenario, suggesting the extension and contrast of the same in contexts of risk.

KEYWORDS Culture, Flexibility, Entrepreneurship, Knowledge, Specification

INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente trabajo fue especificar un modelo para el estudio de la flexibilidad laboral, entendida como un sistema de formación centrada en la ejecución de tareas orientadas por objetivos y dirigidas hacia metas organizacionales, aunque una revisión de la literatura mostrará que ha sido

abordada como una política interna de las organizaciones maquiladoras más que una virtud de las organizaciones creadoras del conocimiento (Aedin y Oneil, 2015).

La diferencia es sustancial, una organización maquiladora reproduce el conocimiento a partir de lineamientos que demandan una mayor flexibilidad en cuanto a rotación de personal (Agarwala, 2009).

En contraste, una organización dedicada a la creación del conocimiento fundamenta en la gestión o traducción de capacidades sus ventajas competitivas con respecto a otras organizaciones productoras de conocimiento (Aliesgar, 2017).

En consecuencia, ambos tipos de organizaciones, las reproductoras y las productoras de conocimiento requieren implementar una flexibilidad laboral en la dinámica organizacional de las relaciones entre sus liderazgos y seguidores (Añez, 2010).

Por consiguiente, el estudio de la flexibilidad laboral, principalmente sus dimensiones son esenciales para establecer una agenda de reproducción y producción del conocimiento con la finalidad de anticipar un escenario común de innovación y competitividad (Braunfisch, 2017).

Sin embargo, en el caso de las organizaciones reproductoras del conocimiento la flexibilidad laboral cada vez se acentúa, pero no en función de la productividad ni de la competitividad sino en función de la reducción de costos que suponen las prestaciones sociales y la seguridad laboral (Carvalho y Carbajal, 2008).

Por consiguiente, la austeridad o la optimización de recursos es el objetivo de las organizaciones reproductoras de conocimiento más que la innovación de sus procesos que supone la creación de nuevo conocimiento (Chauhan, 2014).

Esto es así porque la optimización de recursos es una planificación estratégica centrada en las capacidades limitadas de los grupos de trabajo más

que en las oportunidades del mercado o los avances tecnológicos (Gabcanova, 2012).

Por el contrario, cuando las organizaciones vean altas posibilidades de intervenir en el mercado y transformarlo, entonces producen conocimientos orientados a sustentar su misión y visión de innovar los procesos (Hedidor y Bondinuba, 2017).

Economía local 4,0

La economía 4,0 se distingue por su grado de mecanización, automatización y digitalización con respecto a las economías agroindustriales o de servicios (Sánchez, Juárez, Bustos, y García, 2018). Se trata de un proceso en el que la fusión de Instituciones de Educación Superior (IES) con respecto a micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) orienta la formación académica, profesional y laboral del capital intelectual, aún y cuando este se distinga por sus habilidades y conocimientos de procesamiento de datos (Burgos, Carreón, Dörner, Estay y García, 2018).

La formación del capital intelectual en el marco de las alianzas estratégicas entre IES y pymes en un mercado local de emprendimiento e innovación supone un alto grado de flexibilidad laboral en cuanto al reclutamiento, selección, formación, capacitación, productividad, competitividad y satisfacción, aunque la literatura consultada destaca al compromiso del capital intelectual como el factor que inhibe los conflictos, pero contribuye a los cambios desde la precarización de las conquistas laborales como el salario, horas de trabajo, prevención de accidentes y enfermedades, asistencia legal o portafolio de inversiones (Aguilar, Pérez, Pérez, Morales y García, 2018).

Es así como los marcos teóricos, conceptuales y empíricos soslayan los conflictos entre gestores, productores y difusores del conocimiento al interior de las IES y mipymes, pero al enaltecer las sinergias entre las partes interesadas

destacan un tipo de flexibilidad laboral que les permite consolidarse en el mercado local y competir en el concierto internacional (Fierro, López y García, 2018).

Mientras que las organizaciones transnacionales y multinacionales centran sus recursos y capacidades en la gestión del conocimiento; estableciendo acuerdos entre instituciones y subsidiarias de investigación; las alianzas estratégicas entre IES y mipymes en localidades emergentes generan proyectos emprendedores e innovadores que si bien se ajustan a los requerimientos municipales son exportables a otras localidades con igual nivel de desarrollo humano, generando redes de conocimiento (Soto, Dorner, García y Hernández, 2018).

En tal proceso, los sistemas de prácticas profesionales y servicio social permiten la especialización, actualización, factibilidad y aplicabilidad de proyectos generados por el capital intelectual regional o local (Sánchez, Villegas, Sánchez, Espinoza y García, 2018).

Las organizaciones cooperativas que depositaban sus ventajas competitivas en el clima de relaciones, apoyo y solidaridad, promoviendo la identidad para el bienestar colectivo, ahora reclutan a talentos que les permitan aprovechar sus cualidades y capacidades con otras mipymes de otras latitudes a través de tecnologías, dispositivos y redes electrónicas (Hernández, Carreón, Bustos y García, 2018).

Frente a la presencia real de las multinacionales, la presencia virtual de las IES y mipymes dibuja un panorama de competencia asimétrica en función del incremento de consumidores *millennials* respecto al decremento de consumidores de otras generaciones (Sánchez, Hernández, Quintero, Espinoza y García, 2018).

En tal marco contextual es que la flexibilidad laboral, etiquetada como una solución para las corporaciones multinacionales y un problema por parte de sindicatos es una condición permanente en las IES y mipymes emergentes (Hernández, Sánchez, Espinoza, Sánchez y García, 2018).

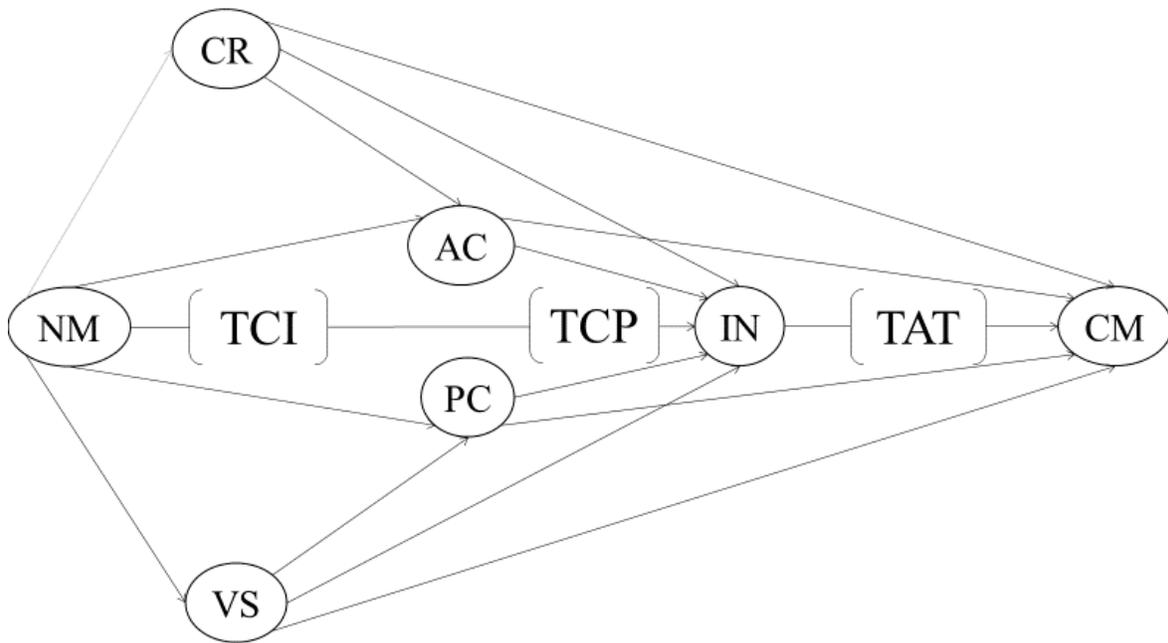
Mientras que las multinacionales buscan equilibrar el desfase entre las exigencias de consumidores *millennials* en cuanto a necesidad informativa, procesamiento de datos y reutilización de contenidos; las IES y mipymes emergentes buscan fluir con las necesidades y expectativas de consumidores cada vez más exigentes, pero con una identidad orientada al uso intensivo de datos (Pérez, García y Carreón, 2018).

Ayer, las empresas corporativas reducían costos y procuraban aumentar beneficios a partir de la precarización de sus trabajadores. Hoy las IES y mipymes emergentes consideran a sus capitales intelectuales como su principal activo intangible por su adicción a los datos, edificación de una agenda y emprendimiento innovador (Fierro, García y García, 2018).

Teoría de la flexibilidad laboral

La Figura 1 muestra los procesos y factores de la flexibilidad laboral: 1) teoría del capital intelectual, 2) teoría de la conducta planificada y 3) teoría de la adopción de la tecnología; incluyen, normas, valores, creencias, percepciones, actitudes, intenciones y comportamientos.

Figura 1. Teoría de la flexibilidad laboral



Fuente: Elaboración propia

La flexibilidad laboral, desde la teoría del capital intelectual, es un escenario de desarrollo de habilidades y conocimientos a partir de los cuales se generan competencias específicas para el óptimo desempeño (Jha y Dolder, 2008), aunque si este proceso es orientado por la austeridad, entonces se generarán convenciones que legitimarán la obediencia y conformidad más que el emprendimiento y la innovación.

Será la teoría del comportamiento planificado la que vendrá a complementar el sistema flexible de reproducción del conocimiento para reorientarlo a una instancia superior de deliberación y sistematización de procesos (Joniakova y Blstakova, 2015), pero no en un sentido organizacional sino más bien personal.

De esta manera, el advenimiento de la inteligencia artificial exacerbó las diferencias entre quienes desarrollan competencias de procesamiento de información y se orientan hacia la gestión, producción y transferencia del conocimiento sobre quienes dependen de liderazgos tradicionales para legitimar su pasividad ante los avances tecnológicos (Kleinknecht et al., 2006).

Será la teoría de la aceptación de la tecnología la que develará la utilidad percibida y la facilidad de uso de la tecnología como los elementos centrales de las diferencias entre reproductores y productores de conocimiento (Lettmayr y Riihimaki, 2011)

Estudios de la flexibilización laboral

La Tabla 1 muestra una prevalencia de la flexibilidad laboral en sistemas autocráticos, comunicación unilateral, motivación unidireccional y climas de obediencia y conformidad, así como reproducción del conocimiento.

Tabla 1. Estudios de la flexibilidad laboral

Año	Autor	Resultados
2010	Rodríguez, Moreno, Rivas, Álvarez y Sanz	El capital psicológico determina emociones positivas relacionadas con la satisfacción laboral La cultura organización está relacionada diferencialmente con la literatura en torno a la satisfacción en el trabajo. Los niveles de estrés, y satisfacción no determinan el bienestar laboral. El liderazgo determina la satisfacción con el empleo, ya que una buena relación de poder determina un clima de tareas y relaciones con los pares. Transparencia y optimismo fueron los atributos asignados a un buen liderazgo. La iniciativa y el empoderamiento son factores del logro de objetivos, el crecimiento, la auto-realización y el bienestar. Las atribuciones ocupacionales son también determinantes de la satisfacción en torno a la actividad laboral. El compromiso laboral determina el desempeño en el trabajo. La flexibilidad psicológica determina la sensibilidad y el reforzamiento de valores en torno a la realización eficaz del trabajo y la recepción de utilidades.
2011	Rojas, García & Ramírez	La alta dirección influye en ejecutivos intermedios a través de la formación profesional de competencias tecnológicas las cuales son consideradas como antecedentes del espíritu emprendedor, así como el desempeño organizacional. Los instrumentos establecieron ocho factores. En el primero, la flexibilidad organizacional incluyó tres factores (pesos factoriales de .96, .91 y .89). El factor de habilidades tecnológicas incluyó cuatro factores (.78, .82, .81, .80). la infraestructura tecnológica (.83, .70, .86, .78, .65, .65). El factor de manejo de soporte se conformó por cuatro indicadores (.81, .88, .90, .87). el aprendizaje organizacional obtuvo cuatro reactivos (.85, .86, .85, .82). Por su parte las competencias tecnológicas se estructuraron en cuatro (.74, .86, .85, .75 y .82). la corporación del espíritu empresarial también incluyó cuatro (.72, .65, .89 y .71). Por último, la ejecución organizacional incluyó cinco (.66, .81, .69, .88 y .69). El espíritu emprendedor corporativo fue influido por las competencias tecnológicas ($\beta = .37$). a su vez ésta variable afectó a la ejecución organizacional ($\beta = .67$).
2012	Díaz, Hernández y Roldán	La educación, formación, investigación, desarrollo y transferencia de normas culturales y sociales. En los casos de la educación y la formación fueron transmisores de los efectos de las normas sobre el espíritu empresarial. Por último, la transferencia y el desarrollo de investigación influyeron en la capacidad empresarial.
2012	Hallak, Brown &	Se especificaron cuatro factores. El primero correspondió al factor de identidad de la plaza

	Lindsay	(pesos factoriales (.88, .58 y .88 pesos factoriales para reactivos 1 al 3). El segundo factor, correspondió a la autoeficacia del espíritu empresarial (incluyó cinco reactivos con pesos de .69, .73, .74, .79 y .68). El tercer factor se refiere al soporte comunitario (pesos factoriales de .89, .73, .74, .79, y .78 para los ítems 4 al 9). Finalmente, el factor de espíritu empresarial (sólo incluyó .60 y .50 para negocios subjetivos). La identificación con el lugar influyó sobre la eficiencia emprendedora. En los casos en los que los negocios tenían una tradición en referencia al lugar turístico, el espíritu empresarial se había visto afectado por dicho arraigo.
2012	Hazlina, Mohd y Rohaida	El soporte administrativo y de gestión fue el determinante del espíritu empresarial ($\beta = .33$). a su vez el emprendimiento incidió sobre el desempeño laboral ($\beta = .65$). Es decir, a medida que la empresa facilitaba los recursos incentivaba la productividad personal a través del espíritu empresarial.
2013	Cardon, Gregoire, Stevens & Patel	Encontraron tres dimensiones del espíritu emprendedor; invención, fundamentación y desarrollo. A su vez estas dimensiones tuvieron como indicadores a las intenciones y percepciones de control.
2013	Escamilla y Caldera	La percepción de oportunidad fue determinada por la identidad de género masculina mientras ($\beta = 0,688$; $p = 0,05$), mientras que fue influida por la identidad de género femenina ($\beta = 0,495$; $p = 0,05$). Respecto al capital social emprendedor, la identidad masculina incidió en mayor medida que la identidad de género femenina ($0,661$; $p = 0,05$). Y el miedo al fracaso influyó más en la identidad femenina ($0,448$; $p = 0,05$).
2014	Abdiaziz y Yassin	La administración innovativa determinó el desempeño organizacional [$\beta = 0,389$ ($t = 4,252$) $p < 0,001$]
2015	García et al.,	Establecieron diferencias significativas entre redes de conocimiento con respecto al uso de la tecnología, el emprendimiento y la innovación de los procesos de aprendizaje y retroalimentación.
2016	Carreón et al.,	Encontró que en organizaciones complejas es la auto-regulación la que explica hasta el 46% de la varianza total del constructo de redes de conocimiento. Otros factores como la disipación (16% de la varianza total explicada), la adaptabilidad (10% de la varianza explicada) y el dinamismo (8% de la varianza explicada) emergieron en el análisis factorial, pero la red neuronal supuso un aprendizaje selectivo de la información con respecto a 33 demandas, 10 recursos y una propuesta.
2017	Mendoza et al.,	Especificaron un modelo para el estudio de las redes informativas de propaganda a favor de las capacidades juveniles respecto a las discapacidades seniles. Compararon los mensajes atribuidos al éxito de trabajadores en plenitud respecto a la decadencia de trabajadores longevos, o bien, la inexperiencia de trabajadores jóvenes.
2018	García	Interpretó los significados y los sentidos de categorías relativas a la decadencia y a la prosperidad de una red de producción y comercialización del café, estableciendo diferencias entre los informantes con respecto a las demandas del mercado y en relación a los recursos de las organizaciones microempresariales.
2019	García	Encontró una prevalencia de tecnologías de verificabilidad informativa en organizaciones productoras de conocimiento como resultado de la gestión de saberes, habilidades y experiencias entre mipymes y universidades públicas en contextos migratorios.
2019	López et al.,	Establecieron dos dimensiones relativas al clima organizacional y la norma laboral para especificar un modelo explicativo de la salud ocupacional en trabajadores migrantes del centro de México. Ambas dimensiones sugieren la prevalencia de la formación institucional más que el emprendimiento y la innovación, así como la vulnerabilidad a los conflictos de relaciones por desvío de la norma y el clima de optimización de recursos que por la innovación de procesos.

Fuente: Elaboración propia

Es posible observar que la flexibilidad laboral es parte de un proceso que inicia con las políticas de micro financiamiento, prosiguen con el clima de relaciones, atraviesan por el emprendimiento y la innovación para culminar con la productividad, la competitividad y la satisfacción (Maheshwari y Jain, 2014).

Una segunda trayectoria donde la flexibilidad está involucrada consiste en la gestión producción y transferencia del conocimiento (Paliskova, 2015). Se trata de un escenario en el que la traducción de habilidades, saberes y conocimientos produce nuevas formas de conocimiento indicadas por la innovación de procesos (Fierro, García y Delgado, 2018).

En las organizaciones reproductoras de conocimiento la gestión está centrada en el clima de relaciones porque se supone un incremento del desempeño ante un ambiente agradable y solidario (Pavelka y Loster, 2013).

En un sentido opuesto, las organizaciones creadoras del conocimiento centran su atención en sus talentos como valores intangibles que transformarán la misión y la visión de la empresa a partir de una comunicación asertiva y motivación al logro (Peschner y Fotakis, 2013).

Sin embargo, en el plano de las emociones, los afectos, los sentimientos y las expresiones aquellas organizaciones orientadas a la producción del conocimiento no logran desarrollar climas suficientes de apoyo que les permitan mantener un equilibrio e inteligencia emocional ante los cambios y los fracasos (Peschner, Jorg y Fotakis, 2013).

En el caso de las organizaciones que mantienen lazos afectivos y emocionales estables ante la incertidumbre, las contingencias y los eventuales fracasos no logran entender la valía de sus relaciones colaborativas y establecen una gestión paliativa de sus desbalances entre demandas y capacidades (Piedrahita, Angulo y López, 2013).

En ambos casos, la flexibilidad es el punto de equilibrio en el que unas y otras organizaciones han apostado por revertir los efectos del desbalance entre recursos y capacidades, demandas y competencias (Raz y Rafaeli, 2007).

No obstante, los esfuerzos de las organizaciones por gestionar un conocimiento que les permita siquiera mantenerse en el mercado, los modelos de flexibilidad laboral sólo han destacado los efectos de estas políticas laborales sobre el clima laboral, la salud ocupacional y el desempeño (Tkachencko y Mosychuk, 2014).

Los modelos de flexibilidad laboral no han arribado hacia la importancia de formar los talentos y liderazgos que garanticen un mínimo desempeño (Van Esler, 2016), o bien, la importancia que la tecnología tendría en la gestión y la transferencia del conocimiento (Yessengendin, Sitenko y Ramashova, 2015).

MÉTODO

Diseño. Se realizó un trabajo documental, transversal y retrospectivo

Muestra. Selección de fuentes indexadas a repositorios internacionales como Dialnet, Latindex Redalyc y Scielo, considerando el año de publicación y la inclusión de palabras clave como “mecanización”, “automatización” y “digitalización” (véase Tabla 2).

Tabla 2. Descriptivos de la muestra informativa

	Mecanización	Automatización	Digitalización
Dialnet	46	32	28
Latindex	32	27	18
Redalyc	27	16	8
Scielo	14	7	2

Fuente: Elaboración propia

Instrumento. Matriz Delphi de análisis de contenido (López, 2018)

Procedimiento. La información fue procesada, comparando e integrando datos en tres rondas de representación, discusión y acuerdos.

El proyecto se inscribe en la disciplina de administración, área de estudios laborales, pero incluye conceptos provenientes de la economía del conocimiento, la historia industrial y la sociología ocupacional que permitieron la elección de jueces expertos en las temáticas

En la primera fase, se sintetizaron los datos relativos a las tres categorías de búsqueda; mecanización, automatización y digitalización los cuales fueron evaluados por los jueces expertos considerando: -1 para información desfavorable a las categorías, 0 para contenidos desvinculados, +1 para aspectos favorables, integrándose las calificaciones en los extractos (véase Tabla 3).

En la segunda ronda, los jueces comentaron los extractos, estableciendo preguntas y respondiendo a cuestionamientos con la finalidad de definir variables e indicadores, así como las trayectorias de relaciones en un modelo.

En una tercera instancia, los jueces establecieron hipótesis de las trayectorias de relaciones entre las variables e indicadores relativos a las categorías de mecanización, automatización y digitalización.

Tabla 3. Construcción de la matriz de análisis de contenido

	<i>Definición</i>	<i>Indicador</i>	<i>Medición</i>	<i>Interpretación</i>
Mecanización	Refiere a una flexibilización mínima de las relaciones entre tecnología y talentos.	Datos relativos a las innovaciones y los avances mecánicos.	-1 para información desfavorable a la flexibilidad, 0 para información desvinculada a la flexibilidad y +1 para información favorable a la flexibilidad	Altos puntajes aluden a una flexibilización mecanizada
Automatización	Alude a una flexibilización máxima entre las relaciones de talentos y	Datos alusivos a las innovaciones y los avances automatizados	-1 para información desfavorable a la flexibilidad, 0 para información desvinculada a la flexibilidad y +1 para	Altos puntajes aluden a una flexibilización automatizada

	tecnología		información favorable a la flexibilidad
Digitalización	Refiere a una nueva flexibilización entre las relaciones de talentos y tecnología	Datos referentes a las innovaciones y los avances digitales	-1 para información desfavorable a la flexibilidad, 0 para información desvinculada a la flexibilidad y +1 para información favorable a la flexibilidad
			Altos puntajes refieren a una flexibilización digitalizada

Fuente: Elaboración propia

Análisis. La información fue procesada en el paquete de análisis cualitativo de datos (QDA por su acrónimo en inglés versión 4,0).

Resultados

La Tabla 4 muestra los valores descriptivos de la primera ronda de representación de los extractos seleccionados en la búsqueda de conceptos y relaciones alusivas a flexibilidad laboral y sus componentes.

E	M	D	S	A	C1			C2			C3		
					X^2	<i>gl</i>	<i>p</i>	X^2	<i>gl</i>	<i>p</i>	X^2	<i>gl</i>	<i>p</i>
E1	0,765	0,186	0,193	0,145	13,24	13	<,05	13,28	10	<,05	12,14	14	<,05
E2	0,824	0,167	0,143	0,156	15,41	14	<,05	10,32	11	>,05	11,54	15	<,05
E3	0,546	0,134	0,145	0,193	10,54	12	<,05	10,54	13	<,05	11,65	16	<,05
E4	0,822	0,143	0,192	0,142	12,34	16	>,05	11,35	14	>,05	13,24	13	<,05
E5	0,714	0,122	0,134	0,130	11,46	14	>,05	10,56	12	<,05	15,43	12	>,05
E6	0,543	0,116	0,101	0,144	10,52	14	<,05	12,45	15	<,05	15,23	11	>,05
E7	0,631	0,105	0,143	0,185	11,26	13	>,05	19,23	10	>,05	10,34	13	>,05
E8	0,595	0,151	0,130	0,149	14,25	14	<,05	10,43	11	>,05	12,34	12	<,05
E9	0,528	0,116	0,145	0,156	16,54	16	<,05	10,32	16	<,05	15,46	15	<,05
E10	0,510	0,175	0,132	0,136	11,69	10	<,05	10,78	15	<,05	13,23	13	<,05
E11	0,586	0,189	0,165	0,178	10,41	11	>,05	14,35	14	>,05	10,32	10	<,05
E12	0,484	0,198	0,145	0,152	13,25	18	<,05	14,36	16	>,05	12,41	14	<,05
E13	0,432	0,133	0,135	0,136	15,46	13	<,05	15,46	13	<,05	15,46	12	>,05
E14	0,251	0,142	0,189	0,101	16,51	10	<,05	12,45	12	>,05	19,32	13	>,05

E15 | 0,396 0,101 0,141 0,182 10,19 12 >,05 15,46 14 <,05 10,32 10 <,05

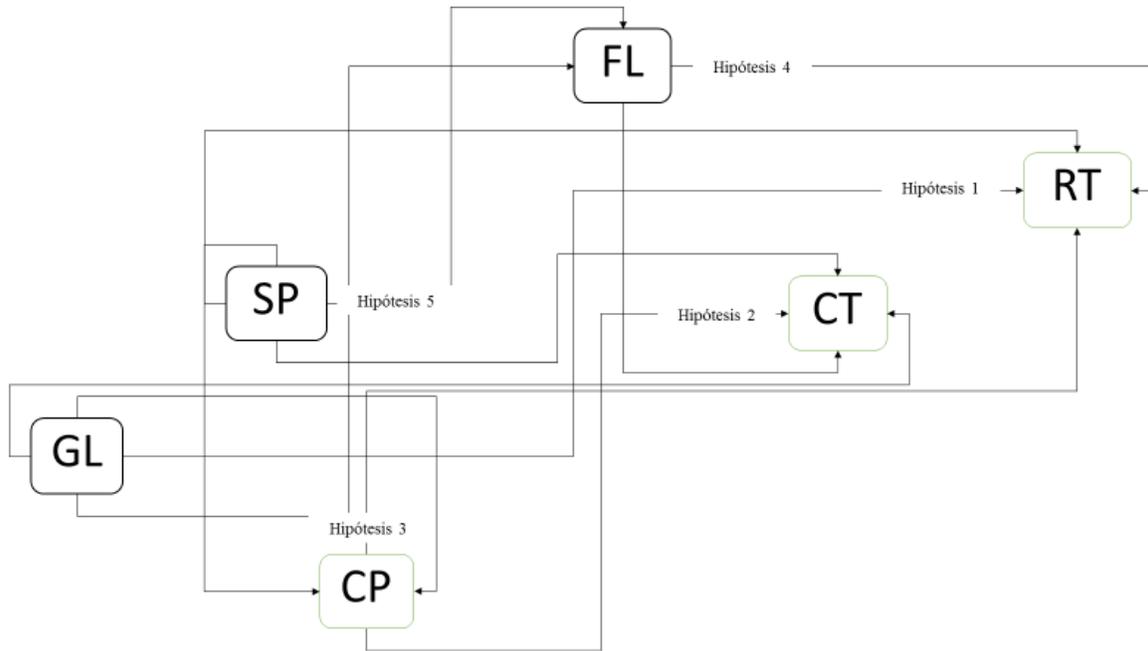
E = Extracto, M = Media, D = Desviación estándar, S = Sesgo, A Asimetría, C = Categoría; C1 = Mecanización, C2 = Automatización, C3 = Digitalización; X^2 = Chi Cuadrada, l = Grados de Libertad, p = nivel de significancia. Todos los extractos fueron evaluados considerando; -1 para información desfavorable a las categorías, 0 para contenidos desvinculados, +1 para datos favorables.

Fuente: Elaborada con los datos del estudio

Las relaciones entre las tres categorías sustraídas de la búsqueda en los repositorios con respecto a los extractos seleccionados del marco empírico, sugieren la prevalencia significativa de contingencias. Es decir, la flexibilización es un escenario contingente de mecanización, automatización y digitalización de procesos. Esto es así porque el estado del conocimiento ha documentado y establecido una agenda de escasez de recursos frente a una demanda creciente de productos y servicios en el mercado local.

Sin embargo, las tres categorías resultan ser muy generales para explicar las relaciones entre los indicadores de las tres categorías que la literatura y el estudio destacan como rotación de turnos, contratación de personal, capacitación de personal, formación laboral, selección de personal y gestión laboral. Es por ello que se requiere especificar un modelo para el estudio del fenómeno en escenarios contingentes (véase Figura 2).

Figura 2. Especificación de un modelo de flexibilidad laboral



RL = Rotación de Turnos, CT = Contratación Temporal, CP = Capacitación Personal, FL = Formación laboral, SP = Selección de Personal, GL = Gestión Laboral

La trayectoria que va de la rotación de turnos hacia las demás instancias alude a un escenario organizacional en el que la flexibilidad se ha posicionado luego de que la alta dirección ha decidido únicamente optimizar los recursos. Es el caso de empresas que recortan personal a la par que rotan a sus trabajadores polivalentes quienes serán los últimos en ser despedidos (hipótesis 1).

El eje que va de la contratación temporal hacia las demás instancias alude a una empresa desvinculada de los derechos sindicales, así como de la salud ocupacional por el grado de incertidumbre que siembra en su sistema de gestión, producción y transferencia de saberes. La diversidad de recursos que una empresa de ese tipo puede llegar a acumular sugiere una administración distante a las necesidades sindicales (hipótesis 2).

La ruta que va de la capacitación de personal hacia los demás ejes alude a un entramado de demandas que sobrepasan la capacidad de la organización y

esta debe formar a sus recursos dotándoles de las capacidades de manejo de tecnología, aunque la aversión a la misma supone un conflicto latente entre los talentos y quienes toman las decisiones (hipótesis 3).

El sendero de la formación laboral hacia los demás ejes sugiere un aprendizaje colaborativo en el que la empresa parece depositar en sus procesos más que en sus talentos las ventajas competitivas que la distinguen. Se trata de una flexibilización horaria o rotativa de personal acorde a criterios de habilidades más que de conocimientos (hipótesis 4).

Por último, la selección del personal como instancia de flexibilidad adhocrática sugiere la búsqueda de un grupo orientado a la conformidad y a la obediencia con la finalidad de reducir los conflictos y las diferencias entre los talentos pares. Prevalecen disposiciones y compromisos efímeros de colaboración ante la ausencia de una transparencia en la selección de puestos (hipótesis 5).

DISCUSIÓN

El aporte del presente trabajo al estado de la cuestión radica en la especificación de un modelo para el estudio de la flexibilidad laboral, considerando cinco supuestos que van desde la emergencia del fenómeno hasta la consolidación del sistema de rotación de turnos, aunque el tipo de estudio, el tipo de muestreo y el tipo de análisis limitan la implementación del modelo a organizaciones que han transitado de la mecanización a la digitalización de sus procesos, optimizando los recursos más que innovando sus procesos.

Sánchez, Hernández, Martínez, Villegas y García (2018) revisaron, analizaron, especificaron y discutieron la información concerniente a la flexibilidad laboral en contextos de emprendimiento local para advertir que es la identidad laboral la que determina el tipo de clima de relaciones, apoyos e innovaciones.

En el presente trabajo se especificó un modelo con base en el proceso de flexibilización a partir de una gestión laboral más que del conocimiento hasta la

rotación de turnos más que la conformación de un clima de relaciones laborales favorables a la identidad, misión y visión de la empresa.

Se sugiere la inclusión de la estructura de identidad laboral para complementar la propuesta del modelo a fin de poder anticipar escenarios de conflictos o apoyos entre los talentos y líderes.

Fierro, Alvarado y García (2018) encontraron en el compromiso laboral el factor detonante de la identidad gremial, profesional y colaborativa que permite la intensificación de la flexibilidad.

En el presente trabajo, las categorías de mecanización, automatización y digitalización se relacionaron con extractos relativos a la rotación de turnos, contratación de personal, capacitación de personal, formación laboral, selección de personal y gestión laboral en los que el compromiso podría reducir e incrementar estos factores.

Futuras líneas de investigación incentivarían la contrastación del modelo especificado para demostrar las trayectorias de relaciones entre las variables. La predicción de escenarios de riesgo y contingencias permitirá distinguir a las organizaciones e instituciones flexibles respecto a aquellas con una composición rígida en cuanto a su estructura vertical y comunicación unilateral.

Sánchez, Carreón, Molina y García (2018) probaron empíricamente un modelo en el que incluyeron variables derivadas de la flexibilización laboral como el acoso, la benevolencia, la cosificación, la despersonalización, el estigma, el hostigamiento, el prejuicio y la subyugación para demostrar su composición estructural en la formación laboral.

En el presente trabajo, la exploración de tres categorías y seis indicadores permitió la especificación de un modelo que se complementa con los indicadores de una organización flexible, pero esta línea de investigación antes debe

establecer diferencias entre las tres categorías en función del tipo de organización e institución, así como de las alianzas estratégicas entre ambos.

CONCLUSIONES

El objetivo del presente trabajo radicó en la especificación de un modelo a partir de la revisión de la literatura y el procesamiento de información mediante la técnica Delphi y relativa a la flexibilidad laboral, considerando tres dimensiones: mecanización, automatización y digitalización, así como seis componentes: rotación de turnos, contratación de personal, capacitación de personal, formación laboral, selección de personal y gestión laboral; aunque el diseño de la investigación limitó los alcances de la propuesta ya que la información se sustrajo de fuentes indexadas a repositorios internacionales como Dialnet, Latindex, Redalyc y Scielo, sugiriendo la extensión del trabajo en los repositorios globales de Publons Web of Science, Mendeley Socopus Elsevier, Copernicus Index, Ebsco Inc, Zenodo Research Shared y Publindex Colciencias.

Una revisión extensa de la literatura permitirá especificar un modelo explicativo de las diferencias entre organizaciones e instituciones flexibles frente a empresas y universidades rígidas en la optimización de sus recursos y la innovación de sus procesos, así como la explicación y predicción de escenario locales, regionales y globales en torno al compromiso, el emprendimiento, la productividad, la competitividad y la satisfacción en climas organizacionales donde la confianza, el apoyo, las tareas y las relaciones predominan sobre la comunicación unilateral y la motivación unipersonal.

REFERENCIAS

Aedin, D. y Oneil, D. (2015). Wage flexibility and the great recession: the response of the iris labour market. *Journal of Europeal labour Studies*, 4 (18), 1-24
<http://doi.org/10.1186/S40174-0150041-2>

- Agarwala, R. (2009). An economic sociology of informal work: the case of India. *Economic Sociology of Work*, 18, 31-342 [http://doi.org/10.1118/S0277-2833\(2009\)000018015](http://doi.org/10.1118/S0277-2833(2009)000018015)
- Aguilar, J. A., Pérez, M. I., Pérez, G., Morales, M. L. y García, C. (2018). Gobernanza de las redes de conocimiento: Contrastación de un modelo para el estudio de la formación consensuada. *Alternativas*, 40, 24-50
- Aliesgar, S. (2017). The effects of workplace social support on work family conflict (case study: rural water and wastewater company employees Kermanshah, Iran). *European Journal of Management and Marketing Studies*, 2 (1), 121-138 <http://doi.org/10.5281/zenodo.810547>
- Añez, C. (2010). Flexibilización laboral en el sector automotriz venezolano. *Observatorio Laboral*, 3 (5), 23-42
- Braunfisch, H. (2017). Daesh: riches and self-alienation in fledging pseudo state. *Journal of Arts and Humanities*, 6 (4), 60-72
- Burgos, A., Carreón, J., Dorner, A., Estay, J. G. y García, C. (2018). Democracia, gobernanza y conductas éticas: Ejes transversales de la formación. *Opción*, 34 (86), 152-175
- Carvalho, A. y Carbajal, C. (2008). Flexibility through HMR in management consult firms. *Personnel Review*, 37 (3), 332-349 <http://doi.org/10.1108/0483480810862305>
- Chauhan, G. (2014). Development and validation of resource flexibility measures for manufacturing industry. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 7 (1), 21-41 <http://doi.or/10.3926/jiem.655>
- European Centre for the Development of Vocational Training. (2011). *Labour market polarization and elementary occupations in Europe*. Luxemburgo: CEDEFOP <http://doi.org/10.2801/42045>

- Fierro, E., Alvarado, M. G. y García, C. (2018). Contratación de un modelo de compromiso laboral en una institución pública del centro de México. *Psicología*, 7 (13), 32-48
- Fierro, E., García, C. y Delgado, M. A. (2018). Especificación de un modelo para el estudio de la formación laboral. *Analítica*, 1 (81), 97-127
- Fierro, E., García, J. J. y García, C. (2018). Contraste de un modelo de gestión del conocimiento en una universidad pública del centro de México. *Psicología*, 7 (13), 49-79
- Fierro, E., López, S. y García, C. (2018). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide el compromiso organizacional en un centro de salud comunitaria. *Tlatemoani*, 29, 42-68
- Gabcanova, I. (2012). Human resources key performance indicators. *Journal of Competitiveness*, 4 (1), 117-128 <http://doi.org/10.7441/joc.2012.01.09>
- García, C. (2019). Dimensiones de la teoría del desarrollo humano. *Ehquidad*, 11, 27-54 <http://doi.org/10.15257/ehquidad.2019.0002>
- Hedidor, D. y Bondinuba, F. (2017). Exploring concrete materials batching behavior of artisan in Ghana's informal construction sector. *Journal of Civil Engineering and Construction Technology*, 8 (5), 35-52 <http://doi.org/10.5897/JCTEC2017.0439>
- Hernández, J., Carreón, J., Bustos, J. M. y García, C. (2018). Modelo de cibercultura organizacional en la innovación del conocimiento. *Visión Gerencial*, 18 (2), 235-253
- Hernández, T. J., Sánchez, A., Espinoza, F., Sánchez, R. y García, C. (2018). Modelo de lucidez, emprendimiento e innovación en microempresas caficultoras de México. *Eureka*, 15 (1), 96-107

- Jha, P. y Dolder, S. (2008). *Labour market regulation and economic performance: a critical review of arguments and some plausible lessons for India*. Geneva: ELMP
- Jian, X., Du, J., Dong, R. (2017). Coping style, job burnout and mental health of university teachers of the millennial generation. *Journal of Mathematical Science and Technology Education*, 13 (7), 3379-3392
<http://doi.org/10.12973/euroasia.201700734a>
- Joniakova, S. y Blstakova, J. (2015). Age management as contemporary challenge to human resources management in slovak companies. *Procedia Economic and Finance*, 34, 202-209
- Kleinknecht, A., Oostendorf, R., Pradham, M. y Naastepad, C. (2006). Flexible labour, firm performance and the dutch job creation miracle. *International Review of Applied Economics*, 20 (2), 171-187
<http://doi.org/10.108002692170600581102>
- Lettmayr, C. y Riihimaki, T. (2011). *Labor-market polarization an elementary occupation in Europe*. Luxemburgo: European Centre for Development of Vocational Training, 9 <http://doi.org/10.2801/42045>
- López, E. (2018). El método Delphi en la investigación actual en educación. Una revisión teórica y metodológica. *Educación*, 21 (1), 17-40
<http://doi.org/10.5944/educXX1.15536>
- López, S., Vilchis, F. J., Morales, M. L., Delgado, M. A., Olvera, A. A., Mendoza, D. y García, C. (2019). Modelo especificado a partir de significados en torno al clima y la norma institucional de trabajadores en un centro de salud en México. *Ehquidad*, 11, 11-25 <http://doi.org/10.15257/ehquidad.2019.0001>
- Maheshwari, H. y Jain, P. (2014). Supply chain management review on risk management from supplier's perspective. In B. Catalanic (coord).

International Scientific Books. (pp. 557-566). Viena: DAAAM
<http://doi.org/10.2507/daamsbibok.2014.44>

Organization Economic for Cooperation Development (2016). OECD science, technology and innovation outlook. Paris: OECD
http://doi.org/10.1787/sti_in_outlook-2016-en

Paliskova, M. (2015). Perspective of the european social model. International Days of Statistics and Economics, Prague, September 10-12

Pavelka, T. y Loster, T. (2013). Flexibility of the czech labour market from a perspective of the employment protection index. International Days of Statistic and Economics, Prage, Septiembre 19-21

Pérez, G., García, C. y Carreón, J. (2018). Redes de conocimiento en torno al desarrollo organizacional en una universidad pública del Estado de México. *Invurnus*, 13 (2), 26-35

Peschner, J. y Fotakis, C. (2013). *Growth potential of EU human resources and policy implications for future economic grwth*. Luxemburgo: European Comission. <http://doi.org/10.2787/79370>

Piedrahita, D., Angulo, H. y López, H. (2013). Flexibilidad laboral, análisis conceptual y su incidencia en los países latinoamericanos, recientes debates. *Perspectiva*, 18, 221-242

Raz, A. y Rafaeli, A. (2007). Emotion management in cross-cultural perspective: Smile training in japanese and north American service organizations. *Functionality, Internacionality and Moirality*, 3, 199-221

Sánchez, A., Hernández, T. J., Martínez, E., Villegas, E. y García, C. (2018). Cultura organizacional en microempresas activadoras del desarrollo local. *Margen*, 89, 1-10

- Sánchez, A., Hernández, T. J., Quintero, M. L., Espinoza, F. y García, C. (2018). Redes de conocimiento en torno al aprendizaje de la complejidad organizacional educativa. *Holográfica*, 14 (28), 223-253
- Sánchez, A., Juárez, M., Bustos, J. M. y García, C. (2018). Contraste de un modelo de expectativas laborales en exmigrantes del centro de México. *Gestión de las Personas y Tecnología*, 32, 21-36
- Sánchez, H. D., Carreón, J., Molina, H. D. y García, C. (2018). Contrastación de un modelo de formación laboral. *Interconectando Saberes*, 3 (5), 37-73
- Sánchez, R., Villegas, E., Sánchez, A., Espinoza, F. y García, C. (2018). Modelo para el estudio de la lucidez organizacional y la responsabilidad social corporativa. 22 (74), 467-483
- Soto, A., Dorner, A., García, C. y Hernández, T. J. (2018). El bienestar colectivo como tema de resocialización familiar en la sociedad del capitalismo informacional. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 23 (86), 51-56
- Tkachenko, O. y Mosychuk, T. (2014). Labour force availability as and economic development factor in postsocial countries. *Economic & Sociology*, 7 (2), 64-79 <http://doi.org/10.14254/2071-789X.2014/7-2/6>
- United Nations Development Programme (2015). Human Development Reports Published. Work for Human Development. New York: UNDP
- Van Esler, M. (2016). Not yet the post-TV era: Network and MVPD adaptation to emergent distribution technologies. *Media and Communication*, 4 (3), 131-141 <http://doi.org10.17645/mac.v4i3.548>
- Yessengendin, B., Sitenko, D. y Ramashova, A. (2015). Development of human potential in the innovation economy of Kazakhstan. *Public Policy and Administration*, 14 (2), 209-220.