



**Universidad Nacional
Federico Villarreal**

Vicerrectorado de
INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**“LA IMPORTANCIA DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL EN LA GESTIÓN DE
LAS EMPRESAS MINERAS”.**

MODALIDAD PARA OPTAR EL GRADO:

DOCTORA EN DERECHO

AUTOR:

VIGIL RUIZ VANESSA ANTHUANET

ASESOR:

DR. QUEVEDO PEREYRA GASTON JORGE

JURADO:

DR. ASMAT VEGA NICANOR SEGISMUNDO

DR. VELASCO VALDERAS PATRICIA J.

DRA- PACORA GRADOS EDITH J.

LIMA – PERU

2018

DEDICATORIA

A mis padres: Rafaela y José como testimonio de mi inmenso cariño, gratitud profunda y de amor eterno.

A mi esposo y a mis hijos Salvador y Alejandra por su amor, y apoyo incondicional, en mi vida personal y profesional.

VANESSA

AGRADECIMIENTO

Al doctor José Vigil Farias, mi padre, al cual gracias a su guía, perseverancia y profesionalismo, me ha permitido cumplir con mi meta trazada.

VANESSA

RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo principal determinar las características de la tercerización como agente de especialización y mejora de la productividad.

La metodología estuvo enmarcada en el enfoque cuantitativo, de tipo básico, de diseño no experimental, se tuvo una población de 140 personas y una muestra de 103 personas. Como instrumento de medición se aplicó una encuesta de un total de 24 preguntas en escala ordinal.

Finalmente los resultados permitieron concluir que las desventajas para el trabajador formal se relacionan significativamente con una empresa tercerizadora.

Palabras clave. Especialización de las empresas tercerizadoras. Incremento de la productividad.

ABSTRACT

The main objective of this thesis was to determine the characteristics of outsourcing as an agent of specialization and improvement of productivity.

The methodology was framed in the quantitative approach, of a basic type, of non-experimental design, with a population of 140 people and a sample of 103 people. As a measuring instrument, a survey of a total of 24 questions was applied on an ordinal scale.

Finally, the results allowed to conclude that the disadvantages for the formal worker are significantly related to an outsourcing company.

Keywords. Specialization of outsourcing companies. Increase in productivity.

SINTESI

Nel nuovo ambiente competitivo, la flessibilità diventa un concetto chiave nella definizione della strategia e struttura dell'organizzazione. I rapidi cambiamenti nella tecnologia e la velocità con cui vengono introdotti nuovi prodotti sul mercato richiedono alle aziende di un processo di adattamento in modo da essere in grado di rispondere alle azioni strategiche dei concorrenti. Essi devono avere sia una direzione strategica come una struttura organizzativa flessibile

La flessibilità che il nuovo quadro competitivo imposto sul governo societario ha portato quindi allo sviluppo e alla diffusione di nuove direzioni organizzative - tra le quali l'outsourcing negli ultimi anni. Nonostante questa generalizzazione, noi pensiamo che nasce a volte da uso improprio o almeno semplicistica come una politica di mera ridondanza. Lo scopo di questo lavoro è proprio minerario di outsourcing da una prospettiva critica, sviluppata con il seguente schema. Inizialmente introdotto il concetto di outsourcing. Successivamente, abbiamo effettuato una analisi delle problematiche interne ed esterne che l'outsourcing e le sue varianti come il subappalto e l'outsourcing, pongono sulle aziende che effettuano e che non sono raccolte, finora, nella sua vera dimensione.

Il suo sviluppo nel settore minerario è ancora oggetto di discussione in entrambe le rotazioni personale sono molto dinamici e hanno attività ad alto rischio. Una sezione finale presenta le principali conclusioni delle indagini.

Parole chiave: Outsourcing, competenze di base, la flessibilità

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
SINTESI	vi
INDICE	vii
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1. Antecedentes	10
1.2 Planteamiento del problema	11
1.2.1. Formulación del Problema	16
1.3. Objetivo	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos Específicos	17
1.4. Justificación	18
1.5. Alcances y Limitaciones	18
1.5.1. Alcances	18
1.5.2. Limitaciones	18
1.6. Definición de Variables	18
CAPITULO II	19
MARCO TEORICO	19
2.1. Teorías Generales Relacionados con el Tema	19
2.1.1. Origen del Outsourcing (tercerización)	19
2.2. Bases teoricas Especializadas sobre el tema	20
2.2.1. Tercerizacización	20
2.2.2. Clases de Tercerizacizacion	21
2.2.3. ¿Por qué implementar la intermediacion (outsourcing)?	22
2.2.4 La Tercerización de Servicios en el Derecho Peruano	25
2.2.5 El Derecho Comparado en la Tercerización	25
2.2.6 Desnaturalización de la tercerización	28
2.2.7. Productividad	29
2.2.8. Componentes de la productividad	30
2.2.9. Eficiencia, eficacia y productividad en las organizaciones	31
2.3. Hipótesis	31
2.3.1. Hipótesis General	31
2.3.2. Hipótesis Específicas	32
CAPÍTULO III	33

METODO	33
3.1. Tipo de investigación	33
3.2. Diseño de Prueba de hipótesis	33
3.3. Variables	33
3.3.1. Operacionalización de variables	33
3.4. Población y Muestra	35
3.4.1. Población	35
3.4.2 Muestra	35
3.4.3 Muestreo	36
3.5. Técnicas de investigación	36
3.6. Instrumentos de recolección de datos	36
3.7. Procesamiento y análisis de datos	37
CAPITULO IV	38
PRESENTACION DE RESULTADOS	38
4.1 Análisis Descriptivo	38
Tabla de Frecuencias	40
4.2. Contratación de Hipótesis	45
4.2.1. Hipotesis General	45
De acuerdo a los resultados obtenidos para comprobar la hipótesis general se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, es de 0.892 y el valor p es de 0,000 que es menor al valor p teórico de 0,05 por consiguiente:	45
4.2.2. Primera Hipotesis Especifica	46
De acuerdo a los resultados obtenidos para comprobar la primera hipótesis específica se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, es de 0.773 y el valor p es de 0,000 que es menor al valor p teórico de 0,05 por consiguiente:	46
4.2.3. Segunda Hipotesis Especifica	47
De acuerdo a los resultados obtenidos para comprobar la segunda hipótesis específica se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, es de 0.819 y el valor p es de 0,000 que es menor al valor p teórico de 0,05 por consiguiente:	47
4.2.4. Tercera Hipotesis Especifica	48
De acuerdo a los resultados obtenidos para comprobar la tercera hipótesis específica se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, es de 0.784 y el valor p es de 0,000 que es menor al valor p teórico de 0,05 por consiguiente:	48
CAPITULO V	49
DISCUSION DE RESULTADOS	49
CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	54

INTRODUCCION

La presente investigacion esta conformada por cinco capitulos, se presenta a continuacion brevemente:

En el primer capitulo, contiene la descripcion del problema en base a la variable 1 y la variable 2 planteadas en la investigacion, tambien la formulacion del problema, el objetivo general y especificos, la justificacion y limitaciones.

En el segundo capitulo, contiene las Teorias Generales y la Base Teorica de la variable 1 y la variable 2, la hipotesis general y las hipotesis especificas que seran contrastadas tanto en su veracidad o la negación.

En el tercer capitulo, contiene la metodologia utilizada en la presente investigacion en base al tipo, diseño de investigacion, población y muestra, instrumentos y tecnicas de recolección de datos.

En el cuarto capitulo contiene el analisis estadistico en base a las tablas de frecuencias y diagramas de barras, la contrastacion de hipotesis según el valor p calculado.

En el quinto capitulo se presenta la discusion de resultados comparando los resultados de la presente investigación con investigaciones nacionales e internacionales de otros investigadores vinculados a la problemática expuesta, culminando con las conclusiones en base a las hipotesis y las recomendaciones como alternativas de solución.

La tesista

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes

Castillo y Nuñez (2014) en la tesis internacional concluyeron que la tercerización es una técnica laboral entre una empresa y un empleado, pero se rechaza en vínculo de trabajo en la práctica, y esta forma de contratación favorecen en la rentabilidad a las empresas que utilizan dicho servicio, dejando evidente que el Estado debe reformular la legislación para así defender los derechos laborales del trabajador.

Castañeda (2016) la investigación internacional concluyó que en Colombia es indispensable asumir políticas laborales que garanticen el cumplimiento de los derechos del empleado, mas los que tienen vínculos por tercerización porque no se les reconoce sus beneficios sociales, y favorece a las organizaciones que adquieren los servicios externos de la intermediación.

Galvez (2014) concluyo en su investigación que las entidades que tercerizan sus actividades genera consecuencias negativas para los trabajadores porque carecen de beneficios sociales, por lo tanto para las empresas es bastante rentable la contratación de personal mediante la tercerización para no tener la obligación de asumir los costos de la planilla, también se tiene claro que los trabajadores nombrados de la entidad motivo de la investigación tiene mayores ingresos que los trabajadores contratados por tercerización de servicios.

Romero (2015) concluyó en su investigación que la tercerización de servicios es importante porque ayuda a las entidades a mejorar su productividad, por ser socios estratégicos en la organización, pero es necesario en Perú contar con un marco legal que proteja los derechos del trabajador con la finalidad de contar con un equilibrio normativo, dejando en claro que la intermediación es eficiente si se implementa para optimizar funciones en la entidad pero existe en Perú entidades que utilizan la intermediación para fines ilícitos y fraudulentos perjudicando al trabajador.

Fabian (2016) en su investigación concluyó que la situación establecida en la Ley 27626, en establecer soluciones claramente injustas para el trabajador, porque limita la posibilidad de exigir en los procesos laborales la responsabilidad de la organización usuaria para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social.

Salazar (2017) concluyó que en la tercerización se debe modificar en relación a los derechos protegidos laborales, y analizar con profundidad si es importante la aceptación o la negación sobre la tercerización para actividades nucleares, lo cual es imposible por ahora ya que el reglamento no puede oponerse a la Ley y a la constitución y en su defecto a los tratados Internacionales que forma parte el Estado Peruano.

1.2 Planteamiento del problema

La globalización económica está haciendo evidente la caducidad del concepto tradicional de las relaciones laborales que partían de un contexto de estabilidad fruto del compromiso surgido de la posguerra mundial por el que la productividad se conseguía a través de la automatización y la racionalización del trabajo.

En el contexto actual, es el cimiento mismo el que ha variado y tanto la regulación legal, como la derivada de los convenios colectivos se ven obligadas a dar respuesta, no a los imperativos de un contexto estable, sino a las exigencias de un entorno en cambio constante cuyo requerimiento angular es siempre el mismo, capacidad de adaptación.

Dentro de este contexto, la regulación del marco laboral, la organización del trabajo o la duración de la jornada adquieren una renovada importancia en el seno de las empresas y, muy especialmente, en aquellas que se ven amenazadas por la competencia creciente de nuevos actores, que se ven obligadas a la introducción de medidas de flexibilidad de todo tipo, unas veces asumidas como mal menor para atajar cierres o deslocalizaciones y otras como un elemento que provoca un sustancial tensionamiento de las relaciones laborales.

En definitiva las relaciones laborales se abrirán a un mundo de retos y oportunidades y responder a los mismos va a estar directamente ligado a capacidades y valores estrictamente personales, a la existencia de un mercado laboral dinámico y en constante proceso de cambio, en el que, la creatividad, flexibilidad y capacidad de poner en marcha nuevas ideas e iniciativas serán cualidades que las empresas demandarán y les serán exigibles.

La tercerización de la producción y los servicios es una de las características del desarrollo actual de la economía globalizada, de manera tal que un determinado producto

puede ser diseñado en un país, las materias primas obtenidas en un segundo, confeccionarse parte de él en un tercero y cuarto, y ser comercializado por un quinto país.

En el proceso de localización de las economías respecto de dónde resulta más rentable abastecerse o encargar las distintas etapas de la producción o prestación de servicios, las consideraciones varían dependiendo, en parte, del tipo de producción. Si es de alto nivel tecnológico (intensiva en capital) o si es más intensiva en mano de obra y, por tanto, normalmente de menor nivel tecnológico. Pero en general, se aprecian dos constantes en los lugares elegidos: La abundancia de las materias primas, por un lado, y el bajo valor del trabajo, por otro. Cuando se trata de productos o servicios para cuya gestación la tecnología requiera necesariamente ser de muy alto nivel, encontrar el equilibrio entre calificación y precio de la mano de obra, es determinante.

La externalización de la producción y del trabajo en los últimos veinte años se han extendido vertiginosamente al interior de los países en América Latina, tanto como estrategia desarrollada en forma abierta, promovida y celebrada por las empresas, como de modo soterrado, para disimular o evadir algún problema laboral, en muchos casos, y/o tributarios, en otros.

El hecho es que hoy la mayoría de las empresas se encuentran desmembradas en múltiples unidades productivas, y una proporción importante de esta práctica generalizada hace precario e inestable el empleo y las condiciones de trabajo en ella.

Es frecuente que tiendan a externalizarse procesos "sucios", riesgosos, que demandan un gran esfuerzo físico o cuyas tareas involucran un alto contenido manual.

Por otra parte, la información sobre riesgos y daños laborales señalan al trabajo en régimen de subcontratación como zona crítica respecto de la accidentabilidad y la salud en el trabajo y como frecuente "terreno de nadie" en materia preventiva.

La medicina ocupacional y especialmente la prevención de riesgos se desarrollaron en el marco institucional de la industrialización, que tenían frente a ellas, a las grandes empresas como escenario, y a los obreros industriales como protagonistas principales. Estos se relacionaban con un solo y único empleador como responsable e interlocutor de sus condiciones de trabajo, incluidos los riesgos laborales.

En tanto la población ocupada permaneciera estable bajo un mismo techo, como era la situación de la fábrica, estaban dadas las condiciones para que la exposición a riesgos compartidos por los trabajadores y su impacto sobre la salud, pudiera ser estudiada y vigilada en profundidad y a lo largo del tiempo en los lugares de trabajo. Esta condición se rompe, como tendencia general, en la nueva economía global y también en las economías nacionales. Entre otras causas, debido a la externalización, la población laboral tiende a una rotación muy alta, exponiéndose a una sucesión de riesgos en distintos lugares, lo que dificulta tanto las tareas de vigilancia epidemiológica de los trabajadores expuestos así como la delimitación de responsabilidades respecto de quién es el verdadero empleador y hace más complejo determinar el lugar concreto de origen de los riesgos.

La subcontratación no estaba contemplada en el andamiaje institucional de la industrialización y aún no lo está en la mayor parte de la institucionalidad del trabajo actual. De hecho, en la mayoría de las legislaciones laborales latinoamericanas se aborda como apéndice, es decir, como si fueran situaciones poco recurrentes o atípicas.

Si bien en distintos países se han desarrollado políticas preventivas y métodos de trabajo para la pequeña empresa en cuanto tal, este desarrollo no ha sido contundente ni ha articulado siempre a la figura de los encadenamientos entre empresas. De manera tal que el trabajo en régimen de subcontratación adolece o bien, tiene un déficit regulatorio e institucional, lo cual en sí mismo deja la puerta abierta a la incertidumbre respecto de las responsabilidades laborales.

En la subcontratación lo que se obtiene siempre, aun cuando no sea lo que se busque, es la transferencia de responsabilidades; sacarlas hacia fuera, por distintos motivos. Una suerte de "tierra de nadie" cubre sus formas más precarias, constituyéndose en una situación de equívocos, órdenes confusas, y hasta contradictorias, lo cual acrecienta los riesgos laborales.

Esta figura laboral es objeto de una polémica que contiene importantes componentes ideológicos. Por un parte, despierta simpatías; la acompaña una señal de modernidad económica: Cada quién en lo suyo, nos abastecemos mutuamente y respondemos de manera altamente flexible a las necesidades del mercado. Yo sé hacer piezas para automóviles que otros hagan la manutención y el aseo industrial. En una posición extrema esta figura se explica así: Yo sé hacer piezas para automóviles, pero no tengo por qué saber administrar personal. Luego, encargó su administración a otro, que sepa de ello o bien encargo definitivamente la ejecución del trabajo a terceros, aquí o donde resulte económicamente más rentable, en tanto yo diseño, promuevo y vendo mis productos.

Por otro lado, genera un gran rechazo. Se la vincula con precarización del empleo, con alta inestabilidad e incertidumbre laboral y hasta con estrategias de encubrimiento de las reales relaciones laborales, empeoramiento de las condiciones de trabajo y desarticulación de las organizaciones sindicales o resquebrajamiento y debilidad de sus estructuras.

1.2.1. Formulación del Problema

1.2.1.1. Problema General

¿La tercerización como modelo laboral permitirá alcanzar estándares de producción mejores, por la especialización de sus operadores?

1.2.1.2. Problemas Específicos

Problema Especifico 1

¿El tener una empresa tercerizadora especializada, posibilita ceder en ese ámbito posiciones que perjudican la estabilidad laboral del resto de trabajadores de la empresa fuente?

Problema Especifico 2

¿Es favorable para la empresa descentralizar sus obligaciones en materia laboral con la tercerización o solo se genera un problema más complejo?

Problema Especifico 3

¿La legislación laboral actual, no está adecuada a los nuevos modelos laborales, permitiendo el vacío de la norma y permitiendo el abuso contra el trabajador?

1.3. Objetivo

1.3.1. Objetivo general

Determinar las características de la tercerización como agente de especialización y mejora de la productividad.

1.3.2. Objetivos Específicos

Objetivo Especifico 1

Definir las desventajas para el trabajador formal, frente a una empresa tercerizadora.

Objetivo Especifico 2

Conocer los alcances de la intermediación laboral en el aspecto económico y social.

Objetivo Especifico 3

Las empresas especializadas en campos técnicos que tercerizan servicios deben tener las formalidades de la empresa fuente.

1.4. Justificación

La presente tesis se justifica porque la evolución del mercado laboral está relacionada con las necesidades de las organizaciones, por lo tanto es complicado que una empresa principal pueda proveer todos los requerimientos técnicos y laborales.

1.5. Alcances y Limitaciones

1.5.1. Alcances

La investigación se desarrollará en el Departamento de La Libertad, Provincia de Pataz, Distrito de Parcoy.

1.5.2. Limitaciones

Una de las limitaciones más importantes son no contar con las normas que lo regulen y al contrario las existentes no lo contemplen, crea un marco adecuado para nuestra investigación, más aún dentro de la voluntad política actual de permitir la tercerización pero que se cumpla con los derechos de los trabajadores.

1.6. Definición de Variables

Variable Independiente: (X)

Especialización de las empresas tercerizadoras.

Indicadores:

X1. Capacidad técnica.

X2. Nivel de estudios adecuado.

X3. Infraestructura y equipo adecuado.

Variable Dependiente: (Y)

Incremento de la productividad.

Indicadores:

Y1. Estadística de volúmenes de producción.

Y2. Reducción de costos operativos.

**CAPITULO II
MARCO TEORICO**

2.1. Teorías Generales Relacionados con el Tema

2.1.1. Origen del Outsourcing (tercerización)

El termino Outsourcing inicia en la decada de los años setentas, en los ambitos tecnologicos de las organizaciones, siendo Price Waterhouse y Arthur Andersen las primeras organizaciones de optar por la intermediacion laboral de servicios (Gomez, Tomasin, D., & Scarafia, 2004, p. 5).

El origen de la intermediacion son al final de la decada de los 80, porque se obligaron a las entidades a la reduccion de costos operativos y la utilizacion de mejores tecnicas de gestion para optimizar la productividad laboral, las primeras organizaciones en implementar la intermediacion fueron las de actividades tecnologicas (Ermida, 2009, p. 43).

La definición de outsourcing se inicia con la organización de la empresa Eastman Kodak en el año 1989, en esos años se consideraba la tercerización de procedimientos o funciones relacionadas a la tecnología de la información como una alternativa para empresas pequeñas, pero para Kodak era una oportunidad tercerizar determinados servicios para solo centrar su atención en temas importantes de la alta dirección (Soto, 2012, p. 59).

Como menciona Shneider (2004) “la tercerización es delegar parte del proceso a una empresa especializada en prestación de servicios con el objetivo de optimizar su nivel de flexibilidad en toda la organización, y no como motivo de ahorrar los costos de planilla del personal” (p. 32).

2.2. Bases teóricas Especializadas sobre el tema

2.2.1. Tercerización

Como mencionó Koontz y Weihrich (2002) “La tercerización es una relación contractual entre un vendedor externo y una entidad en la que el vendedor asume la responsabilidad de una o más funciones que pertenecen a la empresa”(p.35).

La tercerización es la acción de mover algunas de las actividades internas y responsabilidades de decisión de la empresa a otros proveedores externos, ya que no solo se transfieren las actividades sino también los recursos que permiten llevar a cabo dichas actividades, incluyendo personal, instalaciones, equipo, tecnología y otros activos (Chase y Alilano, 2005, p. 3).

La empresa que contrata debe ser una empresa real, que opera en la dependencia de la empresa principal, requiere capacidad técnica que le permita brindar un servicio sin intervención de la principal, patrimonio y capital suficientes del contratista con relación al objeto de los servicios prestados y una organización administrativa y de gestión diferenciadas del contratista con relación a las empresas contratantes (Toyama, 2009, pp. 311-314).

La tercerización es un proceso a través del cual, se externaliza hacia otras empresas, determinadas funciones o actividades, que anteriormente se desarrollaban por la propia empresa (Alles, 2010 citado por Mamani, 2016, p. 23).

La tercerización es una técnica empresarial por la que una organización principal encarga o delega el trabajo de una o más partes de su actividad principal a una o más organizaciones tercerizadoras, que le proveen de obras vinculados (Castañeda, 2016, p. 11).

2.2.2. Clases de Tercerización

La clasificación de la tercerización según (Soto, 2012, p. 59) son las siguientes:

- a. Contratos a corto plazo. Este tipo de tercerización se realiza para un trabajo específico, por ejemplo una auditoría externa que su tiempo es de 3 meses.
- b. Contrato a largo plazo. su contratación en el empresa de periodo mínimo 1 año, por ejemplo la cafetería de una empresa (p. 59).

2.2.3. ¿Por qué implementar la intermediación (outsourcing)?

Como menciona Galvan (2014) “En la actualidad es complicado que empresas tradicionales adopten la tercerización laboral porque no tienen una estructura organizacional seria como también carecen de áreas y procedimientos definidos” (p. 27).

Los motivos de implementar la tercerización (outsourcing) en una organización según Shneider (2004, p. 54) son las siguientes:

- Reducción y control de costos de operación. La entidad que adopta la tercerización laboral tendría el beneficio de reducir sus costos laborales al no tener ese grupo de trabajadores en planilla.
- Acceso a habilidades dentro de la globalización. Contar con la tercerización (outsourcing) permite a la entidad acceder a proveedores internacionales que cuentan con nuevas herramientas de gestión que permitiría a la entidad optimizar su gestión.
- Estabilidad en la gestión. La tercerización permite a la entidad ejercer un óptimo control respecto al rendimiento del servicio externo y una adecuada garantía de la calidad del servicio.
- Reasignación de recursos humanos. La tercerización en una entidad permite reasignar al recurso humano o trabajador a una área o una

tarea que demande mayor experiencia, conocimiento y tiempo para la optimización de la función encomendada.

- Riesgo compartido. Los resultados que obtenga la entidad sean productivo o negativo será compartido por la empresa de intermediación.

- Garantía de calidad de servicio. La tercerización permite optimizar la calidad de servicio, según acuerdo en el contrato permitiendo a la entidad que contrata la tranquilidad que las operaciones y resultados finales cumplan las expectativas deseadas.

- Optimización del enfoque estratégico en la entidad. La tercerización permite que los objetivos de cada área se potencien mejor porque dedican todos sus esfuerzos para ello, con el propósito de lograr una ventaja comparativa entre sus competidores (p. 54).

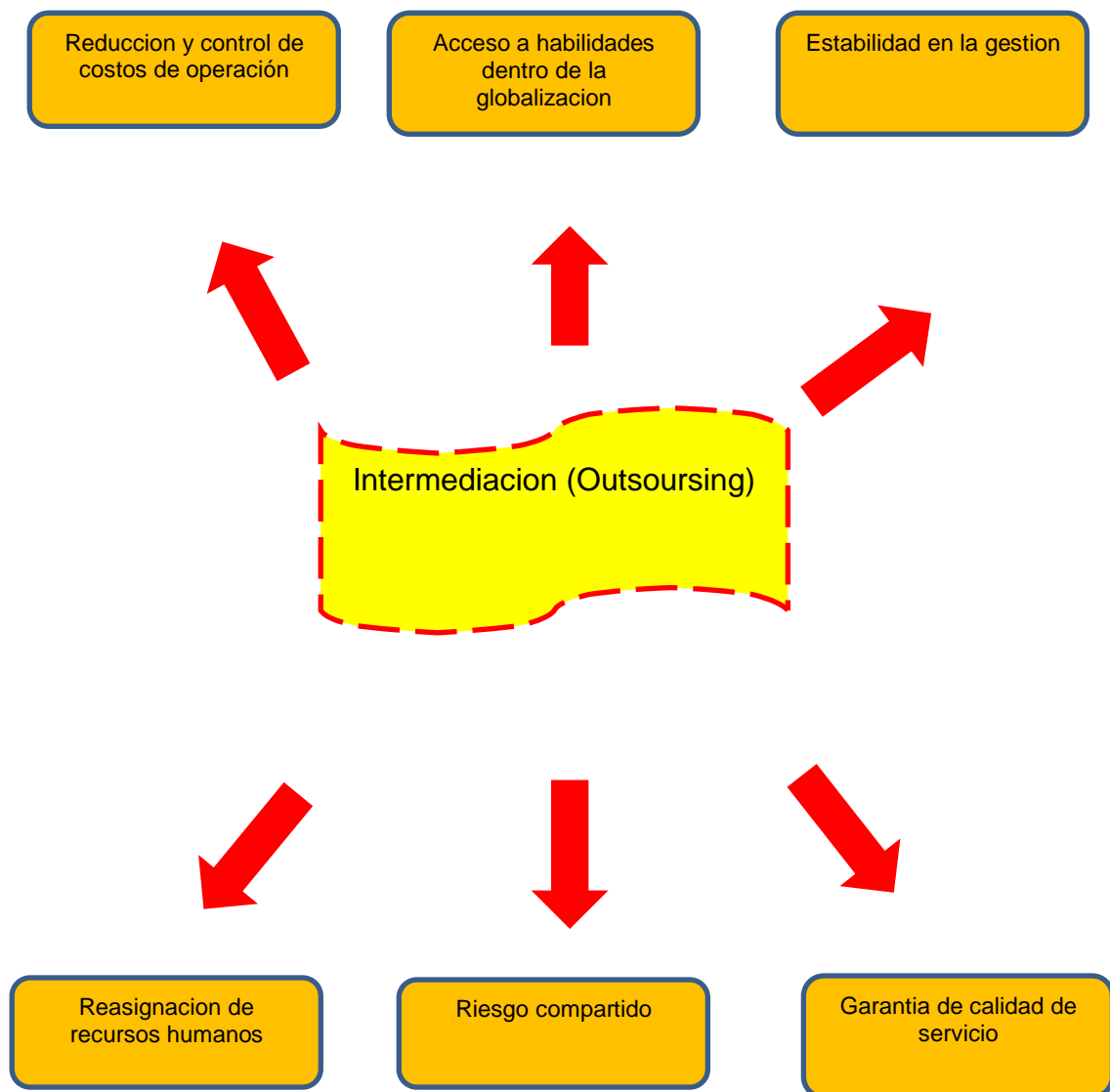


Figura 1. Motivos para implementación de la intermediación (outsourcing)

Adaptado de "Outsourcing: la Herramienta de Gestión que Revoluciona el Mundo de los Negocios," por Vigil, 2017. Lima, Peru.

2.2.4 La Tercerización de Servicios en el Derecho Peruano

En Perú la tercerización esta enmarcada en la Ley Ley 29245, y es importante resaltar su artículo 2, lo siguiente:

Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación. Constituyen elementos característicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes, que cuente con equipamiento, la inversión de capital y la retribución por obra o servicio.

Se tiene en cuenta el Decreto Legislativo 103810 indicando lo siguiente:

“La tercerización es una manera de alentar activamente la participación de agentes privados en la generación de empleo, actividad que debe ser adecuadamente regulada a fin de compatibilizar la cautela de los derechos laborales de los trabajadores con la promoción de la actividad privada”.

2.2.5 El Derecho Comparado en la Tercerización

2.2.5.1 España

En relacion a la ley en España, la tercerización esta enmarcada en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de fecha 24 de marzo de 1995, en el articulo 42 se tiene lo siguiente:

“Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante (...)”.

2.2.5.2 México

En México hace varios años se debate el tema de la importancia de la intermediación laboral, y las alternativas de regulación con la independencia que aun la ley no es clara al respecto (Sanchez, 2011, p. 127). En México como en el Perú la ley en relación a la intermediación no es clara, ocasionando cuestionamientos al respecto.

2.2.5.3 Uruguay

En Uruguay, en un comienzo se pensó que la tercerización era requerir servicios para apoyo de una determinada actividad, pero a falta de obstáculos jurídicos y económicos, las empresas también han necesitado

servicios profesionales externos, en la actualidad la descentralización en la empresa puede recaer en tareas principales, más allá de la responsabilidad que tiene la entidad principal en función de la verdadera naturaleza jurídica de los vínculos que se traben con las empresas externas” (Castello, 2009, p. 70).

2.2.5.4 Chile

En Chile la Tercerización se encuentran enmarcada por la Ley 20123, cuya norma tiene relacion con la normatividad Peruana en el artículo 183- A se menciona lo siguiente:

“La intermediacion es aquella realizada en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, llamado contratista o subcontratista, en un acuerdo contractual, para ejecutar servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas”. (Romero, 2015, p. 50).

2.2.5.5 Argentina

En Argentina, la intermediación esta enmarcada en la ley 20744, en el articulo 29 menciona lo siguiente: Los empleados que son contratados por

terceros para colocarlos a laborar en entidades, son considerados empleados directos de quien utilice sus servicios (Romero, 2015, p. 52).

2.2.5.6 Ecuador

El país Ecuador en sudamérica la legislación en relación a los demás países protege estrictamente los derechos del trabajador al margen que este dentro del marco de intermediación laboral (Romero, 2015, p. 54).

La Constitución de Ecuador en el artículo 8 prohíbe contratos de tercerización porque no respeta el derecho del trabajador:

“Artículo 1. Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en la actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador” (Romero, 2015, p. 54).

2.2.6 Desnaturalización de la tercerización

El artículo 5 de la ley señala que “Los contratos de tercerización que no cumplan con los requisitos señalados en los artículos 2 y 3 de la presente Ley y que impliquen una simple provisión de personal, originan que los trabajadores desplazados de la empresa tercerizadora tengan una relación de trabajo directa e inmediata con la empresa principal, así como la cancelación del registro a que se

refiere el artículo 8 de la presente Ley, sin perjuicio de las demás sanciones establecidas en las normas correspondientes”.

El Reglamento en su artículo 5° considera que se produce la desnaturalización de la tercerización cuando:

- a. En caso que el análisis razonado de los elementos contemplados en los artículos 2 y 3 de la Ley, y 4 del presente reglamento indique la ausencia de autonomía empresarial de la empresa tercerizadora.
- b. Cuando los trabajadores de la empresa tercerizadora están bajo la subordinación de la empresa principal.
- c. En caso que continúe la prestación de servicios luego de transcurrido el plazo al que se refiere el último párrafo del artículo 9 del presente reglamento, cuando se produce la cancelación del registro.

La desnaturalización tiene por efecto que la empresa principal sea el empleador del trabajador desplazado, desde el momento en que se produce la misma.

2.2.7. Productividad

En relación a la productividad las personas que sean parte de una organización líder y no seguidora de otras, las empresas utilizan procesos para anticipar las

necesidades futuras del mercado y para satisfacerlas antes de que la competencia lo haga (Chiavenato & Sapiro, 2011, p. 26)

Según Gutiérrez (2014) la productividad tiene que ver con “los resultados obtenidos dentro de un proceso por lo que incrementar la productividad es lograr óptimos resultados en base a los recursos empleados para conseguirlos” (p. 20).

Robbins y Coulter (2010) señalaron que “la productividad es generar bienes y servicios con mínimas cantidades de recursos” (p. 404).

Hernández y Pulido (2011) la productividad viene a ser “el uso correcto de recursos proporcionales en relación al producto y servicio que se generó” (p. 11).

2.2.8. Componentes de la productividad

Los componentes de la productividad son los siguientes:

- a. Efectividad. Viene a ser la suma de la eficiencia y la eficacia.
- b. Eficiencia. Viene a ser el vinculo entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
- c. Eficacia. Viene a ser es el grado que se realizan las actividades planeadas y se alcanzan los resultados planeados (Gutiérrez, 2014, p. 20).

2.2.9. Eficiencia, eficacia y productividad en las organizaciones

Al inicio el objetivo central de la administración y la gerencia fue facilitar que las organizaciones lograran ser eficientes, entendida la eficiencia como la capacidad de las personas y de las organizaciones de obtener los máximos resultados con la mínima cantidad de insumos es decir que la eficiencia se refiere al uso óptimo de los recursos, en otras palabras la eficiencia tiene que ver con el uso de los recursos a fin de producir de la mejor forma los bienes y servicios en las organizaciones, en síntesis se refiere a hacer las cosas bien. (Bernal & Sierra, 2013, p.17).

Frente a la limitación y escasez de recursos, la administración y la gerencia pusieron un nuevo énfasis y su objetivo se orientó a lograr eficacia, entendida esta como la capacidad de las personas para lograr las metas de y en las organizaciones, ser eficaz consiste entonces en llevar a cabo las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos. (Bernal & Sierra, 2013, p.17).

Bernal & Sierra (2013) “la eficacia implica realizar las cosas correctas y por consiguiente consiste en que las personas realicen las actividades que conducen las organizaciones a lograr sus metas y por ende sus resultados” (p. 17).

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

La especialización de las empresas tercerizadoras se relaciona significativamente con la productividad de las empresas fuente.

2.3.2. Hipótesis Específicas

Hipotesis Especifica 1

El nivel de estudios adecuados se relaciona significativamente con una empresa tercerizadora.

Hipotesis Especifica 2

El nivel de estudios adecuados se relacionan significativamente con en el aspecto económico y social.

Hipotesis Especifica 3

La infraestructura y equipos se relacionan significativamente con las formalidades de la empresa fuente.

CAPÍTULO III

METODO

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, y sustentada con la teoría de los autores Hernández, Méndez, Mendoza y Cuevas (2017), señalaron que “el tipo básico tiene propósitos de complementar la teoría ya existente con conocimiento nuevo” (p. 20).

Según Andía (2017) “la investigación de tipo básica no tiene finalidad aplicativa mas bien aportar nuevas teorías” (p. 50).

3.2. Diseño de Prueba de hipótesis

El diseño de la prueba de hipótesis tiene un procedimiento, en relación a Bernal (2016) “se comienza con el planteamiento de las hipótesis como son la alternativa y la nula, después se aplica la estadística para culminar con la significancia y la interpretación” (p. 189).

3.3. Variables

3.3.1. Operacionalización de variables

3.3.1.1. Definición conceptual de la Variable Dependiente

La tercerización es un proceso a través del cual, se externaliza hacia otras empresas, determinadas funciones o actividades, que anteriormente se desarrollaban por la propia empresa.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Independiente

Variable independiente	Indicadores	Ítems	Escala	Alternativas de respuesta
Especialización de las empresas tercerizadoras	X1. Capacidad técnica.	1, 2, 3, 4	Ordinal	(1) Totalmente de acuerdo.
	X2. Nivel de estudios adecuados.	5, 6, 7, 8		(2) De acuerdo
	X3. Infraestructura y equipos adecuados.	9, 10, 11, 12		(3) Indiferente
				(4) En desacuerdo
				(5) Totalmente en desacuerdo

3.1.1.2. Definición conceptual de la Variable Dependiente

La productividad viene a ser el uso correcto de recursos proporcionales en relación al producto y servicio que se generó.

Tabla 2

Operacionalización de la variable dependiente

Variable Dependiente	Indicadores	Ítems	Escala	Alternativas de respuesta
Incremento de la productividad	Y1. Estadística de volúmenes de producción	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal	(1) Totalmente de acuerdo.
				(2) De acuerdo
				(3) Indiferente
	Y2. Reducción de costos operativos.	7, 8, 9, 10, 11, 12		(4) En desacuerdo
				(5) Totalmente en desacuerdo

.4. Población y Muestra

3.4.1. Población

La población de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) viene a ser “el conjunto de casos relacionados con determinadas especificaciones” (p. 175). La Población en la investigación cuenta con 140 trabajadores mineros del Departamento de la Libertad, Provincia de Patate.

3.4.2 Muestra

Para Hernández et al. (2014) “la muestra es una porción de la población de investigación” (p. 174). La muestra es de 103 trabajadores de empresas mineras de la zona de Parcoy.

$$n = \frac{N(Z^2) (P) (Q)}{(N-1) e^2 + (Z^2) (P) (Q)} = \frac{140 (1.96) (0.5) (0.5)}{139 (0.05)^2 + (1.96) (0.5) (0.5)} = \frac{134.45}{1.30} = 103.42$$

n = 103 trabajadores

Donde:

n: Tamaño de muestra

N: Población

Z²: valor (1.96)²

P: Probabilidad de acierto =50%

Q: Probabilidad de fracaso =50%

e²: Error = (0.05)²

3.4.3 Muestreo

La presente tesis utilizo el muestreo probabilístico, según Hernández et al. (2014) “es probabilística porque todos los elementos de la población tienen una misma probabilidad de ser elegidos” (p. 177).

3.5. Técnicas de investigación

Para Valderrama (2014) “las técnicas de investigación son la observación y las fichas bibliográficas” (p. 194).

3.6. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos de recolección según Valderrama (2014) “son los medios que utiliza el investigador para la recolección y almacenamiento de la información investigada” (p. 195).

La tesis utilizo como instrumento de recolección de datos la encuesta según (Ortiz y García, 2000, p. 133).

Las alternativas de respuesta son a escala ordinal (Likert) y son las siguientes:

- Totalmente de acuerdo.
- De acuerdo.
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo.
- Totalmente en desacuerdo.

3.7. Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos se utilizara el software SPSS version 24, el cual ingresando la data se obtendra las tablas de frecuencias y los diagramas circulares.

Por contar con 103 muestras se aplicara la prueba de normalidad denominada Kolgomorov-Smirnov, según De la Garza, Morales y Gonzales (2013) “se utiliza cuando el tamaño de muestras es mayor o igual a 50” (pp. 135-141).

Según Hernández et al. (2017) “los estudios correlacionales se utilizan para conocer la relacion o grado de asociacion entre dos o mas variables en determinado contexto” (p. 77).

Se utilizara para hallar la correlacion y el contraste de hipotesis la correlacion Rho de Spearman.

CAPITULO IV
PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1 Análisis Descriptivo

Tabla 3

Confiabilidad de la variable independiente

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,870	,861	12

La confiabilidad en la variable independiente se realizó a través del alfa de Cronbach, por ser un instrumento politómico se halló una excelente confiabilidad de 0.870.

Tabla 4

Confiabilidad de la variable dependiente

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,902	,897	12

La confiabilidad en la variable dependiente se realizó a través del alfa de Cronbach, por ser un instrumento politómico se halló una excelente confiabilidad de 0.902

Tabla 5

Confiabilidad

Intervalos	Interpretación
De 01 a 20	Poca Confiabilidad
De 21 a 40	Baja Confiabilidad
De 41 a 60	Confiable
De 61 a 80	Alta confiabilidad
De 81 a 100	Excelente Confiabilidad

Nota: Tomado de Sánchez (2011).

Tabla 6

Prueba de normalidad Kolgomorov-Smirnov

N		103	103	103	103	103
Parámetros normales	Media	3,42	4,17	2,98	3,09	2,96
	Desviación estándar	1,168	1,067	1,221	1,535	1,414
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,167	,293	,212	,175	,150
	Positivo	,164	,217	,212	,175	,150
	Negativo	-,167	-,293	-,128	-,171	-,129
Estadístico de prueba		,167	,293	,212	,175	,150
Sig. asintótica (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000

Se puede interpretar que en la prueba de normalidad denominada Kolgomorov Smirnov tiene un valor sigma asintótico (bilateral) de 0,000 o 0,000% el mismo que es menor al 5,00% o 0,05. Por lo tanto no presenta normalidad y se debería aplicar la estadística no paramétricas.

Tabla de Frecuencias

Tabla 7

Frecuencia de la Variable Independiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	5	4,9	4,9	4,9
	De acuerdo	19	18,4	18,4	23,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	29,1	29,1	52,4
	En desacuerdo	26	25,2	25,2	77,7
	Totalmente en desacuerdo	23	22,3	22,3	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

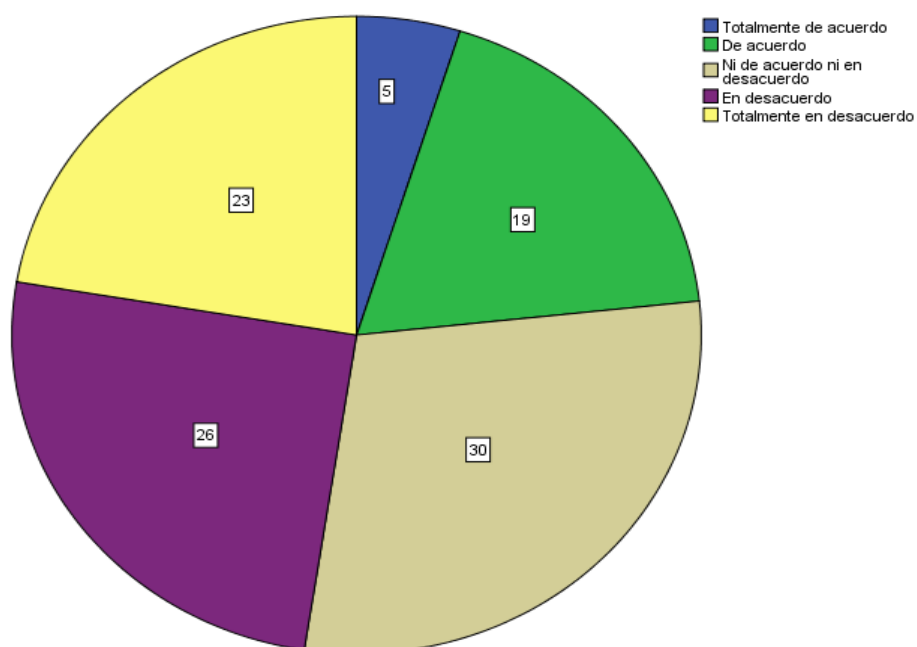


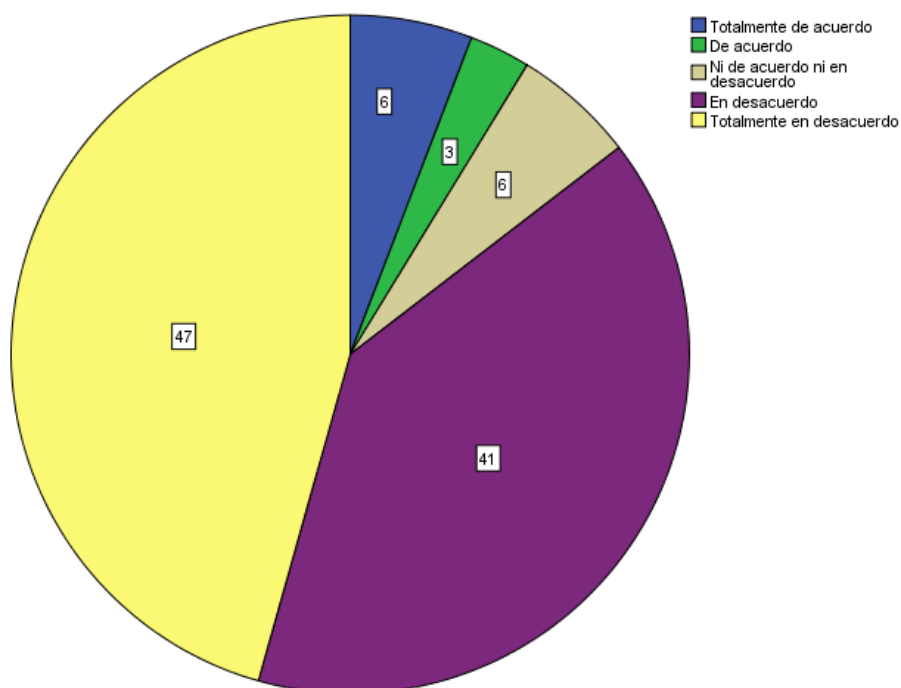
Figura 2. Diagrama circular de la variable independiente

Se puede apreciar que la variable independiente denominada Especialización de las empresas tercerizadoras las personas encuestadas manifestarán que la tercerización laboral no es un vínculo laboral adecuado.

Tabla 8

Frecuencia de la dimension capacidad tecnica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	6	5,8	5,8	5,8
	De acuerdo	3	2,9	2,9	8,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	5,8	5,8	14,6
	En desacuerdo	41	39,8	39,8	54,4
	Totalmente en desacuerdo	47	45,6	45,6	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

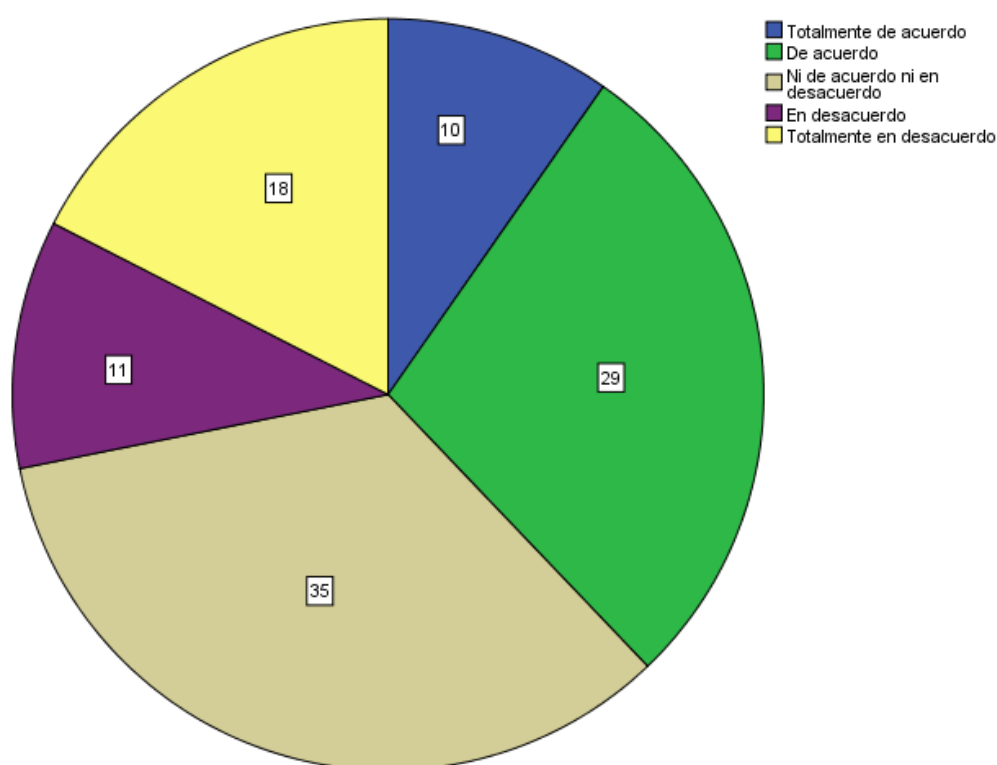
*Figura 3. Diagrama circular de la dimension capacidad tecnica*

Se puede apreciar que la dimensión capacidad tecnica presenta un 45.6% que manifiesta estar totalmente en desacuerdo que la capacidad tecnica no esta siendo valorada en los trabajadores de un servicio de tercerizacion.

Tabla 9

Frecuencia de la dimension nivel de estudios adecuados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	10	9,7	9,7	9,7
	De acuerdo	29	28,2	28,2	37,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	34,0	34,0	71,8
	En desacuerdo	11	10,7	10,7	82,5
	Totalmente en desacuerdo	18	17,5	17,5	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Figura 4.* Diagrama circular de la dimension nivel de estudios adecuados

Se puede apreciar que la dimensión nivel de estudios adecuados según las personas encuestadas manifestarán un 28.2% no lograr optimizar su nivel de estudios por lo tanto no son los adecuados para efectuar sus labores en un servicio de tercerización.

Tabla 10

Frecuencia de la dimension infraestructura y equipos adecuados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	27	26,2	26,2	26,2
	De acuerdo	9	8,7	8,7	35,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	20,4	20,4	55,3
	En desacuerdo	20	19,4	19,4	74,8
	Totalmente en desacuerdo	26	25,2	25,2	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

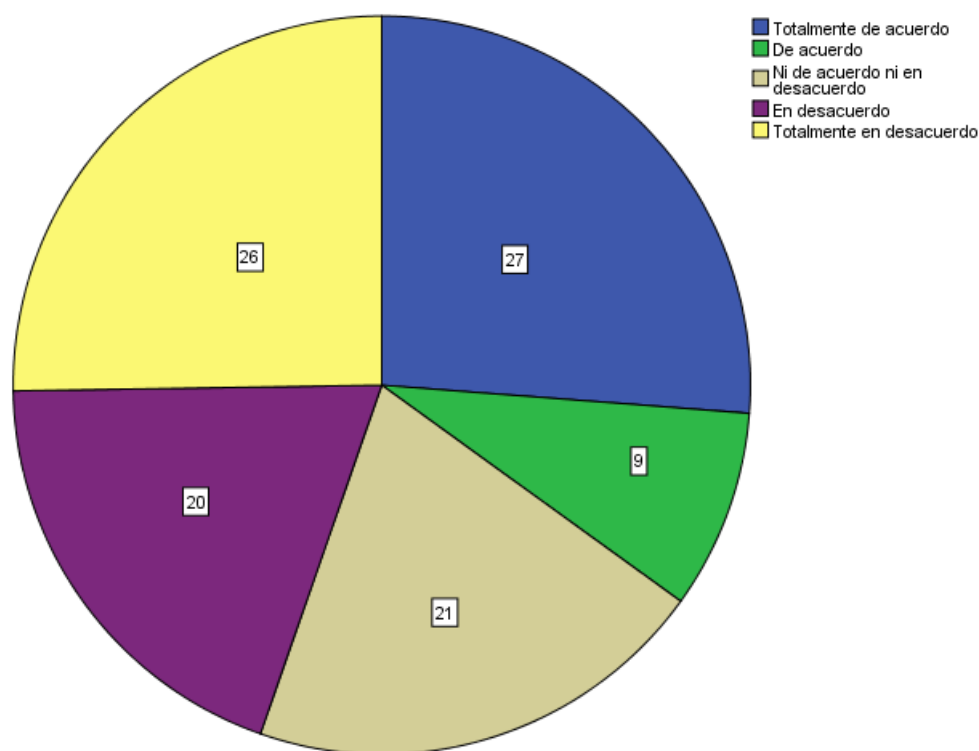


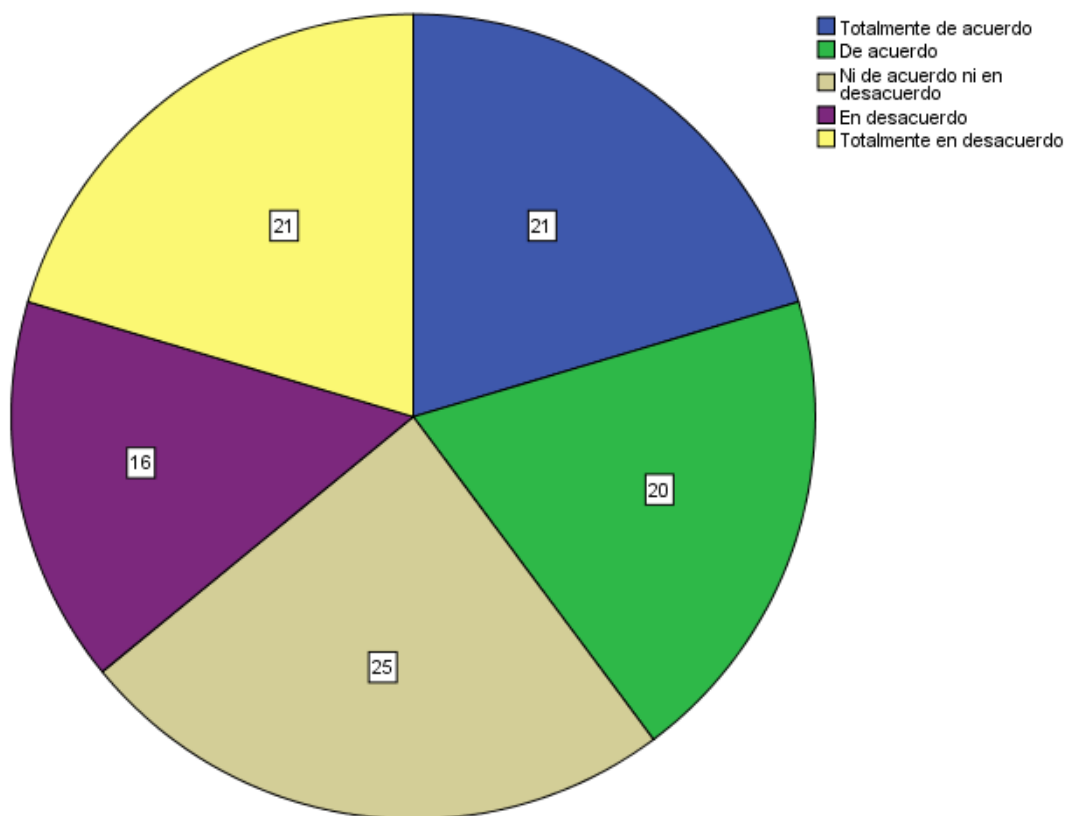
Figura 5. Diagrama circular de la dimension infraestructura y equipos adecuados.

Se puede apreciar que la dimensión infraestructura y equipos adecuados presenta un 26.2% que manifiesta estar totalmente de acuerdo que la infraestructura es buena y los equipos son adecuados pero limitados para abastecer a la totalidad de trabajadores de un servicio de tercerización.

Tabla 11

Frecuencias de la variable dependiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	21	20,4	20,4	20,4
	De acuerdo	20	19,4	19,4	39,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	24,3	24,3	64,1
	En desacuerdo	16	15,5	15,5	79,6
	Totalmente en desacuerdo	21	20,4	20,4	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Figura 6. Diagrama circular de la variable dependiente*

Se puede apreciar que la variable dependiente presenta un 20.4% totalmente de acuerdo que el incremento de la productividad está relacionado con la tercerización.

4.2. Contrastación de Hipótesis

4.2.1. Hipotesis General

Ho: $r_{XY} = 0$

Hipótesis Nula

Las desventajas para el trabajador formal no se relacionan significativamente con una empresa tercerizadora.

Ha: $r_{XY} \neq 0$

Hipótesis Alternativa

Las desventajas para el trabajador formal se relacionan significativamente con una empresa tercerizadora.

Tabla 12

Contraste de la Hipotesis General

			Tercerizacion (agrupado)	Productividad (agrupado)
Rho de Spearman	Tercerizacion (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,892
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	Productividad (agrupado)	Coefficiente de correlación	,892	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

De acuerdo a los resultados obtenidos para comprobar la hipótesis general se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, es de 0.892 y el valor p es de 0,000 que es menor al valor p teórico de 0,05 por consiguiente:

Las desventajas para el trabajador formal se relacionan significativamente con una empresa tercerizadora.

4.2.2. Primera Hipotesis Especifica

Ho: $r_{XY} = 0$

Hipótesis Nula

El nivel de estudios adecuados no se relaciona significativamente con una empresa tercerizadora.

Ha: $r_{XY} \neq 0$

Hipótesis Alternativa

El nivel de estudios adecuados se relaciona significativamente con una empresa tercerizadora.

Tabla 13

Contraste de la primera hipotesis especifica

			Nivel de estudios (agrupado)	Productividad (agrupado)
Rho de Spearman	Nivel de estudios (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,773
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	productividad (agrupado)	Coefficiente de correlación	,773	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

De acuerdo a los resultados obtenidos para comprobar la primera hipótesis específica se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, es de 0.773 y el valor p es de 0,000 que es menor al valor p teórico de 0,05 por consiguiente:

El nivel de estudios adecuados se relaciona significativamente con una empresa tercerizadora.

4.2.3. Segunda Hipotesis Especifica

Ho: $r_{XY} = 0$

Hipótesis Nula

El nivel de estudios adecuados no se relacionan significativamente con en el aspecto económico y social.

Ha: $r_{XY} \neq 0$

Hipótesis Alternativa

El nivel de estudios adecuados se relacionan significativamente con en el aspecto económico y social.

Tabla 14

Contraste de la segunda hipotesis especifica

			Nivel de estudios adecuados (agrupado)	Productividad (agrupado)
Rho de Spearman	Nivel de estudios adecuados (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,819
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	Productividad (agrupado)	Coefficiente de correlación	,819	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

De acuerdo a los resultados obtenidos para comprobar la segunda hipótesis específica se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, es de 0.819 y el valor p es de 0,000 que es menor al valor p teórico de 0,05 por consiguiente:

El nivel de estudios adecuados se relacionan significativamente con en el aspecto económico y social.

4.2.4. Tercera Hipotesis Especifica

Ho: $r_{XY} = 0$

Hipótesis Nula

La infraestructura y equipos no se relacionan significativamente con las formalidades de la empresa fuente.

Ha: $r_{XY} \neq 0$

Hipótesis Alternativa

La infraestructura y equipos se relacionan significativamente con las formalidades de la empresa fuente.

Tabla 15

Contraste de la tercera hipótesis específica

			Infraestructura y equipos (agrupado)	Productividad (agrupado)
Rho de Spearman	Infraestructura y equipos (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,784
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	Productividad (agrupado)	Coefficiente de correlación	,784	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

De acuerdo a los resultados obtenidos para comprobar la tercera hipótesis específica se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, es de 0.784 y el valor p es de 0,000 que es menor al valor p teórico de 0,05 por consiguiente:

La infraestructura y equipos se relacionan significativamente con las formalidades de la empresa fuente.

CAPITULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

La presente investigación esta enmarcada en el enfoque cuantitativo porque hace uso de la estadística y de las hipótesis, la metodología fue de tipo básica con la finalidad de incrementar la teoría ya existente con nuevos aportes, el diseño fue no experimental porque no se manipularon las variables.

Primera Discusión

En la hipótesis general se tiene un valor de 0.892 y el valor p de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces las desventajas para el trabajador formal se relacionan significativamente con una empresa tercerizadora. Un resultado similar es la tesis internacional de Castañeda (2016) concluyó que en Colombia es indispensable asumir políticas laborales que garanticen el cumplimiento de los derechos del empleado, mas los que tienen vinculos por tercerización porque no se les reconoce sus beneficios sociales, y favorece a las organizaciones que adquieren los servicios externos de la intermediación, tambien se coincidio con la tesis nacional de Salazar (2017) concluyó que en la tercerización se debe modificar en relacion a los derechos protegidos laborales, y analizar con profundidad si es importante la aceptación o la negación sobre la tercerización para actividades nucleares, lo cual es imposible por ahora ya que el reglamento no puede oponerse a la Ley y a la constitución y en su defecto a los tratados Internacionales que forma parte el Estado Peruano.

Segunda Discusión

En la primera hipótesis específica se tiene un valor de 0.773 y el valor p de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna

se cumple entonces el nivel de estudios adecuados se relaciona significativamente con una empresa tercerizadora. Un resultado similar es la tesis internacional de Castillo y Nuñez (2014) concluyeron que la tercerización es una técnica laboral entre una empresa y un empleado, pero se rechaza en vínculo de trabajo en la práctica, y esta forma de contratación favorecen en la rentabilidad a las empresas que utilizan dicho servicio, dejando evidente que el Estado debe reformular la legislación para así defender los derechos laborales del trabajador, también se coincidió con la tesis nacional de Galvez (2014) concluyó en su investigación que las entidades que tercerizan sus actividades genera consecuencias negativas para los trabajadores porque carecen de beneficios sociales, por lo tanto para las empresas es bastante rentable la contratación de personal mediante la tercerización para no tener la obligación de asumir los costos de la planilla, también se tiene claro que los trabajadores nombrados de la entidad motivo de la investigación tiene mayores ingresos que los trabajadores contratados por tercerización de servicios.

Tercera Discusión

En la segunda hipótesis específica se tiene un valor de 0.819 y el valor p de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces el nivel de estudios adecuados se relacionan significativamente con en el aspecto económico y social. Un resultado similar es la tesis de Romero (2015) concluyó en su investigación que la tercerización de servicios es importante porque ayuda a las entidades a mejorar su productividad, por ser socios estratégicos en la organización, pero es necesario en Perú contar con un marco legal que proteja los derechos del trabajador con la finalidad de contar con un equilibrio normativo, dejando en claro que la intermediación es eficiente si se implementa para optimizar funciones en la entidad pero existe en Perú entidades que utilizan la intermediación para fines ilícitos y fraudulentos perjudicando al

trabajador, también se coincide con la tesis de Fabian (2016) quien concluyó que la situación establecida en la Ley 27626, en establecer soluciones claramente injustas para el trabajador, porque limita la posibilidad de exigir en los procesos laborales la responsabilidad de la organización usuaria para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social.

Cuarta Discusión

En la tercera hipótesis específica se tiene un valor de 0.784 y el valor p de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces la infraestructura y equipos se relacionan significativamente con las formalidades de la empresa fuente. Un resultado similar es la tesis de Castillo y Nuñez (2014) en la tesis internacional concluyeron que la tercerización es una técnica laboral entre una empresa y un empleado, pero se rechaza en vínculo de trabajo en la práctica, y esta forma de contratación favorecen en la rentabilidad a las empresas que utilizan dicho servicio, dejando evidente que el Estado debe reformular la legislación para así defender los derechos laborales del trabajador.

CONCLUSIONES

Primera. Las desventajas para el trabajador formal se relacionan significativamente con una empresa tercerizadora.

Segunda. El nivel de estudios adecuados se relaciona significativamente con una empresa tercerizadora.

Tercera. El nivel de estudios adecuados se relacionan significativamente con en el aspecto económico y social.

Cuarta. La infraestructura y equipos se relacionan significativamente con las formalidades de la empresa fuente.

RECOMENDACIONES

- Primera.** Las exigencias en la actualidad de estándares de trabajo y de protección al trabajador en sus labores y derechos, pone en énfasis la normatividad de la tercerización, considerándose desde ya la insuficiencia de las normas para controlar un proceso tercerizador cada vez mayor.
- Segunda.** Se debe incidir en la necesidad de tener independencia al momento de ejecutar sus operaciones, el subordinamiento a la principal actuará como agente negativo.
- Tercera.** Las normas que regulen la tercerización en un futuro cercano deben estar orientadas a unificar los derechos de los trabajadores con las obligaciones de los empresarios.
- Cuarta.** No todo lo mostrado de la tercerización es negativo, por tanto los legisladores deben potenciar las ventajas y minimizando las desventajas, buscando puntos de equilibrio entre ambas tendencias que ameriten un proceso de outsourcing eficiente, finalmente se debe trabajar en labor informática a gran escala, para que los trabajadores del sector minero puedan estar en conocimiento de las ventajas y desventajas del outsourcing.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Andia, W. (2017). *Manual de investigacion universitaria*. Lima: Ediciones arte y pluma.
- Bernal, C. (2016). *Metodologia de la investigacion*. Lima: Pearson.
- Bernal, C., & Sierra, H. (2013). *Proceso Administrativo* (2 ed.). Bogota: Pearson.
- Castañeda, J. (2016). *La tercerizacion laboral en Colombia*. (Tesis de grado), Colombia :
Universidad Militar Nueva Granada.
- Castello, A. (2009). La Subcontratación y las relaciones de trabajo en Uruguay. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 53-87.
- Castillo, Y., & Nuñez, T. (2014). *Analisis cualtitativo-juridico de la tercerizacion laboral en el Marco de Derecho de asociacion sindical en Colombia*. (Tesis de grado), Colombia: Universidad de Cartagena.
- Chase, & Alilano. (2005). *Administración de la producción y operaciones para una ventaja competitiva* (10 ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2011). *Planeacion estrategica*. Mexico: Mc Graw Hill.
- De la Garza, J., Morales, B., & Gonzalez, B. (2013). *Analisis estadistico multivariante*. Mexico: Mc Graw Hill education.

- Ermida, O. (2009). *Los Derechos Laborales ante la Tercerización*. Buenos Aires: Editorial Bomarzo-Latinoamericana.
- Fabian, J. (2016). *Responsabilidad en las obligaciones derivadas de las actividades de intermediación laboral*. (Tesis de maestría): Universidad Nacional de Trujillo.
- Galvan , O. (2014). *Innovación de un nuevo servicio turístico empleando el outsourcing para incrementar ventas en Casa Andina, 2014*. (Tesis de grado).003.: Universidad Autónoma del Perú .
- Galvez, J. (2014). *La intermediación laboral y el deterioro del nivel de ingresos de los trabajadores del sector público en la ciudad de Ayacucho*. (Tesis de maestría), Perú: Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga.
- Gomez, E., Tomasin, D., & Scarafia, I. (2004). *Outsourcing del comercio exterior*. (Tesis de grado): Universidad Abierta Interamericana.
- Gutierrez, H. (2014). *Calidad y productividad*. (4ta. ed.) Colombia: Mc Graw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill education.
- Hernandez, R., Mendez, S., Mendoza, C., & Cuevas , A. (2017). *Fundamentos de investigación*. Mexico: Mc Graw Hill education.

- Hernandez, S., & Pulido, A. (2011). *Fundamentos de gestion empresarial, enfoque basado en competencias*. Mexico: Editorial Mc Graw Hill.
- Koontz, & Weihrich. (2002). *Administración una Perspectiva Global* (12 ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Mamani, M. (2016). *Tercerizacion laboral en el bienestar del personal contratado para servicios complementarios en Essalud de la provincia de San Roman, 2016*. (Tesis de grado), Peru: Universidad Nacional de Altiplano.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administracion*. (10ma. ed.) Mexico: Pearson.
- Romero, J. (2015). *La tercerizacion de servicios y la razon por la que afecta negativamente a la funcionalidad de los derechos laborales*. (Tesis de grado), Peru: Universidad privada del Norte.
- Salazar, O. (2017). *El uso indiscriminado del contrato de tercerizacion y sus repercusiones en los derechos de los empelados de la empresa tercerizadora*. (Tesis de grado): Universidad de San Martin de Porres .
- Sanchez, A. (2011). *La Subcontratación: Un fenomeno Global*. Mexico: Instituto de investigaciones juridicas.
- Shneider, B. (2004). *Outsourcing: la Herramienta de Gestión que Revoluciona el Mundo de los Negocios*. Bogota, Colombia: Grupo Editorial Norma.

Soto, J. (2012). *Como lograr ventajas competitivas en el sector construccion a traves de la logistica*. (Tesis de maestria), Peru: Universidad Nacional de Ingenieria.

Toyama, J. (2009). *Los Contrato sde Trabajo y otras instituciones del Derecho laboral*. Lima: Gaceta Juridica.

Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigacion cientifica*. Lima: San Marcos.