Percepción de la flexibilidad laboral en microempresarios del centro de México durante la era covid-19

Perception of labor flexibility among microentrepreneurs in central Mexico during the covid-19 era

Percepção da flexibilidade laboral entre os microempresários no centro do México durante a era covid-19.

Cruz García Lirios*, Tirso Javier Hernández Gracia**, Enrique Martínez Muñoz***, Francisco Espinoza Morales****

RESUMEN

El objetivo de este trabajo ha sido explorar las dimensiones la flexibilidad laboral para establecer las relaciones de dependencia entre sus indicadores. Se realizó un estudio transversal y correlacional con una selección muestral de 100 empleados de una organización del centro de México. La flexibilidad está indicada por la rotación de personal, el salario informal y la ausencia de beneficios. Se recomienda líneas de investigación sobre la incidencia de estilos de liderazgo en las variables en cuestión.

Palabras clave:
flexibilidad, clima,
liderazgo, rotación,
sueldo.

ABSTRACT

The aim of this paper was to explore the dimensions of labor flexibility in order to establish the dependency relationships

Keywords:
flexibility, climate,
leadership,
turnover, salary.

* Doctor en Psicología Social y Ambiental, Universidad Autónoma del Estado de México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9364-6796>. Contacto: cgarciali@uaemex.mx

** Doctor en Administración, Instituto de Ciencias Económico-Administrativas, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0425-0800>. Contacto: thernan@uaeh.edu.mx

*** Doctor en Administración, Instituto de Ciencias Económico-Administrativas, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6418-5292>. Contacto: emmunoz@uaeh.edu.mx

**** Doctor en Educación, Departamento de Ciencias Económico-Administrativas, Universidad de Sonora. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4552-5893>. Contacto: francisco.espinozamorales@unison.mx

between its indicators. A cross-sectional and correlational study was carried out with a sample selection of 100 employees of an organization in central Mexico. Flexibility is indicated by staff turnover, informal salaries and the absence of benefits. Lines of research on leadership styles on the variables in question are recommended.

RESUMO

O objetivo deste estudo é explorar as dimensões da flexibilidade laboral a fim de estabelecer as relações de dependência entre seus indicadores. Foi realizado um estudo transversal e correlacional com uma seleção amostral de 100 funcionários de uma organização no centro do México. A flexibilidade é indicada pela rotatividade do pessoal, salário informal e ausência de benefícios. Recomendamos linhas de pesquisa sobre a incidência de estilos de liderança sobre as variáveis em questão.

Palavras-chave:
flexibilidade,
clima, liderança,
rotatividade,
salário.

Introducción

Hasta el momento en que se escribe el presente trabajo, la pandemia del SARS CoV-2 y la enfermedad covid-19 han segado la vida de tres millones, e infectado a cerca de 20 millones. En México han perdido la vida cerca de 120 mil y se han contagiado más de 2 millones (OMS, 2020). En este panorama de crisis sanitaria y económica, las políticas de contención y mitigación de la pandemia han sido instrumentadas como estrategias de confinamiento y distanciamiento social, ocasionando una crisis laboral reflejada tanto en la flexibilidad laboral como en el trabajo a distancia (OPS, 2020).

La flexibilidad laboral está indicada por 1) legislación ajustada al desempleo, subsidios y vacantes informales; 2) condiciones precarias en materia de selección y formación, reflejadas en la reducción de salarios; 3) la competencia desleal y el monopolio supusieron un aumento de las demandas y la disminución de la calidad de los procesos y productos; 4) estrategias de exportación auspiciadas por el Estado y mano de obra especializada dispuesta a trabajar largas jornadas con bajos ingresos; 5) crisis energética y su efecto sobre la industria maquiladora, principalmente la industria automotriz, que incentivó la producción masiva sin control de calidad; 6) la contracción de la inversión pública y el desempleo masivo, que significó la pauperización de puestos de trabajo; 7) la proliferación de grupos de poder, como barrera al espíritu empresarial, y la innovación, que potenciaron ambas la producción en serie; 8) la intervención estatal, que agravó las indemnizaciones por enfermedades y accidentes, así como el seguro de desempleo que provocó el ingreso de mano de obra no calificada; 9) políticas públicas que generaron pobreza, contaminación y aglomeraciones de trabajadores en un solo sector industrial; 10) negociación, pactos y acuerdos corporativos, sindicales y estatales asociados a corrupción, desigualdad, sabotaje, huelgas, boicots, enfrentamientos (Casas, 2003).

Por consiguiente, el objetivo del presente trabajo es modelar la estructura de la flexibilidad laboral desde la percepción de empleados que conservaron su trabajo, aun cuando se han confinado y distanciado para llevar a cabo sus funciones. Para tal fin se propone validar un instrumento sustraído de otros instrumentos que cumplen con criterios psicométricos de fiabilidad, así como el contraste de un modelo

previamente inferido por las relaciones entre factores e indicadores. Tales cuestiones permitirán anticipar escenarios de flexibilidad laboral en contextos de bioseguridad, como los riesgos de contagio, enfermedad y muerte por covid-19.

¿Existen diferencias significativas entre las dimensiones teóricas de la flexibilidad laboral reportadas en la literatura respecto de las observaciones en el presente estudio?

La premisa que contesta a la cuestión radica en asumir que prevalecen diferencias significativas entre la estructura de la flexibilidad laboral reportada en la literatura respecto de la estructura de la flexibilidad percibida en la muestra encuestada (García, 2020). Esto es así porque el estado de la cuestión se ha orientado hacia la descripción y explicación de dimensiones relativas al entorno del trabajo, sin considerar la percepción de los trabajadores respecto de ese mismo entorno laboral y de la demanda y recursos con los que cuenta la organización en la que laboran (Carreón et al., 2020).

Teoría de la flexibilidad laboral

La flexibilidad laboral devela un cambio de gestión estatal a una selección personalizada de la mano de obra, la sustitución de maquinaria operada por grupos y colectivos por tecnologías automatizadas que no solo permitieron extender la jornada laboral, sino que la transformaron en continua y permanente, abriendo la posibilidad de empleo de personal no calificado y mal remunerado, por lo que se subcontrata por un periodo corto (Alonso, 2008).

De esta manera, la competencia entre las organizaciones que sustituyeron a las paraestatales y el surgimiento de empresas en áreas de especialización e innovación posterior a la revolución tecnológica, principalmente informacional, ha generado una demanda laboral por puestos de trabajo que en un 40% no existía hace cinco años (Awargala, 2009).

Si tenemos en cuenta que los cambios ocupacionales obedecen a diferentes dimensiones, entonces será posible ver un escenario futuro en el que las ocupaciones se presenten de acuerdo con las estructuras económicas, políticas, sociales, sindicales, educativas, científicas y tecnológicas (Salamat, Zahira y Mustafa, 2013).

La prospectiva de la flexibilidad laboral, entendida como un escenario probable para producir conocimiento de acuerdo con fines de desarrollo tecnológico aplicados a la calidad de procesos y productos, conlleva algunas consecuencias esperadas para el periodo 2020-2060 (Chauhan, 2014). Se trata de un escenario en el que la migración alcanzaría un límite compartido con el nivel de productividad que se empezó a observar desde 2015, pero cuyos antecedentes se remontan a 1950, cuando se consolidó el Estado de Bienestar y se inició la crisis empresarial de innovación, productividad y competitividad (Peschner y Fotakis, 2013).

En cuanto a las consecuencias educativas, principalmente en términos de especialización ocupacional, la tendencia observada en 2000 no solo prevalece para la población económicamente activa, sino que también se agrava en 2030 al estimar las asimetrías entre las dificultades del empleo (Kundu, 2007). En otras palabras, un aumento en las habilidades ocupacionales corresponde a una reducción en los trabajos primarios. En este sentido, los que no tienen un alto nivel de especialización y actualización de conocimientos están cerca de desempleo, aunque las personas con títulos de posgrado no tienen garantizado el empleo formal.

Las oportunidades y capacidades, desde la lógica de la flexibilidad ocupacional, son factores de inequidad de género. A partir del año 2030 no solo se espera una paridad ocupacional entre hombres y mujeres, sino que también se asume que el grado de educación-formación permitirá observar una distribución equitativa en los puestos y responsabilidades de liderazgo (Peschner y Fotakis, 2013). Los indicadores relacionados con el nivel de selectividad migratoria, educación y formación verán escenarios de equidad entre 2020 y 2040, pero asimétricos después de este periodo, dado el nivel de competitividad y dependencia tecnológica de las organizaciones (Maruco, 2012).

Modelamiento de las variables de la flexibilidad laboral

La especificación de un modelo de relación de dependencia consiste en el diseño de las trayectorias de incidencia entre las variables relacionadas con la flexibilidad laboral sobre el desempeño (Adenike, 2011). En este sentido, la literatura advierte que la reducción de la flexibilidad

en el campo de la salud ocupacional involucra la incidencia de variables como calidad de vida, bienestar subjetivo, cultura laboral y clima organizacional —empatía, confianza, emprendimiento, innovación, productividad y competitividad— (Quintero et al., 2021).

Sin embargo, la literatura también nota la influencia del estrés —despersonalización, agotamiento, frustración— sobre el bienestar y el clima cultural-organizacional. De esta forma, la resiliencia surge como una respuesta personal, grupal y organizacional a las amenazas y riesgos que plantea la implementación de la flexibilidad laboral en organizaciones e instituciones (Luna, 2003).

En el caso de las instituciones educativas y de salud, el estrés asociado a la resiliencia genera absorción, dedicación y dinamización (Hermosa, 2006). Estos son tres factores que distinguen a individuos, grupos y organizaciones que no solo desarrollan una resiliencia, sino que también generan oportunidades y habilidades vinculadas a la satisfacción ocupacional (Meagher, 2003).

Método

Diseño.

Se realizó un estudio transversal y correlacional.

Muestra.

Se llevó a cabo una selección no aleatoria de 100 gerentes de micro, pequeñas y medianas empresas en el centro de México, considerando el convenio de prácticas profesionales y servicio social con una universidad pública, así como el tamaño de la organización no mayor a 30 empleados. El 67% son mujeres y el 33% restante son hombres. El 32% completó sus estudios de bachillerato, el 41% completó su licenciatura y el 27% restante tenía estudios de posgrado. El 45% declaró tener ingresos menores a 35.000 pesos mensuales ($M = 34120$ $SD = 238.14$), el 41% mencionó que sus ingresos oscilaban entre 35.000 y 70.000 pesos mensuales ($M = 58137$ $SD = 1130.24$) y el 14% restante reconoció que sus ingresos superaron los 70.000 pesos mensuales ($M = 81240$ $DE = 2348,56$). El 42% está casado, el 24% soltero y el 34% restante en unión libre.

Instrumento.

A partir de la Escalas de Trabajo Flexible de Gabini (2016), Cuestionario de Trabajo Flexible de Madero et al., (2021) e Inventario de Violencia Laboral de Bermúdez et al., (2021), considerando revisión de la literatura y alfas superiores a ,70 y menores a ,90, ya que los valores inferiores a este umbral se consideran de una baja consistencia, orillando a la obtención de resultados asimétricos en muestras diferentes, así como valores superiores significaron colinealidad. Es decir, las mediciones inconsistentes y/o equivalentes en dimensiones fueron descartadas, seleccionando aquellos instrumentos en el umbral requerido. Jueces expertos en la temática evaluaron los reactivos elaborados siguiendo las escalas citadas y su ajuste en el contexto de pandemia en tres rondas: a) calificativa, b) retroalimentativa y c) reconsiderativa.

- Fase calificativa. Asignación de un valor para codificar las dimensiones del reactivo, considerando 1 para liderazgo, 2 para compensación, 3 para estructuración, 4 para condiciones, 5 para continuidad y 6 para riesgos.
- Fase retroalimentativa. Sumatoria de calificaciones de los jueces, establecimiento de promedios y comparación de calificaciones individuales con el promedio para cada dimensión.
- Fase reconsiderativa. Nueva asignación de calificación al reactivo, considerando las seis dimensiones o, bien, repetición de la calificación anterior, aun cuando se comparó este valor con el promedio general.

Se aplicó la Escala de Flexibilidad Laboral suponiendo que los reactivos de la literatura se podrían ajustar al contexto estudio —siempre que se hayan probado en muestras como las del estudio—, así como la inclusión de opciones de respuesta que impliquen intervalos de significancia en las respuestas de cada reactivo.

En el caso de la flexibilidad laboral, las intenciones de los encuestados se ponderaron con respecto a la informalidad y la rotación de personal. Este es el caso del reactivo “Si hubiera paro, se turnarían para tener una oportunidad laboral”. Cada ítem corresponde a una de las cinco opciones de respuesta: 0 = nada probable, 1 = muy improbable, 2 = improbable, 3 = algo probable y 4 = muy probable.

Procedimiento.

Se envió la invitación a participar en el estudio mediante el correo electrónico de la gerencia, anexando por escrito la garantía de confidencialidad y anonimato, así como el aviso de no remuneración por sus respuestas ni la afectación del convenio con la universidad pública. Las encuestas se realizaron en línea en el sitio www.academictransdisciplinarynetwork.es.tl

Análisis.

La información fue procesada en Statistical Package for Social Sciences (SPSS, por sus siglas en inglés, versión 20.0). Se estimó el parámetro alfa de Cronbach para la interpretación de la consistencia interna del instrumento, y los estadísticos de adecuación y esfericidad de Bartlett y Kaiser Meyer Olkin para establecer la solución factorial, así como los pesos factoriales y el porcentaje de varianza explicada en un análisis factorial exploratorio de los ejes principales con promax rotación (Bermúdez, Bolívar y García, 2020). La validez del instrumento, lo que supone un constructo que emerge en diferentes contextos y muestras (Zallas et al., 20109). Por último, el parámetro de correlación se calculó para establecer las probables trayectorias y relaciones ponen factores hacia adelante (Bermúdez et al., 2020).

Modelo de ecuaciones estructurales.

A partir de los análisis mínimos para avanzar hacia la estimación de ejes, trayectorias y relaciones entre factores e indicadores, se contrastó el modelo. Se trata de la distribución normal multivariable (Mardia = 19,32); homocedasticidad (Levene = 2,34) y linealidad con los valores de covarianza y regresión en un umbral de ,60 a ,90 (Molina et al., 2021).

Una vez establecidos los criterios, se procedió a contrastar el modelo de medición con las observaciones realizadas en una muestra de 90 directivos de rango intermedio de las mismas organizaciones en convenio con la universidad pública. Se estimaron las relaciones de dependencia entre los factores, con el fin de perfilar el modelo a contrastar, siguiendo la teoría de la flexibilidad laboral (Carreón et al., 2021). Mediante los parámetros de ajuste y residual, como el Índice de Ajuste Normado (NFI), Índice de Ajuste incremental (IFI), índice de Ajuste

Comparad (CFI) y Error Cuadrático Medio de Aproximación (RMSEA), se estableció la diferencia entre el modelo teórico y el empírico.

Resultados

La consistencia interna general del instrumento (alfa de 0,889) supera el mínimo requerido (alfa de 0,80). Esto significa que la Escala de Flexibilidad Laboral se puede aplicar en diferentes contextos y muestras, arrojando resultados similares a los del presente estudio (ver tabla 1). De hecho, si se asume un requisito mínimo de 0,70 y un máximo de 0,90 como criterios de exclusión, entonces ninguno de los elementos se excluiría porque se encuentran en el rango ideal de consistencia esperada.

Tabla 1.
Descripciones de instrumentos

R	M	DE	A	F1	F2	F3	F4	F5	F6
r1	4,14	1,469	0,885						0,601
r2	4,53	1,429	0,884						0,675
r3	4,65	1,639	0,882						0,683
r4	4.23	1,178	0,881					0,549	
r5	4,48	1.303	0,882					0,673	
r6	4,85	1.108	0,881					0,693	
r7	4,40	1,483	0,881				0,671		
r8	4,85	1.993	0,888				0,543		
r9	4,57	1,141	0,881				0,581		
r10	4.11	1,204	0,882			0,612			
r11	4,57	1,289	0,889			0,567			
r12	4,94	1.055	0,888			0,673			
r13	4,57	1,910	0,885		0,541				
r14	4,74	1,100	0,888		0,543				
r15	4,52	1,798	0,892		0,654				
r16	4,47	1,472	0,883	0,623					
r17	4,40	1.599	0,884	0,635					
r18	4,32	1,126	0,886	0,625					

Fuente: Elaborado con los datos del estudio; M = Meda, DE = Desviación Estándar, A = Alpha quitó el valor del ítem. Método de extracción: ejes principales, Rotación: Promax.

Se estimó la adecuación y esfericidad previa al análisis de factores [$X^2 = 1864,322$ (300gl) $p = 0,000$; KMO = 0,857]. Se encontraron seis

factores: F1 = Liderazgo (alfa de 0.878 y 29.878% de la varianza total explicada), F2 = Compensación (alfa de 0.870 y 7.973% de la varianza total explicada), F3 = Estructuración (alfa de 0,894 y 7,471% de la varianza total explicada), F4 = Condiciones (alfa de 0,892 y 5,84% de la varianza total explicada), F5 = Contingencia (Alpha de 0,782 y 4,996 d% de la varianza total explicada), F6 = Riesgos (alfa de 0,746 y 4,559% de la varianza total explicada). Todos los reactivos incluyen cinco opciones de respuesta: 0 = nada probable, 1 = muy improbable, 2 = poco probable 3 = algo probable y 4 = muy probable.

El requisito previo para estimar la validez del instrumento es la adecuación y esfericidad de la escala, entendida como pruebas que establecen el volumen de correlaciones parciales y la ausencia o presencia de una identidad factorial. Las correlaciones bajas circunscritas a una entidad sugieren que no se recomiendan análisis para establecer las dimensiones o factores. De esta manera, la adecuación y esfericidad [$\chi^2 = 1864,322$ (300gl) $p = 0,000$; $KMO = 0.857$] sugieren realizar la estimación de los factores que recomienda la teoría.

En el caso de la validez, entendida como la eficiencia con la que un instrumento o escala mide lo que pretende medir, a partir de un análisis factorial confirmatorio de componentes principales con rotación promax fue posible observar seis factores configurados por las cinco dimensiones teóricas, a pesar de que: el primer factor incluía predominantemente la dimensión teórica de la relación con el jefe (explicando el 29,878% de la varianza total); el segundo incluyó la dimensión teórica de la compensación (que explica el 7,973% de la varianza total); el tercer factor incluía la estructura organizativa (explicando el 7,471% de la varianza total); el cuarto factor sobre las condiciones de trabajo (que explican el 5,584% de la varianza total); el quinto incluyó las contingencias del entorno organizacional (alfa de 0,782 y 4,996 % de la varianza total explicada), y el sexto alude a los riesgos del entorno de la organización (alfa de 0,772 y 4,559% del total varianza explicado).

Con base en los análisis de confiabilidad y validez, se recomienda ajustar los factores observados a las dimensiones teóricas, suprimiendo aquellos reactivos que se encuentran dispersos o reconceptualizando las dimensiones. Esto permitiría el contraste de modelos de reflexión del clima organizacional, teniendo en cuenta las dimensiones teóricas y los factores empíricos.

Además, la matriz de correlaciones muestra que existen relaciones positivas y significativas entre los cinco factores, evidenciando la posibilidad de una estructura reflexiva del clima organizacional como factor de segundo orden (ver tabla 2).

Tabla 2.
Correlaciones y covariaciones entre los factores

	M	S	N	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F1	F2	F3	F4	F5	F6
F1	29.7756	5.05445	205	1.000						1.896					
F2	22.4078	4.25856	206	0,799 **	1.000					0,564	1,897				
F3	17.8349	2.83280	212	0,832 **	0,744 **	1.000				0,671	0,672	1.804			
F4	20.3173	3.29475	208	0,690 **	0,837 **	0,657 **	1.000			0,694	0,604	0,547	1.875		
F5	17.4340	2.76237	212	0,688 **	0,602 **	0,614 **	0,638	1.000		0,546	0,674	0,673	0,604	1,673	
F6	16.28 21	2,1923 1	219	0,561 **	0.506 **	0,423 **	0.332	0.4035	1,00	0,587	0,654	0,593	0,651	0,579	1,782

Fuente: Elaborado con los datos del estudio; M = Media de cada factor, DE = Desviación estándar de cada factor, N = Número de observaciones en cada factor, F1 = Liderazgo, F2 = Compensación, F3 = Estructuración, F4 = Condiciones, F5 = Contingencias, F6 = Riesgos. * p <0,01; ** p <0,001; *** p <0,0001

La adecuación y esfericidad [$X^2 = 789,577$ (10gl) p = 0,000; KMO = 0.833] sugiere realizar el análisis factorial de segundo orden. El factor de segundo orden o flexibilidad laboral incluyó cada uno de los seis factores, explicando el 76,690% de la varianza total, lo que sugiere el contraste del modelo a partir de cinco factores reflexivos en los que la relación con el jefe sería el factor predominante.

Una vez establecidos los factores de primer y segundo orden, se procedió a establecer las relaciones de dependencia entre los factores (ver tabla 3).

Tabla 3.
Relaciones de dependencia entre los factores e la flexibilidad laboral

Modelo	Hipótesis	Trayectoria	B	Sig	R	R ²	R ² ajustado
I	1 ^a	Flexibilidad laboral → Liderazgo	0,693	0,009	0,693	0,409	0,303
	1B	Flexibilidad laboral → Compensación	0,644	0,000	0,634	0,488	0,384
	1C	Flexibilidad laboral → Estructuración	0,642	0,000	0,603	0,453	0,334
	1D	Flexibilidad laboral → Condiciones	0,570	0,260	0,550	0,323	0,207
	1E	Flexibilidad laboral → Contingencias	0,542	0,000	0,542	0,395	0,291
	1F	Flexibilidad laboral → Riesgos	0,592	0,000	0,592	0,342	0,238
II	2 ^a	Liderazgo → Compensación	0,470	0,000	0,491	0,241	0,121
	2B	Liderazgo → Estructuración	0,452	0,320	0,419	0,270	0,150
	2C	Liderazgo → Condiciones	0,412	0,202	0,401	0,240	0,115
	2D	Liderazgo → Contingencias	0,331	0,002	0,383	0,143	0,084
	2E	Liderazgo → Riesgos	0,332	0,067	0,357	0,184	0,072
III	3 ^a	Compensación → Estructuración	0,321	0,002	0,356	0,194	0,084
	3B	Compensación → Condiciones	0,204	0,000	0,232	0,003	0,005
	3C	Compensación → Contingencias	0,201	0,000	0,212	0,001	0,001
	3D	Compensación → Riesgos	0,234	0,000	0,234	0,002	0,009
IV	4A	Estructuración → Condiciones	0,134	0,127	0,134	0,023	0,020
	4B	Estructuración → Contingencias	0,189	0,135	0,165	0,024	0,021
	4C	Estructuración → Riesgos	0,135	0,189	0,118	0,029	0,022
V	5A	Condiciones → Contingencias	0,089	0,093	0,083	0,006	0,005
	5B	Condiciones Riesgos	0,073	0,032	0,094	0,008	0,006
VI	6A	Contingencias → Riesgos	0,061	0,541	0,025	0,004	0,003

Fuente: Elaborada con los datos del estudio; β = Parámetro de la relación de dependencia entre una variable dependiente y otra independiente, ambas en relación con otras variables determinantes. Significación = Grado de error de atribución de la relación de dependencia, R = Estadístico de la relación de dependencia, R² = Estadística de la relación de dependencia al cuadrado, R²_{ajustada} = Estadística de la relación de dependencia al cuadrado y ajustada, que refleja la varianza total explicada para cada modelo.

Figura 1. Modelo de ecuaciones estructurales.

Fuente: Elaborado con estudio de datos; C = Flexibilidad, F1 = Liderazgo, F2 = Compensación, F3 = Estructuración, F4 = Condiciones, F5 = Contingencias, F6 = Riesgos; d = Disturbio al medir los factores, e = Error al medir los indicadores, R = Indicador, $\leftarrow$ relaciones entre error o perturbación, y factores o indicadores, $\rightarrow$ relación entre constructo y factores, y entre estos con indicadores

Es posible observar que el clima organizacional, como factor de segundo orden, formado por la relación con el jefe, la compensación, estructura, compensaciones y motivación, son determinantes de la flexibilidad laboral como factor de segundo orden, indicado por el aislamiento, sobrecarga, complicidad y consultas ($\beta = .634$, $p = .000$; $R = 0.634$, $R^2 = 0.402$, $R^2_{jd} = 0.399$).

Respecto del resto de relaciones de dependencia, los valores bajos tienden a ser relaciones espurias y tampoco significativas. Una vez establecidos los seis factores de primer orden y sus relaciones lineales, se procedió a observar su estructura, para establecer las trayectorias reflejantes de la flexibilidad laboral (ver figura 1).

Finalmente, los parámetros de ajuste [$\chi^2 = 5.552$ (2gl) $p = 0.062$; GFI = 0,974; NFI = 0,964; IFI = 0,977; CFI = 0,972; RMSEA = 0.229] muestran el ajuste de la estructura teórica respecto de las observaciones ponderadas.

Discusión

En relación con los marcos teóricos, conceptuales y empíricos, en los que el liderazgo destaca como un factor de la flexibilidad laboral, estableciendo la comunicación bidireccional y la motivación intrínseca como indicativos de los niveles de las demandas externas y los recursos internos, la ponderación de equilibrio a la hora de establecer relaciones, tareas, apoyos e innovaciones en cuanto a condiciones, rotaciones, salarios, recompensas y beneficios en situaciones cada vez más supeditadas al mercado, el presente trabajo más bien propone que el liderazgo es un capital intangible en cuanto a habilidades, conocimientos y experiencias, lo que también motivará al personal a tal punto que convivirá un clima de relaciones con una rotación de funciones y disminución de salarios en situaciones de desempleo.

Sin embargo, el tipo de estudio no experimental y exploratorio, así como el tipo de selección muestral no probabilística y más bien intencional, limitan los resultados del estudio a la muestra encuestada. Se recomienda realizar un estudio experimental, con el fin de poder controlar y manipular la flexibilidad laboral en relación con el confinamiento y distanciamiento social que distingue a la bioseguridad laboral ante la pandemia, con selección probabilística para poder contrastar las hipótesis en un contexto y muestra diferentes a los del presente trabajo.

En cuanto a los estudios que advierten las contingencias del mercado como determinantes indirectos del clima de trabajo y el desempeño de las organizaciones, en la medida en que las políticas de desarrollo empresarial y microfinanzas incentiven la productividad, los líderes se comprometen a llevar a cabo estrategias que, por su grado de improvisación, impliquen una comunicación unidireccional y motivación en la remuneración que les permita estar a la altura de las demandas del mercado. En tal escenario, la flexibilidad laboral es un factor mediador de las políticas económicas, productivas y de empleo, pero prevalece el liderazgo, siendo la flexibilidad un rasgo distintivo del entorno más que de la organización o grupos de trabajo dentro de ellos.

Sin embargo, la influencia del liderazgo en la formación profesional implica un entorno de trabajo que puede ser orientado hacia la flexibilidad laboral con los otros tipos de trabajo, ambientes, tareas, metas, innovaciones y apoyos, que suponen un liderazgo tradicional o guía

de empleados o subordinados, a la vez que motivan los talentos y capitales intelectuales. Si el ambiente de trabajo es resultado de políticas locales y simultáneamente determina un tipo de desempeño informal y rotación, entonces las organizaciones, en el establecimiento de un escenario de confianza y expectativas, podrían incidir en la formación profesional, especializada y automotivada.

Es necesario llevar a cabo el contraste de modelo de flexibilidad laboral en grupos de micro, pequeñas y medianas empresas, con el fin de establecer los determinantes organizacionales y su influencia en las similitudes y diferencias entre las MIPYMES al sopesar su desempeño, compromiso y satisfacción. Este diseño también podría extenderse a los grupos de sexo, edad, ingresos y estado civil para dilucidar los perfiles que se ajustarían a las condiciones laborales informales y austeras.

Conclusión

La contribución de este trabajo al estado de la cuestión radica en el establecimiento de la confiabilidad y validez de un instrumento que mide el clima y la flexibilidad laboral, pero el tipo de diseño y selección de la muestra limitan los hallazgos a la misma muestra de estudio. Las propiedades estadísticas del instrumento indican que la flexibilidad es multidimensional, ya que parece ser un mediador de las políticas de impulso local sobre las oportunidades y las capacidades laborales informales. Esto refleja una validez de contexto que el instrumento en cuestión podría desarrollar más en muestras y escenarios diferentes al del estudio. Además, en relación con otras variables como el liderazgo, el instrumento se puede extender para incorporarlo como determinante de la flexibilidad laboral.

Referencias

- Adenike, A. (2011). El clima organizacional como predictor de la satisfacción laboral de los empleados. *Revista de inteligencia empresarial*, (4), 151-166.
- Alonso, P. (2008). Estudio comparativo de satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*, (24), 25-40.
- Awargala, R. (2009). Una sociología económica del trabajo informal: el caso de la India. *La investigación en la sociología del tra-*

- bajo*, (18), 315-342. DOI: [https://dx.doi.org/10.1108/S0277-2833\(2009\)0000018015](https://dx.doi.org/10.1108/S0277-2833(2009)0000018015)
- Bermúdez, G., Bolivar, E. y García, C. (2019). Flexibilidad sociopolítica en la economía 4,0. *Revista de Ciencia Política*, (37), 1-8. Recuperado de <http://www.revinciapolitica.com.ar/num37art8.php>
- Bermúdez, G., Molina, H. D. y Garcia, C. (2021). Modelling organizational violence in the Covid-19 era. *Journal of Management Information & Decision Science*, 24(5), 1-22.
- Bermúdez, G., Quiroz, C. Y., Rosas, F. J., Rincón, R. M. y García, C. (2020). Contratación e un modelo confirmatorio para el estudio del acoso laboral en climas y redes profesionales de servicios públicos de salud. *Salud y Trabajo*, 27(2), 121-132.
- Carreón, J., Bustos, J. M., Sánchez, A., Martínez, E. y García, C. (2020). La estructura del estrés laboral. *Investigación Académica Sin Frontera*, 13(32), 1-23
- Carreón, J., Espinoza, F., Zallas, L. A., Garza, J. A., Campos, L. L. y García, C. (2021). Contrast of a health cooperative model in the Covid-19 era. *Journal Neurology & Neuro Toxicology*, 6(1), 1-14.
- Casas, R. (2003). *Enfoque para el análisis de redes y flujos de conocimiento*. En M. Luna. (Coord.), Itinerarios del conocimiento: formas y contenidos académicos. Un enfoque de red (pp. 19-50). Anthropos.
- Chauhan, G. (2014). Desarrollo y validación de medidas de flexibilidad de recursos para la industria manufacturera. *Revista de Ingeniería y Gestión Industrial*, 7(1), 21-41. DOI: <https://dx.doi.org/10.3926/jiem.655>
- Gabini, S. (2016). Trabajo flexible: Conceptualización y estado del arte del constructo. *Investigación Administrativa*, 46(118), 1-21. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4560/456048241005/456048241005.pdf>
- García C. (2020). Factorial Validity Structure of Occupational Stress. *Biomed J Sci & Tech Res*, 29(3), 1-5. DOI: <https://dx.doi.org/BJSTR.MS.ID.004805>
- Hermosa, A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, (15), 81-89.

- Kundu, K. (2007). Desarrollo del marco conceptual del clima organizacional. *Revista de Comercio de la Universidad de Vidyasagar*, (12), 100-110.
- Luna, M. (2003). *La red como mecanismo de coordinación y redes de conocimiento*. En M. Luna. (Coord.), Itinerarios del conocimiento: formas y contenidos académicos. Un enfoque de red (pp. 51-78). Anthropos.
- Madero, S., Ortiz, O. E. y Guerra, E. M. (2021). Estrategias de flexibilidad y su relación con el ambiente laboral, la dedicación y el reto intelectual. *Ciencia UAT*, 15(2), 122-134. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/cuat/v15n2/2007-7858-cuat-15-02-122.pdf>
- Maruco, M. (2012). Síndrome de Burnout en pediatras. Análisis de variables que podrían potenciar la aparición y exacerbación de los hospitales generales. *Revista Académica de Ciencias Sociales*, (16), 1-9.
- Meagher, M. (2003). *Organismos reguladores: percepciones del sector académico y empresarial sobre sus relaciones con una red*. En M. Luna. (Coord.), Itinerarios del conocimiento: formas y contenidos académicos. Un enfoque de red (pp. 259-305). Anthropos.
- Molina, M. R., Coronado, O., Garcia, C. y Quiroz, C. Y. (2021). Contrast a model of security perception in the Covid-19 era. *Journal Community Medicine & Public Health Care*, 8(1), 77-83 DOI: <http://doi.org/10.24966/CMPH-1978/100077>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Estadísticas de la pandemia del SARS CoV-2 y la enfermedad Covid-19*. OMS. Recuperado de <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). Estadísticas de la pandemia del SARS CoV-2 y la enfermedad Covid-19. OPS. Recuperado de <https://www.paho.org/es/covax-americas>
- Peschner, J. y Fotakis, C. (2013). Potencial de crecimiento de los recursos humanos de la UE e implicaciones políticas para el crecimiento económico futuro. *Documento de trabajo de la Comisión Europea*. DOI: <https://dx.doi.org/10.2767/79370>
- Quintero, M. L., Garcia, C., Carreon, J., Bustos, J. M. & Hernandez, T. (2021). Specification of a governance model for Covid-19. *Transylvanian Review*, 20(1), 15589-15599.

- Salamat, N, Zahira, N. y Mustafa, L. (2013). El impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes. *Investigación educativa*, 2(1), 71-82. DOI: <http://dx.doi.org/10.5838/erej.2013.21.06>
- Zalas, L. A., Molina, H. D., Coss, J., Valdés, O., López, S., Bucio, C. y García, C. (2019). Composición factorial exploratoria del clima laboral. *Hologramática*, (30), 29-43.