



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
MATURÍN-MONAGAS-VENEZUELA

ANALISIS DE LA ELIMINACION DEL OUTSOURCING EN LAS
ORGANIZACIONES

ASESOR ACADÉMICO:

Lcda. Yenny Martínez

AUTORES:

Br. Centeno Yaimar C.I: 18.172.350

Br. Díaz Alcides C.I: 8.366.826

Br. Sifontes Julio C.I: 19.662.215

Informe Modalidad “Trabajo Especiales de Áreas de Grado” Presentado
Como Requisito Parcial Para Optar al Título de Licenciado en Gerencia
de Recursos Humanos

MATURIN, JULIO 2012

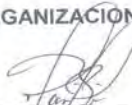
ACTA DE APROBACION



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
NÚCLEO DE MONAGAS

ACTA DE APROBACION

ANALISIS DE LA ELIMINACION DEL OUTSOURCING EN LAS
ORGANIZACIONES



Lcda. Yenny Martínez
ASESOR ACADEMICO:

Informe modalidad "Trabajo Especiales de Áreas de Grado" Presentado Como
Requisito Parcial Para Optar al Título de Licenciado en Gerencia de Recursos
Humanos

MATURIN, JULIO 2012

DEDICATORIA

A mi madre, por el apoyo brindado, la paciencia, los valores y la forma más correcta de dedicarme gran parte de su vida; para que fuera cada día una mejor persona buscando siempre mi bienestar. Te amo gracias por acompañarme en los momentos más difíciles y continuar brindándome el mismo amor incondicional

A mi padre, PAPA no me equivoco si digo que fuiste el mejor papa del mundo, gracias por tu esfuerzo tu apoyo y la confianza que depositaste en mi gracias. Aunque estés lejos ya, siempre estuviste a mi lado, este es un logro que quiero compartir contigo por ser mi papa mi orgullo y mi ejemplo lo máspreciado, valioso en mi vida, y por haber creído en mi, quiero que sepas que en mi corazón ocupas el mejor lugar. El más especial te amo inmensamente. Te me fuiste antes de ver por completo el alcance de lo que ambos nos propusimos y es difícil darme cuenta que ya tú no estás conmigo. No me imaginaba esto sin ti es difícil dejarte ir como me gustaría poder mirarte de nuevo y poder decirte que fuiste mi todo creíste en mi y te adore. Esto y lo que aún falta por alcanzar es para ti y por ti te amo con toda mi vida Luis Centeno

A mi hermana, mi eterno agradecimiento por estar conmigo y haberme regalado a mis dos hermosos sobrinos que son la luz de la casa Mauricio Y Luis Manuel, que aunque no pueden leer aun. Lo harán algún día y verán que los coloque acá por ser parte importante en mi vida gracias por alegrarme los días con sus lindas sonrisas, y con tus terribles ruidos Manuel los quiero mis nenes lindos.

A mi Bau, bella mi abuelita gracias por todo el cariño y amor sincero por haberme dado a mi padre tan bello y especial como era.

A mis súper tías, Norma y Ofelia gracias por guiarme en cualquier momento por sus consejos apoyo incondicional y haberme ayudado cuando más lo necesite y por todo lo que de ustedes he aprendido en verdad son especiales para mí.

A mis primos, Alexander, Negro, José Gabriel, Cruz miguel, Crismar y Suni. Mis mejores primos los que son más unidos por ser tan locos y llenar los días de tristeza en alegrías gracias por todo lo recibido.

A mi vi Erick, que durante bastante tiempo tuvo la paciencia suficiente para apoyarme profundamente, para darme su comprensión, su cariño y su amor. Gracias por hacer de esos momentos un verdadero vivir .Te Amo profundamente.

A todos mis amigos, sin excluir a ningunos, pero en especial a Faviola, Carlos, Janetsy, Hylenne , Víctor, Yenire , José ,Jorge, Williams, mil gracias por todos los momentos que hemos pasado juntos siempre unidos en las buenas y en las malas y aunque solo sea para dar lata y molestar. Solo puedo decir que son mis mejores amigos y los amo profundamente

Por último quiero dar las gracias a todos aquellos que me han devuelto una sonrisa, a toda mi familia gracias por siempre darme su comprensión y apoyo Gracias

Yaimar Andreina Centeno Rodriguez.

DEDICATORIA

Todos los esfuerzos que hice se los debo y por eso la honro a mí querida Madre que no la tengo presente, pero sé que está a mi lado, dándome ánimos, cuidándome y guiando cada uno de mis pasos.

A mi amada Esposa, la deje sola para lograr esta meta, que hoy estoy cumpliendo. Gracias por el apoyo y no dejarme decaer en los momentos más difíciles.

A mis hermanos, por confiar en mí.

Al profesor Zacarías, que confió en mí y me apoyo para terminar mi carrera.

A todos los profesores, con los cuales compartí en aulas de clases.

Y a todas aquellas personas que contribuyeron en mi formación profesional, que no los puedo nombrar. Porque las páginas no me alcanzarían, para nombrarlos.

Alcides Del Valle Diaz Zapata

DEDICATORIA

Al Dios Todo Poderoso, ser omnipotente a quien le debo toda mi vida, quien me ha llenado de fortaleza, claridad, entendimiento y sabiduría, y así haber alcanzado esta meta, bendíceme siempre.

A mis Padres, Rosa Elena y Domingo Antonio, quienes en todo momento me guían por el buen camino con su amor incondicional, apoyo y confianza constante para seguir adelante. Que dios les brinde muchísima salud y les bendiga siempre. Recuerden que todos mis logros hasta ahora se los dedico a ustedes. Les dedico estos y todos los que vengan.

A mis hermanos, que de alguna u otra manera creyeron en mí. Espero que este esfuerzo que emprendí y he alcanzado, le estimule y sirva de guía y ejemplo a mi hermano José.

A mis sobrinos, Katherine Daniela, Luis Alejandro, Jacob José, Andrés David, Gabriela Elena. También les dedico mi triunfo para que le sirva de ejemplo a ustedes. Estudien mucho prepárense en la vida, los quiero mucho espero que sean mejores cada día que estudien y gracias por el amor y el cariño que sienten por su tío.

A todos mis compañeros de estudios de la universidad, con quien compartí muchos momentos especiales.

A todos de corazón se los dedico

Julio Cesar Sifontes Sosa

AGRADECIMIENTO

Son muchas las personas especiales a las que me gustaría agradecer. Su amistad, apoyo, animo y compañía en las diferentes etapas de mi vida algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en el corazón, sin importar en donde estén o si alguna vez llegan a leer este proyecto quiero darles las gracias por formar parte de mi, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

En Primer Lugar debo agradecer a Dios todopoderoso por darme salud, sabiduría y Por permitirme llegar hasta este momento tan importante y lograr una de las más anheladas metas en mi vida.

A la universidad, por ser la fuente de conocimientos y proporcionarme el desarrollo profesional lo largo de la etapa vivida dentro de la casa más alta.

A la Lcda Damelys Serrano, por el apoyo, la paciencia, la ayuda y colaboración prestada para llevar a buen término la culminación de este proyecto. De verdad mil gracias.

A todos los profesores de la universidad, que con mucha constancia y dedicación transmitieron, impartieron todos sus conocimientos para lograr esta meta tan importante.

A mis compañeros de Áreas de Grado, Alcides Díaz, Julio Sifontes por el apoyo los conocimientos impartidos y los bonitos momentos que hemos pasado juntos. Valió la pena los quiero con todo mi corazón.

Yaimar Andreina Centeno Rodríguez

AGRADECIMIENTO

En especial este logro va dedicado a mi querida y siempre recordada madre OTILIA, LA VIEJA OTILIA como siempre te dije y te seguiré diciendo porque eres fuente de mi inspiración frente a las adversidades que me ha tocado solventar. Sé que estas al lado de DIOS y me estas ayudando. TE QUIEROOOOOOOOOOO.

Primero a mi DIOS TODOPODEROSO por darme fuerza y entendimiento para lograr mis objetivos y metas.

A mi esposa Martha por darme el apoyo para seguir adelante y estar siempre conmigo.

A mis compañeros de Áreas de Grado CAROLINA, JULIO, YAIMAR, MIGUEL Y OTILIO y que en todos los momentos estuvimos unidos a la hora de realizar las actividades asignadas.

A la universidad de oriente en especial a la delegación de personal oficina los Guaritos donde recibí orientación de la licenciada DAMELYS SERRANO, mi gran amiga, la cual tuvo la paciencia y la sabiduría para orientarme a lograr mis objetivos, MARIELIS GONZALEZ y a todas esas personas que forman parte de la gran familia de la Universidad de Oriente.

A los que creyeron en MÍ.

Alcides Del Valle Diaz Zapata

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios Todopoderoso, por permitirme estar aquí ahora, darme salud y ser infinito que nos llena de fuerza y energía positiva siempre con muchas perseverancias y alcanzar nuestras metas.

A la universidad de oriente, nuestra casa de estudio por todas sus enseñanzas que allí pudimos vivir.

A todos los profesores, que estuvieron de la mano con nosotros en el camino del conocimiento.

A mis compañeros de Areas de Grado, Centeno Yaimar, Díaz Alcides que mas de mis compañeros han sido muy buenos amigos me ayudaron mucho, aprendí mucho de ellos gracias por todo que dios los bendiga y les de todo lo que desean en sus vidas, también muchas gracias a la Lcda. Damelys Serrano que nos ayudo en la elaboración de este trabajo.

En fin a todas las personas cercanas, que con su granito de arena nos ayudaron a la consecución de este logro.

Julio Cesar Sifontes Sosa.

INDICE GENERAL

ACTA DE APROBACION	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
PARTE I.....	3
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	3
1.1 PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	6
1.2.1 Objetivo General	6
1.2.2 Objetivos Específicos.....	6
1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.4 DELIMITACION.....	7
PARTE II.....	9
ASPECTOS TEORICOS	9
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	9
2.2 RESEÑA HISTÓRICA DEL OUTSOURCING.....	9
2.3 BASES TEORICAS	11
2.3.1 Que es el Outsourcing.....	11
2.3.2 Importancia del Outsourcing	11
2.3.3 Proceso de Outsourcing.....	12
2.3.3.1 Organización del Proyecto.....	14
2.3.3.2 Factores Críticos de Éxito del Proyecto.....	15
2.3.4 Influencia del Outsourcing en las Empresas	15
2.3.5 Antes de Iniciar o Ampliar la Cantidad de Servicios Contratados con Terceros, debe Considerarse las Siguietes Medidas	16
2.3.5.1 Como se da la Aplicación del Outsourcing.....	17
2.3.6 Ventajas del Outsourcing	18
2.3.6.1 Como ventajas estratégicas podemos mencionar	18
2.3.6.2 Desventajas del Outsourcing.....	19
2.3.7 Riesgos que Corren las Empresas al Aplicar Outsourcing o Tercerización.....	19
2.3.8 Principales Objetivos que Persiguen las Empresas Aplicando La Herramienta del Outsourcing	21
2.3.9 Eliminación de Tercerización (Outsourcing) según artículo 47 y 48 de la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras	22
2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	26
2.5 BASES LEGALES DE LA INVESTIGACIÓN	27
PARTE III.....	29
ASPECTOS METODOLÓGICOS	29
3.1 TIPO DE INVESTIGACION	29

3.2 NIVEL DE INVESTIGACION	30
3.4 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	30
PARTE IV	32
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	32
5.1 CONCLUSIONES.....	32
5.2 RECOMENDACIONES	34
BIBLIOGRAFÍA.....	35
HOJA DE METADATOS	36





**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
NÚCLEO DE MONAGAS**

**ANALIZAR LA INFLUENCIA DE LA ELIMINACION DEL
OUTSOURCING EN LAS ORGANIZACIONES**

ASESOR ACADEMICO
Lcda. Yenny Martínez

AUTORES:
Br. Centeno Yaimar C.I: 18.172.350
Br. Diaz Alcides C.I: 8.366.826
Br. Sifontes Julio C.I: 19.662.21

Maturín, Julio de 2012

RESUMEN

El presente trabajo de investigación consintió en establecer un análisis en cuanto a la eliminación, **subcontratación** o *tercerización* (del inglés *outsourcing*) el cual es el proceso económico en el cual una empresa mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas hacia una empresa externa por medio de un contrato. Esto se da especialmente en el caso de la subcontratación de empresas especializadas. Dado que esta es también una fuente de competencia, permite a las empresas obtener menores costos de producción subcontratando a empresas que ofrezcan la mejor calidad a un menor precio. En inglés se conoce como outsourcing, palabra comúnmente usada en el mercado de trabajo venezolano para referir el pago de servicios prestados por un tercero a un contratante. De esta manera nuestra investigación fue de tipo documental, debido que las informaciones fueron recabadas de materiales impresos, bibliografías, páginas de internet entre otras, el nivel de la misma fue descriptivo. Mediante este trabajo de se dio a conocer que esta estrategia beneficia mucho a las organizaciones pero al trabajador tercerizado solo se le reducen los beneficios que por ley le asisten. Esta investigación permitirá que nuevos interesados en este tema tengan un apoyo documental acerca del mismo para futuras investigaciones o inquietudes

Descriptores de palabras: tercerización, outsourcing, organización, proceso.

INTRODUCCIÓN

En el mundo actual las organizaciones vienen sufriendo unas series de cambios tecnológicos relevantes y han tenido que experimentar nuevas técnicas de supervivencias para mantenerse en un mercado cada vez más competitivo al mundo pujante de la globalización. Una de ellas es y que está cobrando cada vez mayor fuerza en el mundo es; la externalización de funciones a través de la contratación de servicios de terceros que es lo que llamamos o conocemos como outsourcing el cual se viene aplicando en diferentes áreas de las empresas como servicios de vigilancia, limpieza, mantenimiento, transporte servicios de distribución, y también los servicios profesionales que abarcan procesos informáticos, nómina, software que son por razones económicas y operativas principalmente.

Aquí se presentan ideas y explicaciones principalmente, para abordar el tema y así dar a conocer la existencia de esta modalidad de trabajo en las organizaciones.

Este trabajo está estructurado en cuatro partes de las cuales, se presenta la Parte I donde se plantea el problema, los objetivos generales y específicos, justificación, delimitación. Seguido la Parte II donde se describe los aspectos teóricos antecedentes, bases teóricas de la investigación, bases legales y la definición de términos. Parte III se pone de manifiesto todo lo concerniente a los aspectos metodológicos como lo son el tipo de investigación, el nivel de la misma, población y muestra y las técnicas de recolección de información.

Finalmente, en la Parte IV se señalan las conclusiones y recomendaciones las cuales se producen a través del desarrollo del trabajo de investigación.



PARTE I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Desde fines de la segunda guerra mundial hasta los años sesenta, el comercio y las finanzas internacionales tuvieron una expansión importante. Sin embargo, las economías centrales o del Norte industrializado y las de algunos países subdesarrollados se desarrollaron protegiendo sus producciones internas; el mercado interno era lo más importante para las empresas.

La empresa ideal debía basarse en unidades productivas menores, que produjeran de forma armónica e integrada, con mayor capacidad tanto para absorber y distribuir los reveses de las crisis como para adecuarse a las oscilaciones de la demanda. Surgió así la estrategia de la focalización

Al respecto, Leonid Stolovich (2010) comenta lo siguiente:

“Focalizar es concentrar las actividades en aquello que es el secreto del negocio de la empresa, aquello que hace bien, lo que los diferencia de los competidores, frente a la población. Lo que está fuera de ese "foco" puede, en principio, ser tercerizado. La idea básica que está detrás de esta estrategia es el máximo aprovechamiento de las ventajas que surgen de la especialización”. (pág. 07)

Como contrapartida la Tercerización u, outsourcing, le aporta a las empresas un conjunto de ventajas desde el punto de vista técnico-productivo, que se traducen en una mayor rentabilidad, en la óptica capitalista.

Con la tercerización, u Outsourcing las distintas actividades se independizan, se especializan y operan a escalas más adecuadas. Se gana así en productividad y eficiencia, creándose las condiciones para obtener una producción más barata".

Las empresas que tercerizan tienen mayor capacidad para sobrevivir a las crisis económicas. La empresa no necesita del capital fijo requerido para producir. Si la demanda flaquea, simplemente reduce los pedidos a las empresas especializadas en producir tales componentes. Así, un mismo producto puede ser fabricado con una necesidad menor de inversión por parte del fabricante final. El capital fijo (inversiones) pasa a ser capital variable (compras) desde el punto de vista de la empresa que terceriza "le pasan los problemas a los terceros", que casi siempre son trabajadores o son pequeños empresarios'.

Al tercerizar, la empresa realiza un menor número de procesos, lo que permite un mejor control de costos, mejor desempeño y calidad, facilitando la gestión de la producción y de la fuerza de trabajo. Existe, por tanto, la posibilidad de reducir costos administrativos e intensificar los flujos de información. Esto es fundamental para que las empresas respondan rápidamente a las oportunidades de negocios en un ambiente de fuerte competencia, puesto que, las empresas Cuando tercerizan procuran convertir los costos fijos en costos variables, en otras palabras, trasladar las incertidumbres y variaciones del mercado hacia las empresas "terceras" esto no es más que un mecanismo de explotación del trabajo, para mejorar la competitividad empresarial contratando con empresas especializadas personal o desarrollo de funciones en las cuales no se tiene eficiencia o especialidad profesional.

Por todo lo antes expuesto el gobierno ha implementado el nuevo instrumento legal, el cual entró en vigencia el 1º de mayo del 2012, este incluye la eliminación de la tercerización, u outsourcing como mejor sea entendido ya que señalan que bajo esta figura muchas empresas despedían a trabajadores fijos para “recontratarlos” a través de contratistas privadas, para cumplir las mismas funciones pero con sueldos inferiores y sin beneficios. Dejando claro que la actividad de tercerizar se había transformado en un mecanismo de presión para quienes se ven obligados a acogerse a esta modalidad de contratación, y los trabajadores tercerizados no reciben los mismos beneficios ni están sujetos a incorporación a nómina cuando pasan a desempeñar funciones especializadas propias del negocio principal de la empresa que contrata la tercerización.

Es de mencionar que la tercerización está concebida para el trabajo temporal, no para el permanente, a través de la tercerización y el trabajo por horas se recortan principios y derechos constitucionales y legales, se saca provecho del desempleo; no se resuelve la falta de puestos de trabajo, se precariza la actividad laboral que se refiere a la inseguridad, incertidumbre y la falta de garantía de las condiciones socio - económicas en el plano laboral de grupos sociales en términos específicos o generales por ende se desentiende y desconoce de los convenios internacionales de trabajo.

Este nuevo instrumento legal señala la eliminación de esta herramienta que conciben las empresas como una práctica, especializada que ha ido creciendo en los últimos años. Esta práctica que se ha ido generalizando exitosamente para actividades periféricas limpieza, mantenimiento, transporte y que pasado crecientemente a aplicase a actividades más importantes para la empresa como manufactura, diseño, marketing, sistemas

de información y distribución. ¿Cuáles serían los riesgos que corren las empresas al no ajustarse al nuevo cambio? ¿De qué manera afectaría a las empresas dejar de aplicar la tercerización? Como se ajustarían las empresas a este cambio?

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.2.1 Objetivo General

Analizar la influencia de la eliminación del Outsourcing en las organizaciones.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Exponer los criterios para la adopción del outsourcing.
- Determinar los riesgos de la eliminación del outsourcing
- Identificar las ventajas y desventajas de la aplicación del outsourcing

1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

En el proceso de transformación en el cual se encuentran inmersas las organizaciones en Venezuela para lograr ser más competitivas. Ahora se hace necesario, adaptarse a los cambios impuestos por el ejecutivo nacional, donde empresas que aplicaban la tercerización u outsourcing e internalización; deben ajustarse al nuevo cambio y se hace necesario que estas centren todos sus esfuerzos y sus recursos en realizar actividades netamente propias a su razón de ser.

La importancia de estudio se entiende principalmente:

Desde el punto de vista humano: consideramos que es de vital importancia ya que se podrá estudiar los cambios tanto positivos como negativos del personal que interviene en este proceso para ajustarse al cambio.

Desde el punto de vista social: permitirá crear consciencia de un ambiente laboral donde continuamente se deben tomar decisiones certeras siendo estos de suma importancia para el desarrollo tanto intelectual como laboral el cual permitirá el crecimiento profesional para un futuro, generando actitudes de confianza, funcionalidad, motivación. A la hora de cambios surgidos mediante el entorno

Desde el punto de vista teórico: Debido a lo novedoso del estudio los resultados obtenidos de la investigación servirán como información válida para futuras investigaciones relacionadas con este tema

1.4 DELIMITACION

Esta investigación estará dirigida principalmente a analizar y comprender de qué manera afecta a las empresas el dejar de aplicar el outsourcing, o tercerización que aun cuando este proceso es una herramienta novedosa que ayuda en gran medida a las organizaciones a tener acceso a recursos de alto nivel poner en control ideas difíciles de manejar. Hoy en día esta práctica fue abolida, no se permite la adopción de esta herramienta razón por la cual se lleva a cabo esta investigación mediante la recopilación documental de toda información necesaria a través

de consultas bibliográficas páginas de Internet estudios anteriores, folletos, Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores Trabajadoras (LOTTT).



PARTE II

ASPECTOS TEORICOS

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

Dell Uomini. María y Pérez Luimaris hacen referencia en su trabajo de grado titulado “outsourcing como una herramienta de apoyo empresarial para el presente y futuro” concluyen que todo proceso administrativo en el Outsourcing están involucradas actividades de planificación, organización y análisis que responden a objetivos específicos de aprendizaje, orientados a descubrir, emplear y adaptar nuevas estrategias para las diversas áreas de la organización. Al involucrarse en un proceso de Outsourcing las empresas deben definir claramente una estrategia que guíe todo el proceso y contenga los aspectos importantes en el desarrollo del mismo.

2.2 RESEÑA HISTÓRICA DEL OUTSOURCING

El outsourcing ha sido históricamente el resultado de la progresiva tendencia a la especialización y a la globalización en las sociedades modernas. Vemos ejemplos embrionarios de outsourcing en la época romana con la externalización de la recaudación de impuestos. Posteriormente, durante la Inglaterra de la Revolución Industrial (siglos XVIII y XIX) se encuentran ya ejemplos más concretos de lo que hoy conocemos como outsourcing.

El Outsourcing es una práctica que data desde el inicio de la era moderna. Este concepto no es nuevo, ya que muchas compañías competitivas lo realizaban como una estrategia de negocios. Al inicio de la era postindustrial se inicia la competencia en los mercados globales.

Después de la Segunda Guerra Mundial, las empresas trataron de concentrar en sí mismas la mayor cantidad posible de actividades, para no tener que depender de los proveedores. Sin embargo, esta estrategia que en principio resultara efectiva, fue haciéndose obsoleta con el desarrollo de la tecnología, ya que nunca los departamentos de una empresa podían mantenerse tan actualizados y competitivos como lo hacían las agencias independientes especializadas en un área.

El concepto de Outsourcing comienza a ganar credibilidad al inicio de la década de los 70 enfocado, sobre todo, a las áreas de información tecnológica en las empresas. Las primeras empresas en implementar modelos de Outsourcing fueron gigantes como EDS, Arthur Andersen, PricewaterhouseCoopers y otros. El Outsourcing es un término creado en 1980 para describir la creciente tendencia de grandes compañías que estaban transfiriendo sus sistemas de información a proveedores.

En Venezuela históricamente la utilización del Outsourcing fue hecha por Petróleos de Venezuela, S.A. (P.D.V.S.A.), en el año de 1993, la cual tenía planificado subcontratar más de 12.000 millones de dólares en los próximos 10 años por concepto de outsourcing a empresas privadas. (Rothery, 1996, pág. 03)

El término Outsourcing, hace referencia a la fuente externa de suministros de servicios; es decir, la subcontratación de operaciones de una compañía a contratistas externos. Con frecuencia se recurre al outsourcing como un mecanismo para reducir costos. Dicha subcontratación ofrece servicios modernos y especializados, sin que la empresa tenga que descapitalizarse por invertir en infraestructura.

2.3 BASES TEORICAS

2.3.1 Que es el Outsourcing

Outsourcing (también llamada Tercerización subcontratación) es una técnica innovadora de administración, que consiste en la transferencia a terceros de ciertos procesos complementarios que no forman parte del giro principal del negocio, permitiendo la concentración de los esfuerzos en las actividades esenciales a fin de obtener competitividad y resultados tangibles. Esta técnica se fundamenta en un proceso de gestión que implica cambios estructurales de la empresa en aspectos fundamentales tales como la cultura, procedimientos, sistemas, controles y tecnología cuyo objetivo es obtener mejores resultados concentrando todos los esfuerzos y energía de la empresa en la actividad principal. También podemos definirlo como la subcontratación de servicios que busca agilizar y economizar los procesos productivos para el cumplimiento eficiente de los objetos sociales de las instituciones, de modo que las empresas se centren en lo que les es propio. Esta técnica responde perfectamente al aforismo popular “zapatero a tus zapatos”, se ha venido bajo la denominación outsourcing, que significa en la práctica encontrar nuevos proveedores y nuevas formas de asegurar la entrega de materias primas, artículos, componentes y servicios. El Outsourcing es la acción de acudir a una agencia exterior para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de la compañía, la cual en definitiva contrata un servicio o producto final sin que tenga responsabilidad alguna en la administración o manejo de la prestación del servicio, la cual actúa con plena autonomía e independencia para atender diversos usuarios. Autor: Antonio Romero Administración y gerencia (04-2002) Outsourcing [documento en línea]. Disponible en <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/outsourcingantonio.htm> (consultado 20 de junio)

2.3.2 Importancia del Outsourcing

La importancia radica en dos puntos esenciales que cubren la idea de esta herramienta. Estos son:

Aliviar los cargos de los servicios o actividades básicas que son delegadas a terceras partes, es decir, cuando se subcontrata cualquier actividad o tarea básica (mensajería, limpieza, mantenimiento, etc.), se busca desprenderse de las funciones que pueden ser fácilmente contratadas; y así concentrarse en la razón central del negocio. Aumentar la calidad de los servicios o actividades subcontratadas. Cuando una empresa se propone aplicar el outsourcing en sus actividades lo hace no sólo con la intención de aliviar las cargas estructurales, sino también optimizar el rendimiento a través de especialistas en la materia con los cuales se alcanzaría un gran rendimiento y un gran nivel de mercado; sin comprometerse a darles a los empleados una oportunidad de carrera. De esta manera se pretende otorgar mayor valor agregado para los clientes y productos mediante agilidad y oportunidad en el manejo de los procesos transferidos, una reducción de los tiempos de procesamiento e inclusive, en la mayoría de los casos, una reducción de costos y de personal, así como una potencialización de los talentos humanos. El outsourcing es importante porque le permite a la empresa centrar sus mayores energías en lo que realmente sabe hacer y conoce. En definitiva, se puede decir entonces, que la importancia del outsourcing radica en las ventajas de tipo económico y tecnológico que proporciona esta herramienta a la empresa. (Rothery e Robertson 2000, pag 04)

2.3.3 Proceso de Outsourcing

La aplicación del outsourcing en las empresas debe hacerse tomando en cuenta dos puntos de vista muy importantes:

- Se debe encontrar una empresa que ofrezca un servicio igual o mejor que el que se ejecuta internamente.
- El servicio a ser provisto debe hacerse de manera oportuna, en el menor tiempo y con la mayor calidad posible.

Estos dos aspectos determinan claramente, y de una forma simple, un nuevo posicionamiento para las empresas contratadas y contratantes. Según

American Management Association (AMA), para poner en práctica una tercerización estratégica se debe aplicar el siguiente proceso:

- Transformar a la jerarquía funcional de la estructura organizacional en una representación del proceso de los roles que cumple cada empleado en la empresa. Con esto se transforma la rígida organización funcional en una representación del proceso de roles, es decir, que los empleados desempeñen una serie de actividades requeridas y que estas se acoplen de forma que las personas de diferentes departamentos puedan trabajar juntas de manera eficiente y eficaz.
- Combinar varios procesos en unidades de negocio como una nueva estructura organizacional. Las unidades estratégicas de negocios son pequeños negocios definidos y establecidos como unidades en una empresa mayor, creadas con el fin de asegurarla promoción y el manejo de un cierto producto o servicio como si se tratara de un negocio independiente.
- Clasificar las unidades del negocio como una “capacidad esencial” o “complementaria” para el propósito de la empresa.
- Comprometer todas las unidades complementarias del negocio a una estrategia de desarrollo de capacidades independientes.
- Definir las especificaciones y oportunidad para la compra y venta de los productos o servicios de las unidades complementarias del negocio. Se trata de definir en dónde está la diferencia entre el proveedor interno y las mejores opciones del mercado.
- Administrar las iniciativas de tercerización a través de contratos con los proveedores.
- Evaluar e implementar continuamente cambios adicionales por parte de la red de las unidades de negocio corporativas causadas por

consideraciones estratégicas de mercado o internas. (Ivancevich, 2005, Pag 140).

2.3.3.1 Organización del Proyecto

Un proyecto de outsourcing debe incluir la participación activa de funcionarios tanto de la empresa contratante como de las empresas proveedoras de servicios.

En definitiva, el trabajo conjunto y diario durante la contratación, implementación y desarrollo de todo el proyecto es esencial para el éxito del mismo.

Básicamente se necesita implementar un equipo de trabajo que incluya integrantes idóneos, y que se encarguen de aprobar, liderar y ejecutar el proyecto. El equipo de trabajo debe incluir los siguientes integrantes:

- Comité ejecutivo: Integrado por los gerentes de la empresa contratante y contratista. El comité ejecutivo es el encargado de aprobar el proyecto.
- Gerencia de proyecto: Integrado por un gerente líder de la empresa contratante y un gerente líder de la empresa contratista. La gerencia del proyecto es la que lidera el proceso.
- Equipo del proyecto: Integrado por profesionales de las empresas contratantes y contratista. Este equipo es el que ejecuta el proyecto. El equipo del proyecto incluye especialistas seleccionados previamente por parte de la empresa contratante, los mismos que se encargarán del desarrollo organizacional mientras se aplica la tercerización. El equipo de especialistas, junto con la gerencia del proyecto, se encargarán de

elaborar el contrato de prestación de servicios, y será el comité ejecutivo el que se encargue de dar la aprobación final.

2.3.3.2 Factores Críticos de Éxito del Proyecto

Con el fin de que un proyecto de tercerización tenga éxito, es preciso prestar atención especial a una serie de factores esenciales.

En primer lugar, la participación y patrocinio de la alta administración son importantes como fuente de ideas y de impulso al proyecto.

En segundo lugar está la formación de un equipo interno con conocimiento amplio de los procesos y productos para que el costo de los mismos no incluya deficiencias en materia funcional.

En tercer lugar, se debe focalizar al proveedor de los servicios en base a una selección detallada de los mismos que abalice una tercerización efectiva.

2.3.4 Influencia del Outsourcing en las Empresas

Se fundamenta en tres aspectos importantes:

Equipos de tecnología avanzada que requieran personal muy especializado y/o herramientas y/o materiales específicos.

Servicios de naturaleza no continua y/o con costo definido (jardinería, pinturas de edificios e instalaciones, máquinas de oficina).

Servicios no relacionados con la actividad-objetivo de la empresa (seguridad, casino, limpieza).

Teóricamente, esta herramienta tiene como principales fundamentos:

- Liberación de la empresa para dedicarse a su actividad fundamental.
- Obtención de especialización (tecnología).
- Mejoría de la calidad de servicios.
- Reducción de los costos operacionales.

El resultado de la reducción de mano de obra debido al proceso del outsourcing no significa, de ninguna manera, aumento del desempleo en la comunidad. Rfernandez,(13 de agosto de 2005).outsorcing [documento en línea] disponible en <http://www.monografias.com/trabajos10/outso/outso.com>

\

2.3.5 Antes de Iniciar o Ampliar la Cantidad de Servicios Contratados con Terceros, debe Considerarse las Sigüientes Medidas

- Establecer una clara definición al especificar los servicios, tipo y programa de mantenimiento a cubrir, así como todos los aspectos referentes a repuestos, periodicidad de intervenciones, garantía de los servicios, calificación del personal técnico del servicio, rapidez de soluciones, estos aspectos deben ser considerados en las licitaciones y/o invitaciones a contratar.
- Elaborar el mejor contrato posible para obligar al proveedor al estricto cumplimiento de los servicios según las especificaciones contenidas en el ítem anterior.
- Las especificaciones y el contrato, aunque importantes, no mejoran los servicios si no se incrementa la participación y la responsabilidad de la Gerencia de Mantenimiento, que debe intervenir desde la especificación hasta la supervisión concreta de los servicios contratados.

- La contratación, cuando está bien administrada, sólo otorga ventajas al contratante y al contratado, en el momento actual, es legal, estratégica y oportuna.
- Legal siempre que sean tomadas las debidas precauciones legales en las contrataciones;
- Estratégica por permitir la transferencia a terceros, de actividades que no agregan valores a los productos o servicios de la empresa, disminuyendo actividades y costos administrativos.
- Oportuna a partir de la modificación de los conceptos del derecho Judicial Laboral que pasa a atribuir prioridad a los intereses colectivos en relación a los intereses individuales.

Es posible agregar que en el aspecto estratégico, también se encuentra el debilitamiento de la influencia de los Sindicatos, por la mala gestión de algunos de sus dirigentes. Rfernandez, (13 de agosto de 2005).outsourcing [documento en línea] disponible en <http://www.wikipedia.com/trabajos10/outso/outso.com>

2.3.5.1 Como se da la Aplicación del Outsourcing

La decisión para subcontratar necesita estar sujeta a un proceso administrativo apropiado y no tomarse simplemente, como es caso de muchas decisiones más, sobre bases financieras o técnicas.

La metodología incluye los pasos sencillos de:

- Fase de inicio 0
- Evaluación
- Planeación
- Contratación

- Transición
- Administración

Lo que hará esta metodología es ayudar a planear, ayudar a fijar las expectativas, tanto dentro de las organizaciones como en el exterior, e indicarle aquellas áreas donde se necesita conocimiento especializado.

Por lo tanto, se deberá ver esta metodología como un conjunto de herramientas, la cual debe ser personalizada para satisfacer las necesidades del proyecto de tercerización que se está considerando. Este es un paso vital y generalmente da como resultado un plan general más adecuado, con un esfuerzo más dirigido por parte del equipo del proyecto.

2.3.6 Ventajas del Outsourcing

Un mayor entrenamiento y desarrollo profesional para los empleados dentro de las empresas prestadoras de servicios, así como, transferencias de tecnología para los funcionarios de las empresas contratantes y / o para las empresas contratistas. Se produce una disminución del desperdicio. Revalorización del talento humano. La empresa desarrolla agilidad en las decisiones reforzándose con la tercerización. se minimizan los costos, proporcionando mayor calidad en los servicios. la empresa emplea mayor tiempo para dedicarse a su giro principal, manejado de manera eficiente las labores que pueden causar problemas. (Ivancevich, 2005, Pag. 147)

2.3.6.1 Como ventajas estratégicas podemos mencionar

- Enfocarse al máximo en sus actividades empresariales.
- Se incrementan los beneficios de reingeniería.
- Permite destinar los recursos para otro tipo de propósitos

- El proveedor del servicio ofrece una calidad mayor, por ser este especializado.

Todo esto permite a la empresa enfocarse ampliamente en asuntos empresariales, tener acceso a capacidades y materiales de clase mundial, acelerar los beneficios de la reingeniería, compartir riesgos y destinar recursos para otros propósitos. . (Ivancevich, 2005, P. 147)

2.3.6.2 Desventajas del Outsourcing

Pérdida de habilidades críticas para el cumplimiento del objetivo del negocio o desarrollo de habilidades que incorrectamente pueden ser catalogadas como esenciales. Pérdida del control sobre la calidad de los servicios contratados. En caso de no realizar unos análisis del mercado de las compañías prestadoras de servicios, la tercerización se puede convertir en el camino directo al fracaso. Si es que la decisión de tercerizar no está bien fundamentada dentro de la empresa, la sola idea de aplicarla podría ser causante de un caos generalizado en todos los niveles de la organización. Los errores no pueden ser admitidos al momento de escoger un área a tercerizar. No todos los empleados que perdieron su puesto dentro de la organización podrán ser absorbidos por las empresas prestadoras de servicios. (Ivancevich, 2005, P. 148)

2.3.7 Riesgos que Corren las Empresas al Aplicar Outsourcing o Tercerización

Los riesgos involucrados en el proceso de tercerización pasan de ser riesgos operacionales a riesgos estratégicos.

Los riesgos operacionales afectan más la eficacia de la empresa.

Los riesgos estratégicos afectan la dirección de la misma, su cultura, la información compartida, entre otras.

Los principales riesgos son:

- No negociar el contrato adecuado.
- No adecuada selección del contratista.
- Puede quedar la empresa a mitad de camino si falla el contratista.
- Incrementa el nivel de dependencia de entes externos.
- Inexistente control sobre el personal del contratista.
- Incremento en el costo de la negociación y monitoreo del contrato.
- Rechazo del concepto de Outsourcing

Al delegar un servicio a un proveedor externo las empresas están permitiendo que éste se dé cuenta de cómo sacarle partida al mismo y se quede con las ganancias.

Uno de los riesgos más importantes del Outsourcing es que el proveedor seleccionado no tenga las capacidades para cumplir con los objetivos y estándares que la empresa requiere.

Cualquiera que sea el tipo de servicio o actividad que la compañía decida tercerizar, debe inspeccionarse fríamente todos los riesgos y peligros que se puedan presentar para así lograr tomar correctivas conjuntamente con el proveedor del servicio.

Riesgos más detallados:

- Pérdida de control
- Riesgos de seguridad

- Amenazas a la confidencialidad
 - Calidad / Experiencia del subcontratista (proveedor outsourcing)
 - Escala de costos
 - Posibilidad de eliminación de la actividad por parte del cliente final, es decir, romper el contacto entre el cliente y quien hace el desarrollo
 - Pérdida de talento experto dentro de la compañía
 - Cambio en compromiso / estabilidad financiera del subcontratista
 - Cambio en el negocio y la tecnología durante la vida de un contrato (también cambio del producto)
 - Retorno del servicio a la compañía original
 - Incompatibilidad de las motivaciones / habilidades, cliente - proveedor
- Cambios en el entorno. Licda. Carmen Lara (15 de noviembre de 2009).outsourcing [documento en línea] disponible en www.tesis.ufm.edugt/63303/tesis.htm (consultado el 15 de julio de 2012

2.3.8 Principales Objetivos que Persiguen las Empresas Aplicando La Herramienta del Outsourcing

Los principales objetivos que pueden lograrse con la contratación de un servicio de outsourcing son los siguientes:

- Optimización y adecuación de los costos relacionados con la gestión, en función de las necesidades reales.
- Eliminación de riesgos por obsolescencia tecnológica.
- Concentración en la propia actividad de la organización. . Antonio Romero Administración y Gerencia (04 de abril de 2002).outsourcing [documento en línea] disponible en

www.gestiopolis.com/recursos/documentos.htm (consultado el 15 de julio de 2012).

2.3.9 Eliminación de Tercerización (Outsourcing) según artículo 47 y 48 de la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras

En Venezuela desde cuándo se habla de tercerización?

En nuestro país, desde hace mucho tiempo se han venido planteando reclamaciones laborales en los tribunales, fundamentadas en la necesidad de sustraer formas jurídicas civiles y mercantiles, para hacerlas valer en el ámbito laboral. De estos reclamos existe abundante jurisprudencia; el presidente de Fedecámaras, el día 3 de mayo, en una entrevista que le hiciera un canal de televisión, manifestó que la institución nunca estuvo de acuerdo con los contratos simulados; sin embargo, legalmente, es en la Ley de Tierras y Desarrollo Agrario del año 2010, donde aparece por primera vez, la palabra tercerización.

Dijo que la Ley de Tierras y Desarrollo Agrario, establece en su Artículo 7, que: “El latifundio, así como la tercerización, son mecanismos contrarios a los valores y principios del desarrollo agrario nacional y, por tanto, contrarios al espíritu, propósito y razón de la presente Ley”.

Artículo 47. A los efectos de esta Ley se entiende por tercerización la simulación o fraude cometido por patronos o patronas en general, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral. Los órganos administrativos o judiciales con competencia en materia laboral, establecerán la responsabilidad que corresponda a los

patronos o patronas en caso de simulación o fraude laboral, conforme a esta Ley.

La actual Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras en su artículo 47, no sólo señala qué debe entenderse por tercerización cuando categóricamente establece que se trata de la simulación o fraude cometido por patronos o patronas en general, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral, pues además indica las autoridades que deben establecer la responsabilidad que corresponda en caso de haber lugar a ello.

Los órganos administrativos o judiciales con competencia en materia laboral, establecerán la responsabilidad que corresponda a los patronos o patronas en caso de simulación o fraude laboral, conforme a esta Ley.

Si observamos este artículo 47, para la ley, la tercerización es una simulación o fraude, indicando por tanto, que el mismo es un hecho punible que es objeto de sanción, por eso, la norma concluye, advirtiendo a los órganos administrativos y judiciales con competencia en materia laboral, el establecer la responsabilidad que corresponda a los patronos o patronas en caso de simulación o fraude.

Artículo 48 Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras. Queda prohibida la tercerización, por tanto no se permitirá:

1. La contratación de entidad de trabajo para ejecutar obras, servicios o actividades que sean de carácter permanente dentro de las instalaciones de la entidad de trabajo contratante, relacionadas de

manera directa con el proceso productivo de la contratante y sin cuya ejecución se afectarían o interrumpirían las operaciones de la misma.

2. La contratación de trabajadores o trabajadoras a través de intermediarios o intermediarias, para evadir las obligaciones derivadas de la relación laboral del contratante.
3. Las entidades de trabajo creadas por el patrono o patrona para evadir las obligaciones con los trabajadores y trabajadoras.
4. Los contratos o convenios fraudulentos destinados a simular la relación laboral, mediante la utilización de formas jurídicas propias del derecho civil o mercantil.
5. Cualquier otra forma de simulación o fraude laboral.

En los casos anteriores los patronos o patronas cumplirán con los trabajadores y trabajadoras todas las obligaciones derivadas de la relación laboral conforme a esta Ley, e incorporarán a la nómina de la entidad de trabajo contratante principal a los trabajadores y trabajadoras tercerizados o tercerizadas, que gozarán de inamovilidad laboral hasta tanto sean incorporados efectivamente a la entidad de trabajo.

Cómo queda la tercerización (outsourcing) a partir del 01 de mayo de 2012.

A partir de la promulgación de la nueva Ley Orgánica que regirá la materia laboral, la situación queda regulada por el artículo 48, de esa ley, que es muy explícito y trata de ser un tanto pormenorizado al establecer:

Las varias situaciones previstas en el citado artículo 48, facilita concluir afirmando, en primer lugar, que prácticamente quedan previstas la

generalidad de las situaciones que se presentan en la práctica; y, en segundo lugar, que al presentarse un caso concreto que no aparezca catalogado, tanto la autoridad administrativa, como la judicial del área laboral, quedan investidos con una amplia facultad de interpretación para resolverlo, contrastando los presupuestos previstos en la norma.

Dice que la situación de los trabajadores, queda resuelta en la última parte del citado artículo 48, al imponer categóricamente:

En los casos anteriores los patrones o patronas cumplirán con los trabajadores y trabajadoras todas las obligaciones derivadas de la relación laboral conforme a esta Ley, e incorporarán a la nómina de la entidad de contratante principal a los trabajadores y trabajadoras tercerizados o tercerizadas, que gozarán de inamovilidad laboral hasta tanto sean incorporados efectivamente a la entidad de trabajo.

Como puede observarse, de la norma trascrita, la misma precisa quién es el patrono o patrona que debe responder a los trabajadores, por todas las obligaciones laborales; trabajadores que a su vez, quedan amparados y por tanto gozando de inamovilidad laboral, hasta que sean incorporados efectivamente, a la entidad de trabajo que señala la ley, siendo de destacar, que conforme a la primera, disposición transitoria de la ley, los incursos en la norma que prohíbe la tercerización, tienen un lapso no mayor de 3 años, contados a partir de su promulgación, para ajustarse a ella. Esta espera lo único que garantiza, es que durante el mismo, no pueda ser sancionado el infractor.

2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Actividad: es una suma de tareas. Pueden agruparse en un procedimiento para facilitar su gestión. La secuencia ordenada de actividades da como resultado un subproceso o un proceso. Normalmente se desarrolla en un departamento o función. (Rothery y Robertson, 2000 pg 21)

Contratos: llegar a un acuerdo con una persona para recibir un servicio a cambio de dinero u otra compensación. (Juran, 1997, pág. 7)

Contratista: Relacionado al contrato. Es la persona o empresa que es contratada por otra organización o particular para la realización de una obra o trabajo. (www.wikipedia.com 27 de junio de 2012)

Herramientas: instrumento u objeto elaborado a fin de facilitar la realización de una tarea mecánica que requiere de una aplicación correcta de energía. (Juran, 1997, pág. 29)

Outsourcing: Se define como la cesión a terceros de determinadas actividades o funciones, obviamente no nucleares de la organización. (Rothery y Robertson , 1997, pág. 02)

Organización: es un sistema social integrado por individuos y grupos que, bajo una determinada estructura y dentro de un contexto al que controlan parcialmente; desarrollan actividades aplicando recursos en la búsqueda de alcanzar metas y objetivos. (French, 1996, p. 150).

Subcontratación: Contrato que una empresa hace a otra para que realice determinados servicios, asignados originalmente a la primera. Agilizando y economizando los procesos productivos para el cumplimiento

eficiente de los objetos sociales de las instituciones, de modo que las empresas se centren en lo que les es propio. (French, 1993,pg. 78)

Tercerización: es una técnica innovadora de administración, que consiste en la transferencia a terceros de ciertos procesos complementarios que no forman parte del giro principal del negocio, permitiendo la concentración de los esfuerzos en las actividades esenciales a fin de obtener competitividad y resultados tangibles. (Quiroz C., Alberto, Noticiero Digital)

2.5 BASES LEGALES DE LA INVESTIGACIÓN

Toda organización en desarrollo de sus actividades deberá estar enmarcada dentro de un contexto legal que la regule, así mismo las herramientas o estrategias aplicadas por ellas debe llevarse a cabo tomando en cuenta una serie de lineamientos.

La constitución de la República Bolivariana de Venezuela es la principal ley sobre todas la cual se fundamentan todas las demás leyes de la nación. La referida constitución expresa claramente en sus artículos 87,89 y 112, entre otros, los deberes y derechos que poseen los venezolanos en materia laboral, sanitaria, impositiva y económica.

En el articulo 87(de los derechos sociales) de la ley se hace reconocimiento al trabajo como un derecho y deber que tiene todo venezolano, cuando señala textualmente: “toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar”. (pág. 74).

Por otro lado en su artículo 89 (de los derechos sociales), señala textualmente: “el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado”. (Pág. 75)

Se tiene también, en el artículo 112 (de los derechos económicos): “todas las personas pueden dedicarse libremente a la actividad económica de su preferencia, sin más limitaciones que las previstas en ésta constitución y las que establezcan las leyes, por razones de derecho humano, seguridad, sanidad, protección del ambiente u otras de interés social”. (Pág. 79)

La Ley Orgánica del trabajo para los trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), regirá la situación jurídica derivada del trabajo como hecho social.

Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) en sus artículos 47 y 48. Donde se establece la prohibición de la tercerización comúnmente conocida como Outsourcing.

Con todo lo antes expuesto queda entendido y comprendido que existen leyes que regulan toda actividad que se pueda realizar sin limitaciones mas de las establecidas en las mismas Lo que sí es una obligación ineludible del Estado es fomentar el empleo, diseñar las políticas adecuadas que hagan que las personas encuentren un trabajo digno que les permita vivir decorosamente y gozar de la protección del estado en materia laboral

PARTE III

ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1 TIPO DE INVESTIGACION

Este tipo de investigación se ajusta a la investigación documental, debido a que la información fue recabada de fuentes secundarias tales como textos, consultas electrónicas (vía Internet), monografías, trabajos anteriores, entre otros.

Al respecto BERNAL CESAR A. (2006) “señala acerca de investigación documental que : consiste en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto del tema objeto de estudio”.(Pág. 110)

Lo que plantea Arias (2006) por ser: “Un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir los datos obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales; impresas, audiovisuales o electrónicas” (p. 27).

Es decir, consiste en analizar y evaluar, de manera crítica y reflexiva, la información escrita y los discursos encontrados en textos, revistas, periódicos, material en línea, entre otros, acerca de un tema determinado. Mediante el desarrollo de este proceso, el investigador busca establecer relaciones, diferencias y posturas de la situación actual del conocimiento en el área de estudio.

De acuerdo con lo anterior se puede inferir que este tipo de investigación, requiere de un estrategia de reflexión sistemática sobre realidades (teóricas o no), usando para ello diferentes tipos de documentos,

razón por el cual el investigador debe indagar, analizar e interpretar datos, sobre un tema determinado de cualquiera ciencia.

3.2 NIVEL DE INVESTIGACION

El nivel adoptado para analizar la influencia de la eliminación del outsourcing en las organizaciones, es el descriptivo, ya que se describieron las características del tema objeto de estudio.

Sobre el cual Bisquerra (1998) señala: “los estudios descriptivos, como su nombre lo indica, tienen por objeto la descripción de los fenómenos, que se basan fundamentalmente en la observación, la cual se realiza en el ambiente natural de la aparición de los fenómenos”. (pág. 123).

Según BERNAL, (2006) se considera como investigación descriptiva en que se reseñan las características o rasgos de la situación o fenómenos, objetos de estudios. (Pág. 112).

Esto quiere decir que tiende a la interpretación de factores, fenómenos dirigidos a describir la naturaleza de una situación tal como existe en el momento de estudio. Se entiende por esta que los estudios descriptivos, como su nombre lo indica son la descripción de una situación circunstancial específica.

3.4 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Las técnicas de recolección de información, hacen referencia a los métodos que se utilizaran para reunir los datos que servirá para especificar el camino de investigación, a los procedimientos o las técnicas utilizadas

En la investigación se aplico las siguientes técnicas: recopilación documental la cual permitió la obtención de información mediante material bibliográfico, libros, folleto, con el fin de determinar aspectos necesarios para la estructuración de la investigación. Permitiendo la elaboración del Marco Teórico de la investigación. Al respecto, Hurtado (2005) refiere: “En esta fase el investigador acude a todas las tesis posibles, bibliotecas, hemerotecas, salas de estudios y trata de buscar información sobre el tema, revisando libros revistas, periódicos, tesis, guías”. (pág. 42).

Recopilación documental: se puede decir que es un instrumento o técnica de investigación social cuya finalidad es obtener datos e información a partir de documentos escritos y no escritos para ser utilizados dentro de los propósitos de una investigación en concreto.

Esto quiere decir que consiste en análisis de datos, informaciones recolectadas con el fin de procesarla para lograr un buen desarrollo del proyecto.

PARTE IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

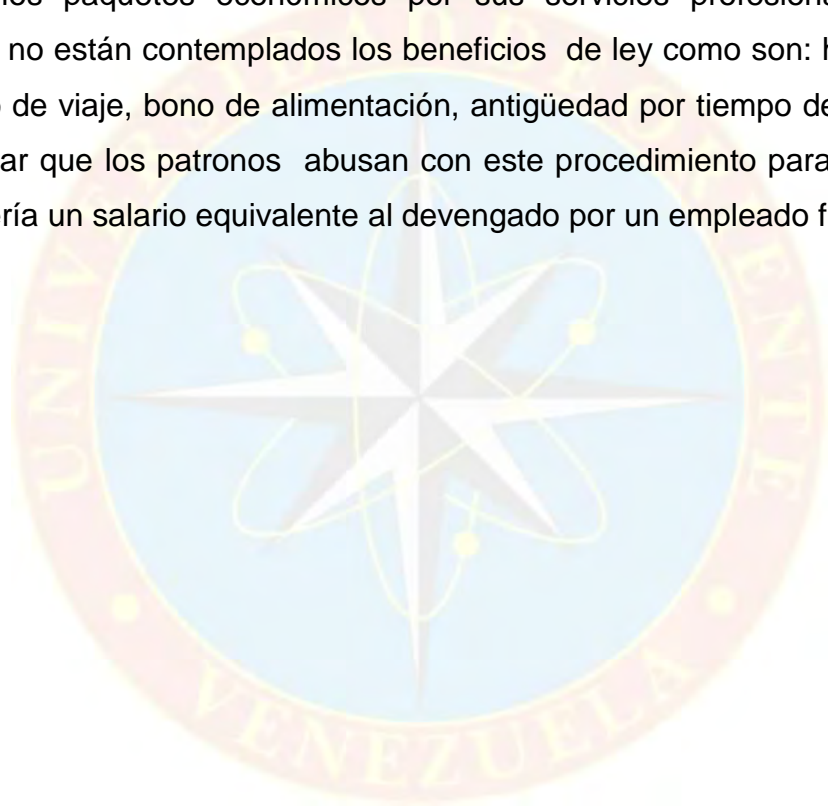
5.1 CONCLUSIONES

Hoy en día las organizaciones deben realizar actividades destinadas a mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de todo trabajador esto con el efecto de satisfacer las necesidades individuales y organizacionales, y aumentar la productividad de sus trabajadores. Sin embargo, consistentemente las empresas tienden hacia las reducciones de costo como medio para ser más competitiva, sin darse cuenta que la competitividad y la productividad van mucho más allá de los costos de la organización. En toda organización la productividad y la competitividad, son directamente proporcional a la calidad del personal es decir que a mayor calidad de vida mayor producción.

En las empresas, la tercerización bajo la forma de subcontratación es muy utilizada, para todas o casi todas las actividades que se desarrollan en una obra determinada. El subcontratista por lo general, no trabaja en un taller aislado sino que lo hace en la obra. Conoce el producto mejor que la empresa que lo contrató, conoce el mercado de la misma forma que la empresa que lo contrató, y a partir del momento en que fue contratado, conoce al cliente. Y esto hace que el proceso de outsourcing se haya convertido en una estrategia empresarial, donde las organizaciones se benefician logrando la reducción de costos, incertidumbre, pasándole así las responsabilidades a empresas pequeñas. Mediante este trabajo de investigación se dio a conocer que esta estrategia beneficia mucho a las organizaciones, pero al trabajador tercerizado solo se le reducen los

beneficios que por ley le asisten, como las cotizaciones a los sistemas parafiscales como lo son: el FAOV, INCES, PIE al seguro social obligatorio, pago de prestaciones sociales.

Es de hacer notar que las empresas en este tipo de situación le propone a los trabajadores que le presten su servicio proponiéndole lo que llamamos paquetes económicos por sus servicios profesionales, en los cuales no están contemplados los beneficios de ley como son: horas extras, tiempo de viaje, bono de alimentación, antigüedad por tiempo de obra. Cabe destacar que los patronos abusan con este procedimiento para no pagar lo que sería un salario equivalente al devengado por un empleado fijo.



5.2 RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta referencialmente los comentarios que hemos realizado, a manera de recomendaciones podemos expresar que los entes gubernamentales de acuerdo a las leyes, apliquen con rigurosidad las sanciones a las empresas que incumplan con el decreto establecido con respecto a la eliminación de la tercerización.

También hay que darles un alerta a los representantes sindicales que están en su legítimo derecho de evitar la trampa patronal a este tipo de modalidad que le aplican los trabajadores que de acuerdo a la necesidad imperiosa de poseer un trabajo acepta este tipo de condiciones propuesta por los patronos.

A nivel empresarial, los departamentos administrativos deben hacer los respectivos análisis de costos para saber si en realidad es viable la contratación de outsourcing.

Es recomendable que las empresas apliquen cursos de capacitación, desarrollo y formación de sus trabajadores para evitarse la adquisición de subcontratación por no saber enfrentarse a nuevos retos que implican la adopción de nuevas tecnologías.

Se ha cometido un error con la eliminación de la contratación de empresas de outsourcing, debido a que se está desalentando un sistema que ha resultado en todo el mundo permitiendo la creación de miles de empleos, servicios profesionales, el trabajo por horas como son las asesorías legales, servicios de transportes, encomiendas. Esto propiciara efectos muy negativos en el ámbito laboral y se evidenciaran menos fuentes de empleo.

BIBLIOGRAFÍA

Arias, Fideas (2006). Proyecto de Investigación. Quinta Edición. Editorial. Episteme. Caracas.

Bernal, cesar agosto (2000). "Metodología de investigación para administración y economía". Editorial Pearson Santafé de Bogotá.

Bisquerra, R.(1998). "Modelo de orientación e intervención psicopedagógica" Editorial Praxis Barcelona España.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

French, wendell (1996) "Desarrollo Organizacional" Editorial Prentice Hall. Colombia

Hurtado, Jackeline. (2005) "Como formular objetivos de investigación" fundación Sypal. Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras (2012).

Referencias Electrónicas:

- (www.gestiopolis.com)
- (www.wikipedia.com)
- (www.wikipedia.org.com)

HOJA DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 1/6

Título	ANALIZAR LA INFLUENCIA DE LA ELIMINACION DEL OUTSOURCING EN LAS ORGANIZACIONES
Subtítulo	

El Título es requerido. El subtítulo o título alternativo es opcional. Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
CENTENO R. YAIMAR A.	CVL AC	C.I 18.172.350
	e- mail	Yaimar_centeno@hotmail.com
	e- mail	
DIAZ Z. ALCIDES DEL V.	CVL AC	C.I. 8.366.826
	e- mail	Diaz2329688@hotmail.com
	e- mail	
SIFONTES S. JULIO C.	CVL AC	C.I. 19.662.215
	e- mail	cesar.j.28@hotmail.com
	e- mail	

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres de un autor. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor esta registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el numero de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

Palabras o frases claves:

tercerización, outsourcing
organización, proceso

El representante de la subcomisión de tesis solicitará a los miembros del jurado la lista de las palabras claves. Deben indicarse por lo menos cuatro (4) palabras clave.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub-área
Ciencias sociales y administrativas	Gerencia de Recursos Humanos

Debe indicarse por lo menos una línea o área de investigación y por cada área por lo menos un subárea. El representante de la subcomisión solicitará esta información a los miembros del jurado.

Resumen (Abstract):

El presente trabajo de investigación consintió en establecer un análisis en cuanto a la eliminación, **subcontratación** o *tercerización* (del inglés *outsourcing*) el cual es el proceso económico en el cual una empresa mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas hacia una empresa externa por medio de un contrato. Esto se da especialmente en el caso de la subcontratación de empresas especializadas. Dado que esta es también una fuente de competencia, permite a las empresas obtener menores costos de producción subcontratando a empresas que ofrezcan la mejor calidad a un menor precio. En inglés se conoce como outsourcing, palabra comúnmente usada en el mercado de trabajo venezolano para referir el pago de servicios prestados por un tercero a un contratante. De esta manera nuestra investigación fue de tipo documental, debido que las informaciones fueron recabadas de materiales impresos, bibliografías, páginas de internet entre otras, el nivel de la misma fue descriptivo. Mediante este trabajo de se dio a conocer que esta estrategia beneficia mucho a las organizaciones pero al trabajador tercerizado solo se le reducen los beneficios que por ley le asisten. Esta investigación permitirá que nuevos interesados en este tema tengan un apoyo documental acerca del mismo para futuras investigaciones o inquietudes

Descriptores de palabras: tercerización, outsourcing, organización, proceso

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail		
Lcda. Yenny Martínez	ROL	CA <input type="checkbox"/>	AS <input checked="" type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVL AC	11.777.633	
	e-mail	<u>contabilidad6813654@hotmail.com</u>	
	e-mail		

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres del tutor y los otros **dos** (2) jurados. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor esta registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el numero de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores. La codificación del Rol es: CA = Coautor, AS = Asesor, TU = Tutor, JU = Jurado.

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2012	07	30

Fecha en formato ISO (AAAA-MM-DD). Ej: 2005-03-18. El dato fecha es requerido.

Lenguaje: spa Requerido. Lenguaje del texto discutido y aprobado, codificado usando ISO 639-2. El código para español o castellano es spa. El código para ingles en. Si el lenguaje se especifica, se asume que es el inglés (en).

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo
Diaz Zapata Alcides Del V

Caracteres permitidos en los nombres de los archivos: **A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 _ - .**

Alcance:

Espacial: _____ (opcional)

Temporal: _____ (opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos

Dato requerido. Ejemplo: Licenciado en Matemáticas, Magister Scientiarium en Biología Pesquera, Profesor Asociado, Administrativo III, etc

Nivel Asociado con el trabajo: Licenciatura

Dato requerido. Ejs: Licenciatura, Magister, Doctorado, Post-doctorado, etc.

Área de Estudio:

CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente Núcleo Monagas

Si como producto de convenciones, otras instituciones además de la Universidad de Oriente, avalan el título o grado obtenido, el nombre de estas instituciones debe incluirse aquí.

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda ***SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009***.

Leído el oficio SIBI - 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR <i>[Firma]</i>
FECHA 5/8/09 HORA 5:30

Cordialmente,
[Firma]
JUAN A. BOLAÑOS CUMBELE
Secretario

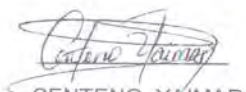
C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/marija

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 6/6

Derechos:

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicado CU-034-2009): "Los Trabajos de Grado son de exclusiva propiedad de la Universidad, y solo podrán ser utilizados a otros fines, con el consentimiento del Consejo de Núcleo Respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización."



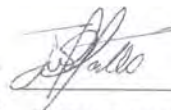
CENTENO, YAIMAR

AUTOR



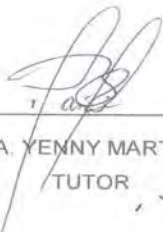
DÍAZ ALCIDES

AUTOR



SIFONTES JULIO

AUTOR



LCDA. YENNY MARTÍNEZ

TUTOR