



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**  
**CAMPUS BÁRBULA**



**FLEXIBILIDAD INTERNA INDUSTRIAL EN LA RELACIONES DE  
TRABAJO EN UNA EMPRESA DE ALIMENTOS UBICADA EN  
VALENCIA ESTADO CARABOBO**

**Autores:**

Goncalves, Junior

Lozada, Antonio

Sorondo, Josendy

Línea de Investigación: Relaciones de Trabajo

Bárbula, Marzo de 2016



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**  
**CAMPUS BÁRBULA**



**FLEXIBILIDAD INTERNA INDUSTRIAL EN LA RELACIONES DE  
TRABAJO EN UNA EMPRESA DE ALIMENTOS UBICADA EN  
VALENCIA ESTADO CARABOBO**

**Autores:**

Goncalves, Junior

Lozada, Antonio

Sorondo, Josendy

Trabajo de grado presentado para optar al título de Licenciada en Relaciones  
Industriales

Bárbula, Marzo de 2016



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**  
**CAMPUS BÁRBULA**



## **CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN**

**FLEXIBILIDAD INTERNA INDUSTRIAL EN LA RELACIONES DE  
TRABAJO EN UNA EMPRESA DE ALIMENTOS UBICADA EN  
VALENCIA ESTADO CARABOBO**

**Tutor:**  
Prof. Juan Montserrat

Aceptado en la Universidad de Carabobo  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Escuela de Relaciones Industriales  
Por: Prof. Juan Montserrat  
C.I: \_\_\_\_\_

Bárbula, Marzo 2016



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**  
**CAMPUS BÁRBULA**



**VEREDICTO**

Nosotros miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado **“FLEXIBILIDAD INTERNA INDUSTRIAL EN LA RELACIONES DE TRABAJO EN UNA EMPRESA DE ALIMENTOS UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO”**, presentado por Goncalves, Junior C.I. V-18.711.728, Lozada, Antonio, C.I. V-13.667.256 y Sorondo, Josendy C.I. V-20.163.537, para optar el Título de Licenciada en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:  
\_\_\_\_\_, a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_.

**Nombre y Apellido**

**C.I**

**Firma**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## **DEDICATORIA**

**Los Autores**

## **AGRADECIMIENTOS**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**  
**CAMPUS BÁRBULA**



**FLEXIBILIDAD INTERNA INDUSTRIAL EN LA RELACIONES DE  
TRABAJO EN UNA EMPRESA DE ALIMENTOS UBICADA EN  
VALENCIA ESTADO CARABOBO**

**Autores:**

Goncalves, Junior

Lozada, Antonio

Sorondo, Josendy

**Tutor:** Prof. Juan Montserrat

**RESUMEN**

Este estudio evaluó el fenómeno actual de flexibilidad laboral, considerado por muchos expertos como un problema que ha evolucionado debido a los actuales problemas de inestabilidad económica vividos en el país, por ello, el objetivo de este estudio fue analizar la flexibilidad interna industrial en las relaciones de trabajo de una empresa de alimentos ubicada en Valencia Estado Carabobo. Este trabajo de investigación posee un enfoque descriptivo, ya que se describieron cada una de las situaciones que hacen posible la flexibilidad laboral dentro de una empresa de envasado de alimentos encontrada en Valencia, Estado Carabobo. La investigación que se llevó a cabo tiene un carácter significativo y actualizado, en materia económica y organizacional. Se empleó un instrumento de recolección y análisis de datos (encuesta), aplicado a un colectivo de 49 sujetos. Dando como resultado una fenomenología de afectividades que intentan colapsar el sector económico empresarial, puesto a que la adquisición de materias primas se ve afectada por el problema de otorgamiento de DIVISAS y con ello la declaración anticipada de mercancías, también fomenta el derroche monetario; además de los elementos impuestos para proteger al trabajador como lo es la inamovilidad laboral, con ello se recomendó generar contrataciones rotativas y mejorar el sistema de compras como las relaciones con los proveedores de mercancías.

**Palabras Clave:** Flexibilidad laboral, Adquisición de DIVISAS, materia prima, escasas de mercancía.



**UNIVERSITY OF CARABOBO  
FACULTY OF ECONOMIC AND SOCIAL  
SCHOOL OF INDUSTRIAL RELATIONS  
CAMPUS BÁRBULA**



**INTERNAL FLEXIBILITY IN INDUSTRIAL RELATIONS WORK IN A  
COMPANY LOCATED IN FOOD  
VALENCIA CARABOBO**

**Authors:**

Goncalves, Junior

Lozada, Antonio

Sorondo, Josendy

**Tutor:** Prof. Juan Montserrat

**ABSTRACT**

This study evaluated the current phenomenon of labor flexibility, considered by many experts as a problem that has evolved due to the current problems of economic instability experienced in the country, therefore, the aim of this study was to analyze industrial internal flexibility in relations work of a food company located in Valencia, Carabobo State. This research has a descriptive approach, as they were described each of the situations that make the work flexibility within a company food packaging found in Valencia, Carabobo State. The research carried out has a significant and updated character, economic and organizational matters. a tool for collecting and analyzing data (survey), applied to a group of 49 subjects was used. Resulting in a phenomenology of affectivity trying to collapse the business economic sector, as to the acquisition of raw materials affected by the problem of allocation of foreign currency and thus the anticipated declaration of goods, also fosters the monetary waste; in addition to the elements taxes to protect the worker as job security is thereby generate rotating it recommended recruitment and improve the procurement system as relations with suppliers of goods.

**Keywords:** labor flexibility, acquisition of foreign currencies, raw materials, shortage of goods.

## ÍNDICE GENERAL

|   |    |
|---|----|
| DEDICATORIA .....   | 5  |
| AGRADECIMIENTOS .....                                     | 6  |
| RESUMEN.....  | 7  |
| ABSTRACT .....  | 8  |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS .....                                  | xi |
| <br>  |    |
| CAPÍTULO I.....   | 12 |
| EL PROBLEMA .....   | 12 |
| Planteamiento del Problema.....                           | 12 |
| Objetivos de la Investigación .....                       | 17 |
| Objetivo General .....                                    | 17 |
| Objetivos Específicos.....                                | 17 |
| Justificación de la Investigación .....                   | 18 |
| <br>  |    |
| CAPÍTULO II .....   | 21 |
| MARCO TEÓRICO.....  | 21 |
| Antecedentes .....  | 21 |
| Bases Teóricas.....                                       | 23 |
| Flexibilidad Laboral .....                                | 24 |
| Flexibilidad Laboral Interna.....                         | 27 |
| Flexibilidad Laboral Externa.....                         | 29 |
| Flexibilidad Laboral Interna y Rigidez Externa.....       | 35 |
| Flexibilidad Laboral y la Dolarización .....              | 36 |
| Relaciones Laborales .....                                | 37 |
| La Flexibilidad Laboral y Las Relaciones de Trabajo ..... | 39 |
| Relaciones de Trabajo en Venezuela .....                  | 40 |
| Definición de Términos Básicos .....                      | 42 |
| <br>  |    |
| CAPÍTULO III .....  | 44 |
| MARCO METODOLÓGICO.....                                   | 44 |
| Naturaleza de la Investigación .....                      | 44 |
| Estrategia Metodológica.....                              | 45 |
| Colectivo a Investigar .....                              | 46 |
| Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....     | 47 |
| <br>  |    |
| CAPÍTULO IV.....  | 52 |
| ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS .....         | 52 |
| CONCLUSIONES .....  | 82 |
| RECOMENDACIONES.....                                      | 84 |

|  |    |
|--|----|
| LISTA DE REFERENCIAS .....                               | 85 |
| ANEXOS .....   | 88 |
| Anexo A. Encuesta Aplicada .....                         | 89 |
| Anexo B. Constancias de Validación del Instrumento ..... | 95 |

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

| <b>GRÁFICOS</b>   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| Gráfico N° 1. Flujo de Trabajo Interrumpido .....   | 54          |
| Gráfico N° 2. Cumplimiento de las Metas Laborales .....                                       | 56          |
| Gráfico N° 3. Desarrollo de Actividades Complementarias .....                                 | 57          |
| Gráfico N° 4. Violación del Reglamento Interno Organizacional .....                           | 58          |
| Gráfico N° 5. Disminución de Ascensos .....   | 59          |
| Gráfico N° 6. Adquisición de Personal Rotativo (Por Contratos) .....                          | 60          |
| Gráfico N° 7. Baja Bonificación .....   | 61          |
| Gráfico N° 8. Materia Prima .....   | 62          |
| Gráfico N° 9. Afectividad en la Producción por la Adquisición de DIVISAS .....                | 64          |
| Gráfico N° 10. Situación de Monoproduktividad de Venezuela .....                              | 65          |
| Gráfico N° 11. Aumento de Divisas .....   | 66          |
| Gráfico N° 12. Inventario de Mercancías .....   | 67          |
| Gráfico N° 13. Desabastecimiento de Materia Prima .....                                       | 68          |
| Gráfico N° 14. Problema Organizacional de Compra de Materia Prima .....                       | 69          |
| Gráfico N° 15. Deterioro de la Imagen del Líder Industrial .....                              | 71          |
| Gráfico N° 16. Inamovilidad Laboral .....   | 72          |
| Gráfico N° 17. Inamovilidad Laboral y la Flexibilidad Laboral .....                           | 72          |
| Gráfico N° 18. Ampliación de Horizontes Comerciales .....                                     | 73          |
| Gráfico N° 19. Elementos que hacen posible la Flexibilidad Laboral .....                      | 74          |
| Gráfico N° 20. Permanencia de la Organización dentro del Plano Comercial .....                | 75          |
| Gráfico N° 21. Situación Industrial del País .....  | 76          |
| Gráfico N° 22. Quiebre Industrial .....   | 77          |
| Gráfico N° 23. Beneficios industriales .....  | 78          |
| Gráfico N° 24. Evaluación de Mecanismos de Control Industrial .....                           | 79          |
| Gráfico N° 25. Estrategias para Disminuir el Impacto de la Adquisición de Materia Prima ..... | 80          |

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **Planteamiento del Problema**

Los fenómenos generados para la adquisición de materiales de trabajo han sido afluentes muy visualizados en los últimos tiempos, puesto que los diferentes factores de desarrollo de cada país, han impactado de una forma u otra en las capacidades de productividad organizacional, evidenciando, en algunos casos, un liderazgo absoluto en pro al crecimiento y en otros, la deploración o trabajo flexibilizado, que no es más que la asunción de problemas externos de los cuales no se puede no ser perceptivo, acarreando un desvío de metas, malformación del flujo continuo de las actividades laborales, entre otro. Situación que daña la directriz gerencial de una empresa convirtiéndola en un ente de baja autoridad y compromiso.

De acuerdo a lo anterior, en el mundo, según Garay (2008:76), el comportamiento industrial “durante las últimas dos décadas no solamente no ha tenido una evolución homogénea para el conjunto de la industria manufacturera sino que además arroja diferencias importantes de acuerdo con el tamaño de las empresas y su potencial productivo”. Esto indica que las proyecciones organizacionales varían de acuerdo a su nivel de estructuración y capacidad de poder desarrollar sus productos para la venta, cumpliendo de esta manera una línea natural sistema de retroalimentación, donde el enfoque visionario aumentará dependiendo a las fuerza de producción alcanzadas.

En base a ello, Venacio (2011), agregó que:

“En el continente americano, el crecimiento industrial ha mantenido tasas de desarrollo anual muy alta debido a los altos índices de consumo y comercialización. En lo que va corrido de la apertura económica, el mejor comportamiento promedio lo presentó la mediana empresa, que sostuvo un crecimiento promedio anual del 6.4%, haciéndola de este modo, más sustentable y por ende significativa. El impulso que en este período recibió de la mediana empresa provino principalmente de la alta capacidad productiva como soporte de grandes organizaciones” (p. 47).

Todo esto indica que, el desarrollo industrial sostenible de las medianas empresas ha ido aumentando, debido a la afluencia de consumo y comercialización; ya que estas son una base importante dentro de la cadena sistémica de relaciones organizacionales; porque en muchas ocasiones sirven de soporte ideal para que grandes entidades productivas completen sus actividades de procesamiento de materias primas.

Sin embargo, Crespi, Katz, Stumpo y Benavente (2014:1), indicaron que “la liberalización comercial, desregulación de la actividad económica y privatización de activos productivos del sector público, así como un manejo más cuidadoso de los grandes agregados macroeconómicos, están causando cambios profundos en el comportamiento de las economías de América Latina”. Por ende, un mayor clima competitivo se difunde entre los diversos países de la región, a medida que las empresas, los mercados y las instituciones se van adaptando a un nuevo escenario micro y macroeconómico.

No obstante, Deep (2011:3), estableció que la mayor parte de las posibilidades potenciales de las empresas “quedan inexploradas por la falta de capacidad empresarial, esfuerzos inadecuados para el desarrollo, incluyendo bajas inversiones, y factores limitantes, incluyendo el abastecimiento de materia prima”. Dando a conocer un enfoque problemático de poca fluidez evolutiva organizacional por la falta de atributos claves para su desarrollo; además, Deep (Ob.Cit:4), complementa que “la escasez de elementos es la principal fuente de descenso empresarial; ya que no solo se pierden capacidades productivas, sino también factores como tiempo, costo operativo humano, técnico entre otros”, lo que permite indagar que, el declive productivo se basa en la poca incidencia de insumos útiles para la retroalimentación organizacional.

En base a esto, las dificultades que marcan la realidad de la industria nacional venezolana y las barreras que, lejos de ir desapareciendo, la Confederación Venezolana de Industrias (2015) establece que “se están acumulando para los fabricantes”, destacando lo siguiente:

“Según la encuesta de coyuntura que el gremio realizó para evaluar el tercer trimestre del año 2014, el principal obstáculo para elevar el rendimiento es la falta de materia prima nacional. Hasta un 83% de las 200 empresas consultadas mencionó este elemento, mientras que un 73% mencionó las dificultades para obtener divisas” (p. 1).

En este sentido, se puede mencionar una situación problema que hace posible el debilitamiento de la estructura empresarial venezolana debido a su potencialidad productiva que trae consigo, la toma de decisiones poco fructíferas; por la tendencia de tener que suspender jornadas laborales ya que no se cuenta con el suministro

material idóneo para fabricar y comercializar; situando una acotación importante que es la dificultad para adquirir divisas; ya que la Confederación Venezolana de Industrias (Ob.Cit:1) cita que “se han elevado hasta los 9 millardos de dólares la deuda de los industriales venezolanos con sus proveedores en el extranjero”, indicando que, está totalmente negada la adquisición de materia prima para la producción industrial por falta de pagos.

Dentro de este contexto, es muy importante reconocer que Venezuela es un país mono productor, que posee un único material de distribución y es el petróleo; situación que hace posible la necesidad del sector industrial de adquirir divisas y poder adquirir insumos que son fabricados en el extranjero para producir mayores alternativas de consumo alimenticio, tecnológico, entre otros; pudiendo así abastecer las localidades nacionales y evitar la producción de escasos de productos.

En la actualidad, las industrias Carabobeñas no escapan de tales circunstancias, como es el caso de una empresa de alimentos ubicada en el Municipio Valencia del Estado Carabobo; la cual, se ve afectada por la compleja situación económica y social de escasez de productos y poca aprobación de divisas para las industrias y comercios que atraviesa el país; afectando considerablemente el proceso para la gestión de divisas, lo que ocasiona un retraso para adquirir la materia prima, influyendo esta situación en el proceso productivo, generando bajas tendencias de surtimiento de mercancías para el consumo en anaqueles nacionales.

Es importante, señalar que esta sintomatología no solo coadyuva a retrasar y suspender actividades de líneas productivas industriales, sino que promueve el quiebre organizacional; debido a que según la Gaceta Extraordinaria 6.168 Decreto

inamovilidad Laboral (2015:77), “las entidades no pueden generar despidos de trabajadores así como desmejorar sus sueldo”. Tema que obliga a la empresa, a mantener individuos (trabajadores y trabajadoras) en estado pasivo (sin desarrollo de actividades) y ser un tanto condescendientes o flexibles en el cumplimiento cabal de sus jornadas laborales y/o metas trazadas, por déficit de materiales para la producción de mercancías para la comercialización.

Esta situación solo proyecta un deterioro global de la industria; ya que agudiza la capacidad de enfoque y el desarrollo continuo, violando con ello sus propias políticas internas de producción masiva, trayendo consigo, una situación de escases de productos realizados para el consumo del venezolano y por ende, afecta al país, porque genera el cierre de divisas a empresas por la carencia de acciones sustentables.

Tomando como base lo mencionado anteriormente, es necesario plantear las siguientes interrogantes:

¿Cuál sería el diagnóstico de la situación actual relacionada a la flexibilidad interna industrial en las relaciones de trabajo de una empresa de alimentos ubicada en Valencia Estado Carabobo?

¿Cuáles serían los elementos que hacen posible el desarrollo de flexibilidad en las relaciones de trabajo de una empresa de alimentos?

¿Cuáles serían las estrategias para prevenir el desarrollo de la flexibilidad en las relaciones de trabajo de una empresa de alimentos ubicada en Valencia Estado Carabobo?

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General**

Analizar la flexibilidad interna industrial en las relaciones de trabajo de una empresa de alimentos ubicada en Valencia Estado Carabobo.

### **Objetivos Específicos**

1. Diagnosticar la situación actual relacionada a la flexibilidad interna industrial de trabajo en una empresa de alimentos ubicada en Valencia Estado Carabobo.
2. Describir los elementos que influyen en la flexibilidad interna industrial de trabajo en una empresa de alimentos.
3. Proponer estrategias de mejora que permitan prevenir las situaciones de flexibilidad interna industrial de trabajo en una empresa de alimentos ubicada en Valencia Estado Carabobo.

## **Justificación de la Investigación**

En base al desarrollo y la mejora continua organizacional, surgen las capacidades de poder planificar de forma estratégica algunos mecanismos que permitan la prevención de situaciones que de una manera u otra puedan afectar las actividades regulares de una empresa, con lo cual variarían las tasas de productividad y por ende se centraría en el poco aprovechamiento del recurso humano; razón por la cual, este trabajo de investigación, enfatiza el estudio de una situación problema actual que ocasiona flexibilización dentro de las unidades de trabajo, ayudando a la prevención y superación del caso.

Al respecto, este estudio posee una importancia que se relaciona con creación de mejoras que conllevan a un área industrial interna de una organización a minimizar los impactos que traen consigo la escases de materias primas para la fabricación de bienes y servicios de consumo nacional que traen consigo la generación de flexibilidades laborales en los trabajadoras y trabajadores de una empresa de alimentos ubicada en el Municipio Valencia del Estado Carabobo; trayendo como ventaja: un mejoramiento de la movilidad operativa y generación de estrategias de control de riesgos, mayor aprovechamiento del tiempo, mejor despliegue de trabajo dentro del área y por último un rendimiento personal ideal que ayuda a cumplir las metas de trabajo exigidas.

Por otra parte, el desarrollo y análisis de esta investigación promueve una serie de beneficios enfocados al mejor desempeño de actividades y la multiplicación de ganancias por producción, aumentando de forma considerable, el aprovechamiento de

las horas hombres, pudiendo así controlar los retrasos en solicitudes de mercancías por parte de sus clientes para evitar molestias generales.

De esta manera, este estudio, es un elemento clave para la evolución y avance industrial y puede ser aplicado en cualquier otra área que diagnostique la misma característica; puesto que el amplio alcance del problema, es una situación que abarca a las organizaciones del país, causando grandes pérdidas tanto económicas como operativas (recursos humanos, entre otros).

Además, este estudio enriquece la línea de investigación de relaciones laborales de la Escuela de Relaciones Industriales y podrá servir de referente teórico para futuras investigaciones que guarden relación al caso planteado; determinando con ello la gran importancia de mantener planificadores de gestión industrial renovados y/o actualizados, de acuerdo a cada una de las características sufridas en el clima operativo, tanto interno como externo de la industria, a fin de conocer mejor los aspectos de sus estudios y dar mejores respuestas preventivas para no sufrir el riesgo de llegar a tener personales importantes parados sin nada que hacer.



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes**

Según lo expuesto por Sabino, C. (2010:70), los antecedentes son “todos aquellos trabajos de investigación que preceden al que se está realizando”, es decir, constituyen fuentes documentales relacionadas con el tema planteado y que de alguna forma han sentado las bases para el presente proyecto. A continuación se presentan los siguientes:

Martínez (2011), en su investigación, la cual tuvo como propósito analizar las consecuencias de la flexibilidad laboral en el curso vital de los individuos, así como también, saber si la flexibilidad ha socavado o reforzado la importancia de las clases sociales, de la educación y del género en distintos aspectos concernientes al curso vital, sobre todo relacionados con el empleo en España. Este estudio, se definió como tipo documental y de campo con una población de 234 individuos y una muestra probabilista de 42. Esto permitió concluir que, la flexibilización no ha mermado la importancia de las clases sociales ni de los niveles de estudio para explicar la posición de los individuos en el mercado laboral.

Con relación a lo anterior, este documento fue tomado en consideración como fuente importante para la construcción de la investigación, debido a las indagaciones realizadas por el autor para comprender el fenómeno de la flexibilidad laboral, dando

ciertas hipótesis de si es un factor de beneficio o desmejora organizacional; resolviendo paradigmas de interpretación de acciones y visiones del caso.

Pérez (2010), en su investigación que tuvo como propósito: analizar el fenómeno de la flexibilización laboral en Venezuela, tomando en cuenta el caso específico del trabajo en las Misiones Sociales, la cual fue diseñada bajo la modalidad explicativa, para lo cual se llevó a cabo una arqueología de fuentes bibliográficas, la revisión de investigaciones de expertos estudiosos del trabajo, que tuvo una población de 32 individuos y una muestra censal igual; dando como resultado que los trabajadores de las Misiones están en condiciones de flexibilización laboral y de precariedad, respecto a los trabajadores de las instituciones de la administración pública tradicional, a pesar de los esfuerzos del Estado por protegerlos desde el marco legal.

De acuerdo a lo anterior, esta información es de interés ya que enfatiza el caso de flexibilización laboral en Venezuela, expresando el origen del mismo y su grandes controversias traídas para la industrias, lo cual aborda el tema fundamental del estudio y amplifica las unidades de análisis planteadas, brindando mayores aportes cognitivos para la presentación de resultados.

Añez (2010), en su investigación que tuvo como propósito: perfeccionar las formas de producción, mejorar los niveles de utilización de la fuerza de trabajo, aumentar la producción y reducir costos, priorizando la dimensión técnica sobre la dimensión social, es decir sobre las relaciones laborales. La metodología consistió en una revisión teórica sobre el tema y la aplicación de una entrevista a los gerentes de recursos humanos y representantes de los sindicatos de las ensambladoras (23 individuos): General Motors, Mitsubishi, Toyota y Chrysler, ubicadas en el país. Los resultados reflejaron que, la flexibilización laboral está suscitando formas de empleo

atípicas. Dicha tendencia se desvincula de la estabilidad laboral y de los convenios colectivos, conformando un trabajador precario ante la pérdida del empleo estable. Se concluyó, que la aplicación de estrategias de flexibilización laboral por parte del sector automotriz venezolano.

Este antecedente tiene aspectos a considerar en la investigación planteada ya que, revela una fuente de flexibilización industrial venezolana que plantea el caso de ajuste sobre los niveles de cambios enfrentados por el país, a raíz de las políticas descritas en la ley del trabajo y las obligaciones impuestas en la misma, lo cual genera una especie de camisa de fuerza que tiende a la obligatoriedad de flexión sobre aspectos de escasos, provocando consigo la desmejora industrial.

### **Bases Teóricas**

Las bases teóricas representan un conjunto de ideas interpretativas, coherentes, viables, conceptuales y exhaustivas, armadas lógicamente y sistemáticamente para proporcionar una explicación circundante de las causas de la formulación de la investigación; es decir, son los aspectos conceptuales y teóricos del proyecto realizado, que están directamente relacionados con las variables del mismo. Al respecto, Arias (2012:103) determina que “las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado”. Indicando que las mismas, son un aporte significativo que describe las variables del estudio a fin de comprenderlas mejor.

## **Flexibilidad Laboral**

La flexibilización laboral es una práctica utilizada como amortiguador de incidencias externas que atacan el flujo normalizado de las actividades operativas de una industrial. Según Browson (2014), el concepto:

Fue utilizado por primera vez por el neoliberalismo, modelo económico y sociopolítico vigente en el mundo capitalista en la última década del siglo XX, por el cual la contratación de trabajadores se tornó flexible, en el sentido de ágil, fácil, poco comprometida, en desmedro de la protección que las leyes laborales, conquistadas con sangre y valor por los trabajadores desde el siglo XIX, que quedaron olvidadas, y los trabajadores desamparados (p. 1).

Según lo anterior se puede denotar que el término de flexibilización laboral data desde hace varios años atrás, sin embargo sigue siendo un tema actual que acarrea cambios radicales en la industria. Por tal razón, el autor Pérez, C. (2010:34) agregó que, “con la crisis del estado de bienestar, se restableció el liberalismo en el mundo capitalista con extrema crudeza, en el marco de una economía globalizada, donde se privilegió el crecimiento empresarial frente a la función social de trabajo”.

En este sentido, Browson (2014), expuso que:

Para evitarles cargas excesivas a los empleadores se permitió realizar contratos de trabajo donde las partes aparecen en pie de igualdad, contra el principio del “indubio pro operario”

permitiéndose fijar condiciones basadas en un supuesto acuerdo, olvidándose que el trabajador consentirá, presionado por su necesidad de conseguir trabajo, aun cuando las condiciones impuestas no sean las más adecuadas, además de también de incluir la posibilidad de despidos con bajos costos (posibilidad de contratos por tiempo determinado renovables o períodos de prueba prolongados, que evita el pago de indemnización). Otra característica es la rotación de funciones dentro de la misma empresa (para poder sustituirse unos a otros en caso de necesidad) y la capacitación para trabajar en equipos (p. 2).

De esta manera, evidencia que la implementación de la flexibilización laboral estaría dada por la serie de ajustes socio-laborales y las condiciones económicas de un país que obligan a la toma de decisiones prácticamente inoportunas que solo ocasionan decadencia organizacional paulatina al no poder despedir empleados y sin embargo tener que mantenerlos dentro del área de trabajo.

Según Artigas (2012:1), “la flexibilización laboral tiene que ver con una serie de modificaciones a la concepción del empleo, que permitan al empresario moldearlo y adecuarlo a las necesidades del mercado”, de manera que, se puede dar de manera interna en relación a sus actividades y funciones y de manera externa con respecto a sus modalidades de contratación y despido, generando así una fuerza laboral que pueda ser movilizadada dentro y fuera de la organización.

Por lo antes descrito, Artigas (2012), argumenta que:

La flexibilización laboral se ha tomado en los últimos años como la tendencia preferida de las empresas para justificar la modificación de las relaciones laborales en función de un mundo globalizado y

que toma las nuevas tendencias del mercado laboral. Pero más allá de las posibles nuevas tendencias en el ámbito nacional, la flexibilización laboral debe analizarse en sus fundamentos teóricos, en función de poder disertar acerca de su verdadera finalidad dentro del mundo del trabajo, en la búsqueda, del beneficio del empresario (p. 1).

Todo ello, puede resumirse en una nueva racionalidad económica, que requiere de un trabajo cada vez más precario, más sumiso, más desmovilizado, demandando mayor flexibilidad y versatilidad que puede acabar conduciendo a un divorcio entre empleo y satisfacción, acabando con las visiones organizacionales y su capacidad de seguimiento o evaluación.

#### *Criterios de la Flexibilidad Laboral*

La comprensión de la flexibilidad laboral acarrea características que la ajusta de acuerdo a su existencia, por tal razón Lugo (2010), señala lo siguiente:

Existen dos criterios o enfoques de la flexibilidad laboral. En el primero, la flexibilidad es la respuesta racional del mercado laboral a las variaciones del entorno económico; por lo que, la flexibilidad consiste en que la fuerza laboral y las horas de trabajo o la estructura salarial se ajusten a las condiciones económicas inestables y fluctuantes; mientras que en un segundo criterio, la flexibilidad busca revertir los beneficios logrados por los trabajadores, entre los que se pueden mencionar deprimir los salarios reales, poner término a la protección de los trabajadores y de acelerar el ritmo de trabajo (p. 10).

De acuerdo a lo anterior, ambos criterios son importantes ya que evidencian, la necesidad de modificar las instituciones laborales justificadas por los cambios de las condiciones económicas; y por otro lado, que la introducción de una mayor flexibilidad tiene efectos significativos sobre los trabajadores y la organización que la enfrentan; haciéndolas más fuertes o más débiles según sea el caso.

### *Tipos de Flexibilidad Laboral*

Dentro de los aspectos de flexibilidad laboral, se dice que todo depende de los aspectos específicos utilizados como medio para lograr un mayor grado de flexibilidad. De este modo, Sánchez (2011:115), indicó que, “se pueden distinguir tres tipos de flexibilidad: flexibilidad de los costos laborales, flexibilidad numérica y flexibilidad funcional”; por lo cual, cada raciocinio de origen de flexibilización dependerá claramente de la situación que rodee o evidencie una organización.

### **Flexibilidad Laboral Interna**

Desde principios de los ochenta comienzan a implantarse técnicas puntuales de lo que se dio en llamar el “modelo japonés”. Las empresas, sobre todo aquellas con mayor vinculación de los mercados internacionales o de mayor tamaño, comienzan a aplicar en forma parcial y aislada ya sea círculos de calidad, just in time interno o externo en algunas etapas del proceso de trabajo y con algunos proveedores, y cambios en la organización del trabajo: trabajo en grupos, polivalencia, achatamiento de las pirámides de mando, reducción de niveles y cambios en el rol de las jefaturas

(que adquieren tareas de mayor carácter técnico y administrativo, remplazando aquellas ligadas fundamentalmente al control y la disciplina).

De esta forma comienzan a vislumbrarse nuevas formas de manejo de la fuerza laboral y la forma de variar el uso de esta fuerza laboral dentro del proceso de trabajo es lo que se conoce como flexibilidad interna o funcional.

Es importante señalar que según Fina (2001:378) se puede entender la flexibilidad interna “la capacidad que tiene la empresa para asignar a los trabajadores a unas u otras tareas o puestos de trabajo dentro de la empresa”.

Los elementos que conforman la flexibilidad laboral interna según el Diario Colatino (2005), son:

- En primera instancia la polivalencia, que se refiere a la flexibilidad en las tareas: rotación de labores y puestos de trabajo; trabajo en equipo; y desarrollo de equipos al interior de la empresa. Fina (2001) también hace referencia a la polivalencia al señalar que mediante la flexibilidad interna se dan unos sistemas de asignación de trabajo más flexibles y una definición menos nítida de los puestos de trabajo.
- Por otro lado, se da una Organización variable de las horas de trabajo durante el día, la semana o el año: horas extra, trabajo en turnos, en fines de semana, horas alternadas o escalonadas, pausas en la jornada diaria, semanas de trabajo comprimidas, anualización de la remuneración y del tiempo de trabajo.

- Seguida de la Disponibilidad laboral a todo evento, localización del lugar de trabajo: jornadas parciales, acuerdos por pedido y tele trabajo, determinadas por las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Para finalizar, Fina (2001:378) destaca que otro de los elementos de la flexibilidad interna “es el otorgamiento de garantías de estabilidad sólo para aquel grupo de trabajadores que estén dispuestos a dar una mayor cooperación en la empresa y una mayor flexibilidad en los elementos antes descritos”.

### **Flexibilidad Laboral Externa**

La Flexibilidad externa tiene que ver con el inicio y el fin de la relación laboral, es decir, las condiciones de entrada y salida del mercado de trabajo. Según Yáñez (1999:16) “la flexibilidad laboral externa opera sobre la base, por un lado, de contrataciones atípicas, tales como contratos a plazo fijo, temporales, eventuales y a honorarios, y por otro lado, de la externalización y subcontratación de actividades”.

Continuando con la definición Fina (2001:379) señala que por flexibilidad externa: “se entiende la capacidad de la empresa para aumentar o disminuir el empleo sin incurrir en grandes costes, lo cual generalmente se hace por contratos de tiempo determinado, en los cuales la plantilla puede reducirse o ampliarse cuando sea necesario”.

Por lo tanto, se puede decir que son todas las prácticas empresariales que apuntan a la reducción de costos de la mano de obra: mecanismos de contratación, posibilidad de despidos sin indemnización, externalización y subcontratación de actividades (segmentación directa del mercado laboral) entre otras.

De este modo se agrega, que en líneas generales los elementos que conforman la flexibilidad externa son: mecanismos de contratación y despido, así como, la posibilidad de subcontratación de actividades. En el caso de la subcontratación, es preciso acotar que para el empresario, se hace más eficiente el proceso de producción al subcontratar servicios de manera externa a otras empresas especializadas en ellos. Existiría un intermediario entre empleador y empleado y se concentrarían los recursos a la real producción o servicio de la empresa.

### **Flexibilidad de los Costos Laborales**

De acuerdo a lo planteado por Lugo (2010:15), se puede decir que “la flexibilidad de los costos laborales al grado de sensibilidad de los salarios nominales y los costos no salariales a las variaciones de las condiciones económicas en general y el desempeño de las distintas empresas”, razón por la cual, la flexibilidad de los costos laborales depende netamente de los cálculos nominales no salariales de un individuo.

Al respecto, Sánchez (2011:116), agrega que, “la flexibilidad de los costos laborales consta de dos elementos: los costos salariales y los costos no salariales”, en este sentido, se puede explicar que los costos salariales se refieren a la remuneración

bruta pagada a los asalariados, en tanto que los costos no salariales son las contribuciones y cargos obligatorios pagados por el empleador.

Por lo tanto, este caso de flexibilización, responde a la rigidez de los costos salariales hacia una tendencia la baja. Aunque también, los costos no salariales, que actualmente han aumentado más rápido que los salarios, influyen directamente en los niveles de desempleo. Es por ello que se identifica que, una de las formas de reducir el desempleo es contar con una mayor flexibilidad salarial, que busca reducir o eliminar los obstáculos que impiden alcanzar el equilibrio de los salarios. Entre estos obstáculos se pueden citar: la indización de salarios, los salarios mínimos garantizados, las elevadas prestaciones de desempleo y los altos costos no salariales.

Seguidamente, Sánchez (2011) establece que

Una mayor flexibilidad salarial es justificada principalmente por el hecho de que una reducción o eliminación de los salarios mínimos, lo que genera algunos puestos de trabajo potenciales con bajos salarios. Sin embargo, este argumento ha sido cuestionado. Algunos estudios indicando que una disminución generalizada de los salarios tiene efectos mínimos sobre el desempleo. Además, se sostiene que la eliminación de los salarios mínimos obstaculiza el progreso técnico, debido a que reduce la presión para modernizar la maquinaria, lo cual podría provocar baja competitividad, cierre de empresas y por ende, un mayor desempleo (p.116).

De acuerdo a lo planteado, la flexibilización de los costos laborales es un arma de doble filo para toda entidad, ya que bien puede mantenerla en tiempo con un bajo nivel de competitividad por la poca facilidad de modernización de instrumentos para

la mejora de sus capacidades productivas o destruirla por su rigidez en el control elevado de salarios que en ocasiones no puede ser sostenido por la organización con respecto a su volumen de comercialización o demanda.

### **Flexibilidad Numérica**

Este tipo de flexibilidad se encuentra constituida según Lugo (2010:18), “por el ajuste de la fuerza de trabajo y el ajuste de las horas laborales”, lo que indica que, el primero se refiere a la “flexibilidad numérica externa”, la cual está representada por las capacidades de las empresas para ajustar la cantidad de trabajadores que deben responder con respecto a las variaciones de sus demandas o a los cambios tecnológicos y el segundo, se conoce como “flexibilidad numérica interna” y es referida a la libertad que tienen las empresas para modificar el número de horas laborales, sin variar la cantidad de empleados.

A su vez, Sánchez (2011) agrega que,

La falta de flexibilidad numérica externa se debe a que las reglamentaciones que protegen el empleo impiden adaptar los recursos humanos a las condiciones del mercado. Dichas reglamentaciones hacen los despidos difíciles y onerosos, por lo que las empresas se abstienen de contratar nuevos trabajadores debido a que no podrán despedirlos fácilmente. En Estados Unidos de América, los bajos niveles de desempleo se asocian de alguna manera con la libertad que tienen las empresas para despedir trabajadores en forma transitoria o permanente en respuesta a los cambios económicos. Para aumentar la flexibilidad numérica externa es necesario relajar las leyes de despido o los acuerdos de

relaciones laborales y recurrir más a los contratos de plazo fijo, trabajo temporal y trabajo a jornada parcial (p. 117).

Todo ello, acredita el hecho de que la flexibilidad numérica está totalmente relacionada a los argumentos estatales, políticos o legales de una nación lo cual vuelve estático un proceso e impide la fácil adaptación de los recursos organizacionales con relación a los niveles económicos y sociales vividos; debido a esto Lugo (2010), expresó que:

Existen algunas dudas sobre los efectos positivos que tiene este tipo de flexibilidad sobre el desempleo, algunos estudios indican que los efectos de la flexibilidad numérica externa en los puestos de trabajo son escasos, más bien tiende a aumentar el desempleo que a disminuirlo (p.18).

Por su parte, la flexibilidad numérica interna, según Sánchez (2011:118) es considerada como “una alternativa posible a los ajustes salariales y ocupacionales en una situación de variación de las condiciones económicas”. Esta forma de flexibilidad acredita un beneficio tanto para los trabajadores como para los empresarios y puede contribuir a conciliar sus intereses. La reducción de la jornada de trabajo podría crear puestos de trabajo, al distribuir los puestos disponibles entre un mayor número de trabajadores.

De esta forma, se puede resumir que, la reducción de la jornada de trabajo es una de las formas de flexibilidad de mayor aceptación. Los sindicatos pueden aceptarla como una forma de lucha contra el desempleo; además, representa un cambio de actitud frente al trabajo y la recreación. Por su lado, los empresarios están

interesados en ampliar la jornada normal para aprovechar el mayor tiempo posible su maquinaria, para lo cual, este concepto podría aumentar los turnos de trabajo y por ende las capacidades de adaptación, comercialización y competencia.

### **Flexibilidad Funcional**

Para Rojas (2012:5), la flexibilidad funcional “se refiere a la capacidad de una empresa para utilizar eficazmente su fuerza de trabajo variando la labor que desempeña ante modificaciones en el volumen de trabajo y las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías”. Este tipo de flexibilidad depende de la capacidad de las empresas de reorganizar los puestos de trabajo, así como de la capacidad de los trabajadores para adaptarse a una serie de tareas de diversos niveles de complejidad.

No obstante, Sánchez (2011), agrega que

Desde el punto de vista de los trabajadores, la flexibilidad funcional es preferible a la flexibilidad de los costos laborales y la flexibilidad numérica, ya que no implica una reducción de salarios o a una restricción de los derechos laborales. Además, les permite utilizar mejor sus conocimientos, involucrarse más en el proceso productivo y jugar un papel más activo dentro de la empresa (p. 119).

Al respecto, se tiene que este tipo de flexibilización laboral es más aceptable y comprensiva, puesto que mantiene la población empresarial sin alterar los salarios y mantiene una buena retroalimentación de recursos organizacionales.

## **Flexibilidad Laboral Interna y Rigidez Externa**

De acuerdo a los grandes avances tecnológicos y la fuerte competencia y comercialización externa de la actualidad, han obligado a las organizaciones a realizar una constante renovación y transformación de sus empresas, tanto de la gestión como de sus recursos humanos.

Sin embargo, Lugo (2010:22), infirió en la idea de que “para que una empresa pueda competir en el ámbito internacional necesita flexibilidad”, debido a que principalmente debe tener la capacidad de cambiar las características de su producto a las exigencias de los clientes; esto implica para la empresa reorganizar los procesos productivos, que desde el punto de vista laboral significa tener libertad de realizar despidos o nuevas contrataciones, rotación de tareas, adquisición de nuevas destrezas o realización de múltiples funciones.

Por otro lado, otra de las formas de flexibilidad laboral es la que se refiere a las remuneraciones, en el sentido que una caída en los precios del bien producido por la empresa, representaría menores salarios con el fin de mantener operando a la empresa. A estos tipos de flexibilidad se les conoce como flexibilidad interna, que depende de la forma de administración de la empresa y del cuerpo normativo en el que actúa (Sánchez, 2011:119).

Es por ello que, la existencia de una rigidez externa que repercute directamente en las decisiones de las empresas, tales como las leyes que impiden el despido y controlan los salarios, las cuales son distorsiones que afectan en forma negativa la

producción y el empleo; así como obstaculizan el crecimiento económico mediante la pérdida de incentivos de la inversión, posibilitan la flexibilización interna, debido a que las organizaciones deben actuar forzosamente a tratar de adaptarse a los cambios y fomentar ajustes que le permitan escapar de las ataduras, transformar los hechos y utilizar de la mejor manera sus recursos, a fin de no malbaratarlos, puesto que generaría mayores pérdidas que traerían consigo el cierre organización y por ende un despido masivo.

### **Flexibilidad Laboral y la Dolarización**

Según Lugo (2010:34), “la flexibilidad laboral es una de las precondiciones para llevar a cabo una dolarización”. Por ende, la implementación de una caja de convertibilidad o dolarización en una economía, implica que el ajuste del tipo de cambio no es el único mecanismo para restaurar automáticamente el equilibrio económico.

Al respecto, otro mecanismo posible es la flexibilidad salarial. Si los salarios son perfectamente flexibles, restaurar el equilibrio mediante la depreciación del tipo de cambio es casi equivalente a lograr este efecto mediante una reducción de salarios. Por el contrario, cuando los salarios son inflexibles hacia la baja, el ajuste mediante reducciones al salario es mucho más lento y costoso, lo cual podría conducir a períodos prolongados de alto desempleo.

## **Relaciones Laborales**

Según la Organización Mundial de Trabajo (OMT) (2014:12), “las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo”. Desde esta perspectiva, se entiende que una relación laboral es la manera de comunicación o liderazgo ejercido entre los miembros de un ente organizacional o grupo de trabajo.

Bajo esta premisa, Organización Mundial de Trabajo (OMT) (2014:13), agrega que “en las sociedades modernas, las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes”. Por lo que, hay que tener en cuenta que las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas:

Las relaciones laborales individuales son las que un trabajador aislado establece con su empleador o su representante de forma directa. En cambio, las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal (Organización Mundial de Trabajo, 2013:14).

De este modo, se puede mencionar que las relaciones colectivas surgen con la finalidad de minimizar la situación de dependencia y subordinación entre el trabajador y el empleador. Por ende, el sindicato tiene más poder para imponer sus condiciones y conseguir una relación laboral justa y equitativa.

A su vez, las relaciones entre organizaciones de empleadores y de trabajadores, entre si o con el estado como intermediario, se conocen como diálogo social. Las cuales según la Organización Mundial de Trabajo (OMT) (2014:16), “se basan en el principio del tripartismo, que supone que las cuestiones más importantes vinculadas con el empleo deben resolverse entre las tres partes principales implicadas: el Estado, el capital y el trabajo”, en este sentido, como en todos los tipos de relaciones, existen diversos puntos de conflicto que entorpecen el funcionamiento de las empresas. Sin embargo, la paga representa uno de los temas más delicados a tratar entre un empleador y sus empleados, razón por la cual, es importante que la remuneración sea una justa compensación por el trabajo realizado.

Es por ello que, según los elementos de la flexibilidad y su clasificación, menciona que, mediante la flexibilidad interna, se busca contar con un empleado que pueda ser trasladado de un lugar a otro en la organización sin ningún problema, de modo que, pueda solventar cualquier dificultad o inconveniente que se presente en las organizaciones por los cambios en el mercado. De esta manera, se fomenta la idea de ser multifuncionales y de lograr cierto nivel de conocimiento para ser más beneficiados dentro de la organización.

Por otra parte, mediante la flexibilidad externa la empresa buscará contar con un empleado que puede contratar y despedir en cualquier momento, mediante contratos por tiempo determinado y sobretodo mediante las subcontrataciones, que en los últimos años se han puesto de moda y, en resumen, la flexibilización laboral interna se presenta como elemento justificante de la importancia del manejo del conocimiento dentro de las empresas y la externa, se presenta como un elemento mediante el cual se deja atrás la idea de un empleo fijo y con los beneficios correspondientes.

## **La Flexibilidad Laboral y Las Relaciones de Trabajo**

La flexibilidad laboral, implica una serie de cambios en las relaciones de trabajo y sus actores. Para el efecto, Figueredo (2011:23) definió a las relaciones de trabajo como “el conjunto de normas, procedimientos y prácticas cuyo objetivo es regular las interacciones entre empleadores, trabajadores y el Estado dentro del sistema de producción”. En este sentido, los actores que integran el sistema de relaciones de trabajo están, por un lado, los sindicatos de trabajadores; y, por el otro, los empleadores o sus organizaciones. Sin embargo, derivado del conflicto socio laboral de estos actores surge un tercero, que es el Estado, quien asume las funciones de regulador, mediador o árbitro.

En este sentido, existen otros elementos que integran el sistema de relaciones de trabajo que están representados por las instituciones o mecanismos a través de los cuales los actores se relacionan. Primero están los mecanismos autónomos, que se refieren a la negociación colectiva, por medio de la cual sus actores establecen reglas destinadas a fijar condiciones de trabajo y regular sus relaciones recíprocas. Segundo, los mecanismos heterónomos, mediante los cuales el Estado impone sus propias soluciones a los otros dos actores de las relaciones de trabajo.

En referencia a lo anterior, se indica que dentro del sistema de relaciones de trabajo solamente al sector formal de la economía, que incluye a los trabajadores que están representados por sindicatos y los empleadores por asociaciones patronales. El sector formal está integrado por el sector privado estructurado, que opera dentro del marco de la ley, el sector agrícola moderno y el sector público. Sin embargo, el

sistema de relaciones de trabajo no toma en cuenta al sector rural tradicional y el sector urbano informal.

## **Relaciones de Trabajo en Venezuela**

Venezuela, en la actualidad, pasa por un proceso de transformación social donde está comprometida con el desarrollo de sus habitantes y de su sociedad, para obtener un estado de satisfacción, que le permita prosperidad, dado el gravísimo momento de pobreza crítica y de desnutrición que azota a la mayor parte de su población, que vive en miserables ranchos, pese a la inmensa fortuna que ha salido de los pozos petroleros de este país.

Por lo que Bravo (2011), estableció que:

Tanto Venezuela, como los demás países latinoamericanos, sufren el terrible azote de la pobreza, que golpea a su clase intermedia, llevándola a niveles extremos nunca antes conocidos, y también a la clase obrera y a los trabajadores informales. Ello se localiza cuando se observa la proletarización de los niveles medios, hasta casi la desaparición de la clase media y también en el éxodo de profesionales universitarios hacia países avanzados, lo cual representa la dolorosa y grave “fuga de cerebros”, que luego de grandes esfuerzos para formarlos, resulta sumamente difícil recuperarlo. Y en los estratos más bajos, los graves números de la pobreza crítica, que lleva a la población a la indigencia, sin lugar a dudas (p. 11).

Desde esa perspectiva, para que los trabajadores puedan tener un futuro material, a través de un empleo seguro, es necesario comprender la importancia de la relación laboral adecuada y estable. Así, puede establecerse que, después de la vida, quizás el trabajo es el derecho humano más importante, porque toca el tema de la subsistencia y, evidentemente la actividad laboral debe desarrollarse en condiciones de dignidad.

Debido a que, el desarrollo de una persona sólo se logra, a través del acceso de ella a un trabajo digno, adecuado y permanente (estable), que le garantice ingresos para poder sostenerse a sí misma y a su grupo familiar y, además, para existir plenamente (junto con su grupo familiar) en su entorno, desarrollándose cabalmente. Es decir, que el trabajador pueda contar con un futuro material.

Sin embargo, la reducción sustancial de los niveles de empleo, por la proliferación de los temas de escases de productos y servicios, es un factor esencial e importante para la baja de las altas tasas o porcentajes de inseguridad ciudadana (delincuencia urbana y rural), reducción de los explosivos números de la desnutrición, pobreza crítica y carencias sanitarias. De allí, parte el deber que tiene el Estado a la creación de procesos fundamentales para el solvento de situaciones de interés socio-industrial y fomentar el trabajo.

## **Definición de Términos Básicos**

**Flexibilidad:** La flexibilidad es la condición que tiene algo material o inmaterial de ser flexible, o sea lo contrario a lo rígido. Es lo que puede sufrir adaptaciones, es maleable, propenso a adaptarse a los cambios y a la movilidad.

**Conflicto:** Un conflicto de trabajo o conflicto laboral es una situación de desacuerdo referente a una cuestión o conjunto de cuestiones con relación a la cual o las cuales existe una discrepancia entre trabajadores y empleadores, acerca de la cual o de las cuales los trabajadores o empleadores expresan una reivindicación o queja o dan su apoyo a las reivindicaciones o quejas de otros trabajadores o empleadores.

**Convenio Colectivo de Trabajo:** Manifestación más significativa del pluralismo jurídico en virtud del cual el Estado acepta a su lado para la creación el derecho a los grupos sociales interesados en la salvaguarda y representación de los intereses de sus miembros singulares.

**Entorno Laboral:** Conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta, la satisfacción y la productividad. Está relacionado con el «saber hacer» del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

**Gestión de Recursos Humanos:** El término gestión de recursos humanos se puede aplicar respecto al conjunto de políticas y estrategias formuladas en el ámbito político y a la regencia de recursos humanos para acciones desarrolladas en la esfera operacional. La subordinación del nivel operacional al político faculta la utilización del término gestión en una dirección ampliada que involucra políticas, estrategias y acciones desarrolladas en ambas dimensiones.

**Globalización:** Globalización es el término que se utiliza, cada vez más, para designar el modelo de desarrollo que predomina en la actualidad. Entre sus rasgos distintivos están el fomento de la integración de las economías y la valoración de la iniciativa privada. Si bien no se trata de un modelo homogéneo en todo el mundo, sus expresiones concretas tienden a dejar al margen a importantes segmentos de la población e incluso a economías enteras debido a factores tales como el conocimiento o la disponibilidad de recursos financieros y el acceso a las modernas tecnologías de la comunicación y la información.

**Precarización del empleo:** Proceso de deterioro progresivo de uno o más aspectos asociados a la calidad del empleo (estabilidad y duración de la relación laboral, acceso y cobertura de la seguridad social, nivel de ingreso, entre otros).

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **Naturaleza de la Investigación**

Debido a que se desea analizar la flexibilidad interna industrial en las relaciones de trabajo de una empresa de alimentos, este estudio se plantea como una investigación de campo, ya que se intenta describir fenómenos reales donde el investigador interactúa directamente con la unidad donde ocurren los hechos. Este tipo de investigación es definido por el Manual de la UPEL (2013) como:

El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios (p. 5).

De acuerdo a lo descrito, se entiende que la naturaleza de este estudio busca la comprensión de factores constituyentes sobre el tema planteado para explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia; haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo.

De igual modo, con tendencia de un estudio descriptivo; la cual según el Arias (2012:24), “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”. Concepto que se acopla a los resultados que se desean tener con el estudio, puesto que se quiere comprender una fenomenología y su naturaleza sobre la flexibilidad laboral interna; por tanto, tales registros para este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

### **Estrategia Metodológica**

Para llevar a cabo esta investigación, fue necesario describir las estrategias a seguir para el desarrollo de la investigación y por lo tanto para el logro de los objetivos planteados entre los que podemos mencionar:

Revisión documental, para sintetizar aspectos importantes de la Flexibilidad en las Relaciones de Trabajo.

Definir el objetivo de estudio en el área específica (Empresa del sector alimenticio)

Definir el objetivo general de la investigación.

Definir los objetivos específicos de la investigación.

Recopilar información necesaria mediante la revisión bibliográfica de diversos autores para fundamentar las bases teóricas.

Determinar la naturaleza de la investigación, a través del tipo de estudio desarrollado.

Operacionalizar los objetivos, a través del Cuadro Teórico Metodológico, el cual logra resumir aspectos más importantes de la investigación.

Creación, validación y confiabilidad del instrumento.

Aplicación del instrumento a la muestra establecida.

Análisis de los resultados obtenidos.

### **Colectivo a Investigar**

La empresa objeto de estudio se encuentra ubicada en Valencia Estado Carabobo, la cual tiene como propósito principal envasar productos alimenticios; de modo que para el Colectivo a Investigar, se seleccionó el personal que allí labora.

De acuerdo a Hurtado y Toro (2011:45) definen a la población como “el total de los individuos o elementos a quienes se refiere la investigación; es decir, todos los elementos que se van a estudiar, por ello también se llama universo”.

En este sentido, la empresa tiene como población del área de estudio, un total cuarenta y nueve (49) trabajadores y se tomó como muestra el total de los empleados de la misma, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

**Cuadro N° 1. Población y Muestra**

| <b>Cargos</b>              | <b>Trabajadores</b> |
|----------------------------|---------------------|
| Personal de Administrativo | 15                  |
| Obreros Calificados        | 34                  |
| <b>Total</b>               | <b>49</b>           |

**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015)

La muestra de acuerdo a Arias (2012:88), la define como “todos los integrantes de una población que pueden arrojar el mismo resultado tras el desarrollo investigativo, puede ser elegido de manera al azar”.

De este modo, se trabajará con el total de los empleados del área seleccionada debido que allí es donde se encuentra la problemática a estudiar, y se pretende estudiar la realidad de los hechos donde estos individuos aportaran información de interés en el desarrollo de la investigación.

### **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Para el desarrollo del estudio investigativo, se aplicó la Observación Directa, la cual es definida por Arias (2012:72) como “una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación

que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos”. De esta manera, se pudo evidenciar la problemática existente dentro de la empresa alimenticia en estudio, permitiendo comprender mejor su fenómeno.

Asimismo, en el desarrollo de la investigación se aplicó como técnica: la encuesta, la cual según Arias (2012:43), es “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular”. De acuerdo a esta definición, la encuesta es una herramienta con la cual se puede recoger, filtrar y codificar toda la información de primera mano, permitiendo la extracción y simplificación de datos de la población estudiada de manera significativa, que guarda relación con la flexibilización interna industrial.







## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

En este capítulo se analiza e interpretan los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento de recolección de información (encuesta, ver anexo A), el cual fue dirigido a cuarenta y nueve (49) trabajadores de una empresa dedicada al envasado de productos alimenticios, la cual se ubica en Valencia, Estado Carabobo.

De acuerdo a lo anterior, en esta parte de la investigación se señalan las estratificaciones de datos elaborado luego del trabajo de campo que se basó en cada uno del objetivo específico del tema de estudio. Por ello, se inició con: Diagnosticar la situación actual relacionada a la flexibilidad interna industrial de trabajo en una empresa de alimentos ubicada en Valencia Estado Carabobo, luego: Describir los elementos que influyen en la flexibilidad interna industrial de trabajo en una empresa de alimentos y culminar con Proponer estrategias de mejora que permitan prevenir las situaciones de flexibilidad interna industrial de trabajo en una empresa de alimentos ubicada en Valencia Estado Carabobo.

Aunado a ello, Alteco (2016:1), establece que la estratificación de datos “es un método estadística utilizado para el control, análisis y mejora de la calidad consistente en clasificar los datos disponibles por grupos con similares características. A cada grupo se le denomina estrato”.

En base a lo anterior, el análisis de datos e interpretación de resultados según el marco teórico de la presente investigación, se realizó a partir de lo siguientes autores:

Browson (2014), Artigas (2012), Sánchez (2011), Fina (2001), Diario Colatino (2005), Lugo (2010), Últimas Noticias (2016), Giran (2015), Farías (2016), Cartay (2015); por lo cual se pudieron concretar los siguientes resultados e interpretación de los mismo:

Ahora bien, con relación al primer objetivo específico el cual guarda relación con el diagnóstico de la situación actual relacionada a la flexibilidad interna industrial de trabajo en una empresa de alimentos ubicada en Valencia Estado Carabobo, se pudo argumentar que Según Lugo (2010):

La flexibilización laboral tiene que ver con una serie de modificaciones a la concepción del empleo, que permitan al empresario moldearlo y adecuarlo a las necesidades del mercado, de manera que, se puede dar de manera interna en relación a sus actividades y funciones y de manera externa con respecto a sus modalidades de contratación y despido, generando así una fuerza laboral que pueda ser movilizadada dentro y fuera de la organización. Lo que se pretende mediante este trabajo es establecer algunos conceptos centrales para comprender estas nuevas tendencias laborales que afectan, sin lugar a dudas a la fuerza laboral en nuestros días (p. 44).

Por esta razón, el conocimiento de las relaciones laborales internas de la unidad investigada, permitió la descripción de sus elementos y así comprender la situación actual del caso de flexibilidad; motivo por el cual los sujetos sometidos al instrumento (encuesta), aportaron sus conocimientos en base a sus vivencias. Lo que facilitó comprender primeramente:

1. ¿Considera usted que el flujo continuo de trabajo operativo se ha visto interrumpido por razones ajenas a la voluntad a los trabajadores y trabajadoras o de rangos superiores?

**Gráfico N° 1. Flujo de Trabajo Interrumpido**



**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

De acuerdo a la estratificación de datos anterior, se pudo determinar que el 71% de la muestra evaluada a opinó de manera afirmativa que el flujo de trabajo se ha visto interrumpido por razones ajenas a la voluntad tanto de trabajadores operarios como jefes o superiores; mientras que un 29% opinó lo contrario.

En base a estos datos, Artigas (2012:32), indica que “la idea japonesa de flexibilidad se concibe no como desregulación del mercado de trabajo sino como la

flexibilidad dentro del proceso productivo; en esta medida la idea de mercado interno de trabajo es más importante que la de mercado externo y su flexibilidad”.

No obstante, pudiendo diferenciar en las opiniones anteriores las dos formas de flexibilización existentes, como lo es la flexibilidad externa e interna, que de una u otra forma, afecta la forma de manejar la fuerza laboral. Se pudo determinar que de acuerdo a la interrogante el indicio de flexibilidad existe, porque se evidencia una ruptura de la fuerza laboral que hace posible el flujo continuo de la productividad.

2. ¿Cree usted que se cumplen las metas laborales relacionadas a la productividad organizacional?

Desde la perspectiva de esta pregunta, Lugo (2010), señala que:

Mediante las nuevas formas de manejo de la fuerza laboral los trabajadores no sólo ven arrebatada su capacidad de autorregular su acción productiva y buena parte de la acción social conectada a su condición de asalariados, sino que pierden una serie de condiciones como la de poseer un trabajo permanente, dejando así de ser imprescindibles y por lo tanto, se debilitan sus medios de vida, y sus procedimientos de supervivencia, puestos que no se cumplen las metas de trabajo (p. 76).

En ese sentido, las nuevas posibilidades de organización del trabajo en masas, la flexibilización de las regulaciones laborales conduce a una empresa al mermado de

conceptos propios del trabajo socializado, desvirtuando la función que debe cumplir el mismo, en nombre de la eficiencia empresarial y el logro de sus metas.

**Gráfico N° 2. Cumplimiento de las Metas Laborales**



**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

De acuerdo al autor y la estratificación de los datos, se evidencia que en un 80%, la muestra opinó que no se cumplen o logran las metas de trabajo en la organización objeto de estudio, mientras que el 20% opinó lo contrario y, al compararlo con el concepto dado por Lugo (2010), se pudieron determinar más indicios de la existencia de la flexibilidad laboral dentro de la unidad operaria; lo cual como se dijo anteriormente no solo merma la productividad sino que también evita el cumplimiento de los objetivos industriales.

3. ¿Considera que se ha llevado al personal a desarrollar actividades complementarias para cubrir el descuadre salarial por el desaprovechamiento de horas hombres?

**Gráfico N° 3. Desarrollo de Actividades Complementarias**



**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

Según la estratificación de datos, el 88% de la muestra evaluada indicó que si han desarrollado actividades complementarias para cubrir sus horarios de trabajo, mientras que el 12% opinó lo contrario, y según el diario Últimas Noticias (2016:4) “Desde el año 2006 se proroga anualmente el Decreto de Inamovilidad Laboral. El sector empresarial ha abierto el debate sobre esta medida y ha pedido al Estado “flexibilizarla”, ya que va en detrimento de la productividad”; sin embargo, como tal petición del sector empresarial no se ha cumplido, las empresas se han visto en la obligación de proponer maneras de sustento laboral, llegando a acuerdo con los

trabajadores y trabajadoras con relación al desarrollo de otro tipo de actividades como limpieza y pintura de áreas, entre otras funcionalidades.

4. ¿Cree usted que al existir personas laborando más en actividades complementarias que en las propias exigidas por su contrato colectivo, se viola el reglamento interno de la organización?

**Gráfico N° 4. Violación del Reglamento Interno Organizacional**



**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

Seguidamente, se muestra una estratificación de datos donde se describe que el 71% de la muestra evaluada afirma que si existe una violación hacia el reglamento interno organizacional, puesto que según lo estipulado en el contrato colectivo no se cumple, pero por razones a la inamovilidad laboral, la empresa debe ser flexible con sus trabajadores y trabajadoras.

5. ¿Cree usted que el poco control de las actividades laborales ha conllevado a una disminución de ascensos por la falta de reconocimientos de los logros alcanzados por el personal de la empresa?

Ahora bien, a raíz de las determinaciones anteriores dadas por la inamovilidad laboral, Giran (2015), agrega que:

Si una empresa no puede despedir a un trabajador irresponsable o si para hacerlo debe asumir costos muy elevados, entonces tampoco puede darle la oportunidad a los jóvenes calificados que necesitan empleo, no se pueden ofrecer ascensos ni abrir nuevas plazas (...) No se está favoreciendo a nadie (p. 2).

**Gráfico N° 5. Disminución de Ascensos**



**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

Con relación a este concepto se puede observar en la estratificación de datos que, el 100% de la muestra evaluada está totalmente de acuerdo que en la unidad operativa no se están efectuando ascensos por la flexibilidad interna creada.

6. ¿Cree usted que el índice estadístico de llegada de materia prima a la empresa ha generado una forma de adquisición de personal rotativo (que solo entra por contratos)?

**Gráfico N° 6. Adquisición de Personal Rotativo (Por Contratos)**



**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

Para tales efectos, los factores conceptuales descritos de inamovilidad laboral que han generado la flexibilización de las cargas laborales de los trabajadores y trabajadoras en un plano empresarial productivo, muestran en esta estratificación de

datos que el 76% de la muestra afirma que la adquisición o ingreso del nuevo personal posee menos posibilidad de quedarse fija, ya que su aprovechamiento es rotativo, solo por contrataciones de períodos de tiempo que no les obligue a la empresa a asumir el riesgo de tener que mantenerlo en períodos de crisis de materia prima, por el contrario el 24% de la muestra opinó de forma negativa.

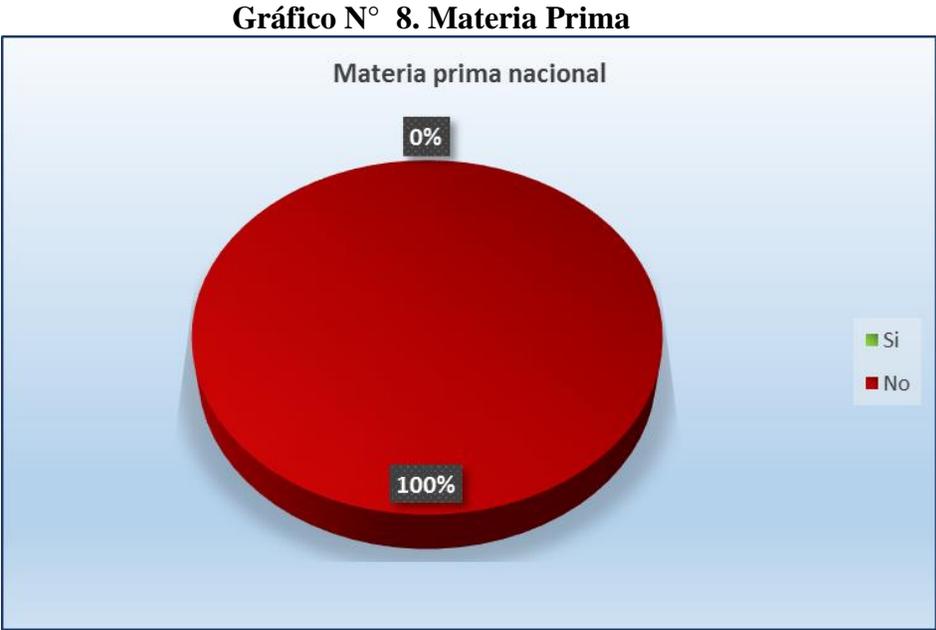
7. ¿Considera usted que los bajos niveles de productividad han generado una baja en las bonificaciones otorgadas a los trabajadores y trabajadoras de la organización?



**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

Con relación a los datos mostrados con anterioridad, se pudo determinar que el 96% de la muestra está de acuerdo con que los bajos niveles de productividad han generado una baja en las bonificaciones otorgadas a los trabajadores y trabajadoras de la organización, mientras que el 4% opina lo contrario. Todo ello debido a que una cadena de productividad fructífera es la que le permite a un patrono generar bonificaciones, para este caso, sino se están cumpliendo, como se explicó anteriormente con las metas laborales, entonces el patrono se ve en la obligatoriedad de eliminar las bonificaciones, tema que no violenta ninguna ley pero si perjudica la economía del trabajador o trabajadora.

8. ¿La materia prima con la cual se trabaja para fabricar productos terminados es totalmente nacional?



**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

Según la estratificación de datos se pudo determinar que el 100% de la muestra afirma que la materia prima utilizada por la empresa para el desarrollo de su productividad no es nacional; razón por la cual la organización requiere del desarrollo de otras actividades para la adquisición de su mercancía.

9. ¿Cree usted posible que la baja adquisición de DIVISAS para la compra de materia prima tenga algún efecto sobre las interrupciones de línea involuntarias que se han observado dentro del plano organizacional?

Según Farías (2016), se dice que:

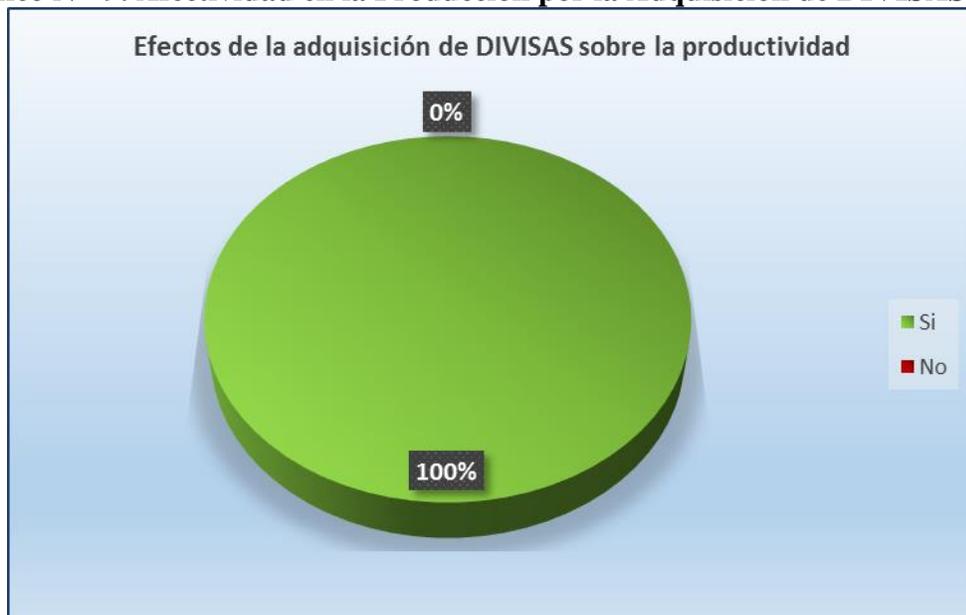
No es justo ni correcto que los problemas internos del país afecten a nuestros socios comerciales". Principalmente por el retraso en la entrega de divisas necesarias para honrar la deuda que mantienen empresas nacionales con exportadores cercanos como los colombianos, cuyo monto asciende a 219 millones de dólares.

A través de la política monetaria el gobierno afecta los precios relativos de la economía. Es decir, los incentivos o señales que sirven para que los agentes de los diferentes sectores económicos, entre los que destacan por su dependencia al tipo de cambio el sector alimenticio y farmacéutico; tomen sus decisiones sobre qué, cuánto, cómo y para quién producir.

De esta forma, se entiende que la política monetaria puede contribuir de manera directa en la selección de la decisión más acertada y aumentar la capacidad de oferta de una economía, favoreciendo el crecimiento en el largo plazo y manteniendo la estabilidad en los precios.

Al respecto, la estratificación de datos arrojó en un 100% que la baja adquisición de DIVISAS para la compra de materia prima tiene un efecto perjudicial sobre las interrupciones de línea involuntarias que se han observado dentro del plano organizacional (ver gráfico n° 9).

**Gráfico N° 9. Afectividad en la Producción por la Adquisición de DIVISAS**



**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

10. ¿Está usted de acuerdo con que la actual situación de mono producción venezolana obliga a la industria a tener que requerir de mayor número de DIVISAS para comprar su materia prima en el exterior?

De acuerdo a la estratificación de datos se pudo conocer que el 71% de la muestra evaluada está acuerdo con que la actual situación de mono producción

venezolana obliga a la industria a tener que requerir de mayor número de DIVISAS para comprar su materia prima en el exterior, mientras que el 29% opina lo contrario (ver gráfica n° 10).

**Gráfico N° 10. Situación de Monoproduktividad de Venezuela**



**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

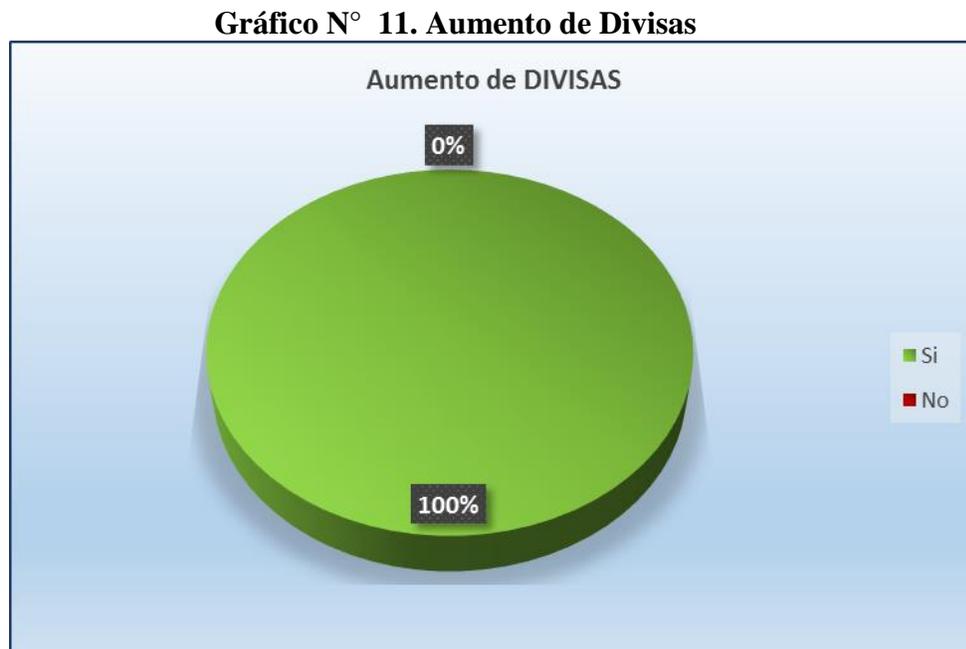
Al respecto, Cartay (2015), en un estudio realizado para la Universidad de Los Andes indica que:

La economía venezolana (dada su condición de país monoprodutor, dependiente del comercio exterior, en el siglo XIX, de sus exportaciones petroleras) es muy vulnerable a las fluctuaciones de los precios de tales productos en el mercado internacional. En ese escenario, en que se registran periódicas crisis, por la recurrencia de los ciclos económicos, las

consecuencias de tales crisis se reflejan sobre desarrollo de la economía venezolana, agregándose a los enormes desajustes internos provocados por la constante inestabilidad política y las desacertadas políticas económicas (p. 1).

Por esta razón, el problema de desabastecimiento de DIVISAS, viene a ser un eslabón de la cadena de problemas que hacen posible la flexibilidad interna en la industria evaluada, ya que si no se dependiese tanto del material productivo extranjero, las posibilidades de paradas productivas fuera mínimo.

11. ¿Considera usted que el alto auge de DIVISAS para la adquisición de materia prima genera problemas de elevación de precios de los productos terminados?



**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

De acuerdo a la estratificación de datos anterior, se tiene el 100% de la muestra evaluada está totalmente de acuerdo con que el alto auge de divisas disminuyen la adquisición de materia prima, por lo tanto, este auge hace posible el aumento descontrolado de las DIVISAS en Venezuela, por lo cual, lo gastos se duplican y el problema de flexibilidad laboral se convierte en un yugo que podría llevar a la empresa al quiebre.

Por otro lado, con la finalidad de dar cumplimiento al segundo objetivo del estudio, el cual trata sobre las descripciones los elementos que influyen en la flexibilidad interna industrial de trabajo en una empresa de alimentos se encontraron las siguientes especificaciones:

12. ¿Cree usted que se mantenga un buen inventario de materia prima en el área de almacén de la organización?

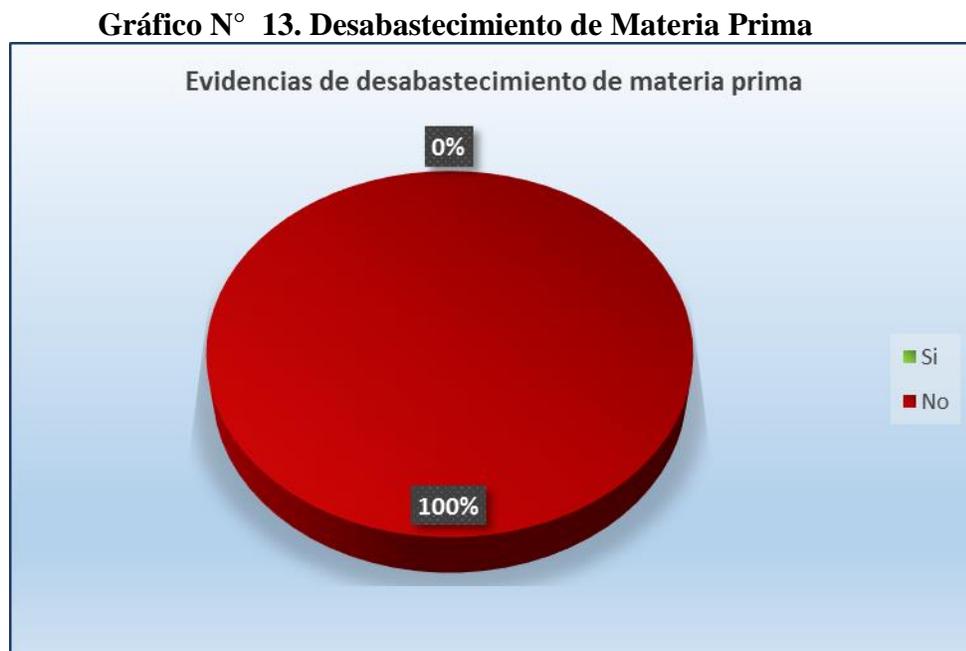
**Gráfico N° 12. Inventario de Mercancías**



**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

Con relación a la estratificación de datos anterior, el 59% de la muestra evaluada niega que exista un buen inventario de materia prima en el área de estudio, mientras que el 41% opina lo contrario, ya que si se tuviera un inventario de materia prima al día o actualizado, los controles productivos fueran totalmente efectivos.

13. ¿Se han evidenciado problemas de desabastecimiento de materia prima para la fabricación de productos terminados?



**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

Con relación a la estratificación de datos anterior, se pudo determinar que el 100% de la muestra evaluada niega que no se han evidenciado problemas de desabastecimiento de la materia prima necesaria para la puesta en marcha de sus

líneas de productividad, sin embargo, al tratarse de un material extranjero, la difícil adquisición de DIVISAS, complica el proceso.

14. ¿Cree usted que exista algún problema organizacional de compra de materia prima que no se ajusten al actual mercado de consumidores, y por ende, no promueva el buen desempeño de las actividades de producción industrial?

**Gráfico N° 14. Problema Organizacional de Compra de Materia Prima**



**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

Según los datos anteriores, no existe ningún problema organizacional interno que haga posible una falla en el proceso de las compras de materia prima por lo que se tiene un alto señalamiento que, la raíz de la flexibilización proviene de entes externos.

Ahora bien, según Sánchez (2011), se agrega que:

El conocimiento previo de la información relativa a la mercancía que ingresará al país y la definición de los lugares de ingreso de la misma, es un procedimiento que permite a la aduana nacional ejercer un control ágil, eficiente y la prestación de un mejor servicio; ya que según lo establecido por el artículo 119 del Decreto 2685 de 1999, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales podrá establecer mediante resolución de carácter general la obligación de presentar la declaración de Importación en forma anticipada a la llegada de la mercancía, teniendo en cuenta los análisis de los resultados derivados de la aplicación del Sistema de Administración del Riesgo.

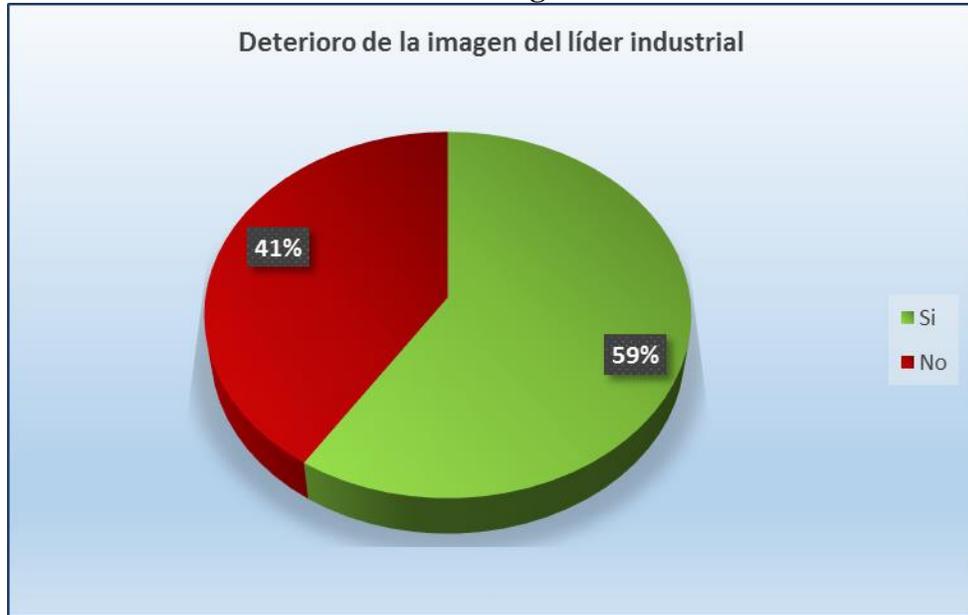
Por esta razón, las empresas que dependen de compras internacionales como sustento de sus insumos para poner en marcha su efectividad productiva, se ven afectadas, ya que deben presentar declaraciones de mercancías que aún no han llegado y por ende pagar los impuestos de las mismas sin conocer su entrega, lo cual genera pérdidas al momento de tener mercancía defectuosa o en mal estado e incompleta.

15. ¿Considera usted que el actual problema de desabastecimiento de materia prima para la producción industrial, genera un deterioro en la imagen del líder organizacional?

Según el resultado de esta estratificación de datos se tiene que en un 59%, la alta gerencia administrativa afirma que se pierde la imagen del líder industrial, mientras que el 41% opina lo contrario, todo esto debido a que la flexibilización de

los procesos y la falta de mando e exigencia de desarrollo de trabajo no existente, opacan las destrezas del líder (ver gráfico n° 15).

**Gráfico N° 15. Deterioro de la Imagen del Líder Industrial**

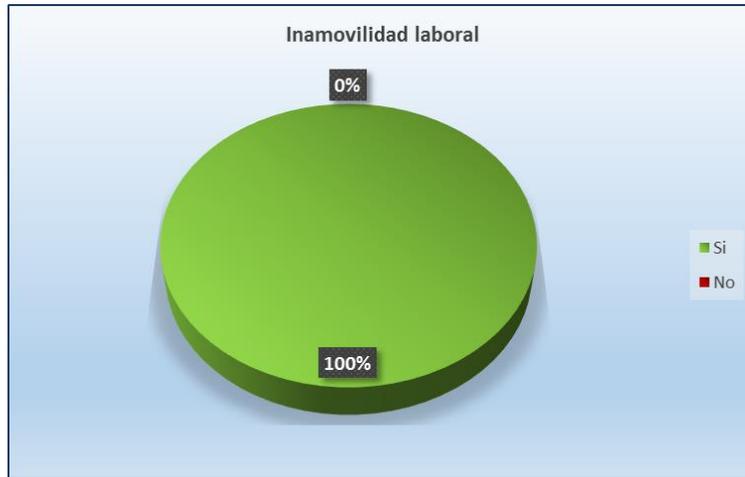


**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

16. ¿Sabe usted que es la inamovilidad laboral?

Según el resultado de la estratificación de datos con relación a esta pregunta, se evidencia que, en un 100% la muestra evaluada está totalmente consciente de lo que es la inamovilidad laboral (ver gráfico n° 16).

**Gráfico N° 16. Inamovilidad Laboral**



**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

17. ¿Considera usted que gracias a la inamovilidad laboral, la organización se han visto obligada a ser flexible con los trabajadores, debido a la disminución de sus record en producción?

**Gráfico N° 17. Inamovilidad Laboral y la Flexibilidad Laboral**



**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

De acuerdo a la estratificación de datos anterior, se pudo comprobar que el 100% de la muestra está totalmente de acuerdo en que gracias a la inamovilidad laboral la empresa se ha visto en la necesidad de ser flexible con cada uno de sus trabajadores, debido a que como opinó Girán (2015:2), la misma “ha tenido un efecto perverso en la relación entre el patrón y los trabajadores, puesto que impide al empresario prescindir de aquellos empleados que no cumplen con sus funciones”.

18. ¿Cree usted que ser flexible con la permanencia organizacional de los trabajadores y trabajadoras dentro de un área productiva por la falta de materia prima repercute con el hecho de que la empresa pueda ampliar sus horizontes comerciales?

**Gráfico N° 18. Ampliación de Horizontes Comerciales**

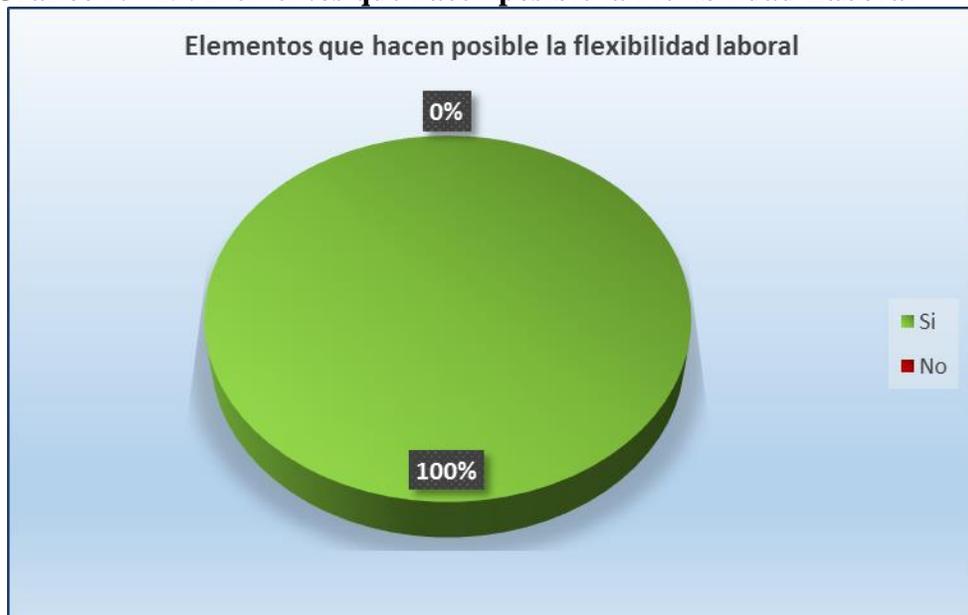


**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

Con relaciona a este hecho, la estratificación de los datos refleja un contundente no (100%), sobre la opinión de los trabajadores y trabajadoras que conformaron la muestra del estudio, puesto que los mismos saben que la empresa no puede ampliar sus horizontes industriales si no posee su fuente de vida que es la adquisición de materia prima.

19. ¿Sabe usted cuales son los elementos que hacen posible el problema de flexibilización laboral?

**Gráfico N° 19. Elementos que hacen posible la Flexibilidad Laboral**



**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

Al respecto, la estratificación de los datos permitió conocer que en un 100%, la muestra evaluada está totalmente clara de cuáles son los elementos que hacen posible

la flexibilidad laboral, manifestando como dijeron los autores anteriores, la inamovilidad laboral y la adquisición de DIVISAS como principal elemento.

20. ¿Piensa usted que el problema de desabastecimiento de materia prima disminuye las posibilidades de permanencia de la organización dentro del plano comercial o de mercado?

**Gráfico N° 20. Permanencia de la Organización dentro del Plano Comercial**



**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

Según la estratificación de datos mostrada, el 100% de la muestra evaluada comprende que el problema de desabastecimiento de materia prima disminuye las posibilidades de permanencia de la organización dentro del plano comercial o de mercado; por lo cual, las raíces de este caso deben ser atacadas antes de que se produzca una tendencia de desaparición comercial del ente.

21. ¿Considera usted que las necesidades industriales de la organización se han visto afectadas debido a la actual situación de mono producción de Venezuela (existe solo un enfoque productivo petrolero)?

**Gráfico N° 21. Situación Industrial del País**

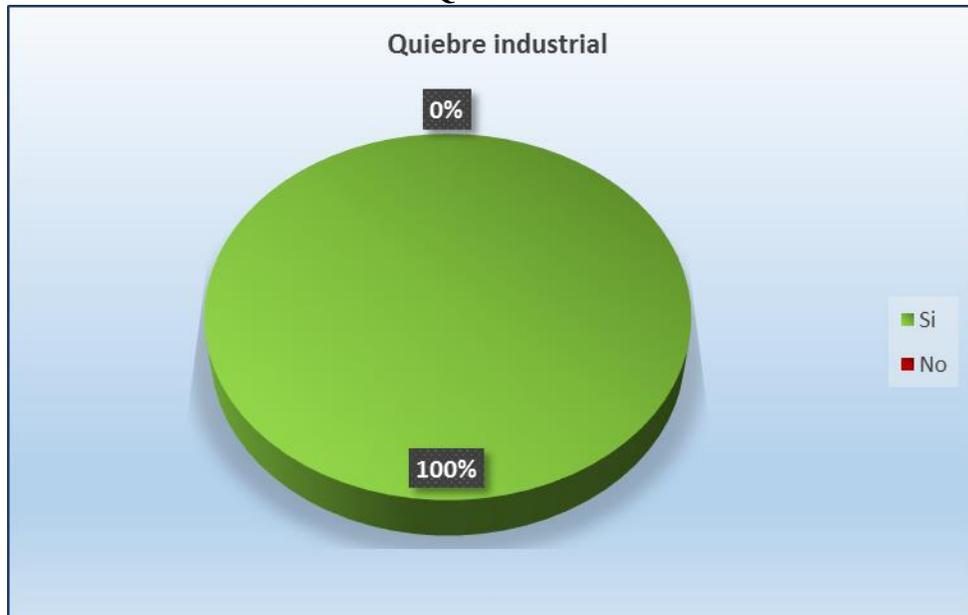


**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

Según los datos anteriores, la muestra evaluada considera en un 53% que la situación actual del país (país monoprodutor), son un ente que afecta directa mente la forma de adquisición de materia prima, mientras que el 47% opina lo contrario, lo cual permite comprender que, por la cercanía de los porcentajes, internamente el empleado desconoce un poco las raíces de que producen la flexibilidad industrial.

22. ¿Considera usted que el actual problema de desabastecimiento de materia prima y la flexibilización laboral hacen posible el quiebre de la empresa?

**Gráfico N° 22. Quiebre Industrial**

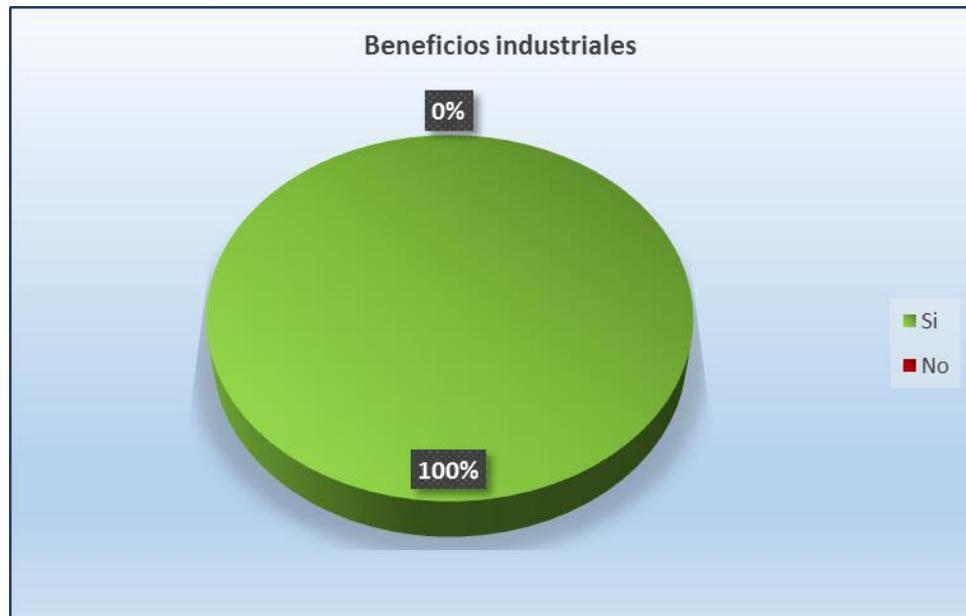


**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

Con relación a los resultados obtenidos se pudo verificar que, a pesar de que el empleado desconoce las raíces que ocasionan la flexibilidad laboral, el 100% de la muestra si está totalmente consciente de que este problema puede causar el quiebre industrial.

23. ¿Cree usted que este problema de flexibilización laboral minimice el actual otorgamiento de bonos de productividad y entrega de reconocimientos salariales a empleados?

**Gráfico N° 23. Beneficios industriales**



**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

Según la estratificación de datos anterior, permitió comprender que la muestra evaluada en un 100% confirmó que los beneficios industriales, como bonos de productividad o eficiencia se han visto disminuidos por el problema de la flexibilidad laboral.

24. ¿Considera usted que es necesaria la evaluación de los mecanismos de control industrial de forma que se puedan conocer los principales incidentes que repercuten a favor del problema de flexibilización laboral?

**Gráfico N° 24. Evaluación de Mecanismos de Control Industrial**



**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

De acuerdo a la estratificación de los datos, el 100% de la muestra considera necesaria la evaluación de los mecanismos de control industrial de forma que se puedan conocer los principales incidentes que repercuten a favor del problema de flexibilización laboral, por lo que se ve un incentivo por parte del empleado por querer ayudar o soportar su núcleo operativo e impedir que el mismo desaparezca.

25. ¿Considera usted que se puedan establecer estrategias para disminuir el impacto del desabastecimiento de materia prima sobre la flexibilización laboral dentro de la organización?

**Gráfico N° 25. Estrategias para Disminuir el Impacto de la Adquisición de Materia Prima**



**Fuente:** Goncalves, Lozada y Sorondo (2015).

Con relación a esta última interrogante, la muestra opinó en un 55% que si se pueden establecer estrategias empresariales que disminuyan el impacto causado por la adquisición de materia prima, mientras que el 45% opinó lo contrario.

Ahora bien, para dar respuesta al último objetivo específico del estudio, el cual está relacionado con la propuesta de estrategias de mejora que permitan prevenir las situaciones de flexibilidad interna industrial de trabajo en una empresa de alimentos ubicada en Valencia Estado Carabobo, se determinó lo siguiente:

- Basados en Giran (2015:2), se tiene que “la empresa privada puede asumir el compromiso de mantener el mismo número de empleados,

siempre y cuando se le permita sustituir a aquellos que no laboren adecuadamente”.

- Por otro lado, sondear empresa extranjera más al estado venezolano para efectuar compras de manera que la espera de mercancías sea menor. Esta estabilidad comercial “...permitiría oxigenar el mercado laboral y crear nuevas fuentes de trabajo”, (Giran, 2015).
- Generar proyecciones de compras anticipadas con los proveedores y clientes, de forma que se mantenga un stock de mercancía que disminuya el riesgo de desabastecimiento interno.
- Tener mayor contacto con los proveedores de mercancías de manera que el pago Adelantado del Servicio Aduanero, no ocasione pérdidas o retrasos por fallas en la mercancía entregada.

## CONCLUSIONES

Luego de comprender el caso de esto, evaluar la situación actual de la flexibilidad en la localidad objeto de estudio, se puede decir, que respondiendo el primero objetivo del estudio se pudo determinar que:

- Mediante la flexibilidad interna, se busca contar con un empleado que pueda desempeñar diversas funcionalidades para tratar de solventar el problema de escases de materia prima, de modo que, pueda solventar cualquier dificultad o inconveniente que se presente en las organizaciones por los cambios en el mercado. De esta manera, se fomenta la idea de ser multifuncionales con el objetivo de lograr cierto nivel de conocimiento para ser más beneficiados dentro de la organización.
- Por otro lado, mediante la flexibilidad externa la empresa busca contar con un empleado que puede contratar y despedir en cualquier momento, mediante contratos por tiempo determinado y sobretodo mediante las subcontrataciones, de manera de que no se asuma el riesgo de tener un empleado sin hacer actividades pero devengando un salario mínimo.
- Por otro lado, se tiene que el factor de aprovechamiento de trabajadores se ve reducido puesto a que no se pueden utilizar todas sus habilidades, pero si se deben cancelar sus honorarios.

Ahora bien, respondiendo el segundo objetivo del estudio, el cual es describir los elementos que influyen en la flexibilidad interna industrial de trabajo en una empresa de alimentos, se evidenció que:

- La flexibilización laboral comprobada en el área de estudio es más interna que externa; ya que se presenta como elemento justificante de la importancia del manejo del conocimiento dentro de las empresas; ya que la mayor tendencia compromete la obligatoriedad de la permanencia de individuos por factores ajenos a la voluntad del patrono.
- Los elementos que causan este problema de flexibilización son la escasa materia prima por la falta de adquisición de DIVISAS y inamovilidad laboral empleados sin labor dentro de las áreas de trabajo.

Ahora bien, con respecto a la propuesta de estrategias de mejora que permitan prevenir las situaciones de flexibilidad interna industrial de trabajo en una empresa de alimentos ubicada en Valencia Estado Carabobo, se comprendió que:

- La puesta en marcha de una estrategia de compra segura, podría minimizar el riesgo de escases de materia prima.
- Contratar empleados en plazos mínimos permitidos por la ley de manera que se puedan mantener un personal rotativo en períodos donde exista materia prima, de forma que se evite el quiebre industrial.

## **RECOMENDACIONES**

Una vez culminado el estudio, examinado los datos extraído de las diferentes fuentes de información (muestras), se pudieron encontrar una serie de hallazgos con relación al tema de estudio, en base a ello se establecieron las siguientes recomendaciones:

- Amplificar la comunicación con los proveedores extranjeros de manera que se puedan gestionar créditos de pagos de mercancías para evitar el desabastecimiento.
- Poner en práctica las estrategias de disminución de flexibilidad propuestos en el capítulo iv de este proyecto de grado, a fin que se pueda evitar el quiebre industrial y se garantice por lo menos un sustento de trabajo a más venezolanos.
- Capacitar al empleado en materia de la flexibilización laboral, a fin de que el mismo se parte del proyecto de evolución industrial y junto con los patrones formen un bloque sinérgico de trabajo que impida la desaparición física de la empresa.

## LISTA DE REFERENCIAS

Añez, C. (2010). **Flexibilización Laboral en el Sector Automotriz Venezolano**. [On-Line]. Disponible en: <http://www.ucla.edu.ve/dac/compendium/compendium8/proteccion.htm>

Arias, F. (2012). **El Proyecto de Investigación**. 2da. edición. Editorial: Episteme, C.A. Caracas – Venezuela.

Artigas, W. (2014). **La Flexibilización Laboral ¿Nueva Forma de Explotación?**. 1era. edición. Editorial: Salamandra. Caracas – Venezuela.

Balestrini, M. (2011). **Metodología de la Investigación**. 1era. Edición. Editorial: Salamandra. Valencia – España.

Bravo, H. (2011). **La Importancia de la Protección de la Relación Laboral**. [On-Line]. Disponible en: <http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/download/36642/35482>

Browson (2014). **Flexibilidad Laboral**. [On-Line]. Disponible en: <http://www.eluniversal.com/economia/121115/escasez-de-materia-prima-afecta-a-83-de-las-industrias-del-pais>.

Carballo, P. (2012). **Mercado de Trabajo y Flexibilidad Laboral en las Ciencias Sociales**. [On-Line]. Disponible en: [dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4796165.pdf](http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4796165.pdf)

Cartay, R. (2015). **La Crisis Económicas y sus Repercusiones en la Economía Venezolana**. [On-Line]. Disponible en: [http://iies.faces.ula.ve/revista/articulos/revista\\_11/pdf/rev11cartay2.pdf](http://iies.faces.ula.ve/revista/articulos/revista_11/pdf/rev11cartay2.pdf)

Confederación Venezolana de Industrias (2015). **Escasez de Materia Prima**. [On-Line]. Disponible en: <http://www.cepal.org/es/publicaciones/12036-la-transformacion-del-desarrollo-industrial-de-america-latina>

Crespi, Gustavo; Katz, Atilio; Stumpo, Jorge y Benavente, Giovanni (2014). **La Transformación del Desarrollo Industrial de América Latina**. [On-Line]. Disponible en: <http://deconceptos.com/ciencias-sociales/flexibilizacion-laboral>

Deep, Joshi (2011). **Escasez de Materia Prima**. [On-Line]. Disponible: <http://www.fao.org/docrep/s8380s/s8380s0i.htm>.

Diario Colatino. (2005). **¿Que es la Flexibilidad del Mercado de Trabajo?**. [On-Line]. Disponible en: [www.diariocolatino.com/documentos/detalles.asp?newsID=257](http://www.diariocolatino.com/documentos/detalles.asp?newsID=257)

Farías, J. (2016). **Control de Cambio en Venezuela**. [On-Line]. Disponible en: <http://controldecambio2009.blogspot.com/>

Figueredo, M. (2011). **Relaciones de Trabajo y la Flexibilidad Laboral**. (Revista impresa) 1era. edición. Editorial: Científico.

Fina, L. (2001). **El Reto del Empleo**. Editorial Mc Graw Hill. España.

Garay, Luis (2008). **Estructura Industrial e Internacionalización**. Artículo en línea. Disponible en: [http://bibadm.ucla.edu.ve/edocs\\_baducla/tesis/T176D.pdf](http://bibadm.ucla.edu.ve/edocs_baducla/tesis/T176D.pdf)

Gavidia, G. y Asdrúbal, A. (2011). **La Flexibilidad Laboral, su Orientación y Repercusión en el Derecho Laboral Ecuatoriano Actual**. [On-Line]. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/2513>

Giran, F. (2015). **La inamovilidad laboral es impunidad para el mal trabajador**. [On-Line]. Disponible en: <http://www.finanzasdigital.com/2015/01/giran-la-inamovilidad-laboral-es-impunidad-para-el-mal-trabajador/>

Hurtado y Toro (2011). **Proyectos de Investigación**. 3da. Edición. Editorial: Ovelio. Caracas – Venezuela.

Lugo, R. (2010). **Flexibilidad del Mercado de Trabajo**. 1era. edición. Editorial: Planeta. Caracas – Venezuela.

Martínez, J. (2011). **La Flexibilidad Laboral: Significados y Consecuencias**. Nota [On-Line]. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv3n5/art1.pdf>

Oficina Internacional del Trabajo (2004). **La Flexibilidad Laboral**. [On-Line]. Disponible en: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/economia/industrilatina/215.htm>.

Organización Mundial de Trabajo (OMT) (2014). **Relaciones Laborales**. [On-Line]. Disponible en: <http://definicion.de/relaciones-laborales/>

Pérez, C. (2010). **Flexibilización y Regulación del Trabajo en Venezuela. Caso Paradójico: Las Misiones Sociales.** [On-Line]. Disponible en: <http://www.banguat.gob.gt/inveco/notas/articulos/envolver.asp?karchivo=4701&kdisc=si>

Rojas, F. (2012). **Flexibilidad Laboral.** 1era. edición. Editorial: Sevilla. Madrid – España.

Sabino, C. (2010). **Metodología de la Investigación.** 4ta. Edición. Editorial: Planta. Caracas - Venezuela.

Sánchez, A. (2011). **Flexibilidad Laboral y Mercado de Trabajo.** 2da. edición. Editorial: Navarrete. Santiago de Chile – Chile.

Venacio, L. (2011). **Globalización, Desarrollo Local y Sociedad Civil.** Editorial: Planeta, Venezuela.

Yáñez, S. (1999). **Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina.** Ensignia, J. y S. Yáñez, editores. Fundación Friedrich Ebert (Representación Chile) y Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Chile.

## **ANEXOS**



**Anexo A. Encuesta Aplicada**  
**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**  
**CAMPUS BÁRBULA**



**ENCUESTA**

Estimado trabajador a continuación se le presenta una encuesta para recolectar información referente a la flexibilidad laboral, la cual es un conjunto de medidas que favorecen los derechos de los trabajadores en materia de contratos laborables y libertad de contratación.

De esta manera se tiene que la flexibilidad laboral puede darse de dos forma, tanto **Interna** como **Externa**, donde la interna, *es la que afecta a las condiciones concretas de trabajo mientras dura la relación laboral (jornada, horario, salario, turnos, incentivos, suspensión del contrato, entre otros.)*, mientras que la flexibilidad externa *tiene que ver con el inicio y el fin de la relación laboral, es decir, las condiciones de entrada y salida del mercado de trabajo.*

Dadas estas definiciones, lo que queremos es que usted lea detenidamente cada una de las preguntas presentadas y responda de forma objetiva señalando con una X, la opción que usted considere se acopla a su vida diaria laboral.

Es muy importante darles las gracias por brindarnos la dicha de contar con sus conocimientos para analizar este caso:

**Instrucciones:**

- Marque con una equis (X) la opción que considere correcta.
- Solo marque una opción por pregunta.

**PARTE I:**

*Esta sección va dirigida al personal administrativo de la empresa, si usted es personal obrero, por favor omitir esta parte.*

1. ¿Considera usted que el flujo continuo de trabajo operativo se ha visto interrumpido por razones ajenas a la voluntad a los trabajadores y trabajadoras o de rangos superiores?

SI  NO

2. ¿Cree usted que se cumplen las metas laborales relacionadas a la productividad organizacional?

SI  NO

3. ¿Considera que se ha llevado al personal a desarrollar actividades complementarias para cubrir el descuadre salarial por el desaprovechamiento de horas hombres?

SI  NO

4. ¿Cree usted que al existir personas laborando más en actividades complementarias que en las propias exigidas por su contrato colectivo, se viola el reglamento interno de la organización?

SI  NO

5. ¿Cree usted que el poco control de las actividades laborales ha conllevado a una disminución de ascensos por la falta de reconocimientos de los logros alcanzados por el personal de la empresa?

SI  NO

6. ¿Cree usted que el índice estadístico de llegada de materia prima a la empresa ha generado una forma de adquisición de personal rotativo (que solo entra por contratos)?

SI  NO

7. ¿Considera usted que los bajos niveles de productividad han generado una baja en las bonificaciones otorgadas a los trabajadores y trabajadoras de la organización?

SI  NO

8. ¿La materia prima con la cual se trabaja para fabricar productos terminados es totalmente nacional?

SI  NO

9. ¿Cree usted posible que la baja adquisición de DIVISAS para la compra de materia prima tenga algún efecto sobre las interrupciones de línea involuntarias que se han observado dentro del plano organizacional?

SI  NO

10. ¿Está usted de acuerdo con que la actual situación de mono producción venezolana obliga a la industria a tener que requerir de mayor número de DIVISAS para comprar su materia prima en el exterior?

SI  NO

11. ¿Considera usted que el alto auge de DIVISAS para la adquisición de materia prima genera problemas de elevación de precios de los productos terminados?

SI  NO

**PARTE II:**

*Esta sección va dirigida al personal obrero y administrativo.*

12. ¿Cree usted que se mantenga un buen inventario de materia prima en el área de almacén de la organización?

SI  NO

13. ¿Se han evidenciado problemas de desabastecimiento de materia prima para la fabricación de productos terminados?

SI  NO

14. ¿Cree usted que exista algún problema organizacional de compra de materia prima que no se ajusten al actual mercado de consumidores, y por ende, no promueva el buen desempeño de las actividades de producción industrial?

SI  NO

15. ¿Considera usted que el actual problema de desabastecimiento de materia prima para la producción industrial, genera un deterioro en la imagen del líder organizacional?

SI  NO

16. ¿Sabe usted que es la inamovilidad laboral?

SI  NO

17. ¿Considera usted que gracias a la inamovilidad laboral, la organización se han visto obligada a ser flexible con los trabajadores, debido a la disminución de sus record en producción?

SI  NO

18. ¿Cree usted que ser flexible con la permanencia organizacional de los trabajadores y trabajadoras dentro de un área productiva por la falta de materia prima repercute con el hecho de que la empresa pueda ampliar sus horizontes comerciales?

SI  NO

19. ¿Sabe usted cuales son los elementos que hacen posible el problema de flexibilización laboral?

SI  NO

20. ¿Piensa usted que el problema de desabastecimiento de materia prima disminuye las posibilidades de permanencia de la organización dentro del plano comercial o de mercado?

SI  NO

21. ¿Considera usted que las necesidades industriales de la organización se han visto afectadas debido a la actual situación de mono producción de Venezuela (existe solo un enfoque productivo petrolero)?

SI  NO

22. ¿Considera usted que el actual problema de desabastecimiento de materia prima y la flexibilización laboral hacen posible el quiebre de la empresa?

SI  NO

23. ¿Cree usted que este problema de flexibilización laboral minimice el actual otorgamiento de bonos de productividad y entrega de reconocimientos salariales a empleados?

SI  NO

24. ¿Considera usted que es necesaria la evaluación de los mecanismos de control industrial de forma que se puedan conocer los principales incidentes que repercuten a favor del problema de flexibilización laboral?

SI  NO

25. ¿Considera usted que se puedan establecer estrategias para disminuir el impacto del desabastecimiento de materia prima sobre la flexibilización laboral dentro de la organización?

SI  NO

## Anexo B. Constancias de Validación del Instrumento



**INSTRUMENTO  
UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES  
CAMPUS BÁRBULA**



### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Juan Montserrat, C.I. 12.902.876, hago constar por medio de la presente que el instrumento de recolección de datos (cuestionario) elaborado para desarrollar el Trabajo de Grado titulado **“FLEXIBILIDAD INTERNA INDUSTRIAL EN LA RELACIONES DE TRABAJO EN UNA EMPRESA DE ALIMENTOS UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO”**, diseñado por los bachilleres Goncalves Junior, C.I. V-18.711.728; Lozada Antonio, C.I. V-13.667.256 y Sorondo Josendy, C.I. V-20.163.537, cumple con los requisitos requeridos para cumplir los objetivos de la investigación.

---

Juan Montserrat  
C.I. 12.902.876



**INSTRUMENTO  
UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES  
CAMPUS BÁRBULA**



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Yo, Anderson Hernández, C.I. 16.947.698, hago constar por medio de la presente que el instrumento de recolección de datos (cuestionario) elaborado para desarrollar el Trabajo de Grado titulado “**FLEXIBILIDAD INTERNA INDUSTRIAL EN LA RELACIONES DE TRABAJO EN UNA EMPRESA DE ALIMENTOS UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO**”, diseñado por los bachilleres Goncalves Junior, C.I. V-18.711.728; Lozada Antonio, C.I. V-13.667.256 y Sorondo Josendy, C.I. V-20.163.537, cumple con los requisitos requeridos para cumplir los objetivos de la investigación.

---

Anderson Hernández  
C.I. 16.947.698



**INSTRUMENTO  
UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES  
CAMPUS BÁRBULA**



### **VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Yo, Glenda Escalante, C.I. 14.790.026, hago constar por medio de la presente que el instrumento de recolección de datos (cuestionario) elaborado para desarrollar el Trabajo de Grado titulado “**FLEXIBILIDAD INTERNA INDUSTRIAL EN LA RELACIONES DE TRABAJO EN UNA EMPRESA DE ALIMENTOS UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO**”, diseñado por los bachilleres Goncalves Junior, C.I. V-18.711.728; Lozada Antonio, C.I. V-13.667.256 y Sorondo Josendy, C.I. V-20.163.537, cumple con los requisitos requeridos para cumplir los objetivos de la investigación.

---

Glenda Escalante  
C.I. 14.790.026