



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCION DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

POST  
GRADO **FACES**  
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Universidad de Carabobo

**LA GLOBALIZACIÓN Y LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL PARA LAS RELACIONES  
DE TRABAJO EN EL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE UNA  
EMPRESA DE TRANSPORTE DE COMBUSTIBLE  
UBICADA EN EL ESTADO CARABOBO**

**Autora: Lcda. Roximar Rey**

Bárbula, Mayo 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCION DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES



**LA GLOBALIZACIÓN Y LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL PARA LAS RELACIONES  
DE TRABAJO EN EL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE UNA  
EMPRESA DE TRANSPORTE DE COMBUSTIBLE  
UBICADA EN EL ESTADO CARABOBO**

**Tutor: Dr. Williams Aranguren**

**Aceptado en la Universidad de Carabobo  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Área de Estudios de Postgrado  
Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales  
Por: Williams Aranguren  
C.I: 9.119.923**

Bárbula, Mayo 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCION DE POSTGRADO



MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

**Veredicto**

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado LA GLOBALIZACIÓN Y LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL PARA LAS RELACIONES DE TRABAJO EN EL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE COMBUSTIBLE UBICADA EN EL ESTADO CARABOBO presentado por: Rey, Roximar, Cédula de Identidad 18.596.990, para optar al Título de: Magister administración del trabajo y relaciones laborales, 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

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Bárbula, Mayo 2016

## DEDICATORIA

**A Dios,** Por acompañarme todos los días, y ayudarme a cumplir esta meta, darme salud y sobre todo fuerzas y confianza en sí misma.

**Mama,** Mami del alma siempre has sido mi pilar, cuando me caigo o pienso que puedo rendirme siempre estas allí para darme tu mano y decirme al oído “ Hija levántate que de los errores aprendemos , yo estoy contigo y siempre lo estaré”. Gracias por confiar en mí, no se si sea la mejor hija pero nunca dudes que eres mi adoración. No dejo de pensar en los primeros pasos, si hay algo que se hacer bien es por ti, y cuando llega la recompensa por un esfuerzo no puedo dejar de recordar tu cercanía, complicidad, devoción... tu ejemplo. Que esta sea la recompensa a tantos años de entrega, débelos y apoyo incondicional, lo importante del logro esta meta es que estamos juntas.

**Hermana,** agradezco a dios por tenerte, este logro lo comparto contigo, porque es tuyo también nacimos para triunfar y ambas siempre logramos lo que nos proponemos, te quiero mi gorda bella.

**Familiares,** gracias a mis tíos, tías y primos, por confiar en mí siempre, siempre esperare ser su orgullo como ustedes son para mí...

Mi querido tío Nelson ambos sabemos que hemos pasado por situaciones difíciles, pero acá estamos luchando por nuestros sueños, gracias por siempre estar para mí. Para el primo más importante que tengo Francisco Hamidian, siempre me he reflejado en tus éxitos, mi ejemplo a seguir, no tengo palabras para decirte lo que significas en mi vida, agradecida por el apoyo que me has brindado.

**Amistades,** Siempre he tenido en cuenta el refrán que dice que las verdaderas amistades se cuentan con los dedos de la mano, agradezco a mis amigos que siempre han creído en mí en especial, a mi gran amigo Raul Quintero, el cual adoro con todo el corazón.

**Profesora Nuvia Pernia,** Mi profesora bella, este sueño lo inicie con usted, aprendí mucho de sus consejos y sobre todo de su perseverancia, aunque nos tuvimos que divorciar jejeje, siempre voy a estar agradecida con usted, confié en una estudiante la cual siempre

estaba confusa con la investigación que quería realizar, sus orientaciones me fueron de gran ayuda.

**Profesor Williams Aranguren**, Profesor gracias por toda la colaboración, ayuda y apoyo que me ha brindado, todos estos meses que hemos compartido siempre me ha dado aliento para continua, su carisma y positivismo han sido lo más bonito que vivido con sus tutorías, nunca cambie, sus conocimientos y experiencias son las cosas que hacen el cambio en la vida de un estudiante, gracias profesor por ayudarme a finalizar nuestra metra, porque también es suya.

**A la Universidad de Carabobo**, institución importante agradecida por tener los mejores profesores la cual incentivan a los estudiantes a seguir emprendiendo profesionalmente, nunca la cambiaria.

Gracias a la vida por darme tantas oportunidades



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCION DE POSTGRADO

POST **FACES**  
GRADO  
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUANDOS  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Universidad de Carabobo

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

**LA GLOBALIZACIÓN Y LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL PARA LAS RELACIONES  
DE TRABAJO EN EL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE UNA  
EMPRESA DE TRANSPORTE DE COMBUSTIBLE  
UBICADA EN EL ESTADO CARABOBO**

**Autor: Lcda. Roximar Rey**  
**Tutor: Prof. Williams Aranguren**  
**Fecha: Mayo 2016**

**RESUMEN**

El presente trabajo tuvo como propósito analizar la incidencia de la globalización y la flexibilización laboral en las relaciones de trabajo del área de mantenimiento de una empresa de transporte de combustible ubicada en el Estado Carabobo, sustentado en una investigación de tipo descriptiva y de diseño de campo, fundamentado por las Teorías de Desarrollo (Giovanni Reyes, 2009) y las tesis de Fukuyama sobre el fin de la historia (1989) La población estará constituida por 75 trabajadores de una empresa de transporte, y se tomará como muestra 36. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento que se utilizó fue el cuestionario de respuesta escala tipo Likert (Siempre, A veces, Casi Nunca, Nunca). Para la validez, se usó el juicio de expertos y la confiabilidad se midió a través del análisis estadístico del coeficiente Alfa de Cronbach. Los datos que se obtuvieron se estudiaron mediante el cálculo de frecuencias y su relación porcentual ítem por ítem; y a partir de allí, se llegó al análisis de los resultados y sus conclusiones Los efectos de la flexibilidad en esta empresa están basados principalmente en el beneficio de los trabajadores a los que se refiere a la preparación y adecuación de las tecnologías, lo que ha llevado a la empresa a flexibilizar las funciones de los trabajadores, tomando en cuenta la preparación y los cambios en la producción, esto ha sido positivo, debido a que se reparten las tareas equitativamente, existe la rotación de personal y se planifican los horarios en las jornadas de trabajo en su beneficio, la empresa ha mantenido una buena relación laboral tomando en cuenta los sindicatos, conservando además comunicación directa con sus trabajadores, para integrar opiniones que tenga que ver con la optimización de la productividad

**Descriptor:** Globalización, flexibilización laboral, relaciones de trabajo.

**Línea de Investigación:** Relaciones de Trabajo.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCION DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES  
LABORALES



**GLOBALIZATION AND THE LABOUR FLEXIBILIACION FOR LABOUR RELATIONS  
IN THE AREA OF MAINTENANCE OF A FUEL TRANSPORT  
COMPANY LOCATED IN THE STATE CARABOBO**

**Autor: Roximar Rey**  
**Tutor: Prof. Williams Aranguren**  
**Fecha: Dicember 2015**

**ABSTRAC**

The present study aim was to analyze the impact of globalization and the labor flexibility in labour relations in the area of maintenance of a fuel transport company located in Carabobo State, based on a descriptive and research design field, informed by the theories of development (Giovanni Reyes, 2009) and the theses of Fukuyama on the end of history (1989) the population is made up of 75 workers of a transportation company, and will be taken as a sign 36. The technique of data collection was the survey and the instrument used was a questionnaire response scale Likert-type (always, sometimes, rarely, never). For validity, expert opinion was used, and the reliability is mediated through the statistical analysis of Cronbach's alpha coefficient. The data obtained were studied by calculating frequencies and their percentage item by item; and from there, it was the analysis of the results and conclusions the effects of flexibility in this company are mainly based on the benefit of the workers which refers to the preparation and adaptation of technologies, which has led the company to make more flexible the functions of workers, taking into account the preparation and the changes in production This has been positive, since the tasks are distributed equitably, there is staff turnover and timetables, working hours are planned for their benefit, the company has maintained a good working relationship taking into account the trade unions, keeping also direct communication with their workers, to integrate opinions have to do with the optimization of productivity

**Key words:** Globalization, labor flexibility, labour relations.

**Research:** labour relations.

## INDICE

RESUMEN.....	p.p vi
INDICE DE CUADROS.....	ix
INDICE DE GRAFICOS.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	
<b>CAPITULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA</b>	13
Planteamiento del Problema.....	21
Objetivos de la Investigación.....	21
Objetivo General.....	21
Objetivos Especificos .....	21
Justificación de la Investigación.....	21
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO</b>	
Antecedentes de la Investigación.....	24
Referentes Teóricos.....	29
Marco Regulatorio de las Relaciones de Trabajo.....	53
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	
Tipo de Investigación.....	58
Diseño de la Investigación.....	58
Población.....	59
Muestra .....	59
Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	60
Validez.....	61
Confiabilidad.....	61
Técnica y Análisis de los resultados.....	62
Operacionalización de Variables.....	63
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
Análisis de resultados con relación a los objetivos planteados en la investigación.....	92
<b>CONCLUSIONES</b> .....	100
<b>LISTA DE REFERENCIAS</b> .....	104
<b>ANEXOS</b> .....	111

## LISTA DE CUADROS

<b>CUADRO</b>	<b>P,P</b>
1 Operacionalización de variables.....	63
2 Cursos de inducción a los trabajadores .....	66
3 Se realizan cursos de actualización a los trabajadores.....	67
3 Importancia de la mano de obra.....	68
4 Las unidades de trabajo están debidamente equipadas .....	69
5 Se respetan las condiciones de trabajo según la ley.....	70
6 Existe estabilidad laboral.....	71
7 Se respeta la legalidad de las contrataciones .....	72
8 Comunicación entre la gerencia y el personal.....	73
9 Horarios y turnos planificados .....	74
10 Pago justo por su labor .....	75
11 Se toma en cuenta la opinión de los trabajadores.....	76
12 Rotación de funciones.....	77
13 Se da cumplimiento a las vacaciones, descanso post y prenatal, reposos.....	78
14 Sindicato de trabajadores para llegar a acuerdos.....	79
15 Se cumplen mecanismos de seguridad social.....	80
16 Se otorgan beneficios no remunerados.....	81
17 Existe dotación de transporte .....	82
18 Existe un comité de seguridad organizado.....	83
19 Organización en las líneas de trabajo.....	84
20 Facilitación de los Equipos de Protección Individual .....	85
21 Prevención de posibles emergencias .....	86
22 Se tratan a los trabajadores por igual sin distingo de sexo.....	87
23 Las metas están dentro de las posibilidades .....	88
24 Las cargas de trabajo están bien repartidas.....	89
25 Las sanciones son adecuadas y debidamente aplicadas.....	90
26 Las instalaciones son apropiadas .....	91

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>GRAFICOS</b>	<b>P.P</b>
1 Cursos de inducción a los trabajadores .....	66
2 Se realizan cursos de actualización a los trabajadores.....	67
3 Importancia de la mano de obra.....	68
4 Las unidades de trabajo están debidamente equipadas .....	69
5 Se respetan las condiciones de trabajo según la ley .....	70
6 Existe estabilidad laboral .....	71
7 Se respeta la legalidad de las contrataciones.....	72
8 Comunicación entre la gerencia y el personal.....	73
9 Horarios y turnos planificados.....	74
10 Pago justo por su labor.....	75
11 Se toma en cuenta la opinión de los trabajadores.....	76
12 Rotación de funciones.....	77
13 Se da cumplimiento a las vacaciones, descanso post y prenatal, reposos	78
14 Sindicato de trabajadores para llegar a acuerdos.....	79
15 Se cumplen mecanismos de seguridad social.....	80
16 Se otorgan beneficios no remunerados.....	81
17 Existe dotación de transporte .....	82
18 Existe un comité de seguridad organizado.....	83
19 Organización en las líneas de trabajo.....	84
20 Facilitación de los Equipos de Protección Individual .....	85
21 Prevención de posibles emergencias .....	86
22 Se tratan a los trabajadores por igual sin distingo de sexo.....	87
23 Las metas están dentro de las posibilidades .....	88
24 Las cargas de trabajo están bien repartidas.....	89
25 Las sanciones son adecuadas y debidamente aplicadas.....	90
26 Las instalaciones son apropiadas .....	91

## INTRODUCCIÓN

La globalización significa la interdependencia entre los distintos pueblos del mundo en lo económico, político, social y cultural. La globalización ha generado aún más, la competitividad de una empresa o economía en el mercado mundial, y depende en gran medida de su capacidad de adaptarse a los cambios que registran los mercados y de aprovechar las innovaciones tecnológicas, es por ello que hoy en día existe la creencia que para mejorar esta capacidad el mercado laboral tiene que ser más flexible. En consecuencia se están introduciendo cambios en los mercados laborales de todo el mundo a ritmo acelerado con miras de aumentar la flexibilidad.

Por lo tanto algunos autores, relacionan más la evolución de la carrera laboral con la globalización que con la flexibilidad. Apuntan la hipótesis de que a muchos afectará dentro del mercado laboral debido a la poca adaptación a los cambios tecnológicos, y a que aumenten los empleos cualificados de los servicios, por lo que podría llevar a una drástica adaptación o a la pérdida de puestos de trabajo para muchos.

En este sentido la investigadora considera que la flexibilización laboral es un tema de relevancia social y económica, ya que el trabajo juega un papel crítico como actividad central de la vida, lo cual ocupa gran parte del tiempo y esfuerzo del hombre; no solo es la mejor forma de obtener esfuerzos materiales o económicos exclusivamente, sino también, es fuente importante de interacción social donde los actores involucrados juegan un gran papel, que permite satisfacer necesidades de esta índole, como son: las de pertenencias y afiliación, a través de la participación del trabajador dentro de grupos humanos y las de establecer relaciones con otros individuos. Asimismo, proporciona la posibilidad de recibir información útil al hombre, para apoyar o rectificar el concepto que si mismo posee.

La siguiente investigación tiene por objetivo indagar sobre la incidencia de la globalización y los aspectos de la flexibilización laboral en las relaciones de trabajo en el área de mantenimiento de una empresa de transporte de combustible ubicada en el Estado.

Carabobo. Por consiguiente se estudiara también, la globalización que actualmente es un tema que atañe a la mayoría de los países y por supuesto a Venezuela. En el mundo actual, las sociedades buscan obtener los mayores beneficios de la apertura comercial con las demás naciones, lo cual va envolviendo de manera inevitable a los países que participan en el entorno internacional, los que, de no entrar en este entorno, se quedarían en serias desventajas.

La flexibilidad laboral afecta a todos y rompe con los moldes educativos, de clase y de género, incluso aumentando la libertad de los individuos. La interpretación más radical de este argumento lleva a pensar que las clases sociales La presente investigación se realizó y se enfocara en el área de mantenimiento de una empresa de transporte, en la cual se observará cómo la tecnología ha reemplazado el hombre por maquinas, sin embargo, se puede diferenciar las virtudes y defectos que esto puede causar en el trabajador de hoy en día.

Por todo lo anteriormente mencionado se analiza de forma descriptiva los cambios que surgen de la globalización en la flexibilización laboral en una empresa, y de allí registrar datos que puedan dar un pronóstico del impacto de estos cambios, tanto negativos como positivos, desde punto de vista laboral, económico y social.

El estudio a realizar versó sobre la incidencia de la globalización en la flexibilización laboral en las relaciones de trabajo de la Empresa de Transporte de Combustible ubicada en el Estado. Carabobo, al asumir los efectos de la globalización y la flexibilización laboral en el área de mantenimiento, donde los actores involucrados en la investigación son el enfoque principal del tema a tratar.

Para el logro de los objetivos del estudio se estructuró de la siguiente manera:

Capítulo I, está orientado a plantear de una forma precisa el problema de investigación, delimitándose con el fin de obtener la claridad necesaria para su estudio. La justificación

revela las distintas razones que apoyan la investigación, los objetivos, general y específicos están orientados a la resolución del problema.

Capítulo II, se presentan los antecedentes que apoyan la investigación en el contexto de la globalización y la flexibilización laboral, además de las bases teóricas que la sustentan.

Capítulo III, describe el diseño y el tipo de investigación empleada señalando la población en estudio y la muestra tomada para la aplicación de instrumentos y técnicas de recolección de información con el fin de establecer lineamientos o patrones para su estudio. Así como también se muestra a través de un cuadro, la operacionalización de variables, donde se sistematizan los objetivos, las variables, dimensiones e indicadores.

El capítulo IV, representa el procesamiento de los datos, e interpretación de los resultados: Es la descripción de la realidad actual, detalla cada resultado y efectúa un análisis de la aplicación del instrumento de recolección de información y reseña el logro de los objetivos para llegar a una conclusión con base al estudio realizado. Igualmente se hace un análisis de cada uno de los objetivos específicos del estudio.

Capítulo V, en donde se presentan las conclusiones del estudio, de acuerdo a los objetivos de la investigación.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del problema**

La civilización occidental se ha expandido alrededor del mundo en las últimas décadas de la edad contemporánea (segunda mitad del siglo XX), y recibe su mayor impulso con la caída del comunismo y el fin de la Guerra Fría, continuando en el siglo XXI. Esta expansión se caracteriza en la economía por la integración de las economías locales a una economía de mercado mundial donde los modos de producción y los movimientos de capital se configuran a escala planetaria (nueva economía) cobrando mayor importancia el rol de las empresas multinacionales y la libre circulación de capitales junto con la implantación definitiva de la sociedad de consumo.

Por otra parte, el ordenamiento jurídico también siente los efectos de la globalización y se ve en la necesidad de uniformizar y simplificar procedimientos y regulaciones nacionales e internacionales con el fin de mejorar las condiciones de competitividad y seguridad jurídica, además de universalizar el reconocimiento de los derechos fundamentales de ciudadanía. En la cultura se caracteriza por un proceso que interrelaciona las sociedades y culturas locales en una cultura global (aldea global), al respecto existe divergencia de criterios sobre si se trata de un fenómeno de asimilación occidental o de fusión multicultural. Al respecto Hernández (2007) sostiene lo siguiente:

La globalización o mundialización es un proceso económico, tecnológico, social y cultural a escala planetaria que consiste en la creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países del mundo uniendo sus mercados, sociedades

y culturas, a través de una serie de transformaciones sociales, económicas y políticas que les dan un carácter global. La globalización es a menudo identificada como un proceso dinámico producido principalmente por las sociedades que viven bajo el capitalismo democrático o la democracia liberal, y que han abierto sus puertas a la revolución informática, llegando a un nivel considerable de liberalización y democratización en su cultura política, en su ordenamiento jurídico y económico nacional, y en sus relaciones internacionales. (p. 27)

Igualmente, López (2012) sostiene que en lo tecnológico la globalización depende de los avances en la conectividad humana (transporte y telecomunicaciones) facilitando la libre circulación de personas y la masificación de las nuevas tecnologías. De la misma forma, influye en el plano ideológico, los credos y valores colectivistas y tradicionalistas causan desinterés generalizado y van perdiendo terreno ante el individualismo y el cosmopolitismo de la sociedad abierta.

Por otro lado, López (2012) afirma que en la política los gobiernos van perdiendo atribuciones en algunos ámbitos que son tomados por la sociedad civil en un fenómeno que se ha denominado sociedad red, el activismo cada vez más gira en torno a movimientos sociales y las redes sociales mientras los partidos políticos pierden su popularidad de antaño, se ha extendido la transición a la democracia contra los regímenes despóticos, y en políticas públicas destacan los esfuerzos para la transición al capitalismo en algunas de las antiguas economías dirigidas y la transición del feudalismo al capitalismo en economías subdesarrolladas de algunos países aunque con distintos grados de éxito.

En este sentido, geopolíticamente el mundo se debate entre la uní polaridad de la superpotencia estadounidense y el surgimiento de nuevas potencias regionales, y en relaciones internacionales el multilateralismo y el poder blando se vuelven los mecanismos más aceptados por la comunidad internacional. En el ámbito militar surgen conflictos entre organizaciones armadas no-estatales (y transnacionales en muchos casos) y los ejércitos estatales (guerra contra el terrorismo, guerra contra el

narcotráfico, entre otros), mientras las potencias que realizan intervenciones militares a otros países (usualmente a los considerados como Estado fallido) procuran ganarse a la opinión pública interna y mundial al formar coaliciones multinacionales y alegando el combate a alguna amenaza de seguridad no sin amplios debates sobre la legitimidad de los conceptos de guerra preventiva e intervención humanitaria frente al principio de no intervención y de oposición a las guerras.

La valoración positiva o negativa de este fenómeno, o la inclusión de definiciones alternas o características adicionales para resaltar la inclusión de algún juicio de valor, pueden variar según la ideología del interlocutor. Esto porque el fenómeno globalizador ha despertado gran entusiasmo en algunos sectores, mientras en otros ha despertado un profundo rechazo (antiglobalización), habiendo también posturas eclécticas y moderadas.

Desde el punto de vista del Socialismo sobre la globalización según el Proyecto Plan de la Patria (2013-2019), intenta resolver el problema de la dependencia de nuestro modelo económico a los requerimientos diseñados por el capitalismo internacional, realidad que se ha arrastrado desde la época colonial. Pero a la vez intenta resolver otros problemas cuya caracterización se ha realizado en los últimos tiempos, como la destrucción ambiental generada por los sistemas productivos copiados e impuestos desde el extranjero, los desequilibrios territoriales resultantes de la economía foránea predominante, la dependencia tecnológica, los altos grados de desigualdad social, entre otros.

El modelo socialista propone una transformación profunda de la sociedad venezolana con respecto a la globalización, perfilando una nueva sociedad socialista, superadora del capitalismo como sistema productivo. En este punto es la primera vez en la historia de Venezuela que un gobierno se plantea objetivos tan radicales de transformación nacional, tomando en cuenta los cambios que demanda la globalización de forma positiva para un país en desarrollo.

Se toma como referencia la postura de Cárdenas (2003), quien define que la Globalización es un proceso económico, tecnológico, social, laboral y cultural, a gran escala, que consiste en la creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países del mundo unificando sus mercados, sociedades y culturas, a través de una serie de transformaciones sociales, económicas y políticas que les dan un carácter global caracterizada por la internacionalización o mundialización del capital.

Esto influye, en todos los ámbitos sociales, culturales y económicos, y en este estudio se relaciona la globalización con la flexibilización laboral, tal como lo sostiene Martínez (2003) en trabajo titulado Flexibilización y la Productividad en las Relaciones de Trabajo cuando señala:

En México, el sector empresarial sustenta que la Ley Federal del Trabajo vigente establece un marco jurídico demasiado rígido e inflexible, que obstaculiza e incluso impide el libre desarrollo de una industria competitiva y desalienta la inversión. Por su parte, las organizaciones sindicales de nuestro País, no quieren saber nada sobre la flexibilización, habida cuenta de que consideran que con la misma, se aniquilarían las conquistas obreras que surgieron con motivo de la Revolución Mexicana. (p. 2)

El problema de la flexibilización en el trabajo y sus incidencias en las relaciones de trabajo, esta íntimamente ligado al propio devenir de la sociedad humana y al proceso histórico que la humanidad ha ido promoviendo a lo largo de su trayectoria temporal. De esta manera ella misma hace el proceso algo complejo y al mismo tiempo dinámico; de forma tal que sufre la acometida de un encuentro dialéctico en la estructuración social. Es así como fundamentalmente desde la época en que los distintos colectivos sociales se estructuraban organizadamente, han existido diferentes formas de prestación de servicios.

El estudio del derecho del trabajo, es un tema inacabado y además, el hecho de que el mismo nace como un desprendimiento del derecho civil, con la finalidad de atender

las relaciones derivadas de la prestación de servicio, ya que la autonomía de la voluntad en la cual se encuentra asentada la disciplina civil, no podía regular adecuadamente lo planteado en el ámbito laboral, dada la circunstancia de desigualdad económica que subyace entre el trabajador y el patrono,

En consecuencia, se planteó así la necesidad de la protección del trabajador a través de normas de orden público que no pudiesen ser relajadas por convenios entre las partes. No obstante, en la actualidad la rigurosidad de la normativa laboral y los significativos cambios que se generan en los factores de producción, han dado paso al fenómeno de la externalización del trabajo, dejando a un importante número de trabajadores fuera del ámbito de aplicación de las normativas laborales.

Lo que se conoce como flexibilización del trabajo y las incidencias que ésta produce en las relaciones obrero patronales, o en la concepción global que se tenga de ellos, tiene que responder a toda una serie de planteamientos y buscar soluciones a algo que es básico, que no es más que el cómo tratar a las personas que prestan servicios. En definitiva, esa es la interrogante y la respuesta que se le de a la misma llevará a concepciones que hoy pueden estar en boga en relación a la apertura del compás en materia de trabajo. En este sentido apunta el precitado que:

Nada más alejado de la realidad, la flexibilización en las relaciones laborales y las normas jurídicas que las rigen, deben producirse entre las partes de la relación de trabajo, cambiando su actitud a efecto de darle competitividad a nuestras industrias, justificando el cambio en el país, pues su inserción en una economía globalizada de libre mercado, la hace necesaria. Si deseamos salir de la crisis económica por la que atravesamos, resulta indispensable la modernización de nuestras anquilosadas y rígidas instituciones. (p.23)

La flexibilidad es pues un fenómeno complejo que puede ser interpretado y entendido de acuerdo a las condiciones económicas culturales y sociales del sector productivo, pero con la característica de la redefinición del concepto tradicional

laboral, sin olvidar que debe existir una adecuación armoniosa entre el perfeccionamiento de los mecanismos empresariales, así como también la integración del trabajador a los mismos.

En opinión de Lucena (1999) el ciclo de la flexibilización laboral en Venezuela, no ha seguido rigurosamente la ruta dominante que se observa en otros países de la región. En tal sentido señala:

En principio porque no ha habido un régimen autoritario, que haya puesto en vigencia regulaciones flexibilizadoras ejecutivamente, y que a toda manifestación de rechazo y crítica se la haya aplastado represivamente. Pero ello no nos ha exonerado de los efectos y consecuencias de la flexibilidad. Aquí hay que recordar la existencia de factores en el ámbito económico, que se desenvuelven con prescindencia de los regímenes políticos, como es el caso de las inversiones extranjeras. Ellas plantean condiciones y exigencias, a las cuales los gobiernos nacionales no pueden resistirse totalmente. (p. 3)

En ese mismo orden de ideas, Hernández (1990) sostiene:

La Ley Orgánica del Trabajo aprobada por el Congreso de la República en 1990 no fue concebida en los términos característicos con que el debate sobre la flexibilización laboral se ha planteado en otras partes del mundo. Se trata de un instrumento jurídico que mantiene el espíritu 13 14 tutelar de la Ley de 1936, en los términos que tradicionalmente han caracterizado al derecho laboral latinoamericano. (p.45)

En este sentido es posible señalar que, en la legislación laboral venezolana, coexiste una combinación de normas rígidas con normas de carácter flexible. Es decir, se atenúa el principio clásico de la irrenunciabilidad, con la inclusión de la figura de la transacción o conciliación, estableciéndose ciertas condiciones previstas en el artículo 19, Parágrafo Único de la Ley de los Trabajadores y trabajadoras y al mismo tiempo, se mantiene una serie de normas alternativas a la duración máxima de

la jornada de trabajo, permitiendo adaptarse esta a una serie de situaciones excepcionales, así como también a la particularidad del servicio prestado.

El estudio a realizar versara sobre los indicios de la globalización en la flexibilización laboral en las relaciones de trabajo de la Empresa de Transporte de Combustible ubicada en el Estado Carabobo, al asumir los efectos negativos y positivos de la globalización y la flexibilización laboral en el área de mantenimiento, donde los actores involucrados en la investigación son el enfoque principal del tema a tratar.

La empresa en estudio tiene como misión garantizar al mercado interno venezolano el servicio de transporte de hidrocarburos de forma planificada, oportuna, continua y segura, a través de una flota operativa, fortaleciendo la soberanía del estado y el desarrollo socialista sustentable de la nación. Consolidarse como la primera empresa de transporte de hidrocarburos y sus derivados dentro del mercado nacional, en términos de satisfacción, igualdad, eficiencia y cooperación.

Las labores de mantenimiento de la empresa en estudio a vehículos automotores deben garantizar su operación en condiciones óptimas de disponibilidad y confiabilidad. Por esta razón, las inspecciones permiten detectar anomalías en los vehículos para evitar fallas mayores. A veces, las fallas descubiertas pueden solucionarse fácilmente, pero en cualquier caso que se debe aplicar mantenimiento preventivo para tomar las medidas, se determinará la causa de la falla. Estas inspecciones deberán ser efectuadas en los servicios, las cuales permiten determinar el tiempo de operación antes de que se requieran dichas inspecciones. Básicamente, en el trabajo a realizar se estudian los servicios de mantenimiento rutinario y preventivo que se le deben realizar a los vehículos, con el fin de que los mismos puedan transportar el combustible a nivel nacional sin tener problema alguno.

Sin embargo se observa cambios en el proceso de trabajo a raíz de la creciente tecnología y a la dotación de equipos y maquinas que de forma eficiente y rápida operan para facilitar la labor, sin embargo, toda esta tecnología y nuevas técnicas, demandan una nueva forma de trabajo, un sistema donde el obrero sea considerado aún como el protagonista principal en la productividad de la empresa, a pesar de que sea asistido por máquinas y computadoras especializadas y de última generación.

Se plantea el problema que podría estar generándose en esta área donde el obrero ya ha sido reemplazado en muchas de sus funciones manuales, por la tecnología, esto genera cambios en la perspectiva del patrono en cuanto a la importancia de sus trabajadores, su liderazgo efectivo a través de una buena relación con el trabajador, consideraciones, comunicación, e incentivos. Se podría decir, que se relega la importancia del personal humano, y se realza la tecnología y las nuevas técnicas. En consecuencia se ha perdido el ambiente de trabajo más humano y cercano entre trabajador y el patrono, además de surgir un descuido en los derechos del empleado.

Por todo lo anterior, se manifiesta la necesidad de estudiar la flexibilización laboral dentro de una empresa de transporte de combustible ubicada en Carabobo, debido a sus transformaciones tecnológicas y globalizadoras, y las cuales afectan de algún modo las relaciones de trabajo, por lo que se quiere descubrir las características y los efectos de la flexibilización laboral en un grupo de trabajadores actualmente.

Por todas estas razones surgen distintas interrogantes para las cuales es preciso dar respuesta: ¿Cuáles son las características de la globalización y flexibilización en las relaciones de trabajo de una empresa de transporte de combustible ubicada en el Edo. Carabobo? ¿Cuál es el marco legal aplicable a las relaciones de trabajo en Venezuela? ¿Cuáles son los indicadores de flexibilización laboral en una empresa de transporte de combustible ubicada en el Edo. Carabobo? ¿Cuáles son los efectos de la flexibilización laboral en las relaciones de trabajo en el área de mantenimiento de una empresa de transporte de combustible ubicada en el Estado Carabobo?

## **Objetivos de la Investigación**

### ***Objetivo General***

Analizar la globalización y la flexibilización laboral en las relaciones de trabajo del área de mantenimiento de una empresa de transporte de combustible ubicada en el Estado Carabobo.

### ***Objetivos Específicos***

1. Caracterizar la globalización y la flexibilización laboral en el marco de las relaciones de trabajo del área de mantenimiento de una empresa de transporte de combustible ubicada en el Estado Carabobo.
2. Describir el marco legal aplicable a las relaciones de trabajo en Venezuela.
3. Verificar los indicadores de flexibilización laboral presentes en una empresa de transporte de combustible en el Estado Carabobo.
4. Interpretar los efectos de la flexibilización laboral en las relaciones de trabajo en el área de mantenimiento de una empresa de transporte de combustible ubicada en el Estado Carabobo.

### **Justificación del problema**

La importancia del estudio radica en la relevancia que ha venido adquiriendo el tema de la globalización y la flexibilización laboral en los últimos tiempos, debido al aumento de reemplazos de la mano del hombre por la tecnología.

El desarrollo de esta investigación permite revisar en profundidad los fundamentos teóricos y normativos de diferentes fuentes y autores, así como diferentes leyes de materia laboral, con miras a plantear la importancia moderna de la globalización y flexibilización del trabajo y cuales serian las incidencias en el área de mantenimiento de dicha empresa.

En este sentido, esta información y conocimiento constituye una solida base argumental a la inquietud de desarrollar los diferentes planteamientos que sobre el tema en comento se desarrollan en la actualidad.

Por lo antes expuesto la presente investigación busca indagar, cuales son los indicios de la globalización y la flexibilización laboral en la relaciones de trabajo en el área de mantenimiento en la de empresa de estudio, hacia cuales parámetros de protección del trabajador, se orienta su regulación, en el proceso globalizador; del mismo modo, la importancia de la protección laboral adecuada y estable ante las presiones de la desregularización y las graves consecuencias que produce la precarización del empleo.

En la actualidad la globalización, ya es una realidad, todos los países compiten cada vez más por ser el mejor, desde los países más pequeños hasta los más grandes buscan ir innovando en el mercado, buscan su ventaja comparativa y la toman en cuenta para poder sobresalir y ser más competitivos. La globalización tiene gran importancia para las empresas, en si para los países en general, ya que, permiten el libre comercio y dan apertura a la competencia en los mercados internacionales, generando mayor fluidez económica para los países que comercializan mas para los consumidores o clientes de dichos países.

El aporte de la entidad objeto de estudio a la sociedad, es el rápido desarrollo tecnológico, en particular en el campo de las telecomunicaciones y de las tecnologías de la información, (y también, la biotecnología, los nuevos materiales) como

consecuencia del cual se ha producido un crecimiento exponencial tanto en la variedad como en el número de nuevos bienes y servicios, y la aparición de procesos altamente eficientes para la producción y la gestión de la organización.

El aporte a la entidad objeto de estudio, puesto que se pretende describir los indicios de la globalización y la flexibilización laboral en las relaciones de trabajo en el área de mantenimiento de una empresa de combustible ubicada en el estado Carabobo, se pretende que todos los trabajadores y trabajadoras tomen conciencia del significado de lo que realmente es la globalización y flexibilización laboral y en qué aspectos los puede beneficiar y afectar.

En el mismo orden de ideas es de gran importancia para la empresa objeto de estudio, ya que dentro del proceso de producción es considerado como uno de los elementos más importante para explicar la problemática de la relación existente de la evolución o transformación de la empresa a estudiar, se permitirá estudiar, ciertas dimensiones de las condiciones de cómo es el estilo de trabajo del personal de mantenimiento de dicha empresa, los problemas actitudinales de las percepciones y vivencias de los propios trabajadores acerca de algunos reemplazos de hombre por maquinas.

La investigación dará un aporte al enriquecimiento de la labor científica que se lleva a cabo en la Universidad de Carabobo dado la importancia que el tema abarca tanto a nivel laboral como a nivel social e individual de quienes se desarrollan en los ámbitos de estudio de las ciencias sociales y humanas.

Finalmente para la investigadora, es muy significativa esta investigación, ya que, le permitirá abordar una problemática que afecta a los trabajadores de cualquier organización, permitiendo así, obtener una experiencia que se puede aplicar al momento de ir al campo laboral, y requerir solventar situaciones similares.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

Este marco teórico tiene como objetivo exponer las referencias bibliográficas de la investigación, así como también los antecedentes que tengan relación con el estudio y definiciones claves que ayuden a la comprensión del lector, en este caso referentes acerca de las principales definiciones de globalización y flexibilización laboral.

Además se podrá contrastar este estudio, con la metodología y las propuestas de otras investigaciones de esta misma línea de investigación; estableciendo el aporte que puedan complementar a la estructura de la presente investigación. Palella y Martins (2006) al respecto plantea que: “el marco teórico es el soporte principal del estudio. En él se amplía la descripción del problema, pues permite integrar la teoría con la investigación” (p. 67)

#### **Antecedentes**

Toda investigación requiere el indagar acerca de estudios relacionados y disponer de argumentos que puedan aportar análisis necesarios para poder sustentar la investigación en una línea de avances académicos en relación al tema de objeto a estudiar, por consiguiente se tomaron en cuenta los siguientes trabajos.

En primer lugar se tomó el trabajo de Pérez (2011) en su estudio para optar por el título de Magister en Gerencia Laboral, titulado “Flexibilización y regulación del trabajo en Venezuela. Caso paradójico: Las Misiones Sociales”, hizo una revisión de los nuevos fenómenos en el trabajo mundial, que expresan también la realidad latinoamericana y en Venezuela, cuyos mecanismos de flexibilización laboral se mantienen intactos, e incluso se incrementan en el sector privado, como el caso de las

franquicias, como en el sector público, con las denominadas misiones sociales. Por lo que surge la paradoja y tesis central del estudio, que a mayor protección del Estado, mayor es la flexibilización.

El estudio de Pérez (2011) fue de tipo explicativa, para lo cual se llevó a cabo una arqueología de fuentes bibliográficas, así como también fue realizado a través de un trabajo de campo, mediante entrevistas estructuradas a una muestra de trabajadores de las misiones. Como resultado se obtuvo que los trabajadores de las misiones estén en condiciones de flexibilización laboral y 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, y siguen estos trabajadores en condiciones desfavorables.

Este estudio se relaciona, con la presente investigación, ya que ambas relaciona la variable flexibilización laboral con las relaciones laborales, y que en condiciones específicas, esta flexibilidad puede ser contraproducente si no se cumple de manera positiva, es decir, pensando no solo en el beneficio productivo, sino también el beneficio hacia la fuerza trabajadora, que es uno de los objetivos de este estudio, determinar el impacto y los indicios de la globalización, sea desde cualquier perspectiva que se presente.

Por otra parte, se tomó como antecedente el trabajo de Martínez (2011) para optar por el título de Magister en Administración de Empresas Mención Gerencia titulado “La flexibilización laboral: significados y consecuencias”, cuyos objetivos del artículo fueron: analizar las consecuencias de la flexibilidad laboral en el curso vital de los individuos, así como 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. La peculiaridad española con respecto a la flexibilidad radica en la alta proporción de

contratos temporales. La mayor diferencia entre estos contratos y los indefinidos es su menor coste de despido.

Martínez concluye que la manera en la que el estado del bienestar ha introducido la flexibilidad ha logrado un equilibrio de riesgos entre generaciones, por lo que no puede decirse que haya unos claros ganadores o perdedores. Los datos indican que los efectos de la flexibilización sobre el curso vital de los individuos son mucho más modestos de lo que las hipótesis prevén.

Por lo anteriormente expresado, la investigación se tomó como antecedente, ya que sirvió como punto de referencia en cuanto al contexto venezolano político en la flexibilización laboral. El autor hace un análisis exhaustivo de los cambios positivos y negativos dentro del sistema venezolano socialista actual que conlleva a la disposición del Estado a apoyar a los trabajadores legalmente, bajo estatutos que defienden, en cierta manera a la flexibilización y humanización de las condiciones del empleado.

Este estudio se relaciona con la presente investigación ya que defiende la flexibilización como un factor que no ha mermado la importancia de las clases sociales ni de los niveles de estudio de los individuos en el mercado laboral, sino que por el contrario ha dado beneficios que las empresas desde el punto de vista de relaciones de trabajo y de productividad.

Otro antecedente importante fue el estudio realizado por Camejo (2011) para optar por el título de Magister en Administración de Empresa en Gerencia, titulado “Globalización, tecnología de la información y flexibilización laboral”, este fue un artículo de carácter documental, en donde el objetivo fue mostrar un análisis, a través de bibliografía consultada, acerca de la globalización y su influencia económica y social, que no sólo consiste en incidir en las formas de producir los bienes de consumo masivo y redefinir los modelos organizacionales empresariales para la

competitividad en el mercado, sino en trastocar el comportamiento de los individuos, sus relaciones de trabajo y el mundo laboral en su conjunto.

Camejo (2011) concluye que el nuevo modelo globalizador impacta de manera directa la generación del conocimiento, el proceso educativo, los procesos productivos de mercancía, el comercio, los servicios, y las relaciones económicas internacionales. Es decir, ha ampliado el armazón de la frontera de producción y ha creado nuevas formas de relaciones intersubjetivas a nivel mundial. Este estudio se relaciona con la investigación, ya que analizan la flexibilización desde varias perspectivas, entre ellas la relacionada con el comportamiento de los individuos involucrados en el proceso productivo, y como a su vez influye en las relaciones dentro del trabajo.

Por otra parte Rubio (2012) en su estudio para optar el título de Maestría en Administración de Empresas Mención Finanzas titulado, “Globalización y mercado de trabajo: retos y oportunidades para la promoción del empleo en el medio local”, fue realizada mediante un estudio documental, con el objetivo de establecer una relación entre la globalización y la promoción del empleo local.

El autor concluye que el carácter flexible de la producción no constituye sólo un componente tecnológico relacionado con aspectos de organización interna de las empresas y de los mecanismos de interacción entre ellas, si no que ya se ha expresado como una condición necesaria y deseable para el mayor dinamismo del mercado de trabajo. Sin embargo, los trabajadores han perdido algunas de las garantías laborales características de la fase del Estado de bienestar, principalmente en Europa, y frente a un modelo de acumulación flexible que comienza a consolidarse, desenvolver o potenciar las relaciones laborales en el medio local, en un contexto de proximidad, no parece ser suficiente.

Por lo anteriormente expresado, su relación con el estudio presente, es que ambas revelan los pros y los contras de la flexibilización interna para el bienestar de los trabajadores, y como a través de la globalización se puede beneficiar las relaciones laborales locales.

Otra investigación encontrada fue la de García (2013) para optar por el título de Maestría en Administración de Empresas Mención Gerencia titulada “Transformaciones de la organización productiva asociados a la globalización y a los modelos de flexibilidad”. Esta tesis fue descriptiva y documental, de campo, con el objetivo de determinar qué tipo de transformaciones a nivel productivo surgen de la globalización en las organizaciones. Tomo como población 35 empresas de las que analizó estadísticamente con un cuestionario.

Su conclusión sugiere la necesidad de activar un nuevo cuestionamiento acerca de las relaciones sociales en las empresas, una nueva interpretación de las estructuras asociativas comunitarias como factor del sistema productivo local y un replanteamiento de las relaciones laborales institucionalizadas, aspectos que, en conjunto, constituyen un nuevo escenario de transformaciones aún más profundas en el plano de las relaciones sociales, institucionales y económicas que, en definitiva, representa un proceso innovador tan sugerente como complejo.

El estudio de García se tomó como antecedente ya que ambos estudios, se relacionan en la descripción y el análisis de los indicadores que surgen de la globalización para las relaciones laborales, su beneficio productivo y desde el punto de vista del trabajador.

## **Bases Teóricas**

### ***Teorías del desarrollo***

Esta teoría fue propuesta por Reyes (2009) el cual su objetivo principal es de sintetizar los aspectos fundamentales de las cuatro grandes teorías del desarrollo: modernización, dependencia, sistemas mundiales y globalización. Estas son las principales explicaciones teóricas que permiten interpretar esfuerzos para el desarrollo realizados por países y grupos sociales, especialmente por aquellas naciones que presentan mayores niveles de pobreza. Reyes (2009) señala que estas perspectivas teóricas nos permiten no solo aclarar conceptos y ponerlos en perspectiva, sino también identificar recomendaciones relacionadas con políticas sociales.

Para Reyes el término desarrollo, se entiende como una condición social dentro de un país, en la cual las necesidades auténticas de su población se satisfacen con el uso racional y sostenible de recursos y sistemas naturales. La utilización de los recursos estaría basada en una tecnología que respeta los aspectos culturales y los derechos humanos. Esta definición general de desarrollo incluye la especificación de que los grupos sociales tienen acceso a organizaciones y a servicios básicos como educación, vivienda, salud, nutrición y sobre todo, que sus culturas y tradiciones sean respetadas dentro del marco social de un estado-nación en particular.

En términos económicos, la definición mencionada anteriormente indica que para la población de un país desarrollado hay oportunidades de empleo, satisfacción de por lo menos las necesidades básicas, y una tasa positiva de distribución de la riqueza nacional. En el sentido político, esta definición enfatiza que los sistemas de gobierno tienen legitimidad legal, sino también en términos de proporcionar beneficios sociales para la mayoría de la población.

### *Teoría de Fukuyama sobre el fin de la historia*

La teoría de Francis Fukuyama (1991), director delegado del Cuerpo de Planeamiento de Política del Departamento de Estado de los Estados Unidos, acerca del fin de la historia, a partir de su publicación en 1989 (acompañando los procesos de desmoronamiento de los regímenes de Europa Oriental y la perestroika de Gorbachov) viene teniendo particular difusión, dado el contexto de predominio ideológico liberal y particularmente neoconservador que caracteriza la producción intelectual en la presente etapa del capitalismo. No solamente por el tono triunfalista e inocultablemente hegemónico del documento, sino particularmente por la lógica de razonamiento y las tesis e interpretaciones que comporta, es que se hace importante analizarlo. Sobre todo cuando están comprometidos en sus análisis conceptos relacionados a la ideología, al papel de ésta en el conjunto de la sociedad y en el desarrollo de los acontecimientos humanos, a la historia y particularmente -en un tono predictivo- a las perspectivas de la historia.

Las tesis central de Fukuyama es que el mundo no solo se ha hecho plenamente interdependiente, sino que ha pasado a regirse por valores comunes. Por lo tanto, las transformaciones ocurridas a la luz del debacle comunista, han conducido al mundo a un punto de vista de estabilidad y la homogeneidad progresiva, en escala mundial, de los patrones tecnológicos, productivos administrativos y de consumo de los sistemas culturales, de valores, y en general, de los estilos de desarrollo.

Este proceso avanza aceleradamente desde la década de los ochenta bajo el liderazgo de las grandes empresas transnacionales, y es un proceso que avanza hacia la modernización de todo a través de la difusión y generación de nuevas tecnologías, y bajo las banderas de la democracia en lo político y de la economía de mercado en lo económico.

Según esta teoría la expansión del comercio mundial ofrece a todos los participantes, una oportunidad de crecimiento económico y de modernización social, además de que ofrece las ventajas de la globalización y la ampliación de los mercados a través del comercio, llevando la productividad y el nivel de vida promedio, con el incremento de la división internacional del trabajo y la eficiencia en la asignación del ahorro; y al tener los consumidores mayor acceso a los productos extranjeros, pueden disfrutar de una mayor oferta de bienes y servicios a precios inferiores.

Esta teoría fue tomada como fundamento teórico para este estudio, ya que considera la globalización como un aspecto positivo que unifica los valores de todas las culturas, bajo un efecto democratizador y de progreso, flexible hacia los cambios tecnológicos y las posibilidades de expansión productivas y de mercado. Este estudio refleja el efecto de la globalización dentro de la flexibilización laboral, lo que se relaciona con la teoría de Fukuyama, que defiende la tesis de que toda expansión en las transformaciones solidarias y humanas de forma mundial, tiene influencia en los individuos y la defensa de sus derechos tanto como ciudadanos, como trabajadores. Es cuando la globalización interviene no solo desde el punto de vista tecnológico en las empresas, sino también cuando transfiere energía a la productividad y por lo tanto a los trabajadores.

### ***Globalización***

La globalización es un fenómeno que ha sido tratado por muchos especialistas de profesionales relacionados con lo político, económico y social de manera tal de explicar sus implicaciones de manera compleja e integral, tal como se refiere el premio Nobel de economía y vicepresidente del Banco Mundial, Stiglitz (2002) que afirma que la globalización:

Fundamentalmente es la integración más estrecha de los países y de los pueblos del mundo, producida por la enorme reducción de los costes de transporte y comunicación y el

desmantelamiento de las barreras artificiales a los flujos de bienes servicios, capitales, conocimientos y personas a través de las fronteras... La globalización es enérgicamente impulsada por las corporaciones internacionales.” (p, 37)

Por otra parte Van den Eynde (2001) la define como:

El proceso de intensa integración internacional de la economía durante el último cuarto del siglo XX, a través de la liberalización de los mercados y de un retroceso de la intervención del estado en la vida económica... Claro está que tal imagen de la globalización nos da una imagen muy superficial de su naturaleza”. (p, 19).

Desde otra perspectiva descriptiva Ianni (1996) intenta acercarse a la comprensión del fenómeno y manifiesta que:

El descubrimiento... de que la Tierra es el territorio en el que todos nos encontramos relacionados y remolcados, diferenciados y antagónicos, ese descubrimiento sorprende, encanta y atemoriza...El mundo ya no es exclusivamente un conjunto de naciones, sociedades nacionales, estados naciones, en sus relaciones de interdependencia, dependencia, colonialismo, imperialismo, bilateralismo, multilateralismo... Han sido subsumidos formal o realmente por la sociedad global, por las configuraciones y los movimientos de la globalización. El mundo se ha mundializado, de tal manera que el globo ha dejado de ser una figura astronómica para adquirir más plenamente su significación histórica. (p, 3).

El conjunto de estas definiciones confirma hechos o fenómenos: aumento de intercambios, libre flujo de bienes y servicios, liberalización de mercados, retroceso del estado nación, y es por ello que se debe relacionar sus implicaciones desde todos los aspectos que involucra la estructura social mundial.

### ***La globalización en el contexto económico***

La globalización es un proceso de construcción histórico, cuyos antecedentes se remontan a los viajes de indias de Cristóbal Colón que permitieron vincular mundos desconocidos, pero que, con el proceso de conquista y colonización, el mundo entra a nuevos significantes históricos en cuanto al aprovechamiento por parte de las naciones europeas, que estaban en proceso de transformación del feudalismo al capitalismo, de las riquezas del nuevo continente. Dichas riquezas entraron al circuito de lo que se llamó la acumulación originaria de capital que impulsó el desarrollo del capitalismo como modo de producción alternativo al feudalismo.

Otro acontecimiento movilizante de los cimientos de la sociedad fue la Revolución Industrial, a finales del Siglo VXIII y principios del Siglo XIX, la cual permitió, entre otras cosas la división del trabajo, el surgimiento de la organización de los trabajadores en sindicatos, la instauración del capitalismo como modo de producción dominante a nivel mundial, así como la génesis de la internacionalización de la economía y darle un carácter global a la producción industrial y al apareamiento de los imperios modernos en el capitalismo internacional

En este sentido, fue en primer lugar primero el imperio británico y luego, a principios del Siglo XX, el imperialismo norteamericano, como producto de la II Revolución Industrial y todos los impactos socio-laborales, económicos y políticos que generó, uno de los cuales fue la división internacional del trabajo, pero también durante el siglo XX, las formas de organización del trabajo como el “fordismo”, el “toyotismo”, el “hyundaismo” o más recientemente, la especialización flexible.

La nueva era del capitalismo actual que es precisamente la globalización de la economía está contextualizada por los acontecimientos vinculados al fin de la Guerra Fría, a partir de 1989, cuando se derrumba el Muro de Berlín. Hoy el mundo se ha convertido en una sociedad dominada por el sistema capitalista, en virtud de la

desaparición de la Unión Soviética, en Agosto de 1991, lo que trajo como consecuencia también la desaparición del bloque socialista de la Europa del Este y más allá aún, la transición paulatina, de la China hacia el capitalismo, e incluso Cuba, cuyo sector turístico está en manos de empresas capitalistas europeas.

En la perspectiva de esta investigación, se parte de la desaparición del bloque socialista como un contra peso ideológico, político y económico. Es necesario hacer referencia al hecho de que antes de 1989, los bloques de poder Capitalista y Socialista existentes no intercambiaban productos ni mercancías entre sí, sino que el intercambio se daba al interior de cada uno de los bloques. Es decir, las naciones capitalistas tenían sus propias relaciones de intercambio comercial y las naciones socialistas sus relaciones de intercambios de productos. Pero, a raíz de que desaparece el bloque socialista, sus naciones comienzan a integrarse al modo de producción capitalista, y por ende, al circuito mundial de intercambio comercial, ahora sí se puede hablar del fenómeno de la globalización económica, por cuanto ya no hay fronteras políticas, ni ideológicas, ni comerciales.

Es decir, luego de que dejó de ser bipolar, ahora tenemos un mundo Unipolar, hegemonizado por el polo capitalista, supervisado económicamente por los organismos multilaterales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Organización Mundial de Comercio y controlado por la ideología neoliberal, que se le aplica fundamentalmente a las naciones atrasadas del tercer, cuarto y quinto mundo.

Álvarez y Romero, (2006) se refirieron a la globalización como “la apertura de las fronteras hacia un sistema económico en el cual la producción y el mercado dejan de ser realidades nacionales para reajustarse a un funcionamiento mundial de la economía y que a su vez, ha dado lugar a un reacomodo de la estructura productiva del capitalismo y en la emergencia de otros sectores económicos” (p, 52)

Este planteamiento se vincula y amplía con lo señalado por Baert (1998), quien caracteriza el fenómeno globalizador en los siguientes términos: “

La globalización no es un fenómeno nuevo, sino la intensificación de las transacciones transversales que hasta ahora se incluían en la llamada internacionalización. Hay acuerdo en que el núcleo globalizador es tecnológico y económico, abarcando las áreas de finanzas, comercio, producción, servicios e información. Varios factores han influido en este proceso: la liberalización de la política comercial, la desregulación de los mercados de manufacturas y finanzas, sobre todo en Estados Unidos y Gran Bretaña, la integración de mercados financieros como resultado de la revolución tecnológica e informática, la apertura de los mercados de Europa del Este, los avances en la infraestructura de transportes y comunicaciones y finalmente, los avances en los procesos de integración y regionalización. (p, 42)

Giddens (2001), por su parte, define la globalización como la intensificación de las relaciones sociales mundiales que vinculan localidades distantes de manera tal que los acontecimientos locales son afectados por sucesos que ocurren a muchas millas de distancia, y al revés. Según Giddens, la globalización destruyó la correspondencia entre el tiempo y el espacio que las ciencias modernas han dado por sentado e invalidó la noción de soberanía como la delimitación de fenómenos políticos dentro de los límites geográficos que contienen una historia nacional, lo cual a su vez implica el desarraigo del sistema social.

Esto en virtud del desprendimiento de las relaciones sociales de sus contextos locales de interacción y su reestructuración sobre tramos indefinidos de tiempo y espacio. Acá se vinculan tres nociones claves en la contemporaneidad: con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, el tiempo y el espacio se difuminan y con la aplicación de políticas neoliberales se intenta invalidar la noción de soberanía de los estados naciones.

La globalización es un concepto en el cual se agrupan componentes variados. En la medida en que los factores se interrelacionan de manera diversa, se originan distintas definiciones. Otra de ellas, relacionada con anterior autor, corresponde a Beck (1998) quien expresa: “La globalización significa los procesos en virtud de los cuales los Estados nacionales soberanos se entremezclan mediante actores transnacionales y sus respectivas probabilidades de poder, orientaciones, identidades y entramados varios (p. 246)

### ***La globalización desde el aspecto político***

Se puede caracterizar a la globalización desde el punto de vista político en base a dos aspectos, la interdependencia entre las naciones como consecuencia política fundamental de la globalización, que constituye parte de la interpretación sistémica que considera a la sociedad global como parte de un sistema que tiende a la estabilidad, la armonía, la eficacia y la productividad. Estas elucidaciones son las más generalmente utilizadas por las élites dominantes de las sociedades nacionales y de la sociedad global para argumentar la naturaleza supuestamente inevitable de la dependencia en el sistema actual.

Según Altuve (2011) desde esta interdependencia, se revalorizan los organismos internacionales y regionales: el F.M.I., el Banco Mundial, la ONU, la OIT; entre otros. Algunos de estos organismos ejercen una creciente influencia en las políticas de las naciones lo que lleva directamente al otro aspecto a resaltar.

Este aspecto afecta a las características del estado-nación y tiene que ver con las progresivas limitaciones del principio de soberanía por lo que el estado, es llevado a reorganizarse según las exigencias del funcionamiento mundial de los mercados; por lo tanto se evidencia la pérdida de soberanía en el cumplimiento por los diversos países de las directivas relativas a desestatización, desregulación, apertura de fronteras o creación de zonas francas.

Por otra parte, Altuve (2011) afirma que se considera al neoliberalismo como política de la globalización, ya que todas las apreciaciones que sobre el primero pudieran hacerse son aplicables también a la globalización. En este sentido una de los elementos más relevantes del discurso neo liberal respecto de lo político es la reducción de la esfera de influencia del Estado y la deslegitimación de lo político como control y guía de lo económico.

### ***La globalización desde el aspecto social***

En primer lugar según Altuve (2011) se constata que a pesar del aumento de la riqueza mundial se produce una acentuación de las diferencias sociales y un aumento de la masa marginada que constituyen los nuevos pobres. En el mundo hay 800 millones de personas que padecen hambre, así como también se produce una acentuación de las diferencias entre las naciones.

Por consiguiente se acentúa las condiciones de exclusión social y se producen fuertes movimientos migratorios de las periferias al centro y del campo a la ciudad. Un fenómeno que es consecuencia de éste es la sobreexplotación de los inmigrantes. Igualmente, un conjunto de fenómenos vinculados con la organización del trabajo tienen El aumento de la también profunda repercusión social: el desempleo crónico, la precarización del trabajo, la informalidad y la ilegalidad son todas formas de repercusión de una particular forma de organización de la economía con graves repercusiones para la población. (Altuve, 2011)

Otra característica importante social, es la violencia y la criminalidad que son también consecuencias de las tensiones sociales provocadas por la exclusión social y económica. La pérdida de la identidad nacional, es también característica de la globalización, consecuencia de los movimientos migratorios por un lado y de la

imposición de una sociedad de consumo que barre con las características propias de cada pueblo, por otro.

### ***La globalización desde el aspecto cultural***

Ianni (1996) sostiene que ante una realidad nueva, cada vez más evidente pero aún huidiza, las ciencias sociales recurren al uso de metáforas. Particularmente en el ámbito de la cultura, la metáfora de la aldea global creada inicialmente por M. McLuhan intenta dar cuenta de la nueva realidad que vive la cultura de la globalización. La misma sugiere que, finalmente se formó la comunidad mundial, concretada en las realizaciones y las posibilidades de comunicación e información abiertas por la electrónica, y sugiere que están en curso la armonización y la homogeneización progresivas.

En la aldea global se fabrican informaciones, se empaquetan y se venden como mercancías, de esta manera se invade culturas enteras con paquetes de informaciones, entretenimientos e ideas, en los lugares del mundo, todo se parece más a todo, a medida que la estructura de preferencias del mundo es orientada hacia un punto común homogeneizado. (Altuve, 2011)

Según Altuve (2011) la noción de aldea global es la expresión de la globalización de ideas, patrones y valores socioculturales:

Puede ser vista como cultura de masas, mercado de bienes culturales que crean el modo en que los hombres se sitúan en el mundo, piensan, imaginan, sienten y actúan. En ella prevalecen los medios electrónicos que rompen o rebasan fronteras, culturas, idiomas y religiones. Los medios de comunicación globales se componen de empresas, corporaciones y conglomerados que compiten en los mercados y se disputan clientes, audiencias, público y estratos sociales. Por un lado son sensibles a las reivindicaciones de diferentes grupos y movimientos sociales, en tanto estas

informaciones vendan. Por otro, operan en consonancia con centros de poder de alcance mundial. (p, 2)

Esta cultura de la mundialización es producto y condición de esa misma mundialización. La principal característica de la aldea global ha sido el mercado, la mercantilización universal, en el sentido de que todo tiende a ser producido y consumido como mercancía. Allí los medios de comunicación e información juegan un papel fundamental transformando al antiguo ciudadano del estado nación en el consumidor del mercado mundial. Por un lado creando y modelando sus necesidades incesantemente y por el otro configurando y manipulando a la opinión pública de acuerdo a los intereses de las grandes corporaciones y centros de poder.

En cuanto a la función social de estos medios de comunicación globalizados Ianni (1996) sostiene que se transforman en un vasto, complejo y global intelectual orgánico al servicio de las clases y grupos sociales de los bloques de poder que organizan, influyen y dinamizan las estructuras políticas y de apropiación económica de la sociedad global.

### ***Globalización y Recursos Humanos***

Desde este aspecto, según Aranguren (2006) la gestión de recursos humanos se ha venido adaptando a los cambios que requiere la globalización, ya que la misma ha servido de ejecutor de las políticas de recursos humanos de las empresas, reconfigurando los procesos de selección y reclutamiento del personal, implementando los contratos de trabajo y estableciendo relaciones de trabajo mucho más flexibles y acordes con las necesidades de producción de la empresa.

Por otra parte, Altmann (1998), al referirse a las nuevas formas de organización del trabajo como un proceso de racionalización, lo resume en "...ampliación y enriquecimiento de tareas, rotación del trabajo, grupos de trabajo semiautónomos y

trabajo individual con un margen mayor de flexibilidad...” (p, 522), en las cuales tanto empresarios como trabajadores salen beneficiados. Con este tipo de estrategias, según refiere Altmann, (1998) la empresa busca racionalizar la producción, permitiéndole el uso intensivo de la mano de obra ajustado a los requerimientos del mercado, así como de los insumos necesarios para su realización. Por otro lado, los trabajadores también pueden ser beneficiados, pues gozarían de mayor autonomía en el trabajo, manejo de su tiempo, rotación de tareas para variar las cargas de trabajo, entre otros aspectos. (Aranguren, 2006)

Aranguren (2006) concluye que:

Los cambios son habituales en la organización de hoy. La tecnología impone un ritmo de transformaciones al cual las instituciones deben adaptarse si quieren sobrevivir o mantener sus niveles de competitividad. A nivel mundial, la gestión de recursos humanos está siendo afectada considerablemente por los procesos de globalización y flexibilización, imponiendo formas de trabajo no tradicionales que obligan a las empresas a establecer condiciones de trabajo y empleo atípicos, acudiendo en muchos casos a los vacíos de la legislación laboral y en otros casos a la simulación o el fraude, con sus consecuentes manifestaciones en la fuerza de trabajo y en cómo el hombre organiza su vida en función de la producción.(p. 22)

Por consiguiente, se obliga a la gerencia de recursos humanos a implementar y desarrollar políticas que en muchos casos pudieran ser catalogadas de antiéticas o no acordes con los derechos fundamentales del hombre en el trabajo, por lo tanto, la gestión de recursos humanos debe plantear una serie de cambios estructurales, como el cambio de los estilos gerenciales autocráticos, autoritarios, jerárquicos y controladores por estilos más participativos, que fomenten la iniciativa, donde prevalezca la horizontalización de la toma de decisiones, la implementación de programas de formación, desarrollo y crecimiento del personal, así como la búsqueda

de la satisfacción del empleado, autoestima, crecimiento y autorrealización, reduciendo el ausentismo y la rotación del personal. (Aranguren, 2006)

### ***Flexibilización Laboral***

La flexibilización laboral es un tema del día a día en nuestros países hispanoamericanos e iberoamericanos que buscan ingresar al mercado globalizado con éxito. Señalan que la socialización del riesgo ha ido dirigida a canalizar o a suavizar la destrucción de empleo, lo que junto con una escasa negociación colectiva de los ajustes de plantilla y una pobre inversión en los servicios públicos de empleo, ha dinamitado cualquier equilibrio posible entre flexibilidad laboral y seguridad en el empleo en un modelo, paradójicamente, con un gran gasto público y social en las relaciones laborales y en la protección por desempleo.

Según Naveda (2013): “en América Latina casi todas las reformas legislativas en materia del trabajo tienen como justificación la imperiosa necesidad de flexibilizar sus normas. Este dilema se extiende por la competencia entre los países en llevar sus productos al mercado globalizado” (p. 10), todo esto por las características propias de una economía de apertura global, en donde el trabajo del hombre reviste únicamente un factor de costo por hora.

En este sentido, Hoyos (1987) define clásicamente la flexibilidad laboral como la facultad de la entidad de trabajo de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico (demanda efectiva y diversificación de la misma, tasa de cambio, intereses bancarios, competencia internacional), las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad. Como bien lo indica Hernández (1990) "...un fantasma recorre el mundo del trabajo: el fantasma de la flexibilización". (p. 65)

Por su parte, Murgas (2006) refiere que son frecuentes las exigencias entre algunos autores de utilizar la reforma legislativa para eliminar las “rigidez” de algunas de las instituciones del derecho del trabajo por considerarlas inapropiadas para confrontar el proceso de apertura del mercado de trabajo global o propician el desempleo global.

En términos muy sintéticos, se asienta sobre tres pilares: una gran flexibilidad del mercado de trabajo, que pasa por la reducción de los llamados derechos de los trabajadores, especialmente, en términos de horarios, salarios y de estabilidad de los contratos. La flexibilización laboral contempla unilateralmente los efectos de la empresa como factor beneficiado por las medidas adoptadas, y siempre expresando que esta (la entidad de trabajo) debe contar con mecanismos jurídicos que le permitan ejercer ajustes con celeridad; entendiéndose estos ajustes como los que el mercado, desde el punto de vista netamente económico demande y de esta manera condenando a la flexibilización laboral a ser excluyente de los derechos fundamentales de los trabajadores y por supuesto de sus principios, entre ellos, el más importante, el principio protector del derecho del trabajo.

En este aspecto, un equilibrio entre derechos y deberes de los empleadores y los trabajadores en Venezuela, para algunos autores requeriría obligatoriamente una reforma sustancial de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 2012), volviendo incluso a la concepción de la tercerización laboral, la contratación temporal vista no como una excepción sino completamente habilitada, la utilización de las entidades de trabajo o agencias de trabajo temporal (que fueron prácticamente eliminadas al modificar su naturaleza jurídica y asignarle el carácter de intermediarias), aumento de la jornada de trabajo, mayor poder de variabilidad al empleador, disminución del precio de las horas extraordinarias, bonos vacaciones, entre otros.

Esto quiere decir que se considera que el Estado puede otorgar beneficios tributarios y arancelarios a las entidades de trabajo para flexibilizar el mercado, sin tomar medidas drásticas en la regulación laboral, así mismo, a través de incentivos fiscales específicos a determinados rubros (como le está funcionando a Brasil), por ejemplo, si el mercado de trabajo del sector automotriz en Venezuela está deprimido o en recesión, se le puede otorgar reducciones sustanciales de los impuestos a la actividad económica con el fin de promoverlo y fortalecerlo.

### ***La flexibilidad de trabajo***

La flexibilidad es la capacidad de reformular el proceso productivo continuamente por medio de la reorganización de sus componentes y la especialización se implementa de acuerdo al tipo de productos específicos, el arraigo geográfico y los compromisos locales. Es la fusión de la actividad productiva con la vida comunitaria, violando el principio básico de separación entre economía y sociedad. (Piore y Sabel, 1984)

### ***Flexibilidad Interna***

Se refiere a los cambios en la organización del proceso productivo y de trabajo, puede ser de proceso o de producto, aplica estrategias de polivalencia, just in time, reducción de operarios en los equipos de trabajo, rotación de puestos, automatización, automatización. Estas formas de flexibilidad interna tienen un impacto directo en los procesos de desgastes de los trabajadores porque tienen que ver con el uso de sus capacidades físicas y mentales y con las relaciones sociales en el trabajo; la fatiga, el estrés y los trastornos musculoesqueléticos están relacionados con esas estrategias.

### *Flexibilidad Externa*

Responde a los cambios en la cantidad y calidad del empleo, rompiendo el principio de estabilidad laboral en el mercado de trabajo, y se concreta en: reducción del número de trabajadores, formas diversas de contratación y variaciones de los espacios laborales como: contratos a tiempo indefinido, contrataciones eventuales, tiempo parcial, trabajo a domicilio, teletrabajo.

### *Flexibilidad Salarial*

Apunta a que el salario total de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción. De esta forma, lo que se intenta es mantener una parte del sueldo fijo mientras que la otra varíe por productividad alcanzada o por horas trabajadas. La intensidad más alta de este tipo de flexibilidad corta de raíz la parte fija del sueldo, pasando ésta a depender en su totalidad de la productividad alcanzada u horas de trabajo efectivamente realizadas.

### *Flexibilidad en los horarios de trabajo*

Se trata de la disposición variable, por parte de la empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus empleados en la misma. De esta forma, las horas de trabajo que un empleado deba laborar dependerán de la demanda de trabajo que tenga en determinado momento la empresa para la cual trabaja (Guerra, 1995). Lo que se busca con este tipo de flexibilidad es que la empresa disponga de más horas de trabajo por parte de sus empleados cuando la demanda suba, aumentando la producción; a la vez que contar con menos horas de trabajo por parte de su personal cuando la demanda baje, para prescindir de horas de trabajo innecesarias. De este tipo de flexibilidad surge el uso de horas extras, horas alternadas o escalonadas, pausas en la jornada diaria, semanas de trabajo comprimidas, anualización de las horas de trabajo, etc. (Echeverría, 2003)

### *Flexibilidad en la jornada de trabajo*

Permite a la empresa mantener sus funciones los siete días de la semana las veinticuatro horas del día (si así lo quisiera), por lo general en jornadas mañana, tarde y noche. Lo que se desea en algunos casos es el funcionamiento continuado de la empresa, mientras que en otros, la variabilidad de la jornada de trabajo, es decir, la disposición por parte de la empresa de la jornada en la que el trabajador debe prestar sus servicios de acuerdo a la necesidad de trabajo que tenga la organización. De este tipo de flexibilidad es posible desprender el uso de trabajo en turnos, trabajo los fines de semana, redistribución de los permisos anuales, etc. (Echeverría, 2003). Cabe añadir que la flexibilidad en los horarios de trabajo y la flexibilidad en la jornada de trabajo son, en ocasiones, sintetizadas en el concepto flexibilidad en el tiempo de trabajo e incluso condensadas únicamente bajo el concepto de flexibilidad de la jornada de trabajo (López, 2007).

### *Flexibilidad funcional*

Un último tipo de flexibilidad interna es la flexibilidad funcional de la mano de obra o movilidad interna de los puestos de trabajo, también denominada flexibilidad interna de la mano de obra (López, 2007). Ésta dice que es la relación con el intento de flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo. Se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función al interior de la empresa o cambiar de una función a otra cuando se requiera, rotando en distintos puestos de trabajo según las necesidades de la producción. De esta forma un trabajador polivalente o polifuncional será un elemento adaptable de acuerdo a las exigencias o requerimientos de cada momento.

### *La flexibilidad de la organización del trabajo*

Sustenta la búsqueda de la adaptabilidad constante en modelos de producción basados en información, conocimiento y el uso de “materia gris”, también denominado desarrollo del “capital intelectual” (Añez, 2005); en sistemas dinámicos de mejora continua; en una estructura empresarial moderna en forma de red flexible y descentralizada que responda a una dirección estratégica, pero conservando una alta autonomía en cada nodo; y en trabajadores vistos como socios técnicos en la innovación y generación de riqueza. En concordancia con esto, se estimula un trabajador organizado en forma colectiva, usualmente en base a grupos de trabajo, periódicos y de corta permanencia, para la resolución de tareas o problemas puntuales. Por otro lado, a través del aplanamiento de la estructura jerárquica de la empresa, se logra una flexibilización de las tareas y de los puestos de trabajo (Añez, 2005)

### *Flexibilidad de la gestión productiva*

Una tercera gran dimensión de la flexibilidad laboral es la flexibilidad de la gestión productiva (Díaz, 1996). Ésta hace referencia a la capacidad tecnológica de una empresa – principalmente a la relacionada con la microelectrónica – para alterar u corregir tanto su proceso de producción interno, como la cantidad y el tipo de productos finales. Esta dimensión de la flexibilidad laboral se encuentra estrechamente relacionada con el concepto de “automación”. Concepto que se refiere a la capacidad productiva alcanzada en base a la incorporación de microelectrónica a la estructura de la empresa, o más precisamente a la robotización o automatización del proceso productivo. La flexibilidad de la gestión productiva se compondría de: la flexibilidad de volumen, la flexibilidad de gama.

### *Flexibilidad de volumen*

Se trata de la capacidad de la empresa para cambiar el volumen de la producción en uno o más ítems producidos: (Díaz, 1996) “sin pérdidas de los márgenes operacionales cuando hay retracción de la demanda, o sin costos extraordinarios significativos, cuando hay expansión de producción y/o capacidad productiva”: (p, 40).

### *Flexibilidad de gama*

También llamada flexibilidad de diferenciación del producto, se entiende como la capacidad de un establecimiento productivo para variar la gama de producto que se produce, es decir, la propiedad de una empresa para producir productos diversos de acuerdo a las necesidades del mercado. Flexibilidad de mix: Se trata de la capacidad de una empresa para alterar el mix de producción dentro de una familia o gama determinada de productos (Díaz, 1996).

### *Globalización y Flexibilización Laboral*

El proceso de globalización y competitividad a nivel mundial planteó la nueva relación entre el Estado, la empresa y el mercado; de tal forma que al principio del proceso se pensó que el papel del Estado en la economía y en la sociedad sería cada vez menor, siendo el mercado quien asumiría un rol determinante. Sin embargo en los países en condiciones de menor desarrollo, como los de América Latina, la globalización, la apertura y los esfuerzos por lograr mayores niveles de competitividad permitió que las variables macroeconómicas se recuperaran y alcanzaran signos muy positivos.

Para ampliar el tema de la globalización y la flexibilización laboral cabe destacar lo expresado por García (2002), quien afirma lo siguiente:

La ciencia y la tecnología le han impregnado a la sociedad de nuestros días, un dinamismo que se manifiesta en un sostenido y creciente proceso de cambio, que tiene expresiones tanto en lo económico como en lo social y político y que ejercen una importante presión en la formación del ser humano. (p. 20)

En este sentido, García (2002) destaca el proceso de cambio que ha generado en todos los ámbitos de la administración del recurso humano el proceso globalizador de la economía, puesto que la influencia de la ciencia y la tecnología, tienen un papel preponderante en las nuevas vertientes de la administración de recursos humanos.

En ese orden de ideas cabe destacar lo expresado por Aranguren (2011), sobre su Inspección del Trabajo en Venezuela resalta que:

Los cambios que vienen sucediendo a nivel mundial como consecuencia del fenómeno de la globalización, han implicado importantes transformaciones en los sistemas económico, político y social de lo cual no escapa el mundo del trabajo. Frente a las distorsiones ocasionadas por la readaptación de las estructuras a las nuevas condiciones, se producen las regulaciones, a las cuales han estado sujetas históricamente las relaciones de trabajo, conformándose de esta manera un conjunto de normas y principios teóricos que reglamentan las relaciones jurídicas entre los sujetos del derecho del trabajo (trabajadores y empleadores) y a la vez de esto con el Estado. En este contexto de destaca un ámbito internacional y uno nacional. (p. 27).

Por lo anteriormente expresado, se puede considerar que el derecho a condiciones de trabajo es un derecho humano fundamental y la inspección del trabajo es uno de los instrumentos esenciales para hacer de este derecho una realidad, al desempeñar un papel central en la promoción del cumplimiento de las normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sus convenios y directivas laborales en general. La función de inspección es esencial al desempeño mismo de la

administración del trabajo y no obstante el ambiente de flexibilización y hasta de desregulación del trabajo que actualmente predomina a nivel mundial, se considera, siguiendo a Fernández (1999) que no desaparecerá, sino que por el contrario se adaptará a las nuevas realidades.

El trabajo como hecho social está en permanente transformación. Factores económicos, políticos y sociales que tienen gran incidencia en los cursos a seguir en los procesos de organización y administración del trabajo, afectando en consecuencia, a los actores laborales implicados.

Frente a este contexto, las relaciones de trabajo protagonizan una dinámica en la cual se defienden y negocian intereses, produciéndose avances y retrocesos en el clima laboral adecuado para la realización de la producción. El contexto internacional logra imponer tendencias que se materializa en la globalización de los mercados, la flexibilización laboral, el achatamiento de las organizaciones y, en muchos casos, la violación de la normativa laboral, todo ello con el fin de adecuarse al contexto internacional y mantener la competitividad de la organización.

En este sentido, los actores laborales, esto es, los trabajadores y sus organizaciones, los empleadores y sus organizaciones y el Estado, como ente mediador en las relaciones entre estos dos actores, que en Venezuela resulta a la vez un importante empleador, están llamadas a establecer instancias de acuerdo a las cuales se ventilan las diferencias y se llegan a puntos medios, que permiten la convivencia y el mantenimiento de un clima laboral favorable a la realización de los objetivos de cada uno de estos actores, siendo la empresa, el espacio natural donde se produce toda esta dinámica, que forma parte de la cotidianidad de las relaciones laborales.

A pesar de la existencia de marcos regulatorios bien definidos, tanto en Venezuela como en otros países de América Latina, los efectos de la globalización se evidencian

tanto en la evolución de las normativas como en la cotidianidad de las relaciones de trabajo, siendo un denominador común, las prácticas violatorias, muchas veces encubiertas, de los preceptos legales, lo cual conduce a serios cuestionamiento acerca de los términos en los cuales se sitúa la justicia laboral en nuestros países.

Según Aranguren (2011) la relación entre globalización y flexibilización se presentan al unísono, y expresa lo siguiente: “Otro fenómeno menos importante a considerar es el análisis del mundo del trabajo es el de la globalización y el de la flexibilización laboral. Normalmente se refiere a la flexibilización como una consecuencia del proceso de globalización.” (p.133). En este mismo sentido, citando a De la Garza (2003) define el proceso de globalización como la:

capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario de las condiciones cambiantes de la producción, pero esta forma puede tener varios contenidos según las concepciones que estén detrás, y sobre todo de las interacciones entre los actores, instituciones, normas y culturas dentro y fuera del trabajo. (p. 162)

Según De la Garza (2003) esta flexibilización puede darse, en nivel micro (lugar de trabajo, departamento o empresa), meso (corporación, rama, zona) o a nivel del sistema de relaciones industriales abarcando la regulación del conflicto, la negociación colectiva, las leyes laborales y seguridad social. Así mismo, puede aceptar un nivel formal conformado por leyes, reglamentos y pactos y un nivel informal, propio de las tradiciones, costumbres y e interacciones sociales.

El mundo del trabajo esta conformado básicamente por dos actores: Los trabajadores y los empresarios o empleadores. Sin embargo, la naturaleza intervencionista que ha asumido sobre todo en los países latinoamericanos, se incorpora a esta guiada el Estado. Cabe precisar de ante mano, la diversidad de intereses de los actores mencionados, lo cual trataremos de explicar a continuación.

Los trabajadores conforman un grupo importante en las relaciones de trabajo, pues constituyen la fuerza que impulsa y realiza la producción. En el sistema de regulación, los trabajadores ejecutan su actividad bajo la dependencia de un patrón, quien ordena y distribuye todas las actividades dentro de la organización, a demás de realizar la comercialización de los bienes y servicios generados en el proceso productivo. A cambio el trabajador obtiene una retribución o salario, destinado a satisfacer las necesidades propias y del grupo familiar. Históricamente, desde la revolución industrial los trabajadores se han organizados básicamente en sindicatos, los cuales representan los intereses colectivos de la masa de trabajadores frente a las negociaciones con otros niveles de la organización (empleador) o instancias externas a la misma. Con estas organizaciones los trabajadores buscan equilibrar las relaciones con su entorno inmediato.

Los empleadores están constituidos por los dueños del capital y por tanto de los medios de producción. El fin último que persigue es la producción del capital a los menores costos posibles, manteniéndose en el mercado de una manera competitiva. Al igual que los trabajadores, los empresarios también tienen sus instituciones gremiales, las cuales buscan, en general equilibrar la relación con el gobierno o los entes públicos, así como definir políticas sectoriales de convivencia mutua.

Cabe precisar que normalmente los deberes y derechos tanto de los trabajadores como de los empleadores se encuentran plasmados en las constituciones, leyes o códigos laborales, reglamentos, decretos, además de las convenciones colectivas del trabajo, entre otros, de manera que existe un “acuerdo supra” entre las partes que determinan sus derechos y responsabilidades en la relación laboral. De la violación de estos acuerdos entre las partes, va a depender el nivel de conflictividad social en torno a la empresa, el sector productivo la sociedad.

Las empresas grandes expulsan a trabajadores hacia empresas pequeñas, aunque no todos se incorporan a las mismas y contratan sus servicios. Por supuesto, los salarios y las condiciones de trabajo son inferiores a las que tenían cuando eran parte de la nomina de la empresa, y la estabilidad en el trabajo es muy relativa y sujeta a las contrataciones de las empresas grandes.

Cabe precisar que esta situación ha llegado a tal punto, que hay empresas que no solo contratan actividades complementarias (como la limpieza o mantenimiento de planta), sino que llegan a subcontratar procesos sustantivos de la producción, lo cual imprime una gran fragilidad a la misma. Las “macro empresas” van quedando en el pasado, conformando empresas mas pequeñas, flexibles, con una estructura organizativa mas horizontal, dinámicas, ajustables para la presentación de varios servicios o fabricación de diversos bienes, buscando ahorro del capital, disminución de los costos por empleado y, en muchos casos , el establecimiento de relaciones mercantiles donde existían relaciones de trabajo.

Por otro parte, aparecen los contratos por tiempo determinado, el trabajo a tiempo parcial, empleo precario y las políticas remunerativas son más precarias, casi siempre ajustadas a los salarios mínimos legales. El movimiento sindical pierde fuerza y representatividad, observándose un cambio en los patrones culturales del comportamiento de los trabajadores frente a sus organizaciones. Ahora se evidencia una tendencia no a la negociación colectiva, sino a la negociación individual con el patrono las condiciones de empleo y trabajo, por supuesto, con menores ventajas comparativas.

El tercer actor interviniente en las relaciones de trabajo es el Estado, sin olvidar que en muchos casos se constituye en un importante empleador, como puede evidenciarse en los países latinoamericanos. El estado cuenta con un texto legal en materia laboral, lo cual constituye la garantía de los derechos laborales y su protección. Para ello cuenta con un cuerpo de órganos administrativos que van a

conocer acerca de los incumplimientos y de los conflictos de los actores laborales, conformados básicamente por las inspectorías del trabajo, procuradurías del trabajo y tribunales del trabajo.

## **Marco Regulatorio de las Relaciones de Trabajo**

### ***Leyes en materia de Flexibilización laboral***

Las leyes relacionadas con la flexibilización laboral son principalmente las que determinan las normativas del trabajador, tal como la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT-2012), siendo que este nuevo instrumento normativo presenta una estructura similar al derogado.

En materia de Derecho Individual del Trabajo se impone la necesidad de la regulación de las relaciones laborales, entre ellos en los siguientes aspectos: a) Protección del Trabajador y la Trabajadora; b) Personas en el Derecho del Trabajo; c) Prescripción de las Acciones; d) Relación de Trabajo; e) Contrato de Trabajo; f) Sustitución de Patrono; g) Suspensión de la Relación de Trabajo; h) Terminación de la Relación de Trabajo; i) Estabilidad en el Trabajo; j) Salario; k) Participación de los Trabajadores y las Trabajadoras en los Beneficios de las Entidades Prestaciones Sociales; m) Protección al Trabajo, al Salario y las Prestaciones Sociales; n) Condiciones Dignas de Trabajo; o) Jornada de Trabajo; p) Horas Extraordinarias; q) Días hábiles para el trabajo y r) Vacaciones.

Sin embargo, al revisar el contenido de la regulación normativa, se puede afirmar que existe una mayor parte de las normas que han sido reubicadas dentro del nuevo instrumento normativo; existen unas incorporaciones de normas que se encontraban en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999) o en las decisiones de la

Sala de Casación Social y Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia y un pequeño número de normas que pueden constituir una innovación porque no se encontraban reguladas dentro de la Ley Orgánica del Trabajo del año 1997 (LOT) y han sido incluidas dentro de la LOTTT de 2012.

El artículo 156 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), impone que en las condiciones generales de trabajo se garantice: el desarrollo físico, intelectual y moral; el tiempo de descanso; el ambiente saludable de trabajo, la protección a la vida, la salud y la seguridad laboral; la prevención y condiciones necesarias para evitar el hostigamiento y el acoso.

Las condiciones generales del trabajo como parte a la flexibilización y desregulación de las relaciones laborales en su visión globalizadora, también se encuentran reguladas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) (2007). El artículo 59 contempla las condiciones adecuadas para garantizar la protección de los trabajadores y las trabajadoras.

Estas condiciones deben asegurar a los trabajadores el más alto grado de salud física y mental; la protección a niños, niñas y adolescentes y a personas con discapacidad o necesidades especiales. El empleador debe adaptar la organización y funcionamiento del establecimiento, así como los métodos y sistemas o procedimientos en la ejecución de los procesos productivos. La maquinaria, equipos, herramientas y útiles deben adaptarse a las características de los trabajadores y cumplir con las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía. Se debe prestar la protección a la salud y vida de los trabajadores contra las condiciones peligrosas del trabajo. Se debe facilitar el tiempo para la recreación, descanso, turismo social, capacitación técnica y profesional. Se debe impedir cualquier tipo de discriminación. Se debe garantizar el auxilio inmediato al trabajador lesionado o enfermo y garantizar todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo.

Para garantizar las condiciones a que se refiere el artículo 59 de la LOPCYMAT, el empleador debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 60 que se refiere a la adecuación de los métodos, maquinarias, herramientas y útiles al proceso de trabajo de acuerdo con las características psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de los trabajadores y las trabajadoras. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 61 debe implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y en aplicación del artículo 62 debe ejecutar un conjunto de políticas para identificar y evaluar los niveles de inseguridad y ejecutar acciones para controlar las condiciones inseguras de trabajo.

#### *La Organización Internacional del Trabajo (OIT)*

La flexibilidad en el ámbito de las normas internacionales del trabajo es una práctica de vieja data, desde su creación en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) consideró la posibilidad de dotar de cierta flexibilidad a sus convenios y recomendaciones. En este sentido, la Constitución de la OIT establece en su artículo 19, ordinal 3º, el deber de la Conferencia de tener en cuenta, al elaborar cualquier convenio o recomendación de aplicación general, las diferencias existentes entre los países en aspectos tales como el clima, el desarrollo incompleto de la organización industrial u otras circunstancias particulares que hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo; al respecto, deberá proponer las modificaciones que considere necesarias de acuerdo con las condiciones peculiares de dichos países (Válticos, 1977).

Desde 1946, la casi totalidad de los convenios adoptados contienen cláusulas de flexibilidad. La flexibilidad es un imperativo al momento de redactar las normas universales, toda vez que tienen como destinatarios a un gran número de países que varían en cuanto a su grado desarrollo y sus sistemas jurídicos, pero sin que por ello se sacrifique su eficacia. Son básicamente dos los aspectos a tomar en cuenta al momento de elaborar las normas internacionales, y a los que debe dirigirse la

flexibilización: el primero, referido al nivel de las normas de fondo, en razón de la diferencia entre las condiciones económicas y sociales de los diferentes países, y el segundo, relacionado con los métodos de su aplicación, debido principalmente a la variedad de procedimientos, técnicas y costumbres jurídicas existentes en cada país. A su vez, la modalidad de flexibilización a implementar estará condicionada por estos mismos criterios.

A partir de 1998 la Conferencia debe examinar el Informe Global sobre que ordena la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que debe preparar a la administración, debiendo dar cuenta, cada año en forma rotativa, el estado en que se encuentran cada uno de estos puntos:

- Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil,
- La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

La meta principal de la OIT hoy en día es promover oportunidades para las mujeres y hombres para obtener trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La organización busca promover la creación de empleos, regular de mejor manera los principios y derechos de los trabajadores, mejorar la protección social y promover el dialogo social al igual que proveer información relevante, así como técnicas de asistencia y de entrenamiento.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

El presente capítulo tiene como principio fundamental mostrar la naturaleza de la investigación, la selección de población y muestra, el tipo de instrumentos que se aplicarán, así como la técnica de recolección de datos, el análisis de los mismos y la determinación de confiabilidad.

En este sentido, Balestrini (2006), sostiene que: “el marco metodológico es la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas, y protocolos con los cuales una teoría y su método calculan las magnitudes de lo real”. (p. 126). En consecuencia, el marco metodológico de la presente investigación se define como el proceso a seguir para la realización de un análisis de los indicios de la globalización en la flexibilización laboral para las relaciones de trabajo de una empresa.

#### **Tipo de investigación**

Esta investigación se fundamenta en el positivismo, el cual percibe Palella y Martins (2006) como: “la uniformidad de los fenómenos, aplica la concepción hipotética-deductiva como forma de acotación y predica que la materialización del dato es el resultado de procesos derivados de la experiencia” (p. 40).

Desde esta perspectiva, la naturaleza de la investigación que se utiliza es cuantitativa, porque el objeto de estudio es externo al investigador quien selecciona los datos con objetividad, tal como lo afirma Palella y Martins (2006); y se recogerán datos cuantitativos los cuales también incluyen la medición sistemática empleando el análisis estadístico como característica propia del paradigma cuantitativo, ya que el dato, según Palella y Martins (2006), es la expresión concreta que simboliza una

realidad, y todo debe ser soportado en el número y en el dato estadístico que aproxima a la manifestación del fenómeno. En esta investigación se relega la subjetividad humana y busca la verificación empírica de los hechos y sus causas, con el objetivo de hacer una descripción de un fenómeno manifestado a través de variables cuantificadas y analizadas.

Por otra parte, el presente estudio se enmarca dentro de una investigación descriptiva, de allí que Hernández (2006) mencionan que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (p. 60); al respecto, en esta investigación los datos serán obtenidos desde la fuente primaria (trabajadores), a través de un cuestionario, para así poder analizar e interpretar la problemática, y de esta manera responder a las interrogantes con respecto a la globalización y la flexibilización laboral para las relaciones de trabajo en el área de mantenimiento de una empresa de transporte de combustible.

### **Diseño de la Investigación**

En este sentido, la investigadora observará el fenómeno directamente del objeto de estudio que será la empresa de transporte ubicada en el Estado Carabobo y recolectará información del personal del área de mantenimiento; por lo tanto, esta investigación también es de diseño de campo que según Palella y Martins (2006) “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural.” (p. 97)

Desde la perspectiva general, según el Hernández y otros (2007), se define la investigación de campo como:

El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito 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 (p. 18).

## **Población y Muestra**

### ***Población***

Hernández y otros (2007) definen la población como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. (p, 204). En el mismo orden de ideas Balestrini (2006) afirma que “la población es un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes” (p, 123). El objeto de estudio estará constituido por una población de individuos trabajadores del área de mantenimiento de la empresa de transporte de combustible, conformado por setenta y cinco (75) empleados.

### ***Muestra***

Para desarrollar esta investigación, se hace necesario escoger una muestra representativa de la población que según Hernández y otros (2007) “la muestra debe ser definida como un subgrupo de la población” (p. 204), por consiguiente, se tomó una muestra representativa a través de un muestreo probabilístico de tipo aleatorio sistémico, definido por Hurtado (2008) como “cada unidad integrante de la población que tiene una oportunidad conocida de formar parte de la muestra seleccionada; esto hace posible que el investigador pueda un estimado del nivel de confianza” (p, 141)

Para la selección se utilizó un nivel de confiabilidad de 0,95, una proporción esperada de 20% y una precisión de 5%. Esto mediante la fórmula para el cálculo del tamaño de la muestra que a continuación se presenta.

$$n = \frac{K^2 * p * q * N}{(E^2 * (N-1)) + K^2 * p * q}$$

Leyenda:

N= 75

K<sub>2</sub>= 1,65

P=0,5

q= 0,5

E<sup>2</sup>= 0,1<sup>2</sup>

$$n = \frac{75 * 2,7225 * 0,25 * 0,25}{0,1^2 * 74 + 2,7225 * 0,1 * 0,25} = \frac{51,0468}{1,4206} = 36$$

Entonces la muestra es de 36 trabajadores del área de mantenimiento de la organización objeto de estudio.

### **Técnica e instrumento de recolección de datos**

La técnica para la recolección de los datos en esta investigación fue la encuesta mediante la aplicación de un instrumento del tipo cuestionario con preguntas de respuestas cerradas con las alternativas: Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi Nunca, Nunca. Por su parte Hernández y otros (2007) sostienen “El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (p. 32)

El instrumento a realizar fue el cuestionario el cual tuvo como objetivo recopilar la información necesaria sobre la globalización y la flexibilidad laboral, para ello se diseñaron preguntas de escala tipo Likert.

El instrumento estará estructurado de la siguiente forma:

#### 1. Presentación del instrumento

2. Instrucciones sobre cómo debían ser respondidas las preguntas que se formularon en el mismo, para alcanzar los objetivos planteados.

3. El cuestionario como tal con los ítems que se determinaron necesarios.

## **Validez y Confiabilidad**

### ***Validez***

Según Hernández y otros (2007), “un instrumento será válido en la forma como mida lo que realmente debes medir” (p. 52), esto se puede obtener a través de la elaboración de un excelente instrumento, que mida el contenido presentado en los objetivos de la investigación, donde los ítems estén relacionados y presentes en ese contenido.

La validación del instrumento del presente estudio, fue sometido a juicio de expertos y también los criterios para la evaluación del instrumento que fueron la pertinencia, coherencia y claridad, según su validez de contenido que para Hernández y otros (2007) “es el análisis o adecuación muestral de ítems a evaluar” (p. 85).

### ***Confiabilidad***

Según Palella y Martins (2006), “la confiabilidad es la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos y que nos lleva a saber si el grado de mediciones están libres de la desviación generada por los errores causales” (p. 180) y para asegurar la respetabilidad de un instrumento, es necesaria la precisión de una medida, para obtener los mismos resultados aplicado en la empresa de transporte, mediante los siguientes datos:

$K = 26$  Número de Ítems

$K - 1 = 25$  Número de Ítems -1 grado de libertad

S = 45,21269841 Varianza

St = 462,5396825 Sumatoria de varianzas (Ítems)

Alpha de Cronbach = 0,9383

En este caso el cuestionario tuvo un alto grado de confiabilidad, en base a los criterios siguientes: Se mide de (0 a 1): 0 - 0,50 no hay Confiabilidad, mientras más cerca de 1, mayor es la Confiabilidad, 0,51 - 0,625 regular Confiabilidad y 0,625 - 1 alta Confiabilidad

### **Técnica de análisis de datos**

En esta fase del proceso investigativo, el análisis y la revisión de los datos recopilados, son de suma importancia para alcanzar los objetivos trazados, por consiguiente Arias (2006), menciona que en el apartado final del marco metodológico “se describen las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan: clasificación, registro, tabulación y codificación... en lo referente al análisis, se definirán las técnicas estadísticas que serán empleadas para descifrar lo que revelan los datos”. (p. 111)

En este sentido, se procedió a efectuar la sumatoria de las opciones respondidas de los cuestionarios, las cuales fueron plasmadas en tablas, con sus respectivos porcentajes y gráficos, pues de esta manera se pudo apreciar la proporción que la elección ocupa. Para su análisis, la investigadora tomó en cuenta también las respuestas relacionándolas con las definiciones de cada categoría que conformaron el marco teórico, y se clarificó la información para comprender mejor el objeto de investigación. Por lo tanto, se indagó y se generalizaron los datos, de manera tal, que se pudo inferir con un razonamiento lógico conclusiones, ubicándolas en el contexto teórico de la globalización y la flexibilización laboral.

**Cuadro 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

**Objetivo General:** Analizar la globalización y la flexibilización laboral en las relaciones de trabajo del área de mantenimiento de una empresa de transporte de combustible ubicada en el Estado Carabobo

Objetivos específicos	Variables	Definición Real	Dimensión	Indicadores	Ítem	Técnicas e Instrumentos
Caracterizar la globalización y la flexibilización laboral en el marco de las relaciones de trabajo del área de mantenimiento de una empresa de transporte de combustible ubicada en el Estado Carabobo	Globalización	Son las transacciones transversales entre países desde el aspecto tecnológico y económico, abarcando las áreas de finanzas, comercio, producción, servicios e información. (Baert, 1998).	Cambios en el proceso de trabajo y producción con innovaciones tecnológicas y de procedimientos en el área de mantenimiento de una empresa de transporte.	nuevas técnicas	1	Técnicas: Encuesta  Instrumentos: Cuestionario de respuestas cerradas
				capacitación del personal	2	
				Cambios en el procedimiento de producción.	3	
				equipos tecnológicos	4	
Describir el marco legal aplicable a las relaciones de trabajo en Venezuela	Marco legal	Es todo lo que la ley pone a disposición para la realización de distintos actos públicos o privados, sean de orden civil o comercial.	La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica de Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (2012), Reglamento de la Ley de Contrataciones Públicas (2009)	Cumplimiento de las leyes	5	
				Estabilidad	6	
				Mecanismo de contratación	7	

**Comentario [R1]:** Es Constitución de la Republica ..... colocar AÑO, no es Ley Organica del trabajo..... es LOTTT

**Comentario [R2R1]:**

Objetivos específicos	Variables	Definición Real	Dimensión	Indicadores	Ítem	Técnicas e Instrumentos
Constatar los indicadores de flexibilización laboral presentes en una empresa de transporte de combustible en el estado Carabobo	Flexibilidad laboral	Es la capacidad de reformular el proceso productivo continuamente por medio de la reorganización de sus componentes y la especialización, implementándose de acuerdo al tipo de productos específicos, el arraigo geográfico y los compromisos sociales. (Piore y Sabel, 1984).	Capacidad de la gerencia de ajustar el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo según las condiciones cambiantes de la producción en el área de mantenimiento de una empresa de transporte.	Comunicación Cambios asociados a: horarios salarios productividad rotación beneficio social  seguridad ocupacional  igualdad de género	8  9 10 11 12 13,14, 15, 16, 17  18,19, 20, 21  22	
Interpretar los efectos de la flexibilización laboral en las relaciones de trabajo en el área de mantenimiento de una empresa de transporte de combustible	Relaciones de Trabajo	La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. (OIT, 2011).	Se refiere a los derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. Acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, y la seguridad social	Exigencia de trabajo.  Condiciones Ambientales.	23,24 25  26	

Rey, Roximar (2015)

## CAPÍTULO IV

### INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Para obtener la información acerca del diagnóstico de este estudio se aplicó un instrumento dirigido a los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa de transporte de combustible ubicada en el Estado Carabobo, para conocer su opinión en cuanto a la situación actual, de manera tal, que se pudiera caracterizar la globalización y la flexibilización laboral en el marco de las relaciones de trabajo dentro de esta organización, y para ello se empleó un cuestionario de manera individual a una muestra de treinta seis (36) trabajadores, para el cual se desarrollaron 26 preguntas de respuestas cerradas. (Ver el anexo B). El cuestionario tuvo como objetivo diagnosticar la problemática que se plantea, esta información sirvió para constatar si existen indicadores de flexibilización laboral presentes e interpretar sus efectos en las relaciones de trabajo en el área de mantenimiento de una empresa de transporte de combustible.

En cuanto a la presentación de los cálculos estadísticos, se elaboró un cuadro por cada ítem especificando los datos que permitieron visualizar la situación actual del problema que aquí se formula, en referencia a la necesidad de conocer la realidad de la globalización y flexibilización laboral. Por lo tanto la información enfocó los objetivos del estudio en concretar los indicadores, esto se logró, a través de la demostración de la frecuencia absoluta y relativas de las respuestas obtenidas, para luego proceder a representar a través de gráficos de barras los resultados porcentuales obtenidos y finalmente emitir un análisis cuantitativo de cada uno de los ítems.

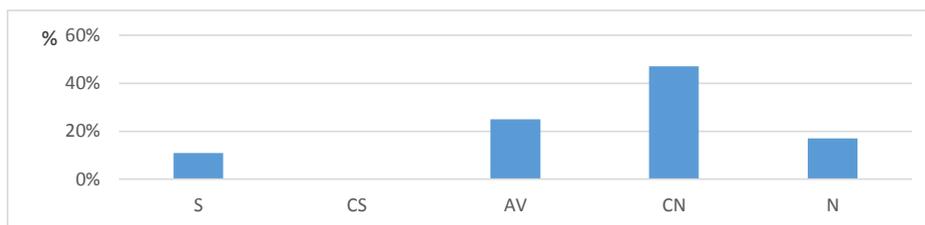
#### Leyenda de Alternativas de respuestas

Siempre: S	Casi Siempre: CS	A veces: AV	Casi Nunca: CN	Nunca: N
------------	------------------	-------------	----------------	----------

**Ítem 1.** Se realizan cursos de inducción a los trabajadores para el manejo de nuevas tecnologías

**Cuadro 2.** Cursos de inducción a los trabajadores

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>S</b>	4	11%
<b>CS</b>	0	0%
<b>A V</b>	9	25%
<b>CN</b>	17	47%
<b>N</b>	6	17%
<b>Total</b>	36	100%



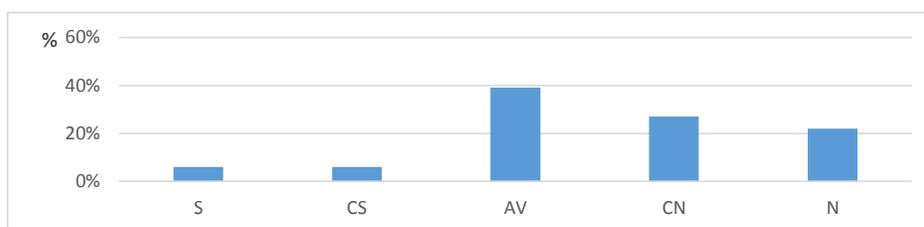
**Gráfico 1.** Cursos de inducción a los trabajadores Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** En este ítem se refleja una tendencia negativa, ya que están de acuerdo el 47% de los trabajadores en que casi nunca reciben cursos de inducción para el manejo de nuevas tecnologías, mientras que un 25% opina que a veces, así como el 17% opina que nunca les realizan curso, es una característica importante, en una empresa donde se han generado cambios en las tecnologías constantemente, por lo que se puede notar un descuido por parte de la gerencia, en cuanto a la actualización del equipo de trabajo.

**Ítem 2.** Se realizan cursos de actualización a los trabajadores.

**Cuadro 3.** Actualización a los trabajadores

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>S</b>	2	6%
<b>CS</b>	2	6%
<b>A V</b>	14	39%
<b>CN</b>	10	27%
<b>N</b>	8	22%
<b>Total</b>	36	100%



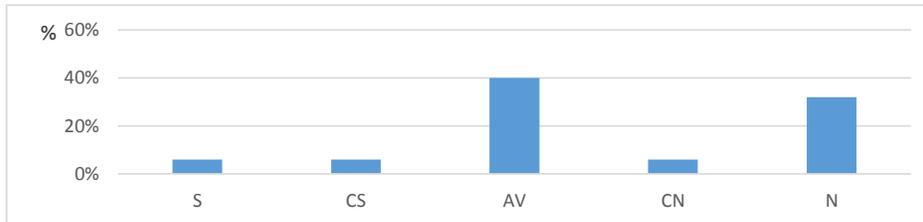
**Gráfico 2.** Actualización a los trabajadores. Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** El 39% de los encuestados, estuvieron de acuerdo que a veces la empresa realiza cursos de actualización, mientras que un 27% opinó que casi nunca, sin embargo se debe mencionar que 12% consideró que siempre y casi siempre reciben cursos. Esto refleja una debilidad de la empresa en cuanto a la flexibilización, ya que es necesario ofrecer posibilidades de actualización profesional, así como de preparación en pro del avance del trabajador, del personal en general en beneficio de la empresa, esto debe ser parte de la preparación de todo el personal, y no solo a un pequeño grupo como se precisa en las respuestas.

**Ítem 3.** Se toma en cuenta la importancia de la mano de obra por encima de la tecnología

**Cuadro 4.** La importancia de la mano de obra

Categoría	Frecuencia Absoluta	Porcentaje
S	2	6%
CS	6	17%
A V	14	40%
CN	2	6%
N	11	31%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>



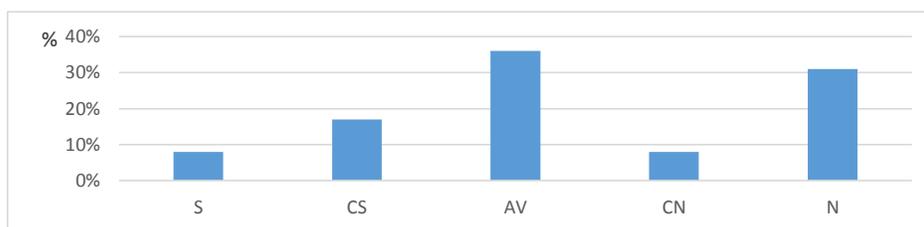
**Gráfico 3.** La importancia de la mano de obra. Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** Se puede apreciar una tendencia ambigua ya que un 40% de los trabajadores opinaron que “a veces” toman en cuenta la importancia de la mano de obra por encima de la tecnología, en contraste con el 32% de la muestra opinó que “nunca” se le da mayor importancia a la mano de obra, por otro parte un pequeño grupo reflejado en un 12% en total, respondieron que siempre y casi siempre. Esto es importante, ya que los trabajadores pueden desmotivarse y una considerable parte de ellos no sienten reconocimiento justo de su labor en la empresa, en contraste con la tecnología.

**Ítem 4:** Las unidades de trabajo están debidamente equipadas para el desempeño de las funciones.

**Cuadro 5.** Las unidades de trabajo están debidamente equipadas

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
<b>S</b>	3	8%
<b>CS</b>	6	17%
<b>A V</b>	13	36%
<b>CN</b>	3	8%
<b>N</b>	11	31%
<b>Total</b>	36	100%



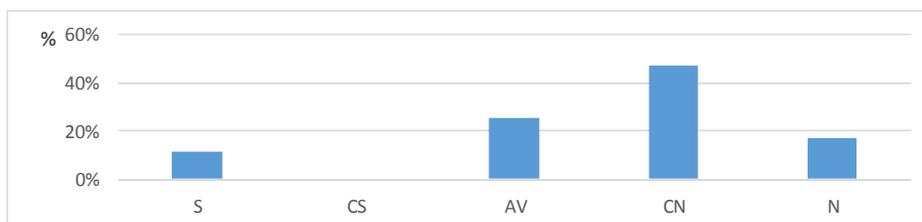
**Gráfico 4.** Las unidades de trabajo están debidamente equipadas. Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** la tendencia de este ítem fue negativa ya que un 36% de los trabajadores respondieron que “a veces” y el 31% respondió que “nunca”, mientras que se presenta un contraste ya que un 8% dice que “siempre” y otro 8% dijo que “casi nunca”, esto suele suceder ya que algunos grupos de trabajo se manejan con responsabilidad y eficacia, mientras otros presentan deficiencias. Lo que indica que existe una debilidad importante en el mantenimiento de los equipos y unidades de trabajo. Si se le da mayor importancia a la tecnología y a la renovación de equipos constantemente, es de suma importancia que estos estén en excelente estado, tanto para la producción de la empresa, así como el rendimiento y seguridad del personal.

**Ítem 5.** Se respetan las condiciones de trabajo según la ley

Cuadro 5. Respeto por las condiciones de trabajo

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>S</b>	4	11%
<b>CS</b>	3	8%
<b>A V</b>	16	44%
<b>CN</b>	4	12%
<b>N</b>	9	25%
<b>Total</b>	36	100%



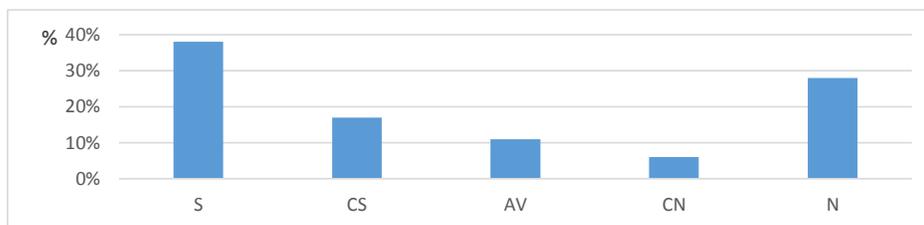
**Gráfico 5.** Respeto por las condiciones de trabajo Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** Este indicador es sumamente importante, porque el éxito de toda actividad organizacional necesita el respeto de las condiciones de trabajo tal como lo determina la ley, por lo que es un deber por parte de los líderes en este caso la gerencia, respaldar a su equipo con condiciones óptimas. Este resultado demuestra que los empleados creen que “a veces” se respetan las condiciones de trabajo y el 25% opinó que “nunca” se dan las condiciones apropiadas para trabajar. Por otra parte un 12% opinó que “casi nunca” y un 11% dijo que “siempre”. Este ítem refleja que existe un problema que puede poner en riesgos a los trabajadores y a la empresa desde el punto de vista legal, si es supervisada por los organismos competentes en hacer cumplir los deberes y derechos de los empleados.

**Ítem 6.** Existe estabilidad laboral

**Cuadro 7.** Existe estabilidad laboral

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>S</b>	14	38%
<b>CS</b>	6	17%
<b>A V</b>	4	11%
<b>CN</b>	2	6%
<b>N</b>	10	28%
<b>Total</b>	36	100%



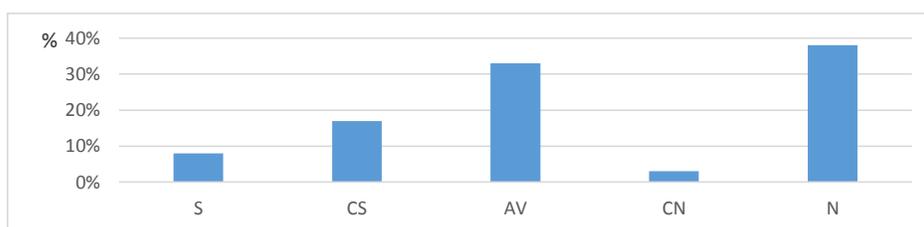
**Gráfico 6.** Existe estabilidad laboral. Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** la tendencia de este ítem fue ambigua, para una parte de los trabajadores reflejado en un 38% opina que si existe estabilidad laboral, mientras que un 28% opinó que no la hay, por otra parte, con una tendencia una positiva un 17% en total opinó que “casi siempre” y “a veces”. Se debe considerar que las respuestas pueden ser ambivalentes ya que el personal es dirigido por jefes inmediatos y supervisores que toman decisiones distintas, es probable que esto sea un factor que influya en los diferentes grupos de trabajo de esta área, igualmente es importante revisar este resultado, con detenimiento.

**Ítem 7.** Se respeta la legalidad de las contrataciones

**Cuadro 8.** Legalidad de las contrataciones

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>S</b>	3	8%
<b>CS</b>	6	17%
<b>A V</b>	12	33%
<b>CN</b>	1	3%
<b>N</b>	14	38%
<b>Total</b>	36	100%



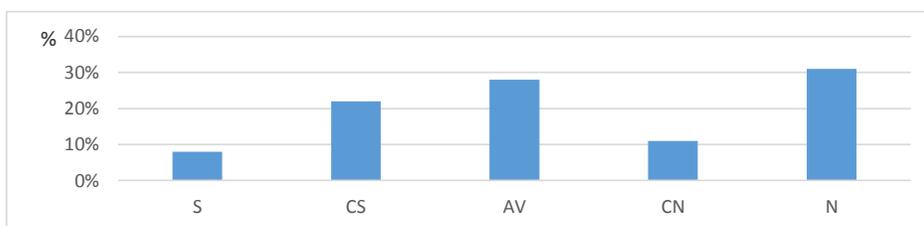
**Grafico 7.** Legalidad de las contrataciones. Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** la mayoría de los encuestados afirman que “nunca” se respeta la legalidad de las contrataciones, y un 33% respondió que “a veces”, y un 33% respondió que “a veces”, así como también un 17% “casi siempre” y un 8% opinó que “siempre”. Sin embargo, igualmente de nuevo se pone en evidencia la empresa ante las debilidades en el cumplimiento de la legalidad. Se evidencia que no existe un personal administrativo y una gerencia capaz de mantener en orden las normas, y se considera una falta importante que debe corregir.

**Ítem 8.** Existe una buena comunicación entre la gerencia y el personal.

**Cuadro 9.** Buena comunicación entre la gerencia y el personal

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>S</b>	3	8%
<b>CS</b>	8	22%
<b>A V</b>	10	28%
<b>CN</b>	4	11%
<b>N</b>	11	31%
<b>Total</b>	36	100%



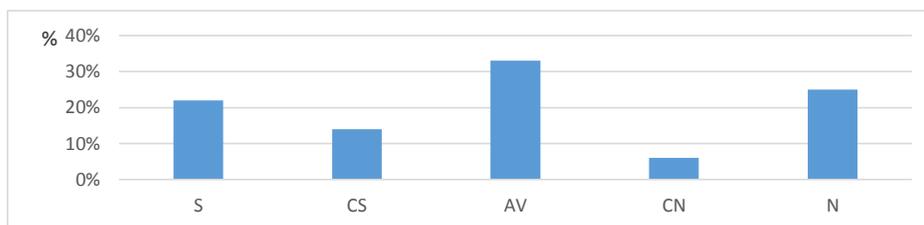
**Gráfico 8.** Buena comunicación entre la gerencia y el personal Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** En este ítem se puede observar un 31% de los encuestados respondieron que “nunca” existe una buena comunicación entre la gerencia y el personal, y por otro lado el 28% opinó que “a veces”, así como también un 22% respondió que “casi siempre” y un 8% “siempre”; la ambivalencia entre las respuestas también tiene que ver con la variedad de personal, jefes inmediatos y gerentes. Igualmente se sugiere mayor atención a esta necesidad empresarial, que aquí se demuestra.

**Ítem 9.** Los horarios y turnos son planificados pensando en el beneficio del trabajador

**Cuadro 10.** Horarios y turnos planificados

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>S</b>	8	22%
<b>CS</b>	5	14%
<b>A V</b>	12	33%
<b>CN</b>	2	6%
<b>N</b>	9	25%
<b>Total</b>	36	100%



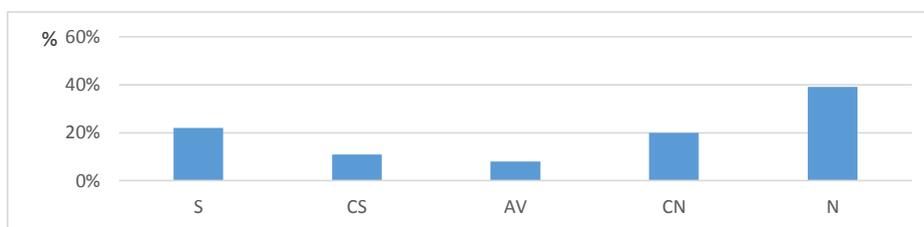
**Gráfico 9.** Horarios y turnos planificados. Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** La mayoría de los trabajadores reflejado en un 33% aseguran que “a veces” se planifican los horarios y turnos pensando en los beneficios del trabajador, y un 25% dicen que “nunca”, sin embargo un 22% opino que “siempre” y un 14% “casi siempre”. Esto es sumamente importante debido a que sin turnos planificados de trabajo, no puede existir un trabajo eficiente, ya que el cansancio de las jornadas laborales debe garantizar la salud y el bienestar mental y físico; sin embargo una considerable parte de los encuestados consideran que tienen horarios justos.

**Ítem 10.** Recibe un pago justo por su labor y horas laborales.

**Cuadro 11.** Pago justo

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>S</b>	8	22%
<b>CS</b>	4	11%
<b>AV</b>	3	8%
<b>CN</b>	7	20%
<b>N</b>	14	39%
<b>Total</b>	36	100%



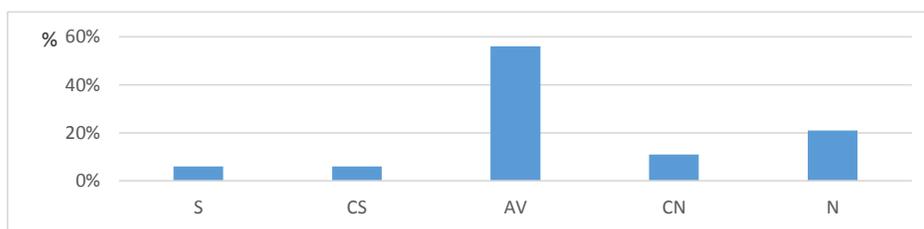
**Gráfico 10.** Pago justo. Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** El 39% de los encuestados coincidieron en que “nunca” reciben un pago justo por su labor, en contraste con el 22% que opinó que “siempre” y un 20% “casi nunca”. Esto indica que una parte importante de los trabajadores están de acuerdo en que nunca reciben un incentivo económico justo, entendiendo con esto que el salario que reciben, no es estímulo para motivar a los empleados, En efecto, los beneficios que el individuo aspira de la organización son a través de la remuneración y compensación, además de otros tipos de incentivos, destacándose el salario.

**Ítem 11.** Se toma en cuenta la opinión de los trabajadores para mejorar la eficiencia productiva.

**Cuadro 12.** Opinión de los trabajadores

Categoría	Frecuencia Absoluta	Porcentaje
S	2	6%
CS	2	6%
A V	20	56%
CN	4	11%
N	8	21%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>



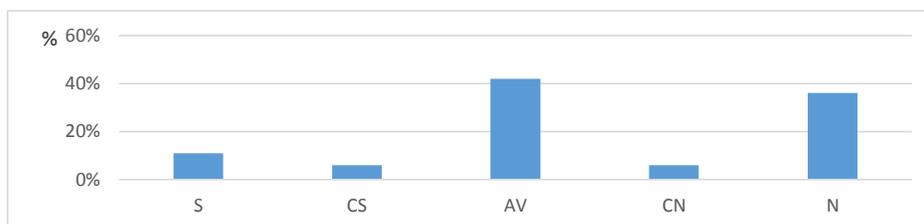
**Gráfico 11.** Opinión de los trabajadores. Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** el 56% de los trabajadores encuestados, estuvieron de acuerdo que “a veces” se toma en cuenta la opinión de los trabajadores para mejorar la eficiencia productiva, y un 21% respondieron que “nunca”, igualmente un 11% consideraron que “casi nunca” y solo un 16% respondieron “siempre” y “casi siempre”. Esto indica que no se le da el chance de tomar decisiones en la forma de trabajo y en aportar nuevas ideas para la resolución de problemas o en la ejecución de sus tareas.

**Item 12.** Existe rotación de funciones tomando en cuenta la experiencia y la preparación de los trabajadores.

**Cuadro 13.** Rotación de funciones

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>S</b>	4	11%
<b>CS</b>	2	6%
<b>A V</b>	15	42%
<b>CN</b>	2	6%
<b>N</b>	13	36%
<b>Total</b>	36	100%



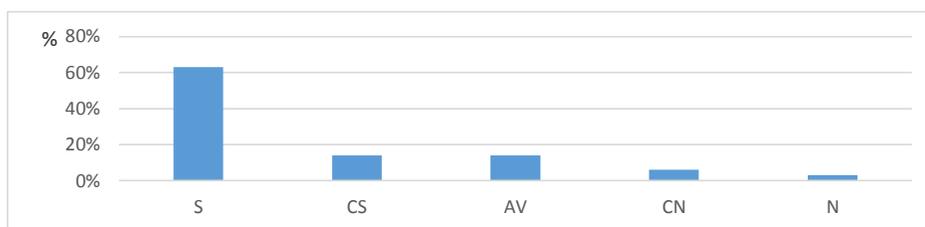
**Gráfico 12.** F Rotación de funciones. Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** Se puede apreciar que un 42% opina que “a veces” se toma en cuenta la experiencia y la preparación de los trabajadores para la rotación de funciones, y un 36% opina que “nunca”, y solo un 11% respondieron que “siempre”. Esto indica que la mayoría está de acuerdo con que no es frecuente la asignación de funciones con la experiencia, esto influye de manera negativa en la motivación en el desarrollo profesional, ya que a pesar de adquirir preparación y experiencia, no se les garantiza una rotación justa, tal como lo plantea. La planificación es la estructura en la asignación de funciones y actividades del cual depende el éxito de la organización, por consiguiente la empresa debe asegurar que las funciones sean asignadas por el profesional mejor preparado en cada labor.

**Ítem 13.** Se da cumplimiento con regularidad a las vacaciones, descanso post y prenatal, reposos.

**Cuadro 14.** Cumplimiento de vacaciones, descanso post y prenatal, reposos.

Categoría	Frecuencia Absoluta	Porcentaje
S	23	63%
CS	5	14%
A V	5	14%
CN	2	6%
N	1	3%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>



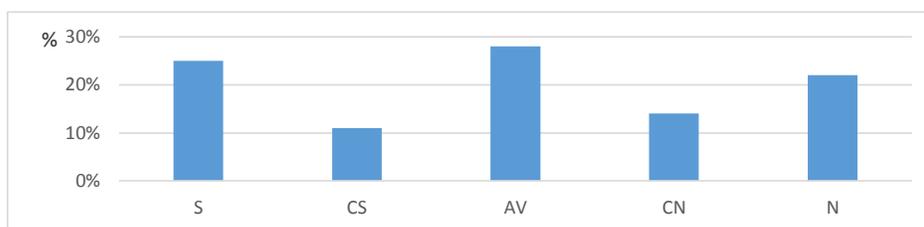
**Gráfico 13.** Cumplimiento de vacaciones, descanso post y prenatal, reposos. Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** Más de la mitad de los encuestados consideraron que “siempre” se le da cumplimiento a las vacaciones, descanso post y prenatal así como reposos, frente a un 14% que respondió que “a veces” y un 14% “casi siempre”. Esto es un punto a favor a la empresa y en la flexibilización de la misma, sin embargo se debe revisar casi el 30% que respondió a veces y casi siempre, ya que quizás no es constante esta característica que forma parte de la flexibilización.

**Ítem 14.** Se toma en cuenta el sindicato de trabajadores para llegar a acuerdos

**Cuadro 15.** Sindicato de trabajadores en acuerdos

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>S</b>	9	25%
<b>CS</b>	4	11%
<b>A V</b>	10	28%
<b>CN</b>	5	14%
<b>N</b>	8	22%
<b>Total</b>	36	100%



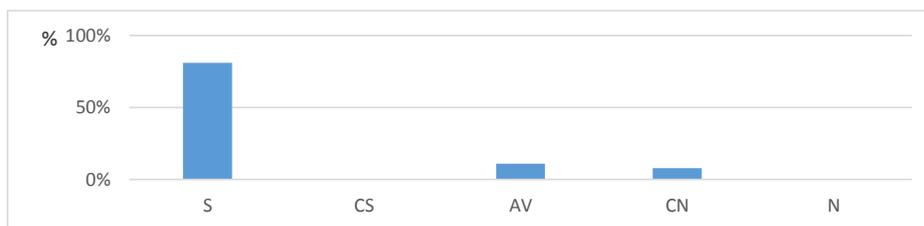
**Gráfico 14.** Sindicato de trabajadores en acuerdos. Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** El éxito de una empresa dependerá de la consecución de objetivos y para ello se debe llegar a acuerdos equitativos tanto para la empresa como para los trabajadores, y en este ítem 28% de los encuestados coincidieron en que “a veces” se toma en cuenta el sindicato de trabajadores para llegar acuerdos, frente a un 22% que opinó que “nunca”, así como también es necesario tomar en cuenta que un 25% respondió que “siempre” se toma en cuenta el sindicato; al respecto, Davis y Werther. (2011) señala: “Los gerentes y los ejecutivos deben tomar decisiones tomando en cuenta los grupos organizados de sus empleados y sus necesidades” (p, 23). En este resultado se evidencia una característica propia de flexibilización laboral.

**Ítem 15.** Se cumplen mecanismos de seguridad social tales como: Seguro social, prestaciones, cesta tickets, bonos vacacionales

**Cuadro 16.** Se cumplen mecanismos de seguridad social

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>S</b>	29	81%
<b>CS</b>	0	0%
<b>A V</b>	4	11%
<b>CN</b>	3	8%
<b>N</b>	0	0%
<b>Total</b>	36	100%



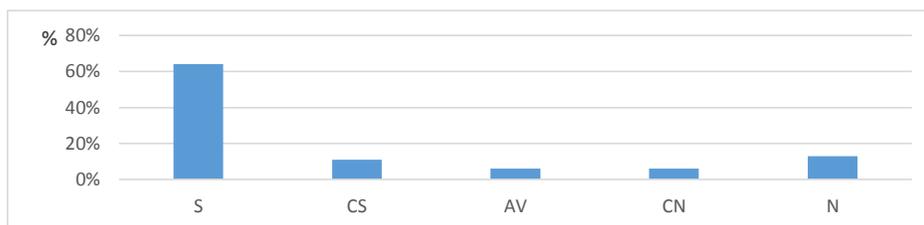
**Gráfico 15.** Se cumplen mecanismos de seguridad social. Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** Este ítem encierra la opinión definitiva de la mayoría de los trabajadores reflejado en un 81%, opinaron que “siempre” se cumplen mecanismos de seguridad social, en contraste con un 115 que respondió que “a veces” y un 8% que “casi nunca”. Otro indicador a favor de la empresa, que asegura a sus trabajadores, por lo que se puede inferir que esto es uno de los factores que mantiene al personal cumpliendo con su labor responsablemente.

**Ítem 16.** Se otorgan otros beneficios no remunerados tales como: comedor, becas, reintegros de gastos médicos, provisión de útiles escolares y/o juguetes

**Cuadro 17.** Se otorgan otros beneficios no remunerados

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>S</b>	23	64%
<b>CS</b>	4	11%
<b>A V</b>	2	6%
<b>CN</b>	2	6%
<b>N</b>	5	13%
<b>Total</b>	36	100%



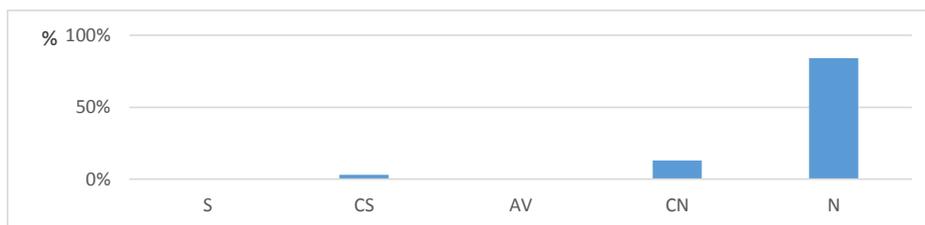
**Gráfico 16.** Se otorgan otros beneficios no remunerados Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** Este ítem muestra que la mayoría de los trabajadores manifestado en un 64%, opinan que “siempre” se otorgan beneficios no remunerados tales como comedor, becas, gastos médicos entre otros, sin embargo un 20% en sumatoria opinó que “casi nunca” y “nunca”. Es importante reconocer el esfuerzo del equipo de trabajadores otorgándoles beneficios que los motiven y se identifiquen con la empresa.

**Ítem 17.** Existe dotación de transporte

**Cuadro 18.** Existe dotación de transporte

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>S</b>	0	0%
<b>CS</b>	1	3%
<b>A V</b>	0	0%
<b>CN</b>	5	13%
<b>N</b>	30	84%
<b>Total</b>	36	100%



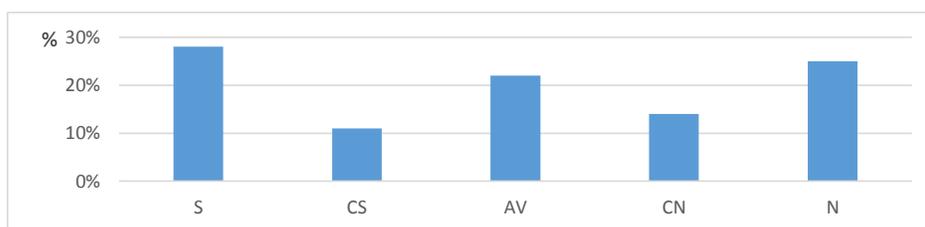
**Gráfico 17.** Existe dotación de transporte Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** En este ítem se refleja una tendencia negativa, ya que el 84% de acuerdo en que “nunca” reciben dotación de transporte, así como un 13% respondió que “casi nunca” y un 3% “casi siempre”; a pesar de que esto no es una obligación de la empresa, se sugiere revisar esta necesidad del personal y considerar la posibilidad de ofrecer este beneficio.

**Ítem 18.** Existe un comité de seguridad organizado

Cuadro 19. Existe un comité de seguridad organizado

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>S</b>	10	28%
<b>CS</b>	4	11%
<b>A V</b>	8	22%
<b>CN</b>	5	14%
<b>N</b>	9	25%
<b>Total</b>	36	100%



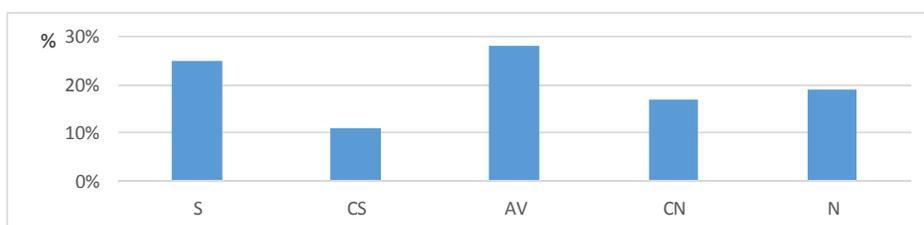
**Gráfico 18.** Existe un comité de seguridad organizado. Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** En este ítem se refleja una tendencia ambigua ya que el 28% opina que “siempre” existe un comité de seguridad organizado mientras que un 25% piensa que “nunca”, así como también sigue una tendencia negativa que se refleja en el 36% que contestaron que “a veces” y “casi nunca”. De nuevo esto depende de los equipos de trabajo del área que esta subdividida por grupos que en algunos de los casos cuenta con un comité organizado y en otros no.

**Ítem 19.** El trabajo en su área o línea está bien organizado

**Cuadro 20.** Organización en las líneas de trabajo

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>S</b>	9	25%
<b>CS</b>	4	11%
<b>A V</b>	10	28%
<b>CN</b>	6	17%
<b>N</b>	7	19%
<b>Total</b>	36	100%



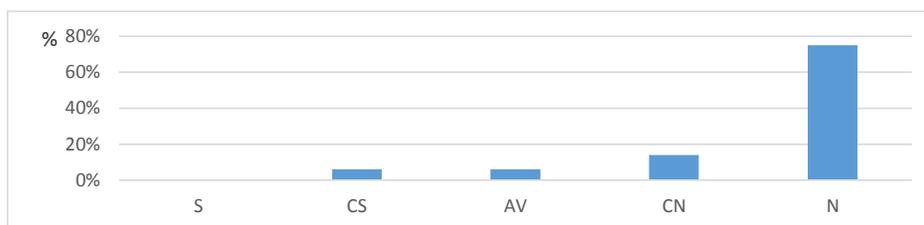
**Gráfico 19.** Organización en las líneas de trabajo. Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** al igual que en otros ítems anteriores, el resultado depende de los subgrupos que conforman el área de mantenimiento de la empresa. Por lo tanto un 28% opinó que “a veces” el trabajo en su línea está bien organizado, mientras que un 25% respondieron que “siempre”. Igualmente la tendencia es positiva en la forma de trabajo del personal, que se evidencia en el 17% que respondió que “casi nunca” y un 19% que “nunca”.

**Ítem 20.** La empresa le facilita los Equipos de Protección Individual necesarios para su trabajo

**Cuadro 21.** Facilitación de Equipos de Protección Individual

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>S</b>	0	0%
<b>CS</b>	2	6%
<b>AV</b>	2	6%
<b>CN</b>	5	14%
<b>N</b>	27	75%
<b>Total</b>	36	100%



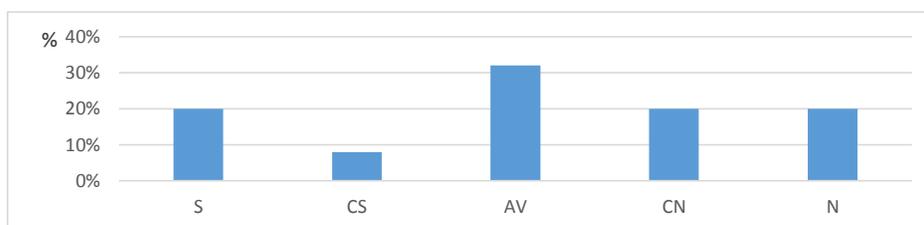
**Gráfico 20.** Facilitación de Equipos de Protección Individual. Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** En este ítem es sumamente importante, ya que se trata de los requerimientos mínimos de seguridad que debe tener una empresa, la mayoría de los trabajadores en un 75% afirmaron que “nunca” se les facilita los equipos de protección individual necesario para su trabajo, mientras que un 14% piensa que “casi nunca”, y un 12% en sumatoria respondió que “a veces” y “casi siempre”. Es necesario revisar esta falta, ya que es una debilidad que juega con la integridad física de los trabajadores.

**Ítem 21.** Se previene las posibles emergencias con un conjunto de medidas para situaciones de urgencia o accidentes

**Cuadro 22.** Prevención las posibles emergencias

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>S</b>	7	20%
<b>CS</b>	3	8%
<b>A V</b>	12	32%
<b>CN</b>	7	20%
<b>N</b>	7	20%
<b>Total</b>	36	100%



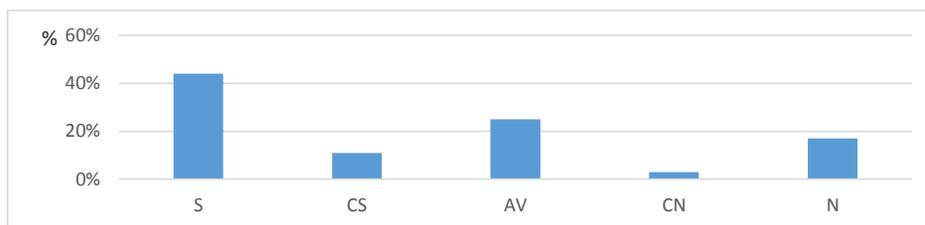
**Gráfico 21.** Prevención las posibles emergencias Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** cada línea de trabajo debe asegurar tener definidas las medidas de seguridad en caso de contingencias, al igual que la empresa tener normas generales para estos casos. En estos ítems las respuestas no fueron concluyentes, ya que la mayoría respondió que “a veces” con un 32%, sin embargo todas las demás alternativas se igualaron en porcentaje con un 20%.

**Ítem 22.** Se tratan a los trabajadores por igual sin distingo de sexo

**Cuadro 23.** Trato igualitario sin distingo de sexo

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>S</b>	16	44%
<b>CS</b>	4	11%
<b>A V</b>	9	25%
<b>CN</b>	1	3%
<b>N</b>	6	17%
<b>Total</b>	36	100%



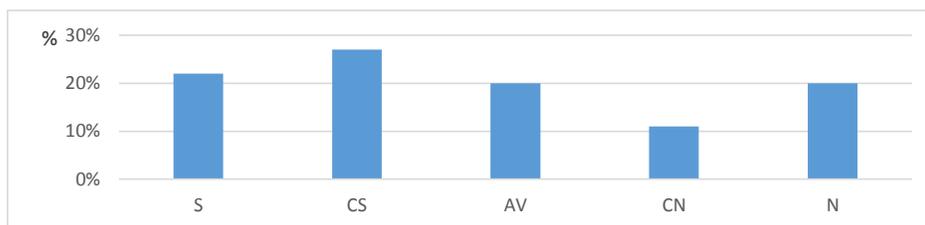
**Gráfico 22.** Trato igualitario sin distingo de sexo. Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** En este ítem se refleja una tendencia positiva, un considerable porcentaje 44% afirmó que “siempre” se tratan por igual a los trabajadores sin distingo de sexo. Y un 25% piensa que “a veces”, un 17% respondió que “nunca” y un 11% “casi siempre”. El trato justo de los géneros es un indicador clave de la globalización y la flexibilización de la actualidad empresarial mundial.

**Ítem 23.** Las metas que se proponen en la unidad de trabajo están dentro de las posibilidades y se logran con holgura

**Cuadro 24.** Las metas que se proponen están dentro de las posibilidades

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>S</b>	8	22%
<b>CS</b>	10	27%
<b>A V</b>	7	20%
<b>CN</b>	4	11%
<b>N</b>	7	20%
<b>Total</b>	36	100%



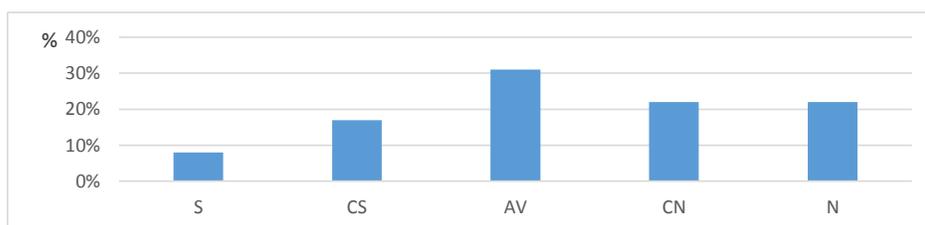
**Gráfico 23.** Las metas que se proponen están dentro de las posibilidades. Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** Parte del éxito de los objetivos generales de la empresa se trata de que cada trabajador consiga los objetivos individuales y de su equipo de trabajo, en este caso se puede observar que hubo una tendencia equitativa en casi todas las alternativas, la mayoría reflejado en un 27% coinciden en que si se logran los objetivos con holgura, sin embargo a demás alternativas están muy parejas entre 20 y 22% esto también es debido a que cada subgrupo de trabajo tiene una opinión propia que identifica la forma de trabajo de cada uno.

**Ítem 24.** Las cargas de trabajo están bien repartidas

**Cuadro 25.** Las cargas de trabajo bien repartidas

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>S</b>	3	8%
<b>CS</b>	6	17%
<b>A V</b>	12	31%
<b>CN</b>	8	22%
<b>N</b>	8	22%
<b>Total</b>	36	100%



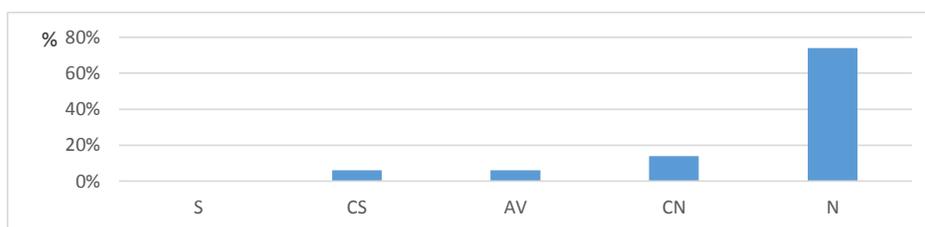
**Gráfico 24.** Las cargas de trabajo bien repartidas. Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** el 31% de los trabajadores opinaron que se distribuyen de forma equitativa las tareas, mientras que un 44% opinó que “casi nunca” y “nunca”; esto es importante considerar ya que están las tareas están divididas sin la consideración de las opiniones con respecto su correspondencia en cuanto a capacidad, experiencia y tiempo con que cuenta cada empleado, esto influye en la motivación con respecto al logro de objetivos que se dificulta si no puede cumplir con las actividades asignadas, tal como lo afirma Chiavenato (2006) que resalta que es importante: “la división equitativa del trabajo para lograr la eficiencia en la producción, mayor productividad y rendimiento del personal involucrado. (p, 102).

**Ítem 25.** Las sanciones son adecuadas y debidamente aplicadas

**Cuadro 26.** Las sanciones son adecuadas y debidamente aplicadas

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>S</b>	0	0%
<b>CS</b>	2	6%
<b>A V</b>	2	6%
<b>CN</b>	5	14%
<b>N</b>	27	74%
<b>Total</b>	36	100%



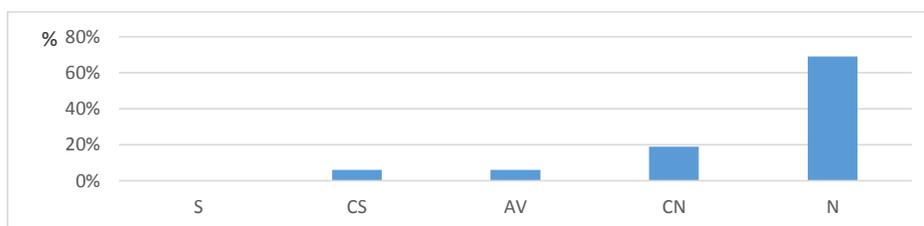
**Gráfico 25.** Las sanciones son adecuadas y debidamente aplicadas. Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** En cuanto a la correspondencia de las sanciones, la mayoría de los trabajadores reflejado en un 74% afirmaron que “nunca” son aplicadas debidamente, frente a un 14% que respondió que “casi nunca” y 12% entre “a veces” y “casi siempre”; es una considerable parte de los trabajadores que coinciden con la respuesta negativa, por lo tanto se debe revisar este problema que manifiestan los trabajadores y sustentar dicho resultado.

**Ítem 26.** Las instalaciones son apropiadas para trabajar: ventilación, iluminación, salidas de emergencia, temperatura, humedad

**Cuadro 27.** Las instalaciones son apropiadas para trabajar

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>S</b>	0	0%
<b>CS</b>	2	6%
<b>A V</b>	2	6%
<b>CN</b>	7	19%
<b>N</b>	25	69%
<b>Total</b>	36	100%



**Gráfico 26.** Las instalaciones son apropiadas para trabajar. Fuente: Empleados del área de mantenimiento (2015)

**Análisis:** en cuanto a este ítem el resultado coincide con el ítem anterior con respecto a que no se cumplen las condiciones adecuadas de trabajo, coincidiendo con que un 69% de los encuestados opinan que “nunca” las instalaciones son apropiadas para trabajar, así como un 19% respondió que “casi nunca” y solo un 12% en sumatoria opinó que “a veces” y “casi siempre”, esto indica una debilidad importante que se debe atender y que amenaza a la empresa en cuanto a su deber en el marco legal.

## **CONCLUSIONES**

A continuación se analizan los resultados obtenidos con relación a los objetivos planteados en la investigación, para luego realizar unas reflexiones finales.

### **Objetivo específico 1: Caracterizar la globalización y la flexibilización laboral en el marco de las relaciones de trabajo del área de mantenimiento de una empresa de transporte de combustible ubicada en el Estado Carabobo.**

Debe aclararse que la flexibilidad subyace en las relaciones de trabajo de esta empresa, a pesar de algunas debilidades, tiene tendencia a profundizarse cada vez más y a impactar de manera permanente la relación laboral presente y futura de la misma. Esta ha influido en la adaptación de las relaciones laborales, y se puede apreciar por la constancia en los trabajadores y los años de permanencia en la empresa, y consecuencia de esto se ha dado la adaptación del trabajo a las variaciones de la producción, en un mercado cambiante y dinámico, para satisfacer las exigencias que se imponen en el marco de una economía mundial globalizada.

En esta empresa en el área de transporte se mantienen relaciones de trabajo bajo la figura de flexibilización laboral que implica dar a la entidad de trabajo la seguridad, mediante las leyes relacionadas con el trabajador, de sus derechos y deberes, sin embargo, no tiene la suficiente amplitud para modificar en cualquier momento lo que considere en cuanto a las condiciones de trabajo, mecanismo de empleo y de culminación de la relación laboral, es decir, se maneja completamente a través de las relaciones entre el empleador y el trabajador y el vínculo jurídico que los mismos han establecido, todo esto justificado en las constantes fluctuaciones del mercado global, y sus implicaciones por las condiciones políticas, económicas, sociales en el ámbito internacional y nacional, que afectan de manera importante el desenvolvimiento de esta empresa de transporte.

Sin embargo, mantiene relaciones importantes con los sindicatos, lo cual constituye un referente importante en la apertura de las relaciones laborales ente el patrono y los trabajadores y trabajadoras, tomando en cuenta sus necesidades y sentido de justicia, equidad, llegando a acuerdos de trascendencia para la empresa.

Particularmente se considera que esta empresa se fundamenta en la flexibilización laboral, asumiendo la realidad de los derechos que afectan al país y otros países que lo adoptan y de cuáles son sus mayores beneficiados, tanto los trabajadores en sus condiciones laborales generales como a la empresa, manteniendo su productividad en mano de obra.

Otra característica importante de la flexibilización laboral de esta empresa es la tendencia a ser interna o funcional, tal como se refirió en el marco referencial con Piore y Sabel (1984), identificada principalmente con las nuevas formas de gestión técnica-organizativas constantes, y cuyo fundamento es el desarrollo de habilidades en los trabajadores, en cuanto a multifuncionalidad o multihabilidades, lo cual permite facilitar la rotación interna, es decir, el desempeño de los trabajadores en diferentes funciones del proceso productivo, en aras de la óptima utilización de la maquinaria y equipo.

En este sentido, se presentan ventajas de la flexibilización ya que para la organización, le permite optimizar la producción, debido a que es posible variar ciertas condiciones, dando respuesta a los cambios en la carga y ritmo de trabajo, así como también del recurso tecnológico, y por el otro lado, ha facilitado la integración de tareas conjuntamente, tanto en el plano horizontal, es decir, entre ocupaciones de igual nivel de calificación, como por ejemplo, dentro del personal de mantenimiento y operación, como en el plano vertical, en funciones de distinto grado de calificación, tales como el control de calidad, preparación y operación de la máquina, y mantenimiento o programación.

Esta flexibilidad se manifiesta en esta empresa ya que presenta constante exigencias tecnológicas que obligan a la mejora continua de las calificaciones de mano de obra calificada en el mercado, situación que ha obligado a la gerencia a promover la polivalencia, mediante el entrenamiento y capacitación constantes, que le permita disponer de trabajadores polivalentes. Por consiguiente el sindicato ha sido pieza clave en la implementación exitosa de esta modalidad de flexibilización, no solo para permitir el avance exitoso del proceso, sino también para su incorporación en la convención colectiva.

En relación a la percepción de los trabajadores con respecto a la flexibilidad, se presentan dos posiciones opuestas. La primera se refiere a los cambios en la rutina laboral, percibidos como causantes de inseguridad e incertidumbre en la actividad que realizan en la empresa, debido a la reestructuración empresarial, desarrollada a través de la polivalencia en las funciones y la movilidad de acuerdo a las necesidades de producción. En contraposición están de acuerdo con los beneficios de la flexibilización que toma en cuenta al trabajador tanto para la toma de decisiones, como en el otorgamiento de beneficios que mejoran la calidad de vida de los mismos.

Por otra parte es importante resaltar que existen debilidades en algunos indicadores de flexibilización como lo es el incumplimiento de algunas normas de seguridad, y de la legalidad de las contrataciones. Se evidencia que no existe un personal administrativo y una gerencia propia capaz de mantener en orden las normas, dependiendo de otras instancias administrativas de las filiales de la empresa para atender los casos relacionados con esta materia, considerados como una debilidad importante que se debe corregir.

Con relación a la jornada de trabajo, la empresa implementa una flexibilidad horaria o cualitativa interna, ya que se ajusta en la duración efectiva del tiempo de trabajo, mediante variaciones individuales, colectivas, uso del tiempo parcial o

trabajo intermitente, horas extras; así como también toma en cuenta la seguridad social y otorga beneficios no remunerativos importantes como compensación.

**Objetivo específico 2: Describir el marco legal aplicable a las relaciones de trabajo en Venezuela.**

En el marco legal, las relaciones de trabajo de esta empresa se fundamentan en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como de las leyes generales y especiales, los reglamentos, decretos, las normas provenientes de las negociaciones colectivas, así como también del reglamento interno de la misma empresa. También toma en cuenta, los instrumentos internacionales debidamente ratificados, tales como los convenios suscritos ante el órgano internacional por excelencia, la Organización Internacional del Trabajo, y aquellos acuerdos y tratados suscritos con otros países en la materia laboral que conforman el cuerpo normativo del Derecho del Trabajo.

Principalmente esta empresa se fundamenta en las leyes aplicables al trabajo, empleo, seguridad social, salud y seguridad laboral, tales como: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (2012) y su Reglamento (2006), la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2007), la Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012), Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1973), las Normas COVENIN y las Normas Técnicas del INPSASEL (2008).

Es importante señalar la correspondencia de esta empresa de transporte, con el Artículo de la LOTTT con relación a la resolución de conflictos en cuanto a la gestión de recursos humanos, el artículo 59 que otorga la preponderancia a las leyes del trabajo, así como se manifiesta en el artículo 60, que se refiere a: La convención colectiva de trabajo

o el laudo arbitral, el contrato de trabajo, los principios universales de los derechos del trabajo, las normas y principios generales del derecho y la equidad.

**Objetivo Especifico 3: Verificar los indicadores de flexibilización laboral presentes en una empresa de transporte de combustible en el estado Carabobo.**

Los indicadores encontrados en la empresa objeto de estudio referente a la flexibilización laboral con tendencia positiva o negativa, fueron los siguientes:

- Constante adopción de nuevas tecnologías, que requiere la adaptación del personal ante la organización, línea de trabajo y manejo de equipos: Esto significa que se moviliza y se reubica el personal constantemente, así como se presenta la instrucción del personal para el manejo de maquinaria nueva, por lo tanto se cambia las líneas de trabajo.
- Actualización profesional de los trabajadores: La adopción de nueva tecnología, obliga a la empresa a entrenar e instruir a los trabajadores para el manejo de nuevos métodos de trabajo.
- Valoración de la mano de obra ante la tecnología: La empresa valora al trabajador ante la tecnología, lo que se manifiesta en la conservación de cargos y la movilización del personal aun cuando las maquinarias reemplacen algunas funciones que realizan los trabajadores, re induciendo al personal en el manejo de esta nueva tecnología.
- Precario mantenimiento de los equipos y unidades de trabajo: Se presentan problemas con el mantenimiento de los equipos, y en consecuencia se recurre a métodos manuales que atrasan el trabajo. Las causas son falta de personal técnico disponible y repuestos de forma rápida y eficaz. Esta situación, en ocasiones genera condiciones de trabajo adversas, las cuales deben ser superadas por los trabajadores.

- Debilidad en el cumplimiento de las condiciones de trabajo: no existen condiciones apropiadas en el ambiente de trabajo, como iluminación y ventilación apropiadas, falta de equipos de seguridad necesarios, entre otros.
- Debilidad en el uso de los equipos de protección personal: los trabajadores son poco apegados a la cultura de la protección personal y el uso de los equipos necesarios para resguardar su salud y evitar la ocurrencia de accidentes de trabajos o aparición de enfermedades ocupacionales.
- Incumplimiento en la legalidad de las contrataciones
- Ambigüedad en la estabilidad laboral (no es igualitario): Algunas áreas mantienen estabilidad laboral, como los trabajadores administrativos, sin embargo los obreros en otras áreas, manifiestan no tener estabilidad.
- Se toma en cuenta los sindicatos en decisiones importantes: Es una de las características más importantes, ya que el sindicato representa forma parte del equipo para tomar decisiones en pro de los trabajadores, llegando acuerdos en beneficio de la empresa y de su personal.
- Existe una buena comunicación directa entre jefes y subordinados: Los trabajadores mantienen contacto directo con cualquiera de sus superiores, accediendo a la comunicación directa con la gerencia.
- Se toman en cuenta las opiniones de los empleados en cuanto a productividad: Se presentan reuniones formales e informales con los trabajadores en donde se aportan ideas para la optimización de los procesos de trabajo.
- Se toma en cuenta la experiencia y la preparación de los trabajadores para la rotación de funciones: la rotación de personal está pensada con la condición de preparación, experiencia y profesionalización de los trabajadores para su desempeño.
- Planificación de horario en beneficio de los trabajadores
- Se distribuyen de forma equitativa las tareas: Los trabajadores cumplen funciones que corresponden con sus capacidades y se delegan tareas de forma organizada.

- Trato igualitario sin distinción de sexo: Se toman en cuenta las capacidades y cualidades del perfil del trabajador de forma homogénea.
- Se otorgan beneficios no remunerados tales como comedor, becas, gastos médicos entre otros.
- Se cumplen las obligaciones relativas a la seguridad social

**Objetivo Específico 4: Interpretar los efectos de la flexibilización laboral en las relaciones de trabajo en el área de mantenimiento de una empresa de transporte de combustible ubicada en el Estado Carabobo.**

Los efectos de la flexibilidad en esta empresa están basados principalmente en el beneficio de los trabajadores a los que se refiere a la preparación y adecuación de las tecnologías, lo que ha llevado a la empresa a flexibilizar las funciones de los trabajadores, tomando en cuenta la preparación y los cambios en la producción. Esto ha sido positivo, debido a que se reparten las tareas equitativamente, existe la rotación de personal y se planifican los horarios en las jornadas de trabajo en su beneficio. La planificación es la estructura en la asignación de funciones y actividades del cual depende el éxito de la organización, por consiguiente la empresa debe asegurar que las funciones sean asignadas por el profesional mejor preparado en cada labor.

Igualmente la flexibilización laboral ha traído consigo, el cumplimiento de beneficios y derechos laborales relacionados con la seguridad social, vacaciones, reposos y otros no remunerados, tomando en cuenta la importancia de la mano de obra, por encima de la tecnología, lo que es importante, ya que los trabajadores se han motivado al percibir el reconocimiento justo de su labor en la empresa.

En este sentido, la empresa ha mantenido una buena relación laboral tomando en cuenta los sindicatos, conservando además comunicación directa con sus trabajadores, para integrar opiniones que tengan que ver con la optimización de la productividad. Sin embargo existen debilidades importantes en las condiciones de

trabajo, lo que refleja que existe un problema que puede poner en riesgos a los trabajadores y a la empresa desde el punto de vista legal, si es supervisada por los organismos competentes en hacer cumplir los deberes y derechos laborales de los empleados.

Por otra parte, se cuestiona la estabilidad laboral, la legalidad de las contrataciones, condiciones apropiadas en las instalaciones de trabajo, falta de mantenimiento en los equipos y maquinarias y la aplicación de sanciones al personal que incurre en faltas a los términos establecidos en la relación laboral; estos indicadores son los que mayor efecto negativos pueden representar una amenaza importante en la empresa, no solo en medida de producción de calidad y eficacia de los trabajadores, sino también en las consecuencias legales si no se acatan las normas y reglamentos que amparan las condiciones de trabajo.

Luego de realizada la investigación y analizados sus resultados, se impone arribar algunas conclusiones que permitan la comprensión de la incidencia de la globalización y la flexibilización laboral en las relaciones de trabajo del área de mantenimiento de una empresa de transporte de combustible ubicada en el Estado Carabobo, a la consecución de los objetivos propuestos, por lo que se exponen siguiendo la ruta de lo general a lo particular.

Como se puede observar en primer lugar la flexibilización del trabajo es una consecuencia de varias realidades, entre ellas, el desarrollo tecnológico, las ansias de expansión de ganancias de las empresas expresadas éstas en reducir costos laborales a través de nuevas formas de organización del trabajo y de modalidades alternativas de contratación de fuerza de trabajo. Por otra parte, la flexibilización del trabajo, tal como se manifiesta en la actualidad es un fenómeno contemporáneo que se universaliza en el mundo del trabajo, por consiguiente el contexto global que caracteriza en las relaciones de trabajo (competitividad, desregulación, reconversión)

impulsa a las organizaciones laborales a la construcción de nuevas formas de funcionamiento económico con mayor versatilidad y capacidad de adaptación.

En este marco, los cambios hacia una organización flexible del trabajo emergen como una posibilidad, una necesidad y un aprovechamiento de las facilidades que otorga el proceso de globalización capitalista. Superado el modelo “fordista”, la Flexibilización del trabajo permite ahora la adecuación de las relaciones laborales a las nuevas realidades de dominación económica en el mundo contemporáneo, lo que hace que la flexibilización de la organización productiva, coadyuvada por la incorporación de tecnología no rígida, los procesos de informatización y comunicacionales, incidan en la flexibilización del mercado de trabajo y de las condiciones individuales de trabajo, lo que propicia el abaratamiento del costo de la mano de obra, facilita la contratación y despido de trabajadores, en fin, contradice el discurso empresarial de que “nuestro capital más valioso es el recurso humano”.

Por lo tanto, la globalización trae consigo la flexibilización laboral y a su vez este fenómeno ha abierto las ideas preconcebidas del patrono y el trabajador, por una parte la flexibilización fortalece la defensa de los derechos del trabajador, así como la preparación académica y profesional que la tecnología ha traído consigo, sin dejar de mencionar los beneficios laborales, que sin embargo, se pudo determinar en este estudio, que no todos gozan cabalmente de los mismos, además la tendencia de los resultados, muestra que la flexibilización admite la constante rotación que podría traer consigo una inestabilidad, dificultando el ejercicio efectivo de los derechos laborales por parte de los sindicatos.

Por lo antes mencionado, el impacto de la flexibilización externa, proveniente de la legislación Laboral y social va más allá del fraude laboral y comprende aspectos de los vínculos contractuales referidos a diversas formas de transgresión del empleo; sobre todo, incluye a las formas legales de flexibilización o desregulación que se esparcen en nuestra realidad socio-laboral.

En este sentido la empresa estudiada demuestra el interés de incorporar la flexibilización laboral dentro de funcionamiento interno en base del respeto de los Derechos Humanos para la comprensión y la práctica tratando de alcanzar la justicia y la paz, tal como lo propone la Ley Constitucional República Bolivariana de Venezuela la cual ha sufrido cambios por las crecientes demandas de la globalización de la economía y por el crecimiento de las interdependencias globales, en beneficio de la nación y el pueblo.

Desde esta perspectiva, el derecho del trabajo tiene enormes retos ante las nuevas formas en las que se expresa la relación de trabajo, influenciado por la contemporaneidad y los cambios vertiginosos que no le ha dado tiempo de asumir las nuevas formas de organización del trabajo, los mecanismos de flexibilización laboral y otras temáticas vinculadas a su objeto de estudio. En este caso, la tendencia de los resultados analizados, demuestra que la flexibilidad reduce costos laborales a las empresas y permite aumentar su productividad y al mismo tiempo puede generar más puestos de trabajo, lo que a la larga tendría como consecuencia el incremento del ingreso y el tiempo libre.

Desde este orden de ideas, esta investigación realizada en el contexto de una empresa de transporte, se valoriza la flexibilización de manera positiva, ya que ha traído como consecuencia beneficios según la perspectiva de los trabajadores, que en su mayoría se traduce en: alta rotación en los puestos de trabajo, que en este caso se realizan tomando en cuenta las capacidades y experiencia del trabajador, así como priorizando la mano de obra por encima de la tecnología. Los estímulos sociales a través del fomento del trabajo en equipo y la comunicación directa entre superiores y empleados. La distribución de las tareas de manera equitativa, así como la relación entre el tiempo de producción y el tiempo libre, sin que afecte el rendimiento de la empresa.

En cuanto al aspecto legal, las políticas públicas han respondido al modelo del “estado de bienestar”, o al modelo de inclusión social, y la implementación de esas políticas ha generado unos resultados que evidencia el énfasis colocado en lo social. En la última década se han diseñado Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación (2001-2007), Plan de la Patria - 2do. Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social (2013-2019), en los que se han establecido las bases para la construcción de una nueva sociedad, que obedece a un modelo de desarrollo endógeno, intentando rescatar los fundamentos de sociedad equitativa. En tanto las leyes en materia laboral, promueven trabajadores amparados, con sindicatos o gremios que luchan por sus derechos o reivindicaciones, con ingresos justos, protección de la seguridad social integral consagrada en las leyes venezolanas, además de beneficios adicionales que sirvan como incentivos para el trabajo.

En contra parte, la empresa actualmente se define como una de las empresas más importantes del país y su funcionamiento defiende el cumplimiento legal de los derechos del trabajador, pero aun presenta debilidades que deben ser subsanadas de manera equitativa, igualitaria y con la astucia de lograr la optimización de la productividad.

Por último, se concluye que los trabajadores tienen un alto nivel de confianza en la empresa, y que a pesar de admitir debilidades en las condiciones de trabajo, se consolida con mayor fuerza la justicia, equidad y beneficios, por lo que la flexibilización laboral, en esta empresa, ha sido administrada de manera ecuánime pensando estratégicamente en la conservación de las metas productivas que se desea alcanzar sin perjudicar al trabajador, todo esto al mismo tiempo que se introduce nueva tecnología.

Desde todo lo anteriormente mencionado se espera que la empresa pueda encontrar el punto de equilibrio entre la globalización, la flexibilización y la justicia social, lo que lleva a la reflexión de una gerencia avocada al control y supervisión

constante y estricta de las funciones de la administración del recurso humano. La empresa deberá trabajar en la inducción y actualización profesional de su mano de obra, y no solo desde el punto de vista técnico, sino también en la preparación para las nuevas formas de trabajo en constante cambio y adaptación, tanto por los requerimientos de las nuevas tecnologías, como por la políticas regidas en la economía mundial.

## LISTA DE REFERENCIAS

- Acosta, Nebis y Bracho, Yajaira. (2007). **Para entender el proceso de globalización e integración**. Universidad del Zulia. Ediciones del Vice Rectorado Académico. Maracaibo.
- Altmann, Nomura. (1988). **Nuevas formas de organización del trabajo y representación de la fuerza de trabajo en la fábrica**. Colección Informes M del T y SS, España
- Altuve, Edisson (2011) **La globalización: aspectos económicos, políticos, sociales y culturales**. Artículo publicado. Disponible en: <http://edalthe.blogspot.com/2011/03/la-globalizacion-aspectos-economicos.html>
- Añez, Carmen (2005). **El capital intelectual: Nuevo enfoque de la flexibilización laboral**. En: Revista Venezolana de Gerencia. Vol. 10, n° 30; Caracas.
- Aranguren, Williams. (2011). **La inspección del Trabajo en Venezuela**. Universidad de Carabobo. Consejo de desarrollo Científico y Humanístico. Valencia. Venezuela.
- Aranguren, Williams (2006) **Gestión del Recurso Humano y Globalización**. Visión gerencial. Año 5 • N° 2 • julio - diciembre, 2006. Venezuela.
- Arias, Fidias (2006), **El proyecto de Investigación (Introducción a la metodología de Investigación)**. Episteme, C.A. Caracas.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2012). **Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras**. Gaceta Oficial 6.076. Venezuela.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2002) **Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social**. Gaceta Oficial 37.600 de fecha 30 de diciembre 2002. Venezuela.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2007) **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. Gaceta Oficial 38.426. Decreto 4447. Venezuela

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2013) **Proyecto Nacional Simón Bolívar**. Segundo Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013-2019 Publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N 6.118

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2007). **Reglamento de la Ley Orgánica de Protección, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. Gaceta Oficial N° 38.596. Venezuela.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1973). **Reforma Parcial del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo**. Decreto 1564. 31 de diciembre 1973. Venezuela.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2012). **Reforma Parcial Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social**. Gaceta Oficial N° 39.912 del 30 de abril de 2012. Venezuela.

- Baert, Patrick. (1998). **La Teoría Social en el siglo XX**. Edit. Planeta. Barcelona. España.
- Beck, Ulrich (1998). **¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización**. Paidós. Buenos Aires. Argentina.
- Balestrini, Miriam (2006). **Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación**. Consultores Asociados. Caracas.
- Camejo, Armando (2011). **Globalización, tecnología de la información y flexibilización laboral**. Universidad Autónoma de Puebla. México.
- Cárdenas, Jorge. (2003). **Administración e Innovación Tecnológica**. Disponible en: <http://hlodecar1.webs.com/administracin.htm> . Abril, 2015
- República Bolivariana de Venezuela. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5453, marzo 3, 2000.
- Delgue, Ricardo (1993). **Nuevos Paradigmas de las relaciones laborales**. Editorial C.A. Caracas
- De la Garza, Sergio (2003). **Instituciones Financieras**. Barcelona.
- Díaz, Alvaro (1996). **Flexibilidad Productiva en las Economías de la Región y Nuevos Modelos de Empresa**. En: Boletín Cinterfor. n° 137; Santiago, Chile
- Echeverría, Magdalena. (2003). **Aportes para el debate conceptual sobre flexibilidad laboral**. En: Colección IDEAS. Año 4, n° 29; Santiago.

Fukuyama, Francis. (1991). **El fin de la historia y el último hombre**. Planeta. Bogotá.

García, Helen (2013). **Transformaciones de la organización productiva asociados a la globalización y a los modelos de flexibilidad**. Universidad del Zulia.

García, Josefina (2002). **La internacionalización de la empresa venezolana en los noventa**. Debates IESA. Caracas.

Guerra, Pablo (1995) **¿Es necesariamente precaria la flexibilidad? Notas sobre las amplias, controvertidas y difusas interpretaciones del concepto de flexibilidad**. En: Agacino, Rafael y Echeverría, Magdalena (Editores). Santiago, Chile.

Guiddens, Anthony (2012). **La globalización y la Modernidad**. Londres.

Giddens, Anthony y Hutton, Will (2001). **En el límite. La vida en el capitalismo global**. Edit. kriterios . Barcelona.

Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2007). Metodología de la Investigación. México. Mc. Graw Hill.

Hernández, Oscar y Uriarte, Ernesto (2006). **Crítica de la subordinación**. Dossier del seminario Marcos Regulatorios. Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad de Carabobo. Valencia.

Hernández, Oscar (1990). **La Flexibilidad del derecho del trabajo, un estudio internacional**. Venezuela. Instituto Latinoamericano del Derecho del Trabajo.

- Hoyos, Arturo (1987). **La flexibilidad del Derecho Laboral tradicional. Tendencias internacionales recientes.** México. Ediciones RELASUR.
- Hurtado, Jakeline (2008) **Guía para la comprensión holística de la ciencia. Universidad Nacional Abierta.** Caracas.
- Ianni, Octavio (1996) **Teorías de la globalización.** Siglo XXI editores. México
- Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (2008) **Normas Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional.** Gaceta Oficial N° 38.910. Venezuela
- Kaplan, David. (1992). **Puntos fundamentales de la Globalización ·la crisis y los retos de su desarrollo.** Universidad del Zulia. Maracaibo
- López, Pino (2007). **Cambios en las relaciones laborales y en el trabajo en Colombia, un inicio de siglo con transformaciones.** En: Revista Venezolana de Gerencia. Vol.12, n° 3; Caracas.
- López, Judit (2012). **La globalización y sus efectos.** Universidad del Zulia. Maracaibo.
- Lucena, Héctor (1999). **El movimiento sindical ante las nuevas formas de organización del trabajo.** Nueva Sociedad No. 184. Marzo-Abril. Caracas
- Martínez, Fernando (2011) **La flexibilización laboral: significados y consecuencias.** Universidad del Zulia. Maracaibo.
- Martínez, José. (2003). **Flexibilización y la Productividad en las Relaciones de Trabajo.** Grijalbo. México.

Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (2009) **Reglamento de la ley de Contrataciones Públicas**. Gaceta Oficial N° 39.181 del 19 de mayo de 2009 Decreto N° 6.708. Venezuela.

Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (2008) **Comisión Venezolana de Normas Industriales**. Decreto N° 6.012. Gaceta Oficial N° 38.910. Venezuela

Murgas, Rolando (2006). **Globalización, relaciones individuales de trabajo y nuevas formas de organización de empresas**. Globalización, libre comercio, integración subregional y relaciones laborales: Ensayos. Oficina Internacional del Trabajo.

Naveda, Otto (2013) **Flexibilización laboral como mecanismo de apertura al mercado global y su incidencia en el principio proteccionista del derecho de trabajo en Venezuela**. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Venezuela

Organización Internacional del Trabajo (2011)

Parella Santa. y Martins Feliberto. (2006). **Metodología de la investigación Cuantitativa**. FEDUPEL, Venezuela.

Pérez, Cecil. (2011). **Flexibilización y Regulación del trabajo en Venezuela. Caso paradójico: Las Misiones Sociales**. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Caracas

Piore, Michael. y Sabel, Charles (1984). **The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity**. Basic books. Inc. Publisher. New York.

República Bolivariana de Venezuela (2007-2013) **Proyecto Nacional Simón Bolívar**. Primer Plan Socialista del Desarrollo Económico y Social de la Nación. Venezuela.

Reyes, Giovanni. (2009). **Indeterminismo Social y Relaciones de Trabajo**. Editorial Manantial. Buenos Aires.

Rubio, Antonio (2012). Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales. Universidad de Barcelona [ISSN 1138-9788] N° 69 (60), 1 de agosto de 2012

Stglitz, Joseph (2002) **El malestar de la globalización**. Taurus. Barcelona

Valticos, Nicolas (1977) **Derechos laborales, Derechos Humanos. Revista Internacional del Trabajo**. Organización Internacional del Trabajo. Volumen 117. Número 2.

Van den Eynde, Arturo (2001) **Globalización, la dictadura mundial de 200 empresas**. Estampa Artes Gráficas. Bogotá

# **ANEXO**

**Anexo A**  
**CUESTIONARIO**

Estimado colaborador, el siguiente cuestionario está dirigido con la finalidad de conocer su opinión particular acerca de la flexibilización laboral y la globalización dentro de la empresa que será de mucha ayuda como dato importante para la realización de una investigación de Trabajo de Grado. Se le agradece leer con atención y responder con total sinceridad. Esta Información será anónima y confidencial. Las respuestas son las siguientes alternativas: Siempre (S), A veces (AV), Nunca (N). Marque con una X en el recuadro que escoja como respuesta.

Ítems	S 1	CS 2	AV 3	CN 4	N 5
1. Se realizan cursos de inducción a los trabajadores para el manejo de nuevas tecnologías					
2. Se realizan cursos de actualización a los trabajadores.					
3. Se toma en cuenta la importancia de la mano de obra por encima de la tecnología					
4. Las unidades de trabajo están debidamente equipadas para el desempeño de las funciones.					
5. Se respetan las condiciones de trabajo según la ley					
6. Existe estabilidad laboral					
7. Se respeta la legalidad de las contrataciones					
8. Existe una buena comunicación entre la gerencia y el personal.					
9. Los horarios y turnos son planificados pensando en el beneficio del trabajador					
10. Recibe un pago justo por su labor y horas laborales.					
11. Se toma en cuenta la opinión de los trabajadores para mejorar la eficiencia productiva.					
12. Existe rotación de funciones tomando en cuenta la experiencia y la preparación de los trabajadores.					
13. Se da cumplimiento con regularidad a las vacaciones, descanso post y prenatal, reposos.					
14. Se toma en cuenta el sindicato de trabajadores para llegar a acuerdos					
15. Se cumplen mecanismos de seguridad social tales como: Seguro social, prestaciones, cesta tickets, bonos vacacionales					

16. Se otorgan otros beneficios no remunerados tales como: comedor, becas, reintegros de gastos médicos, provisión de útiles escolares y/o juguetes					
17. Existe dotación de transporte					
18. Existe un comité de seguridad organizado					
19. El trabajo en su área o línea está bien organizado					
20. La empresa le facilita los Equipos de Protección Individual necesarios para su trabajo					
21. Se previene las posibles emergencias con un conjunto de medidas para situaciones de urgencia o accidentes					
22. Se tratan a los trabajadores por igual sin distingo de sexo					
23. La metas que se proponen en la unidad de trabajo están dentro de las posibilidades y se logran con holgura					
24. Las cargas de trabajo están bien repartidas					
25. Las sanciones son adecuadas y debidamente aplicadas					
26. Las instalaciones son apropiadas para trabajar: ventilación, iluminación, salidas de emergencia, temperatura, humedad					

Fuente: Rey, Roximar (2015)



