



Revista Venezolana de Gerencia



Como citar: Nieves A. M., Godínez López, R., Chirinos A., Y. del V., y Barbera Alvarado, N. (2023). Flexibilización laboral interna y gestión del conocimiento en las empresas metalmeccánicas del municipio lagunillas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(Edición Especial 10), 1229-1245. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.22>

Universidad del Zulia (LUZ)
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)
Año 28 No. Especial 10, 2023, 1229-1245
julio-diciembre
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



Flexibilización laboral interna y gestión del conocimiento en las empresas metalmeccánicas del municipio Lagunillas

Nieves A., Maybeth*
Godínez López, Roberto**
Chirinos A., Yamarú del V.***
Barbera Alvarado, Nataliya****

Resumen

El término sobre la flexibilización laboral interna alude a cambios trascendentales en las organizaciones, constituidos por procesos de adaptación en el ámbito laboral. El presente trabajo, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la flexibilización laboral interna y la gestión del conocimiento en las empresas metalmeccánicas del Municipio Lagunillas. Metodológicamente bajo un enfoque cuantitativo se constituyó como una investigación de tipo correlacional, hipotética deductiva con un alcance descriptivo. Se utilizó la encuesta aplicando un cuestionario, con 64 ítems con una confiabilidad de 0,89 a una muestra de 24 sujetos. Se obtuvo como resultado un valor del coeficiente de correlación de Spearman de 0.802 lo que indica que existe una relación directa y significativa entre la flexibilización laboral interna y la gestión del conocimiento. Esto significa que para poder permanecer competitivas ante escenarios flexibles las empresas metalmeccánicas han entendido que gestionar el conocimiento es el proceso clave para lograrlo mediante el cumplimiento de las cuatro etapas que lo conforman: socialización, captura, transferencia y aplicación del conocimiento.

Palabras clave: flexibilización laboral; gestión del conocimiento; empresas metalmeccánicas.

Recibido: 27.03.23

Aceptado: 18.09.23

* Alianza de Investigadores Internacionales, SAS. Doctora en Ciencias Sociales, Mención Gerencia. Miembro del Grupo de investigación GICUINT de la Alianza de Investigadores Internacionales S.A.S ALININ. Ex-Secretaria (Autoridad Rectoral) UNIOJEDA. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4696-588X>. Email: mnievesdocente@gmail.com

** Universidad de Guanajuato-México. Doctor en Administración con especialidad en finanzas. Maestro en Ciencias de la Administración e Ingeniero Industrial con especialidad en calidad y productividad. Miembro del Comité Científico (Revista Ternario Científico). Coordinador de Investigación de la Alianza de Investigadores Internacionales ALININ en México. ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2612-8996>. Email: roberto.godinez@gmail.com

*** Docente-investigadora Universidad Católica Luis Amigó, Medellín -Colombia. Investigadora activa de los grupos GORAS y ECOSOL. Líder del Grupo de investigación GICUINT de la Alianza de Investigadores Internacionales S.A.S ALININ Investigadora Senior categorizada por Minciencias. Email: yamaru.chirinosar@amigo.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0471-9859>

**** Doctora en Planificación del Territorio y Gestión del Desarrollo Regional. Universidad del Sinú, Elías Bechara Zainúm - Montería - Colombia. Investigador Senior categorizado por Minciencias. Miembro del grupo de investigación ARQUINIDOS de la Facultad de Ciencias Humanas, Arte y Diseño. Email: nataliaberbera@unisinu.edu.co. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-4566-5052>

Internal labor flexibilization and knowledge management in metalworking companies in the municipality of Lagunillas

Abstract

The term internal labor flexibilization refers to transcendental changes in organizations, constituted by adaptation processes in the labor environment. The general objective of this work was to determine the relationship between internal labor flexibilization and knowledge management in metal-mechanical companies in the municipality of Lagunillas. Methodologically, under a quantitative approach, it was constituted as a correlational, hypothetical deductive research with a descriptive scope. The survey was used by applying a questionnaire with 64 items with a reliability of 0.89 to a sample of 24 subjects. A Spearman correlation coefficient value of 0.802 was obtained as a result, which indicates that there is a direct and significant relationship between internal labor flexibility and knowledge management. This means that in order to remain competitive in flexible scenarios, metal-mechanical companies have understood that knowledge management is the key process to achieve it through the fulfillment of the four stages that make it up: socialization, capture, transfer and application of knowledge.

Keywords: labor flexibilization, knowledge management, metal-mechanic companies.

1. Introducción

En este siglo XXI se observa el surgimiento de organizaciones flexibles, capaces de romper paradigmas, costumbres y estilos tradicionales en la relación de trabajo y en la manera de gestionar su talento humano, para adaptarse así a procesos de cambios, a nuevas formas de organización y de gerencia, que les permita afrontar la competitividad, lo que se conoce como flexibilización laboral externa e interna.

En lo que respecta a América Latina a partir de los años 80 del siglo

XX, varios países latinoamericanos comienzan a sufrir modificaciones en las normas, los principios e instituciones que forman parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que pueden enmarcarse dentro de este fenómeno flexibilizador. (Madero y Barboza, 2015). Para De la Garza (2006), países como Brasil, México, Chile y Argentina adoptaron la flexibilización laboral en cuanto a normativas laborales, a proceso de cambios en la contratación colectiva y pactos corporativos entre sindicatos, estado y empresa. En el caso de

Venezuela, es en la década de los 70 del siglo XX es cuando se comienza a ejecutar la flexibilización laboral, ya que fue una idónea herramienta con la que se neutralizaron las rígidas barreras legales. (Urquijo, 2004; Rodríguez, 2009).

El término de flexibilización laboral ha generado polémicas explicativas porque para autores como Gabini (2016), Benavides (2003); Blanch et al., (2003) existen dos tipos de flexibilización laboral: una externa relacionada con la desregulación de la relación laboral y formas irregulares de contratación y otra interna que tiene que ver con la delegación de mayores responsabilidades al trabajador, cambios en los procesos, polivalencia o multifuncionalidad, incorporación de nuevas tecnologías, entre otros indicadores.

Es oportuno mencionar, que para el presente trabajo se aborda específicamente el tipo de flexibilización laboral interna y la razón obedece a que se origina propiamente dentro de la empresa generando cambios de tipo cualitativo y cuantitativo que afectan directamente al trabajador. Para Urquijo (2004) ante una flexibilización interna se necesita un personal formado, actualizado y con competencias que pueda responder a las exigencias de este marco organizacional posmoderno que viene marcando la era del conocimiento. Pensamiento que ratifica la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2002) cuando afirma que los trabajadores deben estar más preparados y es una obligación no solo de él en lo personal sino también de la empresa.

Para Añez (2005) esta flexibilización laboral interna demanda la buena gestión de información y de

conocimiento pues indica que ante este entorno cambiante y dinámico solo permanecerán activas aquellas organizaciones capaces de crear de forma continua nuevos conocimientos, a los que puedan tener acceso todos los colaboradores para su posterior aplicación en sus puestos de trabajo, es así que debido a los contextos flexibilizadores posmodernos en los que se desenvuelven las empresas, el conocimiento es la única fuente de ventaja competitiva (Nonaka y Takeuchi, 1999).

Todo lo mencionado hasta ahora deja ver la relevancia que, a nivel organizacional, han adoptado los activos intangibles, hasta el punto de hablar hoy de "Nueva Economía" o "Economía del Conocimiento" ante el fenómeno flexibilizador el cual se apoya fundamentalmente, como lo señalan Benavides y Quintana (2015:3) "en la combinación intensiva de los intangibles que representan los conocimientos y el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones".

En este contexto flexible y dinámico se desenvuelven actualmente las empresas del sector metalmeccánico, las cuales se constituyen como importantes proveedores de la industria petrolera y petroquímica en Venezuela. Señala Piñero (2019) que este sector provee a las demás industrias del ramo metalmeccánico, afrontando para los años 2019-2021 grandes y continuos cambios en cuanto a clientes, productos y servicios, en medio de entornos dinámicos y riesgosos lo que ha significado para este sector empresarial, su reestructuración y la flexibilización de sus procesos administrativos y de producción.

De la realidad anteriormente planteada no escapa el sector

empresarial metalmecánico del Estado Zulia, particularmente en el municipio Lagunillas, estas empresas se van adaptando constantemente a los cambios que se vienen suscitando en el país y a los cuales han tenido que hacerle frente, a través de mecanismos flexibilizadores en sus procesos y en sus recursos humanos, a quienes se les exigen mayores competencias, requiriendo en este sentido un personal polivalente o multifuncional capaz de trabajar en equipo, de asumir mayores responsabilidades a través de la diversidad de tareas en sus puestos de trabajo para lo cual es necesario estar formado y con competencias actualizadas.

En ese sentido, para Añez (2005) y Castell (2010) resulta imprescindible, ante la competitividad y la nueva realidad cambiante de bienes y servicios, que las empresas cuenten con un personal que tenga un perfil laboral actualizado, que pueda participar, cooperar, innovar y generar conocimiento, atribuyéndoles de esta forma la responsabilidad de construir organizaciones basadas en el conocimiento. Otros autores como Artigas y et al, (2006), García et al., (2018) y Nonaka y Takeuchi (1999) relacionaron cualitativamente los constructos de la flexibilización laboral y la gestión del conocimiento, alegando que éste último se convierte en un reto gerencial clave respuesta a las condiciones flexibilizadoras del entorno.

Partiendo de los basamentos teóricos anteriores, se realizó el presente trabajo con el propósito de determinar la relación entre la flexibilización laboral interna y la gestión del conocimiento en las empresas metalmecánicas del municipio Lagunillas y para lo cual fue necesario de igual manera plantear y desarrollar dos objetivos específicos:

- i) identificar las dimensiones de la flexibilización laboral interna en las empresas objeto de estudio y
- ii) describir el proceso de gestión de conocimiento en las empresas metalmecánicas del Municipio Lagunillas. Para el cumplimiento de los objetivos planteados, se desarrolló una metodología bajo un alcance correlacional, hipotético deductivo.

2. Aspectos conceptuales sobre la flexibilización laboral interna y la gestión del Conocimiento

La flexibilización laboral interna para Rodríguez (2009:113) puede tener dos orientaciones “como mecanismo de optimización de los recursos empresariales (humano, tecnológicos, económicos) y como mecanismo de eliminación de las conquistas, normas protectoras y garantías laborales de los trabajadores”. Por su parte, Álvarez (2022) considera que este concepto está relacionado con la capacidad que tienen las empresas para manejar su personal de manera de poder cumplir con las necesidades del mercado en el cual se desenvuelven.

Ahora bien, para Porret (2014) la flexibilización laboral es el resultado de las diversas acciones que se desarrollan en la organización con la finalidad de poder adecuarse al mercado con el equipo laboral necesario para responder a los requerimientos de sus productos o servicios. Jiménez y Peñata (2022), establecen que la flexibilidad laboral es la habilidad que tienen las empresas para adecuarse, reaccionar y responder a las alteraciones del mercado para así poder satisfacerlo de forma eficiente, económica y rápida.

Considerando las definiciones anteriores se parte por entender que el término de flexibilización laboral se refiere a la capacidad que tienen las organizaciones de adecuar todos sus recursos, tanto humanos como tecnológicos a las realidades exigentes del mercado donde operan, y se deja ver que existen dos tipos de flexibilización laboral: una externa relacionada con la desregulación de la relación laboral y formas precarias de contratación y otra interna que tiene que ver con la delegación de mayores responsabilidades al trabajador, cambios en los procesos, polivalencia o multifuncionalidad e incorporación de nuevas tecnologías, sin embargo, es este último tipo de flexibilización el que ocupa la presente investigación, por considerar que es el tipo de flexibilización que afecta directamente al trabajador generando cambios en su entorno laboral de tipo cualitativo y cuantitativo, realidad que debe afrontar el trabajador con el apoyo de la organización para permanecer activo y ser capaz de responder a las exigencias en su puesto de trabajo.

En lo que respecta a la flexibilización laboral de tipo interno, para González-Posada y Martínez (2022) tiene que ver con políticas y estrategias orientadas a gestionar los cambios y lograr la adaptación de la

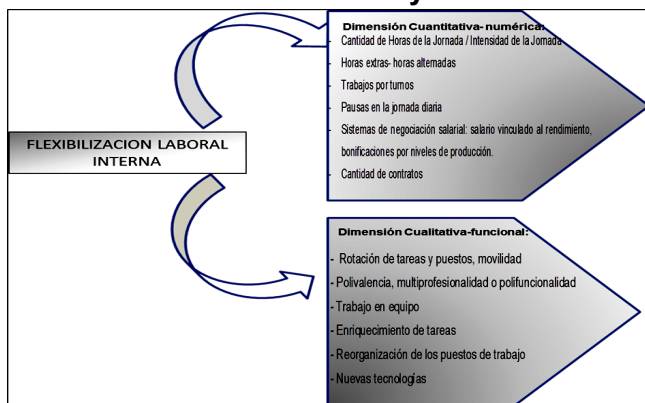
empresa mediante una idónea gestión de su recurso humano, mientras que para Urquijo (2004) es la multifuncionalidad en los puestos de trabajo que resulta de la aplicación de funciones en la fuerza laboral, garantizando de esta forma el desempeño del trabajo en diversas áreas con las habilidades necesarias para realizar sus actividades laborales.

Por su parte, Nivelá (2022); Ganga et al, (2014) la flexibilidad interna es aquella que se da en las tareas, en la variabilidad de jornada laboral, en el lugar de trabajo y en la distribución más variada de funciones y responsabilidades, así mismo hace referencia a la multifuncionalidad que no es otra cosa que la ejecución de múltiples tareas en un mismo puesto de trabajo (Nieves et al, 2021).

Para el presente artículo se considera el concepto manejado por Nieves et al. (2021:254) quienes la definen como “capacidad que tiene la empresa de adaptar sus condiciones de trabajo a las exigencias del entorno, específicamente las relacionadas con la forma de los procesos, las tareas, la jornada laboral así como el lugar de trabajo”, adicionalmente esta flexibilización laboral interna está conformada por dos dimensiones: una cuantitativa- numérica y otra dimensión cualitativa- funcional, cada una con sus indicadores (ilustración 1).

Ilustración 1

Flexibilización laboral interna y sus dimensiones



Fuente: Nieves et al, (2021).

Por su parte, la gestión del conocimiento en estos tiempos posmodernos marca la dinámica en las organizaciones de hoy hasta el punto de convertirse en la base de la nueva economía. Señala al respecto Peluffo y Catalán (2002), que se está frente a economías basadas en el conocimiento y el aprendizaje donde el conocimiento es el motor de la creación de valor y/o beneficios, construido este a través del aprendizaje, se refiere a su construcción y/o creación, dejando claro que es un activo intangible valioso que se encuentra en las organizaciones con una dinámica propia e importante que demanda atención para que no se quede solo en los individuos que lo poseen (conocimiento tácito), sino que pueda ser socializado, exteriorizado y logre de igual forma circular por toda la organización (conocimiento explícito) promoviendo así la sinergia.

Siemens (2010), por su parte, muestra que el conocimiento puede verse y describirse de muchas formas:

como una entidad y como un proceso, como una secuencia de continuos: tipo, nivel, y aplicación, implícito, explícito, tácito, procedimental, declarativo, inductivo, deductivo, cualitativo y cuantitativo. Mucho es lo que se ha trabajado y lo que se ha investigado para lograr una definición precisa de la Gestión del Conocimiento como un nuevo fenómeno en las organizaciones, sin embargo, no existe un concepto que pueda considerarse único y que de forma absoluta lo defina.

Para Porret (2014) el proceso de gestión de conocimiento busca que los empleados tengan la información que necesitan en el tiempo adecuado para actuar eficientemente, por lo cual se utiliza un enfoque orientado a descubrir los mejores procedimientos con los cuales crear ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. Mientras, Benavides y Quintana (2015) afirman que representa el intento de usar el conocimiento en las organizaciones de una manera ordenada y sistemática para

transformar el cómo utilizan y almacenan el conocimiento, teniendo como fin último el mejoramiento de los resultados.

De las conceptualizaciones citadas y de una forma caológica, se puede definir el proceso como la gestión de lo intangible que genera valor a la organización, haciendo uso de las mejores prácticas y procesos que propician la generación y difusión de información de decisiones, la innovación y el cambio, afirmando que es la estrategia ideal para las organizaciones en este momento (Correa-Díaz, Benjumea-Arias, & Valencia-Arias, 2019).

Sobre el sustento teórico del proceso de gestión del conocimiento y sus etapas se toman en cuenta los fundamentos de Porret (2014), Nonaka y Takeuchi (1999); Benavides y Quintana (2015). Haciendo inferencia y tomando en cuenta las analogías entre los autores sobre el tema, el proceso está conformado por cuatro etapas: socialización o generación de conocimiento, captura de conocimiento, transferencia de conocimiento y aplicación del conocimiento, cada con sus indicadores (Cuadro 1).

Cuadro 1
Etapas e indicadores del Proceso de Gestión del conocimiento

Etapas	Indicadores	
PROCESO DE GESTION DEL CONOCIMIENTO	Socialización o generación de Conocimiento	A través de: <ul style="list-style-type: none"> - Compartir experiencias - Relaciones de trabajo - Equipos de trabajo - Comunicación intensiva - Cultura organizacional - Interacción entre lo tácito y lo explícito.
	Captura de Conocimiento	A través de: <ul style="list-style-type: none"> - Tecnologías de información y comunicación - Redes sociales - Repositorio Digital - Metadatos - Conocimiento Intranet
	Transferencia de Conocimiento	Intercambio de conocimiento a través de: <ul style="list-style-type: none"> - Reuniones de trabajo - Grupos de Trabajo - Contextos Sociales apropiados - Redes cerradas de comunicación - Comunicación entre empresa
	Aplicación del Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Conversión - Aprender haciendo - Adquisición de información - Habilidad de explotación

Fuente: elaboración propia.

2.1. Objeto de la Hipótesis de Investigación

Puede señalarse que el contexto actual que envuelve a las empresas metalmecánicas del Municipio Lagunillas, empresas que ocupan la presente investigación, las ha llevado a flexibilizarse internamente, adoptando cambios en sus estructuras, en sus procesos, en sus tecnologías y en sus formas de trabajo, realidad esta que envuelve también a la fuerza laboral; se quiere indicar con esto que la flexibilización laboral interna emerge como una alternativa de respuesta ante los cambios y fluctuaciones del mercado, propiciando en las organizaciones: la rotación de tareas, la polivalencia o multifuncionalidad, nuevas formas de organizar los puestos de trabajo, los nuevos procesos, entre otros, lo que lleva a la demanda de trabajadores preparados para responder a estos cambios, considerando en este aspecto la gestión del conocimiento como la estrategia que dará respuesta a esta demanda de trabajadores.

Cualitativamente, en investigaciones anteriores desarrolladas sobre el tema, se ha resaltado la necesidad de gestionar el conocimiento para dar respuesta a estos cambios de flexibilización laboral, por una parte, fue afirmado por Añez (2005) y por Nonaka y Takeuchi (1999) quienes consideran que ante las condiciones

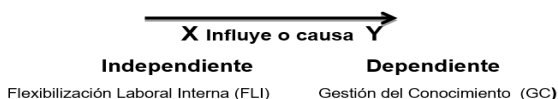
flexibilizadoras que rigen a las empresas, es el conocimiento la única fuente duradera de ventaja competitiva, se suman a estas afirmaciones Artigas et al, (2006) quienes de igual forma hacen alusión a la importancia de gestionar el conocimiento ante los procesos de flexibilización laboral interna.

De los señalamientos teóricos anteriores, nació la inquietud de esta investigación de profundizar, demostrar y determinar cuantitativamente la posible relación entre la flexibilización laboral interna y la gestión del conocimiento, tomando como escenario las empresas metalmecánicas del municipio Lagunillas, para tal fin se planteó la siguiente hipótesis causal:

HIPOTESIS 1(H1): La flexibilización laboral interna está relacionada positivamente con los beneficios derivados de la gestión del conocimiento, de tal forma que cuanto mayor sea la flexibilización laboral interna en las empresas metalmecánicas del municipio Lagunillas, mayor será la gestión del conocimiento.

La hipótesis en este caso es de tipo causal bivariada, que, para Hernández et al, (2014) este tipo de hipótesis no solamente afirma la relación entre variables, sino que además propone un sentido de entendimiento de las relaciones. La hipótesis causal (ilustración 1) simbólicamente queda representada de la siguiente manera mostrando los constructos hipotéticos:

Ilustración 1 Hipótesis causal



3. Enfoque metodológico

Con un enfoque cuantitativo, se articula la estructura de un aspecto de la realidad social desde el principio de explicación causal fundamentado en los presupuestos del positivismo, desde donde se concibe el problema social bajo una perspectiva científica positiva sustentados en la observación empírica de los fenómenos. Partiendo del objetivo central planteado en la presente investigación, se considera que la misma es de tipo correlacional, hipotética, deductiva, con un alcance descriptivo, todo bajo un enfoque lógico-racional.

En cuanto al diseño de la investigación, se considera de tipo no experimental, puesto que no se manipulan los fenómenos y es de campo debido a que la encuesta, fue aplicada una sola vez y en un momento determinado a las empresas metalmeccánicas del municipio Lagunilla. El instrumento de recolección de información fue el cuestionario, que estuvo conformado por 64 ítems, con cinco alternativas de respuesta que corresponden a la escala tipo Lickert.

Por su parte, los datos de la investigación se obtuvieron en el año 2018 y para ese momento la población de las Empresas Metalmeccánicas del Municipio Lagunilla estaba conformada por un total de 37 empresas, información obtenida de: i) Servicio Desconcentrado Municipal de Administración Tributaria

(SEDEMAT, 2018) y ii) el Registro Nacional de Contratación (RNC, 2018).

Partiendo de este universo y sustentado en los planteamientos teóricos de Ruiz (2008) se utilizó la técnica del muestreo no probabilístico intencional, donde se selecciona la muestra de forma arbitraria, designando a cada unidad característica que para él resulten son relevancia. En este caso, los criterios considerados fueron el objeto social de las empresas estudiadas que estuvieran referidos específicamente a la fabricación y distribución de piezas, partes y productos metalúrgicos terminados, quedando conformada la muestra por 12 empresas metalmeccánicas del municipio. Los sujetos responsables de responder el cuestionario aplicado fueron los gerentes o presidentes y los encargados de las unidades de recursos humanos, en total fueron 24 sujetos.

El instrumento de recolección de datos fue sometido a validación de experto, cinco en total y al cálculo de la confiabilidad a través del Coeficiente Alfa de Cronbach. Realizando el tratamiento estadístico a través del SPSS 26.0 (Paquete estadístico para las ciencias sociales) arrojó un valor de 0.890 mostrando una muy alta confiabilidad. El análisis de los resultados se realizó con el cálculo de la tendencia general de las variables con sus dimensiones e indicadores, empleando el siguiente baremo (tabla 1 y 2):

Tabla 1
Baremo para la interpretación de la media

Rango	Intervalo	Categoría
5	4.21 – 5.00	Tendencia altamente favorable
4	3.41 – 4.20	Tendencia favorable
3	2.61 – 3.40	Tendencia moderada
2	1.81 – 2.60	Tendencia desfavorable
1	1.00 – 1.80	Tendencia altamente desfavorable

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2
Baremo para la interpretación de la desviación estándar

Rango	Intervalo	Tendencia
5	3.21 – 4.00	Muy alta dispersión.
4	2.41 – 3.20	Alta dispersión.
3	1.61 – 2.40	Moderada dispersión
2	0.81 – 1.60	Baja dispersión.
1	0.00 – 0.80	Muy baja dispersión.

Fuente: elaboración propia.

Considerando los baremos contruidos, se procede a mostrar a en el siguiente apartado los resultados estadísticos (media y desviación estándar) y el análisis de los resultados promedios por dimensiones, subdimensiones e indicadores de la investigación, los cuales permitieron finalmente obtener los resultados de la correlación y tratamiento de la hipótesis.

4. Flexibilización laboral interna y la gestión del conocimiento: resultados

Considerando los baremos contruidos, se procede a mostrar a continuación los resultados estadísticos (media y desviación estándar) y el análisis de los resultados promedios por dimensiones, subdimensiones e indicadores de la investigación, los cuales permitieron finalmente obtener

los resultados de la correlación y tratamiento de la hipótesis.

Para lograr explicar la correlación entre los constructos de flexibilización laboral interna y gestión del conocimiento en las empresas metalmecánicas del Municipio Lagunillas se plantearon dos objetivos específicos, el primero orientado a identificar las dimensiones de la flexibilización laboral interna presentes en las empresas objeto de estudio y el segundo orientado a describir el proceso de gestión del conocimiento en las empresas metalmecánicas.

En lo concerniente al primer objetivo específico, y luego de aplicado el cuestionario, se pudo evidenciar que en las empresas objeto de estudio se encuentran presentes ambas dimensiones que conforman este fenómeno flexibilizador interno, se hace referencia en este sentido a la presencia de la dimensión cuantitativa-numérica y la dimensión cualitativa-funcional (Tabla 3).

Tabla 3
Resultados promedios sobre la “dimensión cuantitativa-numérica y cualitativa-funcional”

Dimensión cuantitativa-numérica				
Subindicador	Media	Desv. Desviación	Media del Subindicador	Desviación Promedio del Subindicador
Intensidad de la Jornada	4,2917	0,62409	4,1667	0,853365
	4,0417	1,08264		

Cont... Tabla 3

Horas extras-Horas alternadas	3,7083	0,9079	3,29165	0,622865
	2,875	0,33783		
Trabajos por turnos	4,5833	0,50361	3,85415	1,076855
	3,125	1,6501		
Pausas en la jornada diaria	3,3333	1,57885	3,7083	1,17719
	4,0833	0,77553		
Sistemas de negociación salarial	3,75	0,84699	3,85415	0,69851
	3,9583	0,55003		
Cantidad de contratos	3,5833	1,05981	3,22915	1,003385
	2,875	0,94696		
Promedio del indicador			3,68	0,91
Dimensión cualitativa-funcional				
Rotación de Tareas	2,9167	0,88055	2,9167	0,92743
	2,9167	0,97431		
Polivalencia, multiprofesionalidad o polifuncionalidad	2,5417	1,02062	3,1667	1,041495
	3,7917	1,06237		
Trabajo en equipo	3,0833	0,28233	4,04165	0,141165
	5	0		
Enriquecimiento de tareas	3,4583	1,06237	3,75	1,052035
	4,0417	1,0417		
Reorganización de los puestos de trabajo	3,5833	0,65386	3,7708	0,826475
	3,9583	0,99909		
Nuevas tecnologías	4,125	0,61237	4,14585	0,714435
	4,1667	0,8165		
Promedio del indicador			3,63	0,78

Fuente: elaboración propia.

Según los resultados promedios mostrados en la tabla 3 se observa que el indicador “dimensión cuantitativa-numérica” presenta un valor de la media igual a 3,68 y una desviación estándar de 0,91, lo que significa que el indicador tiene una tendencia favorable y un bajo nivel de desviación. Interpretando estos resultados estadísticos se puede inferir que en las empresas metalmecánicas del municipio Lagunillas está presente la dimensión de la flexibilización laboral interna del tipo cuantitativa-numérica con una tendencia también favorable, se demuestra que la mencionada dimensión

se hace presente con los indicadores que la definen como: la intensidad en la jornada, trabajos por turnos, pausas en la jornada diaria y aplicación de sistemas de negociación salarial en función de los niveles de producción alcanzados.

Ahora bien, en cuanto al subindicador “horas extras-horas alternadas” los resultados dejan ver claramente que en las empresas objeto de estudio solo algunas veces utilizan las horas extras o tiempo adicional de la jornada laboral para atender los imprevistos en las operaciones o cubrir niveles de producción. De igual forma

sucede con el subindicador “tipos de contratos” donde se observa que solo algunas veces las empresas estudiadas hacen uso de la celebración de contratos individuales o por obra para organizar y flexibilizar sus procesos.

Acerca de la dimensión cualitativa-funcional, como se muestra en la tabla 3 se tiene que en las empresas objeto de estudio se hace presente esta dimensión, con una tendencia favorable de 3,63 para la media y un muy bajo nivel de desviación de 0,78 definida por la presencia específica de los indicadores que la delimitan como: trabajo en equipo, enriquecimiento de tareas, reorganización de puestos y con la incorporación de nuevas tecnologías. De otro modo se tiene que, solo algunas veces, se propicia en las empresas de estudio la rotación de tareas y puestos, así como la polivalencia.

Tomando un promedio general que considere el resultado de los dos indicadores que conforman las dimensiones de la flexibilización laboral interna, se demuestra estadísticamente que ambas dimensiones se hacen presente en las empresas metalmecánicas (Tabla 4) lo cual significa que estas empresas están enfrentando los acelerados cambios flexibilizadores que se están gestando en el contexto organizacional globalizado, como un gran desafío representado en la diversificación de productos y servicios, procesos, tecnologías, competidores, ambientes dinámicos lo que implica también su reestructuración y flexibilización de ciertos procesos, como eje indispensable para dar respuesta a estos cambios generados tanto a nivel de empleo como a nivel tecnológico.

Tabla 4
Promedio general de la categoría Flexibilización laboral interna

Dimensión	Media	Desv. Estándar
Dimensión cuantitativa-numérica	3,68	0,91
Dimensión cualitativa - funcional	3,63	0,78
Promedio general de la categoría	3,66	0,85

Fuente: elaboración propia.

Con respecto al segundo objetivo específico referido a describir el proceso de gestión de conocimiento en las empresas metalmecánicas del Municipio Lagunillas tomando un promedio general que considere el resultado de los cuatro indicadores, estadísticamente se tiene que variable “gestión del conocimiento” según los valores mostrados en la tabla 5 tiene un valor promedio de la media

de 4,23 que significa una tendencia altamente favorable y un valor de 0,61 para la desviación estándar que indica un muy bajo nivel de desviación lo que significa que el proceso de gestión del conocimiento se da en las empresas objeto de estudio a través del cumplimiento de las cuatro etapas que lo componen: socialización o generación, captura, transferencia y aplicación.

Tabla 5
Promedio general de la categoría “gestión del conocimiento”

INDICADOR	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR
Socialización o generación de conocimiento	4,53	0,51
Captura de conocimiento	4,3	0,73
Transferencia de conocimiento	3,76	0,73
Aplicación de conocimiento	4,34	0,46
PROMEDIO GENERAL DE LA CATEGORIA	4,23	0,61

Fuente: elaboración propia.

Los valores anteriormente mostrados dejan ver que las empresas objeto de estudio, están conscientes de la relevancia que tiene para ellos gestionar eficientemente los intangibles de la organización, y sin duda lo ejecutan a través de la gestión del conocimiento como el proceso que gestiona lo intangible que genera valor a la organización, haciendo uso de las mejores prácticas y procesos que propician la generación y difusión de información.

4.1. Correlación entre las variables y comprobación de la hipótesis de la investigación

Para la realización de la prueba de correlación entre la variable flexibilización laboral interna y gestión

del conocimiento, se apeló al análisis de correlación de Spearman (Rho), dado que los datos no siguen una distribución normal, tal como se demuestra de acuerdo a los resultados del *test* de Shapiro-Wilk. Para Hernández et al, (2014:322) el coeficiente de Spearman (Rho) “es una medida de correlación para variables en medición ordinal, los individuos o unidades pueden ordenarse por rangos (jerarquías)”.

Seguidamente, se presentan los resultados de la correlación obtenidos a través del programa SPSS 26.0. Interpretando los resultados de la tabla 6 se asume que existe una relación directa y significativa entre la flexibilidad laboral interna y la gestión del conocimiento en las empresas metalmeccánicas del municipio Lagunillas.

Tabla 6
Correlación: flexibilización laboral interna – gestión del conocimiento

Variables	Coefficiente de Correlación	FLEXIBILIZACIÓN LABORAL INTERNA	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
	Coefficiente de correlación	1	,802 ^{**}
Flexibilización laboral interna	Sig. (bilateral)	.	0
	N	24	24

Cont... Tabla 6

Gestión del Conocimiento	Coefficiente de correlación	,802**	1
	Sig. (bilateral)	0	.
	N	24	24

**** la correlación es significativa en el nivel 0,01 bilateral**

Fuente: elaboración propia.

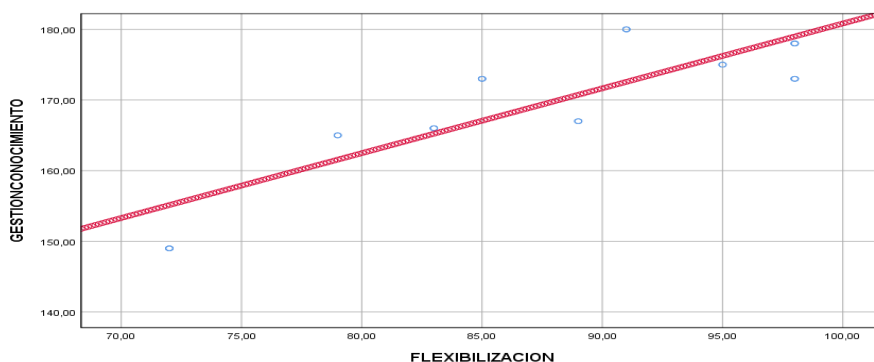
Se demuestra que el valor del coeficiente de correlación de Spearman es de 0.802, el cual es significativo e incluso, tiene un nivel de significancia bilateral (p) es de 0,01, resultado menor al de un 0.05 % ($p > \alpha$) determinado de forma teórica, por lo tanto, se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula.

En este sentido, el nivel de significancia teórica (α) asumido es de un 0.05 % para un nivel de confiabilidad del 95 %, por lo que cualquier valor de significancia (bilateral) menor al 0.05 %

representa la aceptación de la hipótesis general y el rechazo de la hipótesis nula, por tanto, se acepta lo siguiente:

HIPÓTESIS 1 (H1): la flexibilización laboral interna está relacionada positivamente con los beneficios derivados de la gestión del conocimiento, de tal forma que cuanto mayor sea la flexibilización laboral interna en las empresas metalmeccánicas del municipio Lagunillas, mayor será la gestión del conocimiento. Se muestra en la ilustración 2 la tendencia positiva de la relación entre las variables:

Ilustración 2
Dispersión de tendencia positiva



Fuente: elaboración propia.

Se observa la proyección de la línea de ajuste de los datos con pendiente positiva y se evidencia que los datos están agrupados en torno a ella siguiendo el mismo sentido.

4. Conclusiones

Luego de haber obtenido resultados y análisis relevantes sobre el comportamiento de los constructos, flexibilización laboral interna y gestión del conocimiento en las empresas metalmecánicas, los mismos permitieron de igual forma calcular el nivel de correlación entre ambos, concluyendo al respecto que existe una relación directa y significativa entre la flexibilización laboral interna y la gestión del conocimiento, esto quiere decir que un aumento en la flexibilización laboral interna genera incrementos en la gestión del conocimiento en las empresas objeto de estudio.

La determinación de la relación directa y significativa entre la flexibilización laboral interna y la gestión del conocimiento llevó también a la aceptación de la hipótesis de la investigación planteada, la cual indica que la flexibilización laboral interna está relacionada positivamente con los beneficios derivados de la gestión del conocimiento, de tal forma que cuanto mayor sea la flexibilización laboral interna en las empresas metalmecánicas del municipio Lagunillas mayor será la gestión del conocimiento.

Sobre la base de los resultados obtenidos se concluye, por una parte, que las empresas afrontan un tipo de flexibilización laboral interna del tipo cuantitativa-numérica que tiene que ver con la realización de trabajos por turnos, intensidad de la jornada

y sistemas salariales que responden a niveles de producción y, por otra parte, una flexibilización laboral del tipo cualitativo-funcional, caracterizada por el trabajo en conjunto, por la variabilidad en las tareas, por los rediseños de los puestos de trabajo e incorporación de nuevas tecnologías, las cuales requieren de un talento humano preparado para dar respuesta a los cambios organizacionales.

Con esta realidad concluyente, el presente trabajo se convierte en un aporte valioso a la ciencia, porque cuantitativamente quedó demostrado que ante los procesos flexibilizadores que asumen las organizaciones por causa de las exigencias del entorno, se requiere una mayor gestión del conocimiento con el cumplimiento de las etapas que definen su proceso, en el sentido que si estas empresas no han formado a su personal y no propician la generación, la captura, la transferencia y la aplicación del conocimiento en toda la organización difícilmente podrán contar con un personal competente, polivalente capaz de responder a las exigencias propias de un entorno laboral cada vez más flexible.

Finalmente, es oportuno concluir que ante el contexto pospandémico que envuelve a las organizaciones, lo demostrado en esta investigación se convierte en material valioso, puesto que ante esta nueva normalidad, donde se han tenido que asumir cambios en las nuevas formas de trabajo, lo cual implica nuevos procesos, diversificación de tareas, mayores responsabilidades en los puestos de trabajo y una variación significativa en el desempeño de funciones, se recomienda gestionar el conocimiento como garantía de competitiva, con el solo propósito que sus colaboradores mediante la

socialización, captura, transferencia y aplicación del conocimiento, manejen la información necesaria para lograr un desempeño exitoso en ese entorno flexibilizador interno.

Referencias bibliográficas

Álvarez, J. (2022). La flexibilidad "interna" en el real decreto-ley 32/2021 a través de los expedientes de regulación temporal de empleo y el mecanismo red. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado. Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Socia*. Editorial Universidad de Sevilla.

Añez, C. (2005). El capital intelectual: Nuevo enfoque de la flexibilización laboral. *Revista Venezolana De Gerencia*, 10(30). <https://doi.org/10.37960/revista.v10i30.10389>

Artigas, W., Cristina, M., & Queipo, B. (2006). Efectos flexibilizadores sobre la fuerza laboral de la aplicación del proceso de la gerencia del conocimiento. *Revista Digital Universitaria*, 7. https://www.revista.unam.mx/vol.7/num2/art06/feb_art06.pdf

Artigas, W., Useche, M. C., & Queipo, B. (2008). Flexibilización interna a través de la multifuncionalidad en empresas de telefonía fija en el estado Zulia. *Gaceta Laboral*, 14(1), 66–80. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000100003

Benavides, C. y Quintana, C. (2015). *Proceso y sistemas organizativos para la gestión del conocimiento*. El papel de la calidad total. Libro electrónico.

Benavides, L. (2003). *La flexibilidad: nuevo paradigma de las relaciones laborales*. Edu.ve. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc26/26-7.pdf>

Blanch, J., Espuny, M., Gala, C., & Antonio, M. (2003). *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*. Editorial Uoc.

Correa-Díaz, A. M., Benjumea-Arias, M., & Valencia-Arias, A. (2019). La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educacionales. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1–27. <https://doi.org/10.15359/ree.23-2.1>

De la Garza, E. (2006). *Teorías Sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. Editorial de Cultura Económica

Gabini, S. (2016). Trabajo Flexible: Conceptualización y Estado del Arte del Constructo. *Investigación administrativa*, 45–2, 1–27. <https://doi.org/10.35426/iav45n118.05>

Ganga, F., Burotto, J. y Navarrete, E. (2014). Aproximaciones y avances en el ámbito de la flexibilidad laboral: un análisis conceptual y noológico preliminar. *Trabajo social*, (22).

García Larios, C., Muñoz, E. y Rivera Gómez, P. (2018). Flexibilidad laboral en la educación superior. *Revista Inclusiones*, febrero, 51-59. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/762>.

González, M. C. (2011). Fusiones y flexibilidad laboral en la banca universal venezolana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 16(53). <https://doi.org/10.37960/revista.v16i53.10606>

González-Posada Martínez, E. (2022). La flexibilidad y el círculo interior de las organizaciones productivas. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 2, 55–78. <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/548>

Hernández, R., Fernández, C., y

- Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGrawHill
- Jimenez Mause, M. E., & Peñata Padilla, A. J. (2022). *Efecto del estrés y la flexibilidad laboral del trabajo en casa sobre la funcionalidad familiar de los docentes universitarios de la ciudad de montería durante la pandemia covid-19* [Universidad de Córdoba. Repositorio institucional]. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/4964>
- Madero, S. y Barboza, G. (2015). Interrelación de la cultura, flexibilidad laboral, alineación estratégica, innovación y rendimiento empresarial. *Contaduría y Administración*, 60, 735-756. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v60n4/0186-1042-cya-60-04-00735.pdf>
- Nieves, M., Chirinos, Y., Godínez, R., y Rojas, D. (2021). Gnoseología de la flexibilización laboral interna. En Chirinos, Y., Ramírez, A., Godínez, R. Barbera, N. y Rojas, D. (Eds.), *Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica*. Vol. XVI. Fondo Editorial Servando Garcés. www.doi.org/10.47212/tendencias2021vol.xvi.19
- Nivela, E. S. (2022). La flexibilización laboral como herramienta para la reactivación económica. *Sinergia Académica*, 5(2), 1-18. <https://doi.org/10.51736/sa.v5i2.79>
- Nonaka, I., y Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento: Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. Editorial Oxford University Press México. <https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/la-organizacic3b3n-creadora-del-conocimiento-pdf.pdf>
- Peluffo A., M. B. (2002). *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público*. United Nations Publications.
- Piñero, N. (2019). Proceso de la gestión financiera en las empresas de servicio metalmeccánico del occidente de Venezuela. *Revista de Administración y Economía*, 1(1). <https://revistapanel.org/index.php/panel/article/view/363/1064>
- Porret, M. (2014). *Gestión de personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. (4ta ed).
- Rodríguez, M. (2008). La flexibilidad en Venezuela. ¿la antinomia entre desarrollo de los mercados de trabajo o en la acentuación de la precarización laboral. <http://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/temas/index.php/rrii2/article/view/907>
- Rodriguez, M. (2009). La flexibilización laboral interna y externa en Venezuela. Simultaneidad e Impactos. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(4). <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/ainet/lainetv2n4/art5.pdf>
- Ruiz, C. (2008). El Modelo Multimétodo en la Investigación Social y Educativa. Una mirada desde el Paradigma. *Revista de Filosofía y sociopolítica de la educación*, 8(4).
- Siemens, G. (2010). *Conociendo el conocimiento*. Traducción de Quintana Emilio; Vidal, David; Torres, Lola; Castrillejo Victoria.
- Urquijo, J. (2004). *Teoría de las Relaciones Sindicato-Gerenciales*. Departamento de Estudios Laborales. UCAB. Editorial Texto.