




Outsourcing, an alternative to boost productivity

 Alex Antenor Benites Aliaga^a

^aUniversidad César Vallejo, Perú 

ITEM INFORMATION

Item history:

Received on August 11, 2021

Accepted on November 22, 2021

Keywords:

Outsourcing

Productivity

Organization

Outsourcing and services

ABSTRACT

Outsourcing in an organization is mainly associated with increased productivity, this factor allows the organization to optimize the time spent on various relevant activities and to guide work strategically. Outsourcing offers diversity, it is necessary for the organization to identify the activities that can be carried out through outsourcing, the influx of highly trained personnel offers advantages related to fulfilling highly specialized activities.

© 2022 Professionals On Line sac. Perú Journal of Scientific and Technological Research Industrial

All rights reserved

Outsourcing, una alternativa para potenciar la productividad

RESUMEN

La tercerización en una organización, está asociada principalmente al incremento de la productividad, este factor permite a la organización optimizar el tiempo empleado en diversas actividades relevantes y poder orientar el trabajo estratégicamente. La tercerización ofrece diversidad, es necesario que la organización identifique las actividades que puedan realizarse a través de la tercerización, la afluencia de personal altamente capacitado ofrece ventajas relacionadas al cumplimiento de actividades altamente especializadas.

Palabras clave:

Outsourcing

Productividad

Organización

Tercerización y servicios

DOI:



<https://doi.org/10.47422/jstri.v2i2.16>

© 2022 Professionals On Line sac. Perú Journal of Scientific and Technological Research Industrial

All rights reserved



I. INTRODUCCIÓN

Entre los diversos cambios recientes que afectan al mundo del trabajo en un nuevo contexto caracterizado por la flexibilización de las relaciones laborales, destaca la tendencia a la tercerización, que afecta a empleados de una amplia variedad de sectores públicos y privados. La naturaleza precaria de este proceso es claramente confirmada por varios estudios sociológicos, que revelan una degradación que afecta a casi todos los aspectos del trabajo tercerizado (Bettaga & Silva, 2021).

EL OUTSOURCING O TERCERIZACIÓN LABORAL

Conceptualizar y medir el fenómeno de la tercerización laboral ha sido, y sigue siendo, una tarea sumamente difícil por la gran cantidad de actividades involucradas, las formas, cómo se relaciona con las diferentes empresas y estructuras interempresariales, y la realidad que lo determinen las leyes de cada país, las formas y estrategias que se adopten en el marco de la estructuración de las relaciones laborales, la organización sindical y la política empresarial.

Así como es necesaria una conceptualización integral que tienda a generar ciertos lineamientos sobre qué fenómenos pueden ser considerados tercerizados.

Las dinámicas y conflictos resultantes del capital y el trabajo en diversas situaciones y actividades en el marco de una determinada configuración esférica (Basualdo & Esponda, 2021).

OUTSOURCING EN LA PRODUCCIÓN

En la actualidad, la técnica de outsourcing ha cobrado relevancia en las empresas, debido a que, en el caso de grandes ventas, se debe mantener el nivel de liquidez para mantener un mercado sustentable y competitivo.

La subcontratación tiene ventajas y desventajas (si no se toman todas las precauciones necesarias). Por lo tanto, el responsable de la toma de decisiones debe preguntarse no sólo si subcontratar, sino también qué es eficiente y una vez claro su “corebusiness”, debe comprometerse a buscar el bien mayor, mejorar la eficiencia de las operaciones restantes a través del rediseño de procesos, alianzas estratégicas, o a través del outsourcing (Mtsweni et al., 2021).

El outsourcing permite a la empresa enfocarse en sus actividades principales y garantiza el apoyo de profesionales en las áreas necesarias para el funcionamiento del negocio, que generan costos y requerimientos. Integra una gran cantidad de recursos de tal manera que se reduzcan costos y se incremente la eficiencia, mientras que su estructura interna no permite impulsar el crecimiento en las áreas que la empresa necesita, sino que descuida las razones de su existencia (Castro & Hoyos, 2018).

OUTSOURCING COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN EN LA PRODUCCIÓN

La subcontratación es una herramienta de gestión que combina la definición adecuada de la estrategia con las medidas apropiadas para la implementación efectiva de la estrategia. Este concepto significa que no se trata sólo de la eficiencia operativa, sino orientado a la acción estratégica.

La subcontratación de personal es una estrategia empresarial encaminada al logro de metas a largo plazo de acuerdo con las necesidades y deseos de la organización individual, las cuales pueden definirse desde el punto de vista del desarrollo económico, competitivo u organizacional. donde responde al contexto organizar.

Según Cobo (2017), desde una perspectiva de gestión empresarial y utilizando herramientas de outsourcing, los líderes logran los siguientes objetivos:

- Subcontratar los eventos a otra empresa especializada para enfocarse en la eficacia y eficiencia.
- Encontrar una empresa que libere recursos a través de operaciones de menor costo. Puede destinarse a otras actividades que proporcionen una mayor rentabilidad.
- Mejorar la calidad enfocándose en actividades que agreguen valor al proceso productivo.
- Acceder a tecnología a través de terceros sin la inversión de comprarla, lo cual es especialmente útil para proyectos ad hoc.

FACTORES DE EXTERNALIZACIÓN

La subcontratación es una herramienta útil que no solo permite a las empresas reducir los costos laborales, sino que también aumenta la competitividad y la eficiencia (Polo et al., 2017).

Varios estudios hallaron que los factores de decisión identificados por primera vez en campos relacionados (por ejemplo, sistemas de información, fabricación y gestión de la cadena de suministro) son relevantes para las decisiones de subcontratación (Queiroz & Araújo, 2021)

La subcontratación brinda una mayor flexibilidad para aprovechar los factores de toma de decisiones económicas, para obtener capacidades externas, los beneficios potenciales de compartir riesgos, la estructura corporativa y el ajuste cultural, la competitividad funcional interna y las estrategias aplicables para sustentar la subcontratación del proceso de toma de decisiones (DJ & J, 2021).

II. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La tercerización es una herramienta efectiva que permite a las empresas enfocarse en sus actividades principales a través de un tercero que se responsabiliza de la operación o proceso productivo bajo su propio riesgo e independencia.

De momento no es posible definir un único modelo de externalización, la decisión de utilizar esta herramienta la toma la dirección, y cada empresa será analizada según sus particularidades, por lo que queda muy claro lo que no se puede externalizar. Se define el outsourcing y la subcontratación como un concepto, una estrategia de contratación de empleados a través de intermediarios. El intermediario es la entidad entre el trabajador y el propio gestor del trabajo y del proceso productivo. Se puede nombrar formalmente de varias maneras, pero generalmente toma la forma de una corporación.

Las razones específicas para la externalización/subcontratación pueden variar ligeramente de un caso a otro para cada empresa, pero ya sea que se incluyan directamente en la lista o no, el objetivo principal es aumentar las ganancias al reducir la capacidad de la mano de obra para limitar la explotación. Por ello, la externalización/subcontratación y las peores formas de explotación laboral están íntimamente relacionadas.

La tercerización no es un mecanismo para profundizar la división social del trabajo. Como muestra este trabajo, el aumento de la subcontratación no es igual a la asignación eficiente de tareas a terceros, y mucho menos a la asignación de capital a las pequeñas empresas. De hecho,

los estudios muestran que las empresas que subcontratan mantienen el control y, por lo tanto, les subordinan a los trabajadores, y que la profundización de la subcontratación corresponde a una mayor concentración del rendimiento y del capital en las empresas más grandes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- [1] Basualdo, V., & Esponda, A. (2021). La tercerización laboral en Argentina: aportes recientes para el debate sobre conceptualización y medición empírica. *EXPEDIENTE*, 3, 34. <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/bKK6PXHwt75WGDnn9n8qjqy/?lang=es>
- [2] Bettega Braunert, M., & Silva Figueiredo, I. (2021). Tercerización y precariedad en el sector eléctrico de Brasil. *Cuaderno CRH*, 34. <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/PQXGVhS5kh7zzcpPHGqCF9y/?lang=pt>
- [3] Castro Alva, J. A., & Hoyos García, A. D. (2018). Outsourcing y su influencia en la productividad de la empresa crédito y cobranzas SAC - Chiclayo. Tesis, Universidad Señor de Sipán, Ciencias Empresariales. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4902>
- [4] Cobo, J. M. (2017). La tercerización como herramienta de gestión empresarial. Trabajo de grado, Universidad EAFIT, Administración de negocios. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11959/JuanManuel_Cobo_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- [5] DJ Veranos, J. V. (2021). Factores que influyen en la decisión de externalizar el mantenimiento en la industria de transformación. *Revista sudafricana de ingeniería industrial*, 32(1). http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2224-78902021000100004&lang=es
- [6] Mtsweni, P., Mokwena, S., & Moetí, M. (2021). El impacto de la externalización de servicios de tecnología de la información en las operaciones comerciales. *Revista sudafricana de gestión de la información*, 23(1). http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-683X2021000100023&lang=es
- [7] Polo Campos, F., Zeitoune Gollner, R., Lisboa, M. T., & Vásquez Crarape, N. (2017). El fenómeno de la tercerización del trabajo y su repercusión en la salud del trabajador de salud. In *Crescendo*, 8(1). <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/artic/view/1549/1285>
- [8] Queiroz Dutra, R., & Araújo Figueiras, V. (2021). La llamada cuestión del outsourcing (subcontratación) y su regulación. *Derecho y Praxis*, 11(4). <https://www.scielo.br/j/rdp/a/B4mCmXHB7dqD3g67qxjvxz/?lang=en>
- [9] Torres Cadillo, C. A. (2017). Outsourcing y Productividad en el área de atención al cliente de América Móvil Perú SAC, Lince - Lima 2017. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Ciencias Empresariales. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16413>