

Volumen 5 - Número Especial - Abril/Junio 2018

REVISTA INCLUSIONES

REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

ISSN 0719-4706

Gobernanzas de las facultades y Escuelas de Contaduría y Administración Redes Colaborativas de Emprendimiento

Portada: Felipe Maximiliano Estay Guerrero

EDITOR NÚMERO ESPECIAL

JAVIER CARRÉON GUILLÉN

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

221 B

WEB SCIENCES

CUERPO DIRECTIVO

Directora

Mg. © Carolina Cabezas Cáceres
Universidad de Los Andes, Chile

Subdirector

Dr. Andrea Mutolo
Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda
Universidad Católica de Temuco, Chile

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda
Universidad de Los Lagos, Chile

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo
Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Cuerpo Asistente

Traductora Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero
221 B Web Sciences, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón
221 B Web Sciences, Chile

Portada

Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero
221 B Web Sciences, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza
Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado
Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto
Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dra. Nidia Burgos
Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie
Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Lic. Juan Donayre Córdova
Universidad Alas Peruanas, Perú

Dr. Francisco José Francisco Carrera
Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González
Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González
Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy
Universidad de La Serena, Chile

Dr. Aleksandar Ivanov Katrandzhiev
Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Cecilia Jofré Muñoz
Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach

Universidad de Potsdam, Alemania

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín

Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio

Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Mg. Julieta Ogaz Sotomayor

Universidad de Los Andes, Chile

Mg. Liliana Patiño

Archiveros Red Social, Argentina

Dra. Eleonora Pencheva

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra

Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz

Universidad del Salvador, Argentina

Dra. Leticia Celina Velasco Jáuregui

*Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores
de Occidente ITESO, México*

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía

Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu

Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez

Universidad de Barcelona, España

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar

Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo

*Universidad Popular Autónoma del Estado de
Puebla, México*

Dr. Adolfo Omar Cueto

Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo

Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia

Universidad Autónoma de Madrid, España

Dra. Patricia Galeana

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau

Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg

Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Ángeles,
Estados Unidos

Dr. José Manuel González Freire

Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera

Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre

Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel León-Portilla

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura

Instituto de Estudios Albacetenses “don Juan
Manuel”, España

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros

Diálogos en MERCOSUR, Brasil

Dr. Álvaro Márquez-Fernández

Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut

Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa

Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo

Universidad Nacional Autónoma de Honduras,
Honduras

Dra. Yolanda Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

Universidad Nacional Autónoma de México,
México

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Mg. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova
Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa
Instituto Universitario de Lisboa, Portugal
Centro de Estudios Africanos, Portugal

Dra. Alina Bestard Revilla
*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y
el Deporte, Cuba*

Dra. Noemí Brenta
Universidad de Buenos Aires, Argentina

Ph. D. Juan R. Coca
Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel
Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik
Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec
INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti
Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant
Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro
Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca
Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dr. Francisco Luis Giraldo Gutiérrez
*Instituto Tecnológico Metropolitano,
Colombia*

Dra. Carmen González y González de Mesa
Universidad de Oviedo, España

Mg. Luis Oporto Ordóñez
Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga
Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Gino Ríos Patio
Universidad de San Martín de Porres, Per

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta
*Universidad Iberoamericana Ciudad de
México, México*

Dra. Vivian Romeu
*Universidad Iberoamericana Ciudad de
México, México*

Dra. María Laura Salinas
Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dr. Stefano Santasilia
Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López
*Universidad Autónoma del Estado de
Morelos, México*

Dra. Jaqueline Vassallo
Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dr. Evandro Viera Ouriques
Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez
Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec
Universidad de Varsovia, Polonia

Editorial Cuadernos de Sofía
221 B Web Sciences
Santiago – Chile
Revista Inclusiones
Representante Legal
Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

REVISTA
INCLUSIONES
REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

221 B
WEB SCIENCES

Indización y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:



Information Matrix for the Analysis of Journals



CATÁLOGO



DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS





WZB

Berlin Social Science Center



uOttawa

Bibliothèque
Library



REX

BIBLIOTECA ELECTRÓNICA
DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA



Ministerio de
Ciencia, Tecnología
e Innovación Productiva



Uniwersytet
Wrocławski



Stanford University
LIBRARIES



PRINCETON UNIVERSITY
LIBRARY

WESTERN
THEOLOGICAL SEMINARY



ROAD

DIRECTORY
OF OPEN ACCESS
SCHOLARLY
RESOURCES

FLEXIBILIDAD LABORAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

LABOR FLEXIBILITY IN HIGHER EDUCATION

Drdo. Cruz García Larios

Universidad Autónoma del Estado de México, México
cgarcial213@profesor.uaemex.mx

Dr. Enrique Martínez Muñoz

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México
enriquemarvar@gmail.com

Mg. Pedro Edmundo Rivera Gómez

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México
icsomaster@hotmail.com

Fecha de Recepción: 04 de enero de 2018 – **Fecha de Aceptación:** 03 de febrero 2018

Resumen

La flexibilidad laboral es un rasgo de los sistemas de gestión del conocimiento que acotan la rectoría del Estado y enaltecen la agencia del profesionista, aunque el propósito del trabajo ha sido demostrar la estructura de una flexibilidad académica y su vinculación con la flexibilidad laboral, discutiéndose la pertinencia de llevar a cabo un estudio más acorde a la continuidad del proceso que inicia en la academia y culmina en el trabajo. Se realizó una investigación documental y correlacional con estudiantes de una universidad pública. Se encontraron relaciones significativas entre la flexibilidad y sus indicadores que demuestran una prevalencia del institucionalismo sobre los requerimientos del mercado local.

Palabras Claves

Institucionalismo – Formación – Flexibilidad – Modelo

Abstract

Labor flexibility is a feature of knowledge management systems that delimit the rector of the State and enhance the agency of the professional, although the purpose of the work has been to demonstrate the structure of academic flexibility and its link with labor flexibility, discussing the relevance of carrying out a study more in keeping with the continuity of the process that begins in the academy and culminates in the work. A documentary and correlation research was conducted with students of a public university. Significant relationships were found between flexibility and its indicators that demonstrate a prevalence of institutionalism over the requirements of the local market.

Keywords

Neoliberalism – Institutionalism – Training – Flexibility – Model

Las crisis económicas y los avances tecnológicos que afectaron a las organizaciones durante el siglo XX, en países centrales y economías periféricas, dieron origen a la flexibilidad laboral, pero el cambio climático supuso el establecimiento de escenarios y sus efectos en la producción a futuro¹.

De este modo, la flexibilidad laboral está indicada por 1) legislación ajustada al desempleo con la finalidad de promover el crecimiento a través de subsidios y vacantes informales; 2) condiciones precarias en cuanto a la selección, adiestramiento y capacitación reflejadas en la reducción de los salarios; 3) la competencia desleal y el monopolio supusieron un aumento de las demandas y la disminución de la calidad de los procesos y productos; 4) estrategias de exportación auspiciadas por el Estado y mano de obra especializada dispuesta a trabajar largas jornadas con bajo ingreso; 5) crisis energética y su efecto en la industria maquiladora, principalmente la automotriz que incentivó la producción masiva sin control de calidad; 6) la contracción de la inversión pública y el desempleo masivo que supuso la pauperización de los trabajos; 7) proliferación de grupos de poder como barrera al emprendimiento y la innovación que enaltecieron la producción masiva sin calidad; 8) intervención estatal que exacerbó las compensaciones por enfermedades y accidentes, así como el seguro de desocupación que propiciaron la entrada de mano de obra no calificada; 9) políticas públicas que generaron pobreza, contaminación y aglomeraciones de trabajadores en un solo sector industrial-maquilador; 10) pactos corporativos, sindicales y estatales que produjeron corrupción, inequidad y movilización —sabotaje, huelgas, boicots, confrontaciones, mítines—.

No obstante, en el periodo que va de 1945 a 1973 el crecimiento no sólo fue centralista, sino que además legitimó la rectoría del Estado e inhibió la participación de los sectores académicos y sociales en torno al desarrollo local y sustentable.

La ineficacia del modelo estatal supuso la emergencia de sectores informales que demandaron servicios públicos clientelares, la vez que los sectores productivos fueron inhibidos por la burocracia proteccionista y sindicalista.

Por consiguiente, al desmantelamiento de paraestatales se asociaron medidas desregulatorias de las relaciones obrero—patronales. Se trata de un cambio de gestión estatal a una selección personalizada de la fuerza laboral, la sustitución de maquinaria operada por colectivos y grupos, a tecnologías automatizadas que, no sólo permitieron extender la jornada laboral, sino además la transformaron en continua y permanente, abriendo la posibilidad de empleo de personal no calificado y poco remunerado, así subcontratado por un periodo corto.

De este modo, la competencia entre las organizaciones que sustituyeron a las paraestatales y la emergencia de empresas en áreas de especialización e innovación subsecuentes a la revolución tecnológica, principalmente informacional, ha generado una demanda laboral de trabajos que se estima el 40% no existían hace cinco años.

¹ Danny Piedrahita; Harold Angulo y Hernán López, “Flexibilidad laboral, análisis conceptual y su incidencia en los países latinoamericanos, recientes debates.” *Prospectiva*, 18,(2013) 221-242.

Dimensiones de la informalidad ocupacional

Si consideramos que los cambios ocupacionales obedecen a distintas dimensiones, entonces será posible advertir un escenario futuro en el que las ocupaciones se presentaran en función de las estructuras económicas, políticas, sociales, sindicales, educativas, científicas y tecnológicas (véase tabla No. 1).

	Demand drivers	Supply drivers
Growth and distribution effects	<ul style="list-style-type: none"> ● Engel's Law (or similar) ● wage inequality/ income distribution effect 	<ul style="list-style-type: none"> ● increasing returns diversified by sectors and/or occupations (Kaldor-Verdoon effect), changes in the inter-sectoral links
Competitiveness effects	<ul style="list-style-type: none"> ● extension of needs and intensive diffusion of consumption patterns ● increasing movement of goods and people 	<ul style="list-style-type: none"> ● internationalisation/ globalisation (Stolper-Samuelson effect, offshoring, IDL and specialisation in general)
Technological and organisational effects	<ul style="list-style-type: none"> ● changes in models of purchasing (retail/delivery), reduction of transaction times, consolidation effect, quality effect, innovation and creation/substitution of needs 	<ul style="list-style-type: none"> ● skill-biased technological change, routinisation hypothesis, etc. ● job specific productivity, outsourcing, new inputs sectors
Socio-demographic macro trends and institutional effects	<ul style="list-style-type: none"> ● increasing participation and employment rates (especially women) ● changes in family/social structures and changes in lifestyle in general 	<ul style="list-style-type: none"> ● changes in substitution relations between occupations due to flexible labour-market institutions, black economy, migration flows, etc. ● educational and social objective functions (policies)

Tabla No. 1
Determinantes estructurales de los cambios ocupacionales, nivel macro
Fuente: Lettmayr y Riihimaki, 2011

Sin embargo, en un sentido metodológico, el análisis de la flexibilidad laboral no se agota en sus causas sociohistóricas, económicas, políticas, laborales, sindicales, científicas o tecnológicas, sino además en términos prospectivos, la dimensión académica es necesaria.

En este sentido, el establecimiento de las dimensiones informales con respecto a las formales supone la incorporación de las dimensiones esgrimidas, pero con criterios e indicadores relativos a organizaciones, contratantes y buscadores de empleo (véase tabla No. 2)

Production Units by Type	Jobs by Status in Employment								
	Own-accountworkers ^c		Employers		Contributing family workers	Employees		Members of producers' cooperatives	
	Informal	Formal	Informal ^d	Formal	Informal	Informal	Formal	Informal	Formal
Formal economy enterprises					1	2			
Informal economy enterprises ^a	3		4		5	6	7	8	
Households ^b	9					10			

Tabla No. 2

Matriz para establecer la ocupación informal y formal

Nota: Las empresas informales se distinguen de las empresas formales basados en (1) el tamaño de empleo y, o (2) Estado / registro de la empresa y empleados. Estos límites se definen sobre una base nacional. En la India, las empresas con menos de 12 empleados se definen como informales. Los trabajos que, por definición, no existen: las celdas en gris oscuro. Puestos de trabajo que existen, pero no son informales: las celdas en gris claro.

El empleo en la economía informal: celdas 3-8. El empleo informal: celdas 1-6,8-10. El empleo informal fuera de la economía informal: celdas 1, 2, 9,10.

a) Las empresas informales excluyen los hogares que emplean a trabajadores domésticos remunerados.

b) Los hogares que producen bienes para su propio uso final y hogares que emplean a trabajadores domésticos.

c) Trabajadores por cuenta propia poseer y operar una empresa en solitario o en colaboración con los miembros de la misma o uno adicional. Ellos pueden emplear trabajadores familiares y empleados de forma ocasional, pero no sobre una base continua.

d= Empleadores informales pueden emplear uno o más empleados en una base continua.

Fuente: Agarwala, 2009

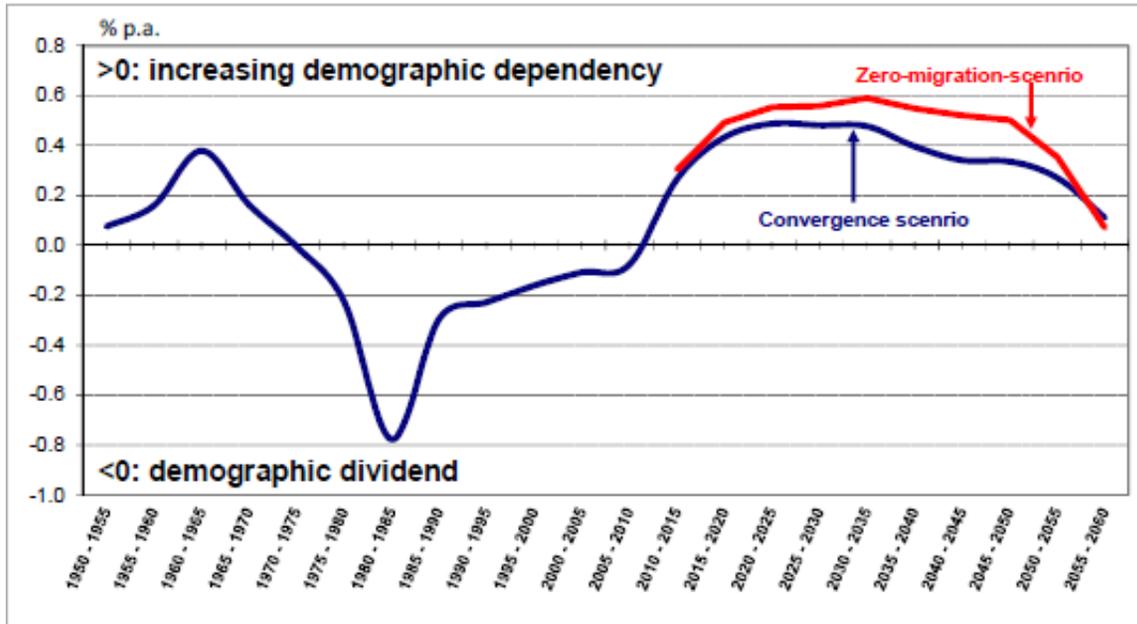
De este modo, la flexibilidad al estar circunscrita a la informalidad y la formalidad derivadas de las dimensiones sociohistóricas, económicas, políticas y organizacionales, resaltan el enfoque prospectivo que estaría indicado por el grado de innovación científica y tecnológica que las organizaciones adoptarían dependiendo de los contextos revisados.

De esta forma, la prospectiva de la flexibilidad laboral estriba, básicamente, en los escenarios que a continuación se describen.

Escenarios futuros de la flexibilidad laboral

La prospectiva de la flexibilidad laboral, entendida como un escenario probable de producción del conocimiento con arreglo a fines de desarrollo tecnológico aplicado a la calidad de los procesos y los productos, supone algunas consecuencias esperadas a partir del periodo 2020-2060 (véase gráfica No. 1).

Se trata de un escenario en el que la migración llegaría un límite compartido con el nivel de productividad que se empezó a observar desde el año 2015, pero cuyos antecedentes se remontan a 1950 cuando el Estado de Bienestar se consolida e inicia la crisis de emprendimiento, innovación, productividad y competitividad.



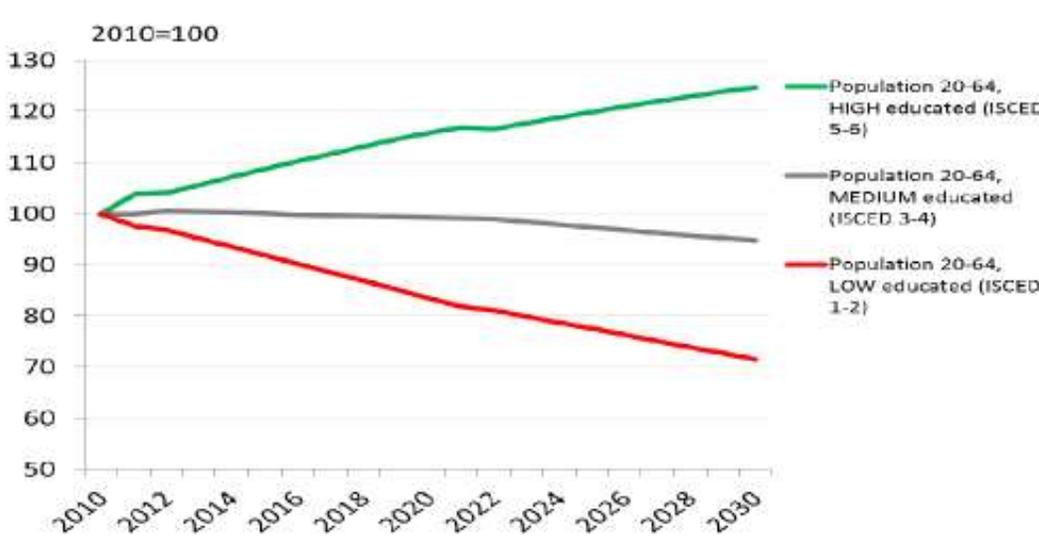
Gráfica No. 1

Estimación del ratio de dependencia demográfica

Nota: La ratio de dependencia económica es el cociente entre el total de la población sobre la población económicamente activa (20 a 64 años).

Fuente: Peschner y Fotakis, 2013

Respecto a las consecuencias de orden educativo, principalmente en cuanto a la especialización ocupacional, la tendencia que se observó en el año de 2010 no sólo prevalece para la población económicamente activa, sino además se exagera en el año 2030 al estimar las asimetrías entre la dificultad del empleo (véase gráfica No. 2).



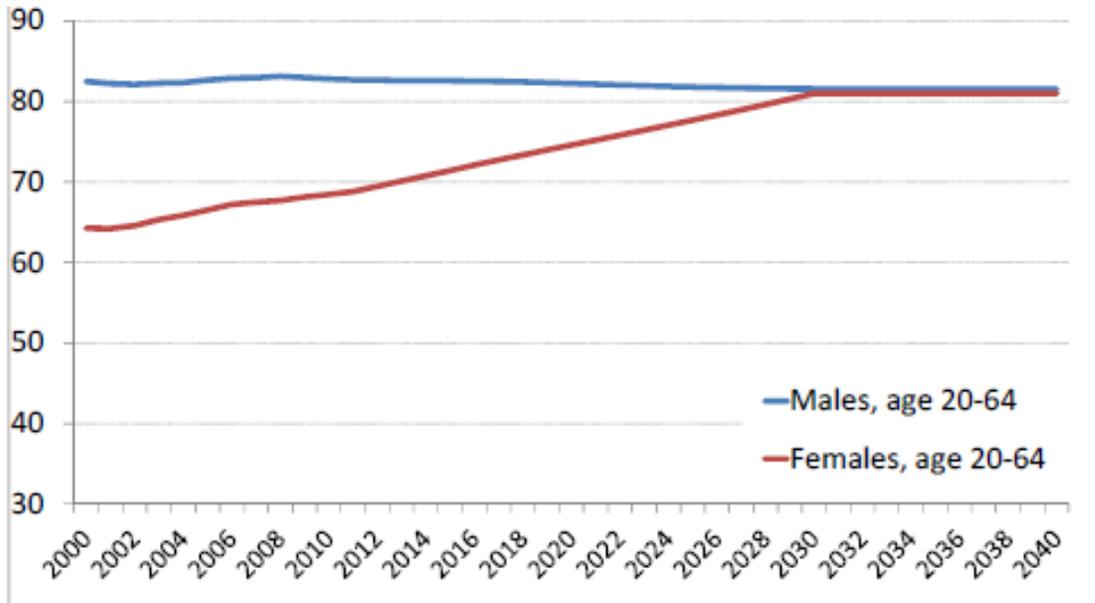
Gráfica No. 2

Proyección de la fuerza de trabajo con educación computacional

Nota: Datos con base en una estimación del rango de 27 a 34 años

Fuente: Peschner y Fotakis, 2013

A un aumento en las capacidades ocupacionales le corresponde una reducción de los empleos elementales. En decir, quienes no cuentan con una alta especialización y actualización de conocimientos están cercanos al desempleo. Asimismo, quienes tienen posgrados no garantizan un empleo formal. Las oportunidades y las capacidades, desde la lógica de la flexibilidad ocupacional, son factores de equidad de género (véase gráfica No. 3). A partir del año 2030 no sólo se espera una paridad ocupacional entre hombres y mujeres, sino además se asume que el grado de educación-capacitación permitirá observar una distribución igualitaria en los puestos y responsabilidades de liderazgos.



Gráfica No. 3
 Proyección ocupacional entre hombres y mujeres
 Fuente: Peschner y Fotakis, 2013

En síntesis, los indicadores relativos al nivel de selectividad migratoria, instrucción y capacitación avizoran escenarios de equidad en el periodo que va de 2020 a 2040, pero asimétricos después de este lapso de tiempo dado el nivel de competitividad y dependencia tecnológica de las organizaciones.

Especificación del modelo de relaciones de dependencia

La especificación de un modelo de relaciones de dependencia consiste en el diseño de las trayectorias de incidencia entre las variables relativas a la flexibilización laboral sobre el desempeño.

En este sentido, la literatura advierte que la reducción de la flexibilidad al ámbito de la salud ocupacional supone la incidencia de variables tales como la calidad de vida, el bienestar subjetivo, la cultura laboral y el clima organizacional —empatía, confianza, compromiso, emprendimiento, innovación, productividad, competitividad—.

Empero, la literatura también constata la influencia del estrés —despersonalización, agotamiento y frustración—, sobre el bienestar y la cultura así como

el clima organizacional. De este modo, emerge la resiliencia como una respuesta personal, grupal y organizacional; ante las amenazas y los riesgos que supone la implementación de la flexibilidad laboral en las organizaciones e instituciones.

En el caso de las instituciones de salud y educativas, el estrés asociado a la resiliencia genera absorción, dedicación y vigorización. Se trata de tres factores que distinguen a los individuos, grupos y organizaciones que no sólo desarrollan una resiliencia, sino además generan oportunidades y capacidades vinculadas a la satisfacción ocupacional. No obstante que la literatura vislumbra dos trayectorias explicativas a del impacto de la flexibilidad sobre el desempeño, en el presente trabajo se propone una tercera ruta que iría de la flexibilización a la desesperanza e hipermetropía.

La desesperanza ha sido documentada como un estado emocional en el que los trabajadores se resignan no sólo a sus condiciones laborales, sino además a su entorno laboral y familiar. Se trata de un proceso en el que la violencia es asumida como un factor ineludible desde la búsqueda de empleo hasta la rutina del trabajo.

En el caso de la hipermetropía, es considerada como una evasión emocional que inicia con la justificación de las condiciones laborales ante la flexibilidad laboral y culmina con la aceptación de despidos o sanciones distantes a los derechos humanos básicos y cercanos a la explotación.

Por consiguiente, el modelo incluiría tres rutas explicativas de los efectos de la flexibilidad sobre el desempeño del trabajador (véase figura No. 1).

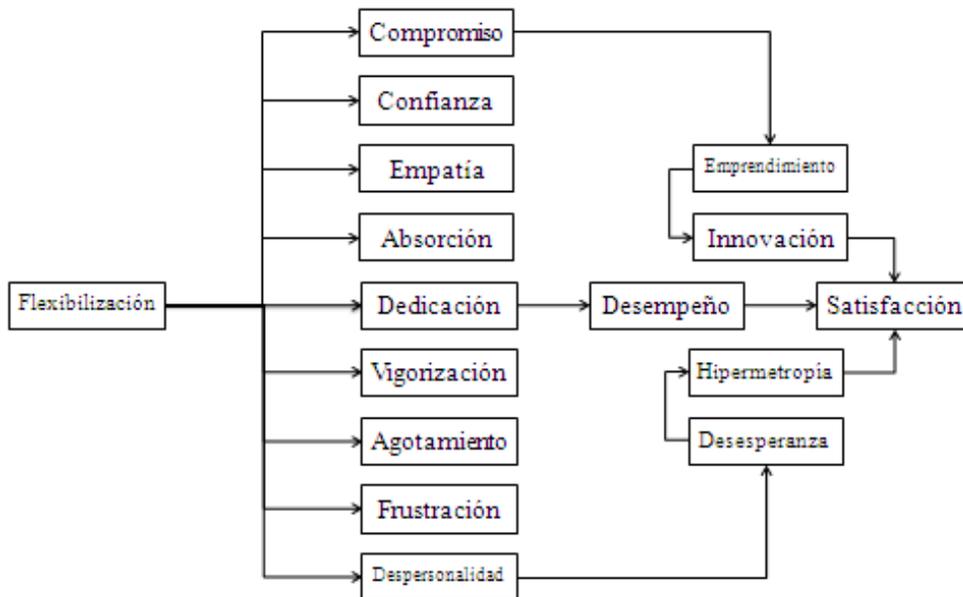


Figura No. 1
 Modelo de relaciones de dependencia en torno a la flexibilidad laboral
 Fuente: Elaborada de conformidad al estado del arte

Es posible apreciar que en cualquiera de los casos, la flexibilización produce satisfacción. Si se considera la trayectoria que inicia con la flexibilización, prosigue con el compromiso, el emprendimiento, la innovación y culmina con la satisfacción, entonces se trata de un escenario optimista en el que las relaciones humanas y los avances tecnológicos se compaginan para reducir cargas laborales, incrementar salarios y sobre todo producir una identidad del trabajador para con la organización.

Empero, la ruta que inicia con la flexibilización, prosigue con la despersonalización, la desesperanza, la hipermetropía y culmina con la satisfacción advierte un proceso individualizado en el que el trabajador se dedica a producir sin considerar la responsabilidad social de su desempeño.

Por consiguiente, en la primera trayectoria se refleja un círculo virtuoso y en la segunda ruta un círculo opuesto, en donde la satisfacción existe, pero reducida a su mínima expresión.

Discusión y conclusión

La prospectiva de la flexibilidad ocupacional parece mostrar una correlación entre los avances científicos y tecnológicos con respecto al aumento de las demandas de la calidad de los procesos y productos.

A partir de esta relación, las oportunidades y las capacidades parecen orientarse desde criterios de especialización y actualización de conocimientos.

Ello supone consecuencias sociales, organizacionales y personales cercanas al desempleo, exclusión y estrés de trabajadores migrantes con conocimientos y habilidades elementales, pero en el caso de aquellos con posgrados, no hay garantía de un empleo formal.

Por consiguiente, las organizaciones tendrán una prevalencia a la cultura del emprendimiento, la innovación, la calidad, la productividad y la competitividad sin considerar la salud ocupacional como factor de equilibrio entre las demandas del mercado y los recursos internos.

Referencias

Awargala, Rina. "An economic sociology of informal work: the case of India." *Research in the Sociology of Work*, 18 (200), 315-342 DOI: 10.1108/S0277-2833(2009)0000018015

Chauhan, Gulshan. "Development and validation of resource flexibility measures for manufacturing industry." *Journal of Industrial Engineering and Management*, 7 (1), (2014) 21-41 DOI: 10.3926/jiem.655

Lettmayr, Christian y Riihimaki, Tarja. "Labor-market polarization an elementary occupations in Europe." Luxemburgo: European Centre for Development of Vocational Training, 9 (2011) DOI: 10.2801/420

Peschner, Jorg y Fotakis, Constantinos. "Growth potential of EU human resources and policy implications for future economic growth." Working Paper European Commission. 2013. DOI: 10.2767/79370

Piedrahita, Danny; Angulo, Harold y López, Hernán. "Flexibilidad laboral, análisis conceptual y su incidencia en los países latinoamericanos, recientes debates." *Prospectiva*, 18,(2013) 221-242.

Para Citar este Artículo:

García Larios, Cruz; Martínez Muñoz, Enrique y Rivera Gómez, Pedro Edmundo. Flexibilidad laboral en la Educación Superior. *Rev. Incl.* Vol. 5. Num. Especial, Abril-Junio (2018), ISSN 0719-4706, pp. 51-59.

221 B
WEB SCIENCES

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.