

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y  
ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**TESIS**

**LA TERCERIZACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD  
DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA H Y G  
LAGUNA DORADA S.R.L. CAJAMARCA, 2021**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE  
CONTADOR PÚBLICO**

**BACH. CARLOS MITCHAELE ADRIÁN VERA BAUTISTA**



**ASESOR: JUAN JOSÉ JULIO VERA ABANTO**

**CAJAMARCA – PERÚ  
2024**

## CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: .  
Carlos Mitchael Adrián Vera Bautista  
DNI: 74546697  
Escuela Profesional - Facultad:  
Escuela Profesional de Contabilidad – Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.
2. Asesor:  
Dr. Juan José Julio Vera Abanto  
Departamento Académico:  
Ciencias Contables y Administrativas
3. Grado académico o título profesional para el estudiante  
 Bachiller     Título profesional     Segunda especialidad  
 Maestro     Doctor
4. Tipo de Investigación:  
 Tesis     Trabajo de investigación     Trabajo de suficiencia profesional  
 Trabajo académico
5. Título de la investigación:  
La tercerización laboral y la productividad de los trabajadores en la empresa H y G LAGUNA DORADA S.R.L. Cajamarca, 2021.
6. Fecha de evaluación: 26/12/2024
7. Software antiplagio:  TURNITIN     URKUND (OURIGINAL) (\*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 16%
9. Código Documento: oid:::3117:410317563
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:  
 APROBADO     PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES     DESAPROBADO

Fecha Emisión: 26/12/2024

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>	
 _____ <b>Dr. Juan José Julio Vera Abanto</b> DNI: 26719154	 _____ <b>Dr. Julio Norberto Sánchez de la Puente</b> Directivo - Unidad de Investigación F-CECA

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y**  
**ADMINISTRATIVAS**

Escuela Académico Profesional de Contabilidad

**APROBACION DE LA TESIS**

El (la) asesor (a) y los miembros del jurado evaluador designados según Resolución de Consejo de Facultad N° 351-2024-F-CECA-UNC, aprueban la tesis desarrollada por el (la) Bachiller CARLOS MITCHAEAL ADRIÁN VERA BAUTISTA denominada:

“LA TERCERIZACION LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA H Y G LAGUNA DORADA S.R.L. CAJAMARCA, 2021”



---

DRA. CPC. MARÍA ESTHER LEON MORALES  
PRESIDENTE



---

DR. CPC. LENNIN RODRÍGUEZ CASTILLO  
SECRETARIO



---

DR. CPC. JULIO NORBERTO SÁNCHEZ DE LA PUENTE  
VOCAL



---

DR. CPC. JUAN JOSÉ JULIO VERA ABANTO  
ASESOR

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones. A mi padre, por haberme dado el apoyo durante el desarrollo del presente trabajo, finalmente, a mis profesores quienes me han transmitido el conocimiento necesario para poder culminar mi formación profesional a lo largo de estos años.

## **AGRADECIMIENTO**

Expresar mi agradecimiento a los docentes de Escuela Académico Profesional de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, en especial a quienes me orientaron en aspectos relacionados con la investigación.

También, mi agradecimiento a la CPC. Gloria Edith Sánchez Rabines, Gerente de la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L. por su amplia disposición al permitirme realizar mi estudio en la empresa que acertadamente gerencia.

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	9
ÍNDICE DE TABLAS .....	10
RESUMEN .....	11
ABSTRACT .....	12
INTRODUCCIÓN .....	13
CAPÍTULO 1 .....	14
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN .....	14
1.1. Identificación del problema.....	14
1.2. Formulación del problema .....	16
1.2.1. Problema general .....	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Objetivo general.....	17
1.4. Objetivos específicos .....	17
1.5. Justificación e importancia de la investigación.....	17
1.5.1. Justificación teórica .....	17
1.5.2. Justificación practica .....	18
1.5.3. Justificación académica .....	18
1.6. Limitaciones de la investigación.....	18
CAPÍTULO II .....	20
MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Antecedentes de la investigación .....	20
2.1.1. Antecedentes Internacionales .....	20
2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	22
2.1.3. Antecedentes Regionales .....	23
2.2. Base legal.....	23
2.3. Bases teóricas.....	24
2.3.1. Teoría de la productividad .....	24

2.3.2.	Expresiones tipológicas de la subcontratación .....	25
2.3.3.	El modelo contingencial de motivación de Vroom .....	26
2.3.4.	La Tercerización laboral .....	27
2.3.5.	La productividad de los trabajadores .....	34
2.3.6.	De la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L.....	36
2.4.	Definición de términos básicos.....	37
CAPÍTULO III.....		40
HIPÓTESIS Y VARIABLES.....		40
3.1.	Formulación de la Hipótesis .....	40
3.1.1.	Hipótesis general .....	40
3.1.2.	Hipótesis específicas.....	40
3.2.	Identificación de Variables .....	40
3.3.	Operacionalización de los componentes de la hipótesis.....	40
CAPÍTULO IV.....		42
METODOLOGÍA.....		42
4.1.	Enfoque y métodos de investigación .....	42
4.1.1.	Enfoque de la investigación.....	42
4.1.2.	Métodos de la investigación .....	42
4.2.	Diseño de la investigación.....	43
4.3.	Población y muestra.....	44
4.4.	Unidad de análisis.....	44
4.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45
4.6.	Técnicas de procesamiento y análisis de la información. ....	45
CAPÍTULO V.....		46
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		46
5.1.	Presentación de resultados .....	46
5.1.1.	Tercerización laboral .....	46
5.1.2.	Productividad de los trabajadores .....	50
5.2.	Análisis interpretación y discusión de resultados .....	53
5.2.1.	Análisis e interpretación de resultados .....	53
5.2.2.	Discusión de resultados .....	58

5.3. Prueba de hipótesis .....	61
CONCLUSIONES .....	64
SUGERENCIAS .....	66
REFERENCIAS.....	67
APÉNDICES Y ANEXOS.....	69



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Diseño correlacional de la investigación .....	44
<b>Figura 2.</b> Derechos laborales .....	46
<b>Figura 3.</b> Derechos colectivos.....	46
<b>Figura 4.</b> Obligaciones legales.....	47
<b>Figura 5.</b> Condiciones de trabajo .....	48
<b>Figura 6.</b> Gestión del recurso humano .....	49
<b>Figura 7.</b> Condiciones específicas.....	49
<b>Figura 8.</b> Uso de los recursos.....	50
<b>Figura 9.</b> Capacidades para el trabajo .....	51
<b>Figura 10.</b> Cumplimiento de actividades .....	51
<b>Figura 11.</b> Cumplimiento objetivos y metas .....	52
<b>Figura 12.</b> Valoración de la tercerización laboral (agrupada).....	53
<b>Figura 13.</b> Valoración por dimensiones de la tercerización laboral.....	53
<b>Figura 14.</b> Valoración de la productividad (agrupada) .....	54
<b>Figura 15.</b> Valoración por dimensiones de la productividad .....	55

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de las variables.....	41
<b>Tabla 2.</b> Tabla cruzada: Tercerización laboral (agrupada)*Productividad (agrupada) .....	55
<b>Tabla 3.</b> Correlaciones: Tercerización laboral (agrupada)*Productividad (agrupada) .....	56
<b>Tabla 4.</b> Tabla cruzada: Condiciones legales (agrupada)*Productividad (agrupada) .....	56
<b>Tabla 5.</b> Correlaciones: Condiciones legales (agrupada)*Productividad (agrupada) .....	57
<b>Tabla 6.</b> Tabla cruzada: Condiciones laborales (agrupada)*Productividad (agrupada).....	57
<b>Tabla 7.</b> Correlaciones: Condiciones laborales (agrupada)*Productividad (agrupada).....	58
<b>Tabla 8.</b> Pruebas de contraste para la hipótesis general .....	61
<b>Tabla 9.</b> Pruebas de contraste para la hipótesis específica a.....	62
<b>Tabla 10.</b> Pruebas de contraste para la hipótesis específica b.....	63
<b>Tabla 11.</b> Matriz de consistencia metodológica.....	70

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación de la tercerización laboral con la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L.; el nivel de investigación para el presente trabajo fue correlacional, con un diseño no experimental de corte transaccional; se utilizó como instrumento un cuestionario escala de Likert, considerando como muestra los 17 trabajadores de la empresa en estudio. Los resultados muestran que la gestión de la tercerización laboral es percibida como buena por la mayoría de los trabajadores de la empresa (76%), en esta variable las condiciones legales de la tercerización se perciben como buena (71%) mientras que las condiciones laborales de la tercerización se perciben como regulares (53%) y buenas (47%). Respecto a la productividad, esta es percibida como alta por la mayoría de los trabajadores (65%), del mismo modo las dimensiones eficacia y eficiencia también son percibidas como altas (65% y 59% respectivamente). Se concluye que existe una correlación significativa entre la gestión de la tercerización laboral y la productividad, con una asociación moderada – fuerte, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,751, asimismo existe una correlación significativa entre las condiciones legales de la tercerización laboral y la productividad, con una asociación moderada – fuerte, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,604 y entre las condiciones laborales de la tercerización laboral y la productividad, con una asociación moderada – fuerte, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,696.

**Palabras clave:** Tercerización, productividad, condiciones legales, condiciones laborales, eficiencia, eficacia.

## ABSTRACT

The present research aimed to analyze the relationship of labor outsourcing with the productivity of workers in the company H y G Laguna Dorada S.R.L.; the level of research for the present work was correlational, with a non-experimental design of transactional cut; a Likert scale questionnaire was used as an instrument, considering as a sample the 17 workers of the company under study. The results show that the management of labor outsourcing is perceived as good by the majority of the company's workers (76%), in this variable the legal conditions of outsourcing are perceived as good (71%) while the working conditions of outsourcing are perceived as regular (53%) and good (47%). Regarding productivity, this is perceived as high by the majority of workers (65%), in the same way the effectiveness and efficiency dimensions are also perceived as high (65% and 59% respectively). It is concluded that there is a significant correlation between the management of labor outsourcing and productivity, with a moderate -strong association, according to Spearman's Rho correlation coefficient of 0.751, there is also a significant correlation between the legal conditions of labor outsourcing and productivity, with a moderate - strong association, according to Spearman's Rho correlation coefficient of 0.604 and between the working conditions of outsourcing. labor and productivity, with a moderate-strong association, according to Spearman's Rho correlation coefficient of 0.696.

**Keywords:** Outsourcing, productivity, legal conditions, working conditions, efficiency, effectiveness.

## INTRODUCCIÓN

Múltiples factores tales como la dependencia económica, la legalidad y la productividad entre otros concurren en la gestión de la tercerización laboral, los que se ven influenciados como consecuencia de la interrelación triangular entre la empresa que los proporciona los servicios, los trabajadores, y la empresa usuaria; asimismo, la productividad abarca el proceso productivo o del servicio y relaciona los resultados con los recursos utilizados (eficiencia) y el logro de los resultados (eficacia), en este sentido es palpable la relación de la productividad con el empleo y los modos de empleo. En la ciudad de Cajamarca, en el sector laboral existe una marcada brecha entre la oferta y la demanda de trabajo, a esto se suma el deseo de los empleadores de evitar responsabilidades directas con los trabajadores, en este ámbito en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L. Cajamarca, 2021, se evidencian actividades que buscan mejorar la gestión, sin embargo aún existen algunos aspectos relacionados con el régimen legal y las condiciones laborales propias y la productividad, que requieren ser mejoradas, lo que motivo la presente investigación.

En el capítulo I, se desarrolla el planteamiento de la investigación, en el capítulo II, se desarrolla el marco teórico y conceptual relacionada con las variables, en el capítulo III se formulan las hipótesis y se operacionaliza las variables, en el capítulo IV, se presenta el marco metodológico y en el capítulo V se exponen los resultados y discusión, para finalmente presentar las conclusiones y sugerencias.

## CAPÍTULO 1

### PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Identificación del problema

##### *Contextualización*

El ámbito laboral, a nivel internacional y nacional, las condiciones de contratación de trabajo, se han visto afectadas, fundamentalmente con los sistemas de subcontratación, tanto para la producción de y bienes y servicios o tercerización; al respecto, Villavicencio (2004) señala que, con peculiaridades propias en cada caso, tiene como sustrato común el que se proporciona determinados servicios de forma organizada o bienes, bajo la dirección y el control del contratista, considerando que lo fundamental en estos casos es que se descentraliza ciertas labores especializadas o secundarias que pasan a ser prestadas por otra empresa, la que cuenta con un patrimonio y una organización empresarial propia dedicado a prestar tales servicios o actividades donde los límites de las labores que pueden ser objeto de tercerización se vienen desdibujando, en la medida en que las nuevas tecnologías facilitan un traslado cada vez mayor de tareas (p. 146)

En el Perú se legisla sobre la tercerización laboral mediante la Ley N° 29245, Ley que regula Ley que regula los servicios de tercerización, publicada el 23 junio del año 2008. Esta ley tiene por objeto regular los casos en que procede la tercerización, los requisitos, derechos y obligaciones, así como las sanciones aplicables a las empresas que desnaturalizan el uso de este método de vinculación empresarial.

El ámbito de la Ley comprende a “las empresas principales cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que tercerizan su actividad principal, siempre que se produzca con desplazamiento continuo de los trabajadores de las empresas

tercerizadoras a los centros de trabajo o de operaciones de aquellas”, asimismo, la tercerización de servicios, abarca entre otros, los contratos de gerencia, los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo.

En la gestión de la tercerización laboral, concurren múltiples factores relacionados con la dependencia económica, la legalidad y la productividad entre otros aspectos, los cuales ven afectados como consecuencia de la interrelación triangular entre la empresa que los proporciona los servicios de tercerización, los trabajadores, y la empresa usuaria de los trabajadores.

De otro lado, la productividad, implica la mejora del proceso productivo o del servicio y relaciona los resultados con los recursos utilizados y está íntimamente relacionado con la eficiencia (rendimiento y aprovechamiento de los recursos por parte de los trabajadores) y la eficacia (resultados), como lo señalan Carro y Gonzáles (s.f.) “la relación entre la productividad y el empleo (o desempleo) es algo que surge inmediatamente cuando se estudia el concepto de productividad.” (p. 6). En este sentido, se considera que la tercerización, desde el punto de vista de las condiciones del régimen legal o la legalidad, y de las condiciones laborales están relacionadas con la productividad laboral.

### ***Descripción del problema***

El mercado laboral, en la ciudad de Cajamarca, se caracteriza por una marcada brecha entre la oferta y la demanda de trabajo, lo que ocasiona en las empresas elevados costos tanto de carácter económico como social, las ofertas laborales en algunos casos no son atractivas generando incompatibilidad entre las capacidades de los trabajadores y los perfiles que buscan los empleadores, por otro lado los empleadores no desean tener responsabilidad directa sobre

los trabajadores, ante ello la tercerización laboral busca cubrir estas brechas instituyendo una serie de modalidades de contratación temporal, que lejos de promover el empleo y la formalidad laboral, en algunos casos no han contribuido a evitar la precariedad del empleo en el distrito de Cajamarca, dificultando a su vez que el trabajador tenga una actitud positiva hacia su trabajo afectando su desempeño y productividad, generando en estos escasos intereses de labrar con eficiencia, alto rendimiento y aprovechado adecuadamente los recursos.

Si bien es cierto que en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L. Cajamarca, 2021, se evidencian actividades que buscan mejorar la gestión en su ámbito como empresa de tercerización, aún existen algunos aspectos relacionados con las condiciones del régimen legal o la legalidad, y de las condiciones laborales que requieren mejorar para mejorar la productividad laboral; es preciso, por ello, evaluar aspectos tales como el respeto a los derechos laborales y colectivos y el cumplimiento de las obligaciones legales y las condiciones de trabajo y la gestión del recurso humano; asimismo, la eficiencia y la eficacia en la productividad de la empresa.

## **1.2. Formulación del problema.**

### ***1.2.1. Problema general***

¿Cuál es la relación de la tercerización laboral con la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L. Cajamarca, 2021?

### ***1.2.2. Problemas específicos***

- a.** ¿Cómo se gestiona la tercerización laboral en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., Cajamarca, 2021?
- b.** ¿Cuál es la situación actual de la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., Cajamarca, 2021?



- c. ¿Cómo se relaciona las condiciones legales de la tercerización laboral con la productividad la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., Cajamarca, 2021?
- d. ¿Cómo se relaciona las condiciones laborales de la tercerización con la productividad la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., Cajamarca, 2021?

### **1.3. Objetivo general**

Analizar la relación de la tercerización laboral con la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., Cajamarca, 2021.

### **1.4. Objetivos específicos**

- a. Describir la gestión de la tercerización laboral en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., Cajamarca, 2021.
- b. Describir la situación actual de la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., Cajamarca, 2021.
- c. Establecer la relación de las condiciones legales de la tercerización laboral con la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., Cajamarca, 2021.
- d. Establecer la relación de las condiciones laborales de la tercerización con la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., Cajamarca, 2021.

### **1.5. Justificación e importancia de la investigación**

#### ***1.5.1. Justificación teórica***

El trabajo de investigación se justifica teóricamente, porque contribuye al conocimiento de la gestión de la tercerización laboral en el marco de la complejidad y

heterogeneidad de formas en que ésta se presenta en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., y como éste se relaciona con la productividad, en el marco de las teorías del comportamiento laboral y de la productividad laboral en términos de eficiencia y eficacia.

### ***1.5.2. Justificación practica***

Es de alta relevancia que a través de este estudio podamos darnos cuenta cómo influyen las condiciones legales y laborales de la tercerización en la productividad de la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., cuyos resultados descriptivos sirven para que la gerencias de las empresas conozcan las debilidades de en su gestión en el marco de la tercerización y puedan tomar acciones prácticas de mejora que redunden en la productividad de sus trabajadores, asimismo los resultados inferenciales permiten demostrar que los resultados pueden ser útiles para otras empresas del sector o sectores similares comprendidas en actividades de tercerización laboral.

### ***1.5.3. Justificación académica***

De una parte, el estudio de la tercerización laboral, resulta importante, siendo el ámbito laboral campo de estudio de la contabilidad; de otra parte la productividad es un tema de interés en el campo empresarial, aspectos ambos, que justifican académicamente el presente estudio, que además de presentar los resultados descriptivos de ambas variables, se determina los resultados estadísticos de la correlación entre ambas, sentando así las bases para futuros estudios en la presente línea de investigación a nivel correlacional y explicativo.

## **1.6. Limitaciones de la investigación.**

No se presentaron limitaciones, para el desarrollo del presente trabajo de investigación, toda vez que la empresa se encuentra en actividad, en el marco de la reactivación económica,

realizando sus labores con los protocolos de bioseguridad correspondiente y existió disposición por parte de la gerencia para llevar adelante el estudio.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales.

Cortez et al., (2016), desarrollaron el trabajo de investigación *La productividad laboral de las empresas manufactureras en Ecuador*, estudio cuyo objetivo fue establecer las relaciones que existieron entre la tercerización y la productividad de las empresas manufactureras, así como también, establecer si los beneficios sociales que el trabajador percibe afectan en el agregado, a la productividad laboral de las empresas del sector manufacturero; estudio de nivel relacional en el que se llega a la siguiente conclusión: (1) La tercerización laboral afectó negativamente a la productividad laboral de las empresas manufactureras. Desde el punto de vista del trabajador, el hecho de que la tercerización en muchas ocasiones fue considerada como una figura el cual representaba en su conjunto, el no pago de beneficios sociales y compensaciones, la falta de pertenencia a una institución, pudieron afectar en su conjunto, la productividad laboral. Desde el punto de vista empresarial, la tercerización como medida para flexibilizar el mercado laboral, puede ser una opción de política muy buena para ser competitivos; sin embargo, otro equilibrio entre flexibilización y beneficios que debe recibir un trabajador se torna necesario.

Asimismo, Luque et al. (2015) en su tesis *La Tercerización/Outsourcing como Estrategia Organizacional: Revisión del Estado del Arte*, analiza la tercerización (outsourcing), desde el marco de las organizaciones, mediante una revisión bibliográfica de documentos relevantes publicados identificando cuáles han sido los elementos claves en la utilización de la tercerización como herramienta administrativa, la metodología utilizada para

su desarrollo se basó en la revisión bibliográfica y un análisis cualitativo y cuantitativo, llegan, entre otras, a las siguientes conclusiones: (1) La tercerización se ha utilizado a través de los años como una estrategia para la reducción de costos y en una herramienta para ganar competitividad, pero sin duda alguna, la preocupación de evaluar si existe una ruptura en la dinámica de la consecución de objetivos bilaterales ha sido el interés de muchos investigadores (2) Se identificaron elementos que han ido evolucionando a través de los años de acuerdo al interés de los autores, basados en variables macroeconómicas o globalizadas que han llevado a las compañías a implementar este tipo de estrategias en busca de la sostenibilidad en los mercados. (3) Algunas compañías han dejado a un lado la estrategia de integración y han tomado la decisión de tercerizar muchos de sus procesos (4) Los procesos de apoyo se han convertido en el core para las compañías que ofrecen servicios de tercerización, la generación de nuevos productos o bienes es más reducida, luego entonces existe una gran oportunidad de negocio en los procesos de soporte o cadena de suministro de las grandes compañías en el sentido de que estos pueden ser llevados a cabo por terceros siempre y cuando representen y generen valor agregado. (5) Como una evolución de la tercerización, para cubrir este tipo de riesgos, surgen figuras como el Business Process Outsourcing – BPO en donde el tercero no es visto como tercero y se considera el BPO como una herramienta que potencializa la tercerización toda vez que el tercero no solo debe asumir la responsabilidad del proceso que se le ha encomendado, sino que también participa en la reingeniería del proceso que lleva a cabo de tal forma que pueda incorporar elementos que permitan agregar valor.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales.**

Vigil (2018) desarrolló su tesis *La importancia de la tercerización laboral en la gestión de las empresas mineras*, investigación que 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, contó con una muestra de 103 personas, llegó a las siguientes conclusiones: (1) La gestión de las empresas tercerizadoras se relaciona significativamente con la productividad de las empresas fuente según el coeficiente de correlación Rho de Spearman, es de 0.892 (2) La infraestructura y equipos se relacionan significativamente con las formalidades de la empresa fuente, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman, es de 0.784

También Castro y Hoyos (2018) desarrollaron la tesis *Outsourcing y su influencia en la productividad de la empresa Crédito y Cobranzas SAC – Chiclayo*, cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre el outsourcing y la productividad de la empresa Crédito y Cobranzas SAC. La investigación fue tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por el personal de call center del área de cobranza la empresa Crédito y Cobranzas SAC, (30 trabajadores). Los autores llegaron a las siguientes conclusiones: (1) En la empresa Crédito y Cobranzas SAC., existe una relación significativa entre el outsourcing y la productividad debido a que obtuvo como resultado un 0.8 en la correlación de Pearson, dicho porcentaje nos da una correlación positiva alta. (2) La gestión de outsourcing realizada por la empresa Crédito y Cobranzas SAC., en el área de centro de atención telefónica es regular ya que no cumple al cien por ciento lo establecido por sus empresas clientes.

### **2.1.3. Antecedentes Regionales.**

Coba (2020) desarrolló la investigación de tesis titulada *La subcontratación y su implicancia en los derechos laborales en la Provincia de San Miguel - Cajamarca en el periodo 2016 - 2017*; cuyo objetivo general consistió en realizar un análisis respecto a la figura de subcontratación y las consecuencias que tiene en los derechos laborales. Se aplicó un cuestionario con ítems de interrogantes para conocer el problema estudiado, los resultados muestran que (1) Aquellos trabajadores bajo la subcontratación en un 85% han señalado no gozar de los beneficios laborales, tomando en cuenta que se trata de derechos irrenunciables. (2) En San Miguel – Cajamarca, la subcontratación ha generado empleo, aunque precarizando las relaciones laborales por las constantes violaciones de los derechos que les corresponde a partir del contrato laboral. (3) Los derechos que son vulnerados a través de la subcontratación, son derechos protegidos en la constitución, así como la estabilidad, una remuneración equitativa, condiciones de trabajo adecuado, descanso, seguros de salud, compensación por tiempo de servicio, aportes para una jubilación, entre otros que demanda una relación laboral directa.

## **2.2. Base legal**

***Ley N° 29245 Ley que regula los servicios de tercerización.*** Publicada el 23 de junio del 2008; Ley que tiene por objeto regular los casos en que procede la tercerización, los requisitos, derechos y obligaciones, así como las sanciones aplicables a las empresas que desnaturalizan el uso de este método de vinculación empresarial.

***Decreto Legislativo N.º 1038.*** Decreto Legislativo que precisa los alcances de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización (2008). Precisa con claridad, los alcances de la Ley N° 29245, modifica el objeto de la Ley en cuanto se refiere a la

Tercerización Interna, pues excluye de los condicionantes esenciales y de sus alcances a la tercerización eventual o esporádica, y sólo comprendería a las actividades con desplazamiento continuo de personal a las instalaciones de la principal.

*Decreto Supremo N° 006-2008-TR.* Decreto que aprueban el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038 (2008). Aprueba el reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038 que regulan los servicios de tercerización, con la finalidad de facilitar la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos y apoyar la competitividad económica para su aprovechamiento; Dentro de las materias comprendidas en dicha delegación se encuentran expresamente la promoción de la inversión privada y del empleo.

### **2.3. Bases teóricas.**

#### **2.3.1. Teoría de la productividad.**

##### **Productividad - Teoría de Karl Marx**

La propuesta marxista lleva a la productividad social por un sendero erróneo. La propiedad colectiva de los medios de producción quita el irremplazable impulso que el interés personal pone en la actividad humana. Los marxistas creen que los obreros están desmotivados en las empresas capitalistas y que en cuanto sepan que su empresa les pertenece a todos, porque es de la comunidad, sentirán tal entusiasmo que multiplicarán la producción. Sin embargo, no tienen en cuenta que a nadie estimula un capital del que no se puede gozar ni disponer. La respuesta a la alternativa marxista es que la sociedad se beneficia grandemente con la presencia de empresarios entre sus filas. Éstos son hombres poco comunes que, llevados por su afán de lucro, están siempre atentos para concebir una empresa, organizarla y



administrarla (o controlar su administración) y así producen bienes y servicios para la sociedad y dan trabajo a multitud de operarios. (Arnaudo, 2013)

### **Teoría de Métricas de productividad**

La métrica de la productividad de los empleados también está cobrando más adeptos entre los profesionales de RH, quienes ahora analizan los datos de las contrataciones con mayor profundidad para determinar mejor el valor de sus prácticas de contrataciones y para alinearlas más con las prioridades de la empresa. Las métricas que pueden recopilarse para evaluar la eficacia de los RH incluyen las métricas de productividad y de costos para la función de recursos humanos como el tiempo para llenar los puestos vacantes, las razones de número de empleados de RH y el costo administrativo por empleado. Otras métricas podrían incluir el costo de la rotación y el rendimiento sobre la inversión proveniente de la capacitación (Wayne, 2010, p 17).

#### **2.3.2. Expresiones tipológicas de la subcontratación**

Según Villavicencio (2004), Dentro de la complejidad y heterogeneidad de formas en que se expresa la subcontratación, puede trazarse una tipología en la que se encuentran las dos principales expresiones: La intermediación y la tercerización:

**La subcontratación de mano de obra o intermediación:** Se proporciona trabajadores, cuya actividad va a ser dirigida y controlada por el empresario que se hace cargo de ellos. Se trata de relaciones triangulares en las que una empresa celebra un contrato civil con otra para proporcionarle trabajadores vinculados a la primera, pero que prestarán sus servicios bajo la dirección y el control de la segunda. Debiendo destacarse que no todas las facultades que integran el poder directivo del empresario

son trasladadas a la empresa “usuaria”, puesto que el poder disciplinario es conservado por la empresa suministradora de mano de obra. (p. 146)

Señala Villavicencio si nos acercamos al punto esencial para la determinación del supuesto, antes descrito, se trata sin lugar a duda de la existencia de dos empleadores, uno formal y otro real, sin que exista una relación laboral entre el empleador real y el trabajador, en este sentido se pierde la relación jurídica tradicional directa entre quien presta y quien recibe un servicio subordinado y dependiente.

**La subcontratación de la producción de bienes y servicios) o tercerización o descentralización.** Con peculiaridades propias en cada caso, tiene como sustrato común el que se proporciona determinados servicios de forma organizada o bienes, bajo la dirección y el control del contratista. El ejemplo típico se da en la construcción, donde por la especialización de las labores, el titular de la obra contrata con empresas especializadas en partes del proceso productivo, sin que los trabajadores de la contratista se encuentren bajo las órdenes y control del contratante. Lo mismo se puede decir respecto de los subcontratistas. (p. 146)

Destaca Villavicencio, que lo fundamental aquí es que se descentraliza ciertas labores especializadas o secundarias, las mismas que pasan a ser prestadas por otra empresa, la que cuenta con un patrimonio y una organización empresarial propia dedicado a prestar tales servicios o actividades.

### ***2.3.3. El modelo contingencial de motivación de Vroom.***

Según Vroom, (1964) una persona puede desear aumentar la productividad cuando se dan tres condiciones: (como se citó en Chiavenato, 2011)

## **Objetivos personales**

Éstos pueden incluir dinero, seguridad en el puesto, aceptación social, reconocimiento y trabajo interesante. Existen otras combinaciones de objetivos que una persona puede tratar de satisfacer al mismo tiempo.

*Relación percibida entre logro de los objetivos y alta productividad.* Si un objetivo importante del trabajador es tener un salario elevado y trabaja con base en la remuneración por la producción, tendrá una fuerte motivación para producir más. Pero si es más importante su necesidad de aceptación social en su grupo, tendrá una productividad inferior al nivel que considere como patrón informal de producción. Producir más puede costarle el rechazo de sus compañeros.

*Percepción de su influencia en su productividad.* Si un empleado cree que la realización de un gran esfuerzo tiene poco efecto en el resultado, tenderá a no esforzarse mucho, como ocurre con personas en un puesto sin la capacitación adecuada o con un operario en una línea de montaje con velocidad fija.

### **2.3.4. La Tercerización laboral**

#### **Definición de tercerización.**

Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que: a) asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; b) 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. En ningún caso se admite la sola provisión de personal. (Ley N.º 29245, 2008, art. 2).

Según el Decreto Supremo N.º 006-2008-TR (2008) la tercerización es “una forma de organización empresarial por la que una empresa principal encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una o más empresas tercerizadoras, que le proveen de obras o servicios vinculados o integrados a la misma”. (art. 1)

Al respecto, Chienda (2008) señala que la tercerización recibe en la doctrina diversas denominaciones, tales como "outsourcing", subcontratación, producción descentralizada, entre otros, pero todas se orientan a recibir un bien o un servicio terminado por parte de un tercero, destaca que la reflexión que debemos hacer es que la tercerización puede ser de bienes o de servicios y que, además, no puede ser una simple provisión de personal, identifica como finalidad de la tercerización, que las empresas puedan acceder a contratar a empresas de tercerización que por la pluralidad de clientes, maquinaria y equipo que tienen, la experiencia y métodos de trabajo puedan realizar los servicios y las obras a menor costo, favoreciendo la competitividad (p. 20)

### **Ámbito de la tercerización**

La tercerización comprende a las empresas principales cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que tercerizan su actividad principal, siempre que se produzca con desplazamiento continuo de los trabajadores de las empresas tercerizadoras a los centros de trabajo o de operaciones de aquellas. La tercerización de servicios en el sector público se rige por las normas de contrataciones y adquisiciones del Estado y normas especiales que se expidan sobre la materia. Los mecanismos de vinculación empresarial como la tercerización sin desplazamiento continuo y las provisiones de bienes y servicios sin

tercerización, se encuentran fuera del ámbito. (Decreto Supremo N° 006-2008-TR, 2008, art 2)

### **Tipos de tercerización**

“Constituyen tercerización de servicios, entre otros, los contratos de gerencia conforme a la Ley General de Sociedades, los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo.” (Ley N.º 29245, 2008, art. 3)

Sobre el tema Chienda (2008), señala así que se reconoce como tercerización de servicios, entre otros:

- a. Los contratos de gerencia, conforme a la Ley General de Sociedades
- b. Los contratos de obra, ligados a obras de construcción civil, otras obras, reconstrucciones, bienes específicos, metálicas, y similares.
- c. Los procesos de tercerización externa. Cuando la tercerización se lleva a cabo en los locales del tercero, o fuera de los locales de la usuaria.
- d. Los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo. Son los procesos productivos completos o las etapas integrales que se someten a tercerización. Generalmente esta es tercerización interna.
- e. Subcontratistas: Las empresas que presten servicios de tercerización podrán subcontratar siempre y cuando el subcontratista cumpla con los requisitos establecidos en la Ley que regula los servicios de tercerización.

### **Elementos característicos de la tercerización**

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. En ningún caso se admite la sola provisión de personal. (Ley N.º 29245, 2008, art. 2)

#### **2.3.4.1. Condiciones legales de la tercerización laboral**

##### **Garantía de derechos laborales.**

Los trabajadores de las empresas que prestan servicio de tercerización tienen los siguientes derechos, sin perjuicio de los ya establecidos en la legislación laboral vigente: (Ley N.º 29245, 2008, art. 7).

Los trabajadores bajo contrato de trabajo sujetos a modalidad tienen iguales derechos que los trabajadores contratados a tiempo indeterminado. Este derecho se aplica a los trabajadores desplazados en una tercerización, respecto de su empleador.

Los trabajadores que realicen labores en las instalaciones de la empresa principal en una tercerización, cualquiera fuese la modalidad de contratación laboral utilizada, como todo trabajador contratado a tiempo indeterminado o bajo modalidad, tiene respecto de su empleador todos los derechos laborales individuales y colectivos establecidos en la normativa vigente; en consecuencia, los trabajadores no están sujetos a subordinación por parte de la empresa principal.

##### **Protección de los derechos colectivos.**

Los trabajadores de las empresas que prestan servicio de tercerización tienen protección de los siguientes derechos colectivos. (Ley N.º 29245, 2008, art. 7).

La tercerización de servicios y la contratación sujeta a modalidad, incluyendo aquella realizada en la tercerización de servicios, no puede ser utilizada con la intención o efecto de limitar o perjudicar la libertad sindical, el derecho de

negociación colectiva, interferir en la actividad de las organizaciones sindicales, sustituir trabajadores en huelga o afectar la situación laboral de los dirigentes amparados por el fuero sindical.

Cuando corresponda, los trabajadores pueden interponer denuncias ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o recurrir al Poder Judicial, para solicitar la protección de sus derechos colectivos, a la verificación de la naturaleza de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de acuerdo con la legislación laboral vigente, a impugnar la no renovación de un contrato para perjudicar el ejercicio del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva.

### **Obligaciones legales**

Según el Decreto Supremo N° 006-2008-TR (2008) Las obligaciones laborales establecidas por norma legal incluyen el pago de las remuneraciones ordinarias y de los beneficios e indemnizaciones laborales previstas por ley. Las obligaciones de previsión social incluyen las contribuciones y aportes que debe retener o pagar el empleador al Seguro Social de Salud, o a un sistema pensionario. (art. 7).

La solidaridad y la extensión de responsabilidad alcanza al empresario principal, al contratista y al subcontratista, quienes son deudores solidarios frente al trabajador impago o a la entidad de previsión social. (art. 7).

La solidaridad en materia de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo se rige por lo dispuesto en las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (art. 7).

## **2.3.4.2. Condiciones laborales de la tercerización laboral**

### **Condiciones de trabajo**

La naturaleza de los contratos de trabajo sujetos a modalidad se dará de acuerdo con la legislación laboral vigente y están protegidos por la Autoridad Administrativa de Trabajo. (Ley N.º 29245, 2008, art. 7).

Los contratos donde el personal de la empresa tercerizadora realiza el trabajo especializado u obra en las unidades productivas o ámbitos de la empresa principal, no deben afectar los derechos laborales y de seguridad social de dichos trabajadores.

Las obligaciones laborales establecidas por norma legal incluyen el pago de las remuneraciones ordinarias y de los beneficios e indemnizaciones laborales previstas por ley. (Decreto Supremo N.º 006-2008-TR, 2008)

Al respecto, Uriarte y Colotuzzo (2009) señalan que, en materia salarial, la remuneración percibida por los trabajadores en régimen de subcontratación es, en casi todos los casos, inferior a la que se les paga a los trabajadores permanentes. Es más, generalmente, la reglamentación sobre los salarios mínimos, cuando existe, puede no ser aplicable a ellos en los casos en que se entiende que son empleados por cuenta propia. En muchos casos, tampoco reciben la misma remuneración que los convenios colectivos señalan para los trabajadores que están directamente empleados.

### **Gestión del recurso humano**

Al iniciar la ejecución del contrato, la empresa tercerizadora tiene la obligación de informar por escrito a los trabajadores encargados de la ejecución de la obra o servicio, a sus representantes, así como a las organizaciones sindicales y a los trabajadores de la empresa principal, lo siguiente: (Ley N.º 29245, 2008, art. 6):



La identidad de la empresa principal, incluyendo a estos efectos el nombre, denominación o razón social de esta, su domicilio y número de Registro Único del Contribuyente.

Las actividades que son objeto del contrato celebrado con la empresa principal, cuya ejecución se llevará a cabo en el centro de trabajo o de operaciones de esta.

El lugar donde se ejecutarán las actividades.

### **Condiciones específicas**

Para iniciar y desarrollar sus actividades, las empresas tercerizadoras se inscriben en un Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo de treinta (30) días hábiles de su constitución. La inscripción en el Registro se realiza ante la Autoridad Administrativa de Trabajo competente del lugar donde la empresa desarrolla sus actividades, quedando sujeta la vigencia de su autorización a la subsistencia de su registro.

La subordinación de los trabajadores, respecto de la empresa que presta los servicios de tercerización, debe constar por escrito en el contrato, en el cual debe especificarse cuál es la actividad empresarial a ejecutar y en qué unidades productivas o ámbitos de la empresa principal se realiza. (Ley N.º 29245, 2008, art. 7).

El desplazamiento continuo del trabajador es aquel realizado de forma regular entre la empresa tercerizadora y la empresa principal. Se configura la continuidad cuando: a) El desplazamiento ocurra cuando menos durante más de un tercio de los días laborables del plazo pactado en el contrato de tercerización; o, b) Exceda de 420 horas o 52 días de trabajo efectivo, consecutivos o no, dentro de un semestre. Decreto Supremo N.º 006-2008-TR., art. 6)

### **2.3.5. *La productividad de los trabajadores***

Para Robbins y Coulter (2005) la productividad de los empleados es una medida de desempeño, tanto de la eficiencia como de la eficacia. Los gerentes desean saber qué factores influirán en la eficiencia y la eficacia de los empleados.

Por su parte Chiavenato (2011) señala que en el fondo, se considera que la productividad es efecto (y no causa) de la administración de varios recursos. En el caso de los recursos humanos, La productividad humana depende del esfuerzo realizado, del método racional y, sobre todo, del interés y la motivación de las personas. El desconocimiento de estos últimos aspectos es la causa de los pobres resultados de las técnicas de productividad de los trabajadores (p. 231)

La evaluación del desempeño ahora está íntimamente relacionada con la noción de las expectativas, está en juego la relación entre las expectativas personales y los incentivos que se desprenden del nivel de productividad del individuo. Se trata de una teoría de motivación que considera que la productividad es un resultado intermedio en la cadena que genera los resultados finales deseados (Chiavenato, 2011. p. 220)

#### **2.3.5.1. Eficiencia de los trabajadores**

La eficiencia, para Chiavenato (2011) significa hacer las cosas bien y de manera correcta, se la relaciona con los medios; es una medida de la proporción de los recursos utilizados para alcanzar los objetivos, es decir una medida de salidas o resultados comparados con los recursos utilizados. La administración puede alcanzar un objetivo con el mínimo de recursos o sobrepasar el objetivo con los mismos recursos. (p. 5)

## **Uso de los recursos**

Respecto al uso de los recursos Robbins y Coulter (2005) señalan que la especialización del trabajo hace un uso eficiente de las diversas habilidades que poseen los empleados. En casi todas las organizaciones existen tareas que demandan aptitudes muy desarrolladas, mientras que otras pueden ser realizadas por empleados con un nivel de habilidades más bajo, lo cual implica en el primer caso un uso eficiente de los recursos y en el segundo un uso ineficiente.

## **Capacidades para el trabajo**

*Capacitación.* Después de una selección cuidadosa de trabajadores, de modo que cuentan con las competencias necesarias para realizar su trabajo, puede suceder que la empresa puede ser un poco diferente de las otras empresas en las que han laborado los trabajadores seleccionados, por lo que la capacitación en servicio permitirá a los trabajadores rendir al máximo de sus capacidades. Puede ser necesaria capacitación adicional a medida que se desarrolla la empresa o si hay nuevas tendencias en el mercado, entonces se requiere de nuevas habilidades. (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2016)

En este sentido, se hace fundamental desarrollar capacidades para el trabajo, de tal manera que se asegure que los trabajadores apliquen al máximo las capacidades adquiridas; asimismo, será necesario proporcionar adicionalmente mayor capacitación conforme la empresa se desarrolle y sean necesarias nuevas competencias.

*Acompañamiento profesional.* Según la OIT (2016) El acompañamiento profesional (coaching) proporciona a los trabajadores las competencias que necesitan para desempeñarse mejor en sus puestos de trabajo. Normalmente es el propietario de

la empresa quien actúa como instructor, pero también se puede asignar a trabajadores experimentados y competentes para que proporcionen acompañamiento profesional a los nuevos trabajadores.

#### ***2.3.5.2. Eficacia de los trabajadores***

La eficacia, relacionada con los fines y propósitos, es el grado en que la administración consigue sus objetivos. Es la medida del resultado de la tarea o del objetivo establecido. Un administrador eficaz es aquel cuya unidad de trabajo alcanza diariamente las metas de producción en términos de cantidad y calidad de los resultados. (Chiavenato, p. 5)

***Cumplimiento de actividades.*** Según Wayne (2010), Según el autor, la evaluación del desempeño, como un sistema formal de diagnóstico del cumplimiento de las tareas individuales o en equipo, proporciona a los empleados la oportunidad de aprovechar sus fortalezas y de superar las debilidades identificadas, lo que contribuye a que éstos se conviertan en empleados satisfechos y productivos.

***Cumplimiento objetivos y metas.*** Según Wayne (2010), la administración del desempeño “Es un proceso orientado hacia las metas, el cual tiene como finalidad asegurar que se implanten aquellos procesos organizacionales que permitan maximizar la productividad de los empleados, los equipos y, en última instancia, de la organización”. (p.7)

#### ***2.3.6. De la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L.***

H y G Laguna Dorada S.R.L. Es una empresa dedicada a las actividades de Ingeniería, Geotecnia y Servicios Mineros, Brindando servicios de calidad, con un equipo de profesionales con amplia experiencia en las diversas disciplinas de la industria minera.

Brinda servicios integrales en Ingeniería, Geotecnia, desarrollo de proyectos y operaciones mineras, con eficiente cumplimiento de los más altos estándares operacionales; con estricto control en campo, priorizando la seguridad operacional y las buenas prácticas socioambientales.

### **Visión**

Ser una empresa de buena aceptación brindando servicios, equipos y materiales que satisfagan las necesidades y requerimientos de nuestros clientes y población en general, valorando las relaciones humanas, comerciales y sociales con nuestros clientes y nuestro personal.

### **Misión**

Desarrollar trabajos de ingeniería, geotecnia y servicios mineros con estándares de calidad técnica, empresarial, seguridad, social y medio ambiental que permitan la optimización de los procesos.

### **Valores**

Transparencia, Responsabilidad, Innovación, Integridad, Cumplimiento, Liderazgo.

## **2.4. Definición de términos básicos.**

*Actividades especializadas u obras.* Servicios u obras prestados en un contexto de tercerización, cuya ejecución no supone la simple provisión de personal. (Decreto Supremo N.º 006-2008-TR, 2008)

*Centro de trabajo.* Es el lugar o lugares donde se encuentran las instalaciones de la empresa principal a la que es desplazado el trabajador de la empresa tercerizadora,

bajo las órdenes exclusivas de su empleador. (Decreto Supremo N.º 006-2008-TR, 2008)

***Centro de operaciones.*** Es el lugar o lugares determinados por la empresa principal que se encuentran fuera del centro de trabajo de aquella, donde el trabajador desplazado realiza sus labores, bajo las órdenes exclusivas de su empleador. (Decreto Supremo N.º 006-2008-TR, 2008)

***Desplazamiento de personal.*** Es el traslado del trabajador o trabajadores de la empresa tercerizadora al centro de trabajo o de operaciones de la empresa principal, manteniéndose en todo momento bajo la exclusiva subordinación de aquélla. (Decreto Supremo N.º 006-2008-TR, 2008)

***Empresa principal.*** Empresa que encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una empresa tercerizadora. (Decreto Supremo N.º 006-2008-TR, 2008)

***Empresa tercerizadora.*** Empresa que lleva a cabo el servicio u obra contratado por la empresa principal, a través de sus propios trabajadores, quienes se encuentran bajo su exclusiva subordinación. Son consideradas como empresas tercerizadoras, tanto las empresas contratistas como las subcontratistas. (Decreto Supremo N.º 006-2008-TR, 2008)

***Productividad.*** La productividad de los trabajadores es una medida de desempeño, tanto de la eficiencia como de la eficacia (Robbins y Coulter, 2005)

***Tercerización.*** Es una forma de organización empresarial por la que una empresa principal encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal

a una o más empresas tercerizadoras, que le proveen de obras o servicios vinculados o integrados a la misma. (Decreto Supremo N.º 006-2008-TR, 2008)

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### **3.1. Formulación de la Hipótesis.**

##### **3.1.1. *Hipótesis general.***

La tercerización laboral tiene una relación significativa y directa con la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., 2021.

##### **3.1.2. *Hipótesis específicas.***

- a. Las condiciones legales de la tercerización laboral se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., 2021.
- b. Las condiciones laborales de la tercerización se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., 2021.

#### **3.2. Identificación de Variables.**

Variable 1. Tercerización laboral.

Variable 2. Productividad de los trabajadores.

#### **3.3. Operacionalización de los componentes de la hipótesis.**



**Tabla 1**

*Operacionalización de los componentes de la hipótesis*

<b>Título: La tercerización laboral y la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., 2021.</b>				
<b>Nombre de la Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>		
		<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Índices</b>
<b>VARIABLE 1.</b> Tercerización laboral	Es una forma de organización empresarial por la que una empresa principal encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una o más empresas tercerizadoras, que le proveen de obras o servicios vinculados o integrados a la misma. (Decreto Supremo N.º 006-2008-TR, 2008)	D1. Condiciones legales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Derechos laborales</li> <li>▪ Derechos colectivos</li> <li>▪ Obligaciones legales.</li> </ul>	Valoración de la tercerización laboral Valoración de las condiciones legales Valoración de las condiciones laborales.
		D2. Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Condiciones de trabajo</li> <li>▪ Gestión del recurso humano</li> <li>▪ Condiciones específicas</li> </ul>	Índice parcial y sintético:  Mala gestión Gestión regular Buena gestión
<b>VARIABLE 2</b> Productividad de los trabajadores	La productividad de los trabajadores es una medida de desempeño, tanto de la eficiencia como de la eficacia. Los gerentes desean saber qué factores influirán en la eficiencia y la eficacia de los empleados. (Robbins & Coulter, 2005)	D1. Eficiencia de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uso de los recursos</li> <li>▪ Capacidades para el trabajo</li> </ul>	Percepción de la productividad de los trabajadores Percepción de la eficiencia de los trabajadores Percepción de la eficacia de los trabajadores
		D2. Eficacia de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento de actividades</li> <li>▪ Cumplimiento objetivos y metas</li> </ul>	Índice parcial y sintético:  Baja productividad Productividad media Alta productividad

## CAPÍTULO IV

### METODOLOGÍA

#### 4.1. Enfoque y métodos de investigación

##### 4.1.1. *Enfoque de la investigación*

Las investigaciones se desarrollaron mediante un enfoque cuantitativo es decir se realizó análisis estadístico de las variables, para lo cual se utilizó la escala de Likert que permitió valorar las variables en escalas de medición categóricas.

##### 4.1.2. *Métodos de la investigación*

**Analítico sintético.** Este método se refiere a dos procesos intelectuales inversos que operan en unidad: el análisis mediante el cual se descomponen las variables estudio tercerización y productividad de los trabajadores y la síntesis mediante la cual se formulan las conclusiones.

Al Rodríguez y Pérez (2017) señalan que el análisis consiste en descomponer un todo en sus partes y cualidades, en sus múltiples relaciones, propiedades y componentes y la síntesis consiste en unir o combinar las partes previamente analizadas.

**Hipotético deductivo.** Rodríguez y Pérez (2017) señalan que, en este método, se parte de una hipótesis inferida de principios o leyes o sugerida por los datos empíricos, y aplicando las reglas de la deducción, se arriba a predicciones que se someten a verificación empírica, y si hay correspondencia con los hechos, se comprueba la veracidad o no de la hipótesis de partida.

En este sentido en la presente investigación se formularon las hipótesis como puntos de partida, las mismas que serán sometidas a contratación estadística.

#### **4.2. Diseño de la investigación.**

El estudio planteó un diseño no experimental de corte transaccional, asimismo fue de de alcance correlacional,

La investigación fue no experimental, como lo señala (Hernández et al., 2014) las investigaciones no experimentales son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (p. 152).

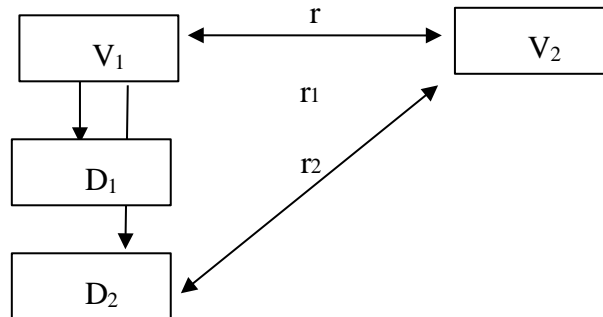
El estudio tuvo un alcance correlacional, porque se analiza la relación entre la tercerización laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., 2021.

Según Hernández et. Al (2014) los “diseños transeccionales, describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, en términos correlacionales o de asociación.” (p. 158). Para el presente estudio se consideró un corte transeccional levantándose la información en una sola oportunidad.

Los estudios de alcance correlacional “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernández et. al., 2014, p. 93).

### Figura 1

*Diseño correlacional de la investigación*



$V_1$ . Gestión de la tercerización laboral

$D_1$ . Condiciones Legales

$D_2$ . Condiciones Laborales

$r$ . Correlación (del objetivo general)

$r_1$ . Correlación (del objetivo específico a.)

$r_2$ . Correlación (del objetivo específico b.)

#### 4.3. Población y muestra.

La población de estudio estuvo conformada por los trabajadores de la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., 2021, que la fecha del estudio ascendió a 17.

Considerando que la población es finita y pequeña, para el estudio se tomó todo el marco muestral, es decir los 17 trabajadores.

#### 4.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis lo conformó la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., cuya información será recolectada a través de cada uno de los sujetos de estudio, que son los trabajadores.

#### **4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta, cuyo instrumento será un cuestionario de escala que permitirá levantar la información de cada variable. (La tercerización laboral y la productividad de los trabajadores)

#### **4.6. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.**

La información se procesó de forma computarizada mediante la hoja de cálculo Excel y el programa SPSS (Statistical Product and Service Solutions)

El análisis e interpretación de resultados se hizo de manera descriptiva para cada variable e inferencial para establecer las relaciones entre las variables.

En este sentido en la investigación se utilizó un enfoque cuantitativo. Según Hernández et. al. (2014) el enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio, parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. Se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos)

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

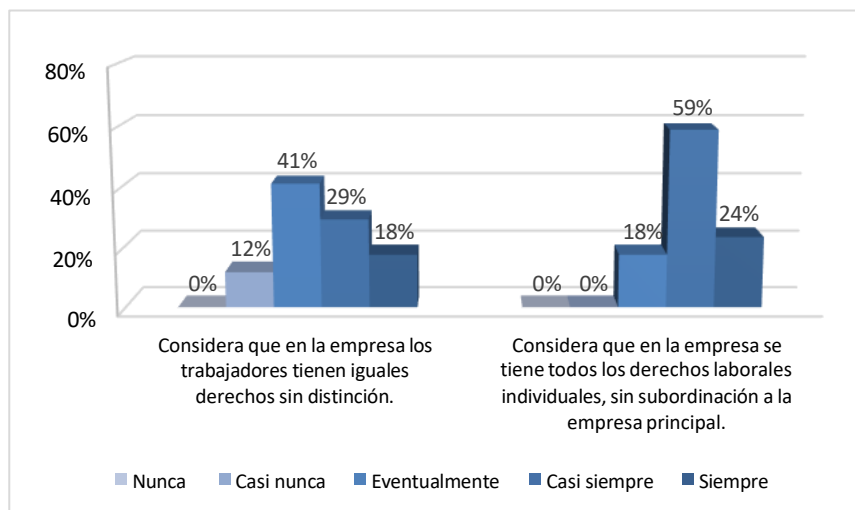
#### 5.1. Presentación de resultados

##### 5.1.1. Tercerización laboral

#### Dimensión 1. Condiciones legales

**Figura 2**

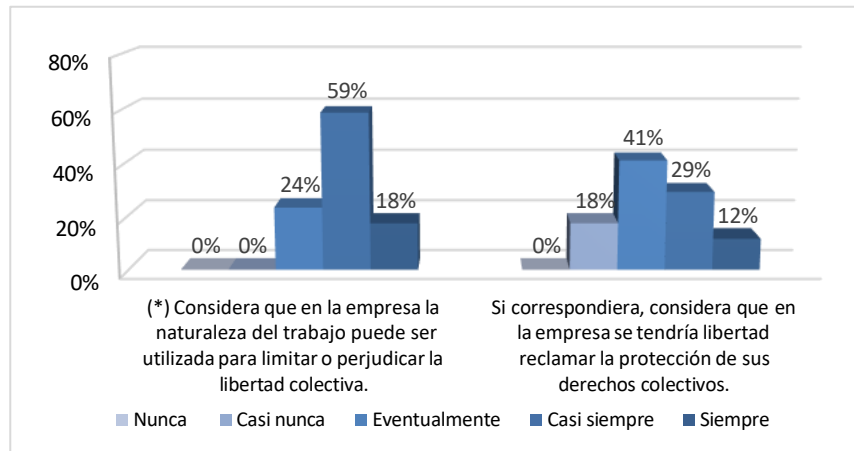
*Derechos laborales*



En la figura 2 se aprecia, sobre los derechos laborales, que la mayoría de los trabajadores consideran que en la empresa los trabajadores eventualmente tienen iguales derechos laborales sin distinción (41%) y que casi siempre los derechos laborales son iguales y sin distinción (29%); de otro lado la mayoría de los trabajadores de la empresa consideran que casi siempre se tiene todos los derechos laborales individuales sin subordinación (59%) y el 24% consideran que siempre.

**Figura 3**

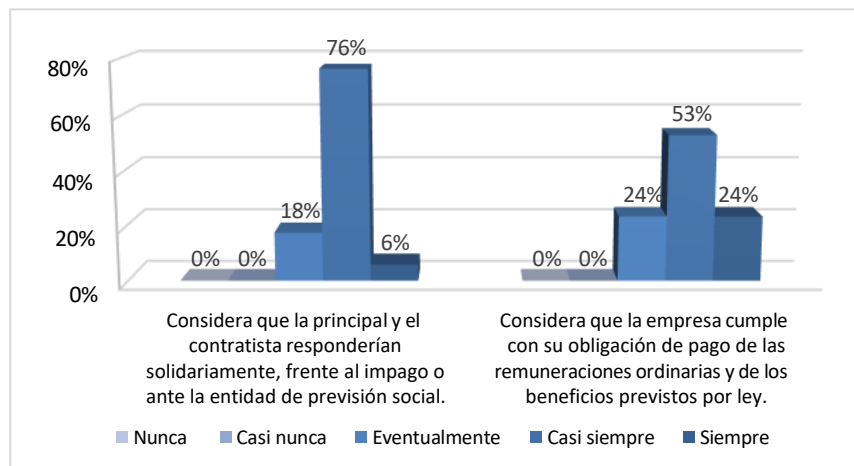
## Derechos colectivos



En la figura 3 se aprecia, sobre los derechos colectivos, que la mayoría de los trabajadores consideran que casi siempre en la naturaleza de trabajo puede ser utilizada para limitar o perjudicar la libertad colectiva (59%) y el 24% consideran que eventualmente; de otro lado la mayoría de los trabajadores de la empresa consideran que en la empresa los trabajadores eventualmente tendrían libertad para reclamar la protección de sus derechos colectivos (41%) y casi siempre el 29%.

## Figura 4

### Obligaciones legales.

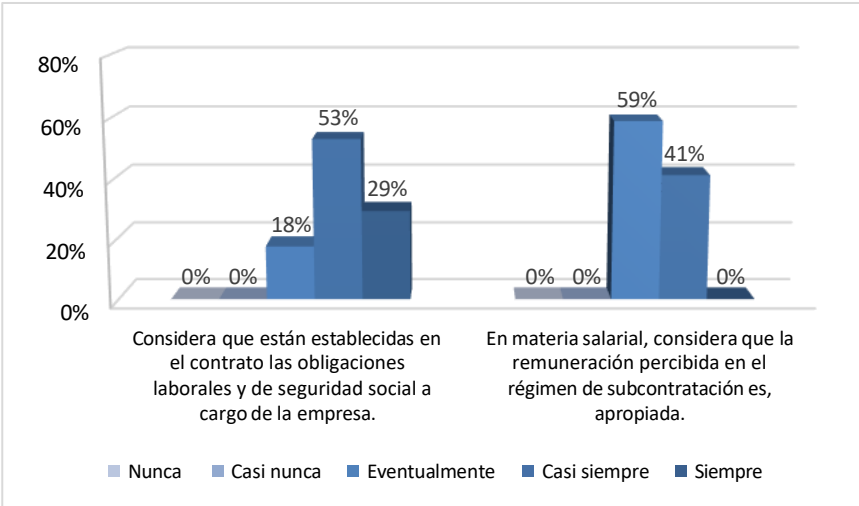


En la figura 4 se aprecia, sobre las obligaciones legales, que la mayoría de los trabajadores consideran que la principal y el contratista, casi siempre responderían solidariamente, frente al impago o ante la entidad de previsión social (76%); asimismo la mayoría (53%) considera que la empresa cumple con su obligación de pago de las remuneraciones ordinarias y de los beneficios previstos por ley y un 24% considera que siempre.

**Dimensión 2. Condiciones laborales**

**Figura 5**

*Condiciones de trabajo*

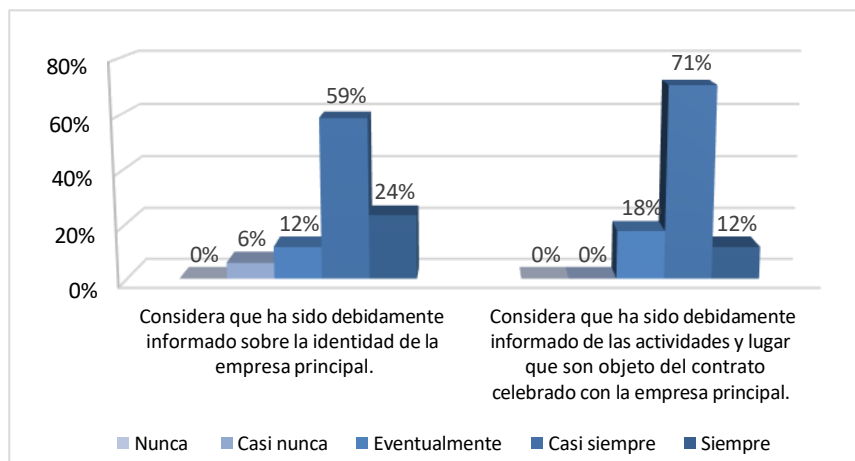


En la figura 5 se aprecia, sobre las condiciones de trabajo, que la mayoría de los trabajadores consideran que casi siempre están establecidas en el contrato las obligaciones laborales y de seguridad social a cargo de la empresa (53%) y el 29% consideran que siempre, de otro lado la mayoría de los trabajadores de la empresa consideran, en materia salarial, que en la empresa la remuneración percibida en el régimen de subcontratación es eventualmente apropiada (59%) y casi siempre apropiada el 41%.



**Figura 6**

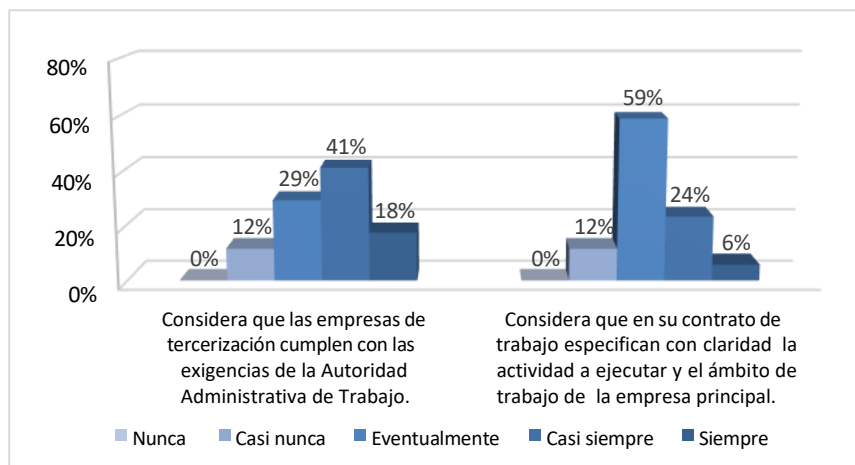
*Gestión del recurso humano*



En la figura 6 se aprecia, sobre la gestión del recurso humano, que la mayoría de los trabajadores consideran que casi siempre ha sido debidamente informado sobre la identidad de la empresa principal, (nombre, denominación o razón social, domicilio y número de RUC (59%) y el 24% considera que siempre; asimismo la mayoría (71%) considera que casi siempre ha sido debidamente informado de las actividades y lugar que son objeto del contrato celebrado con la empresa principal

**Figura 7**

*Condiciones específicas*



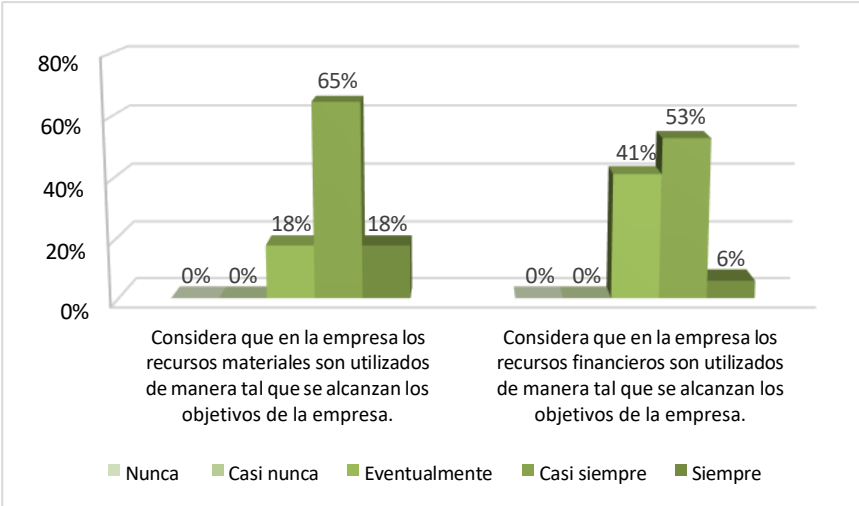
En la figura 7 se aprecia, sobre las condiciones laborales específicas, que la mayoría de los trabajadores considera que de las empresas de tercerización casi siempre cumplen con las exigencias de la Autoridad Administrativa de Trabajo (59%) y el 18% consideran que siempre cumplen; de otro lado la mayoría de los trabajadores de la empresa consideran que en su contrato de trabajo eventualmente especifican con claridad la actividad a ejecutar y el ámbito de trabajo de la empresa principal (59%) y casi siempre el 24%.

**5.1.2. Productividad de los trabajadores**

**Dimensión 1. Eficiencia**

**Figura 8**

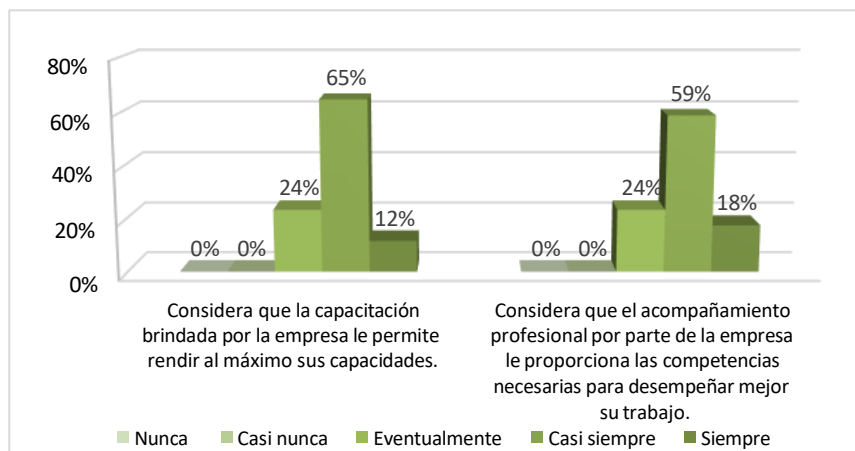
*Uso de los recursos*



En la figura 8 se aprecia, sobre el uso de los recursos, que la mayoría de los trabajadores perciben que casi siempre los recursos materiales son utilizados de manera tal que se alcanzan los objetivos de la empresa (65%) y el 18% percibe que siempre; asimismo la mayoría (53%) perciben que en la empresa casi siempre los recursos financieros son utilizados de manera tal que se alcanzan los objetivos de la empresa (53%).

**Figura 9**

*Capacidades para el trabajo*

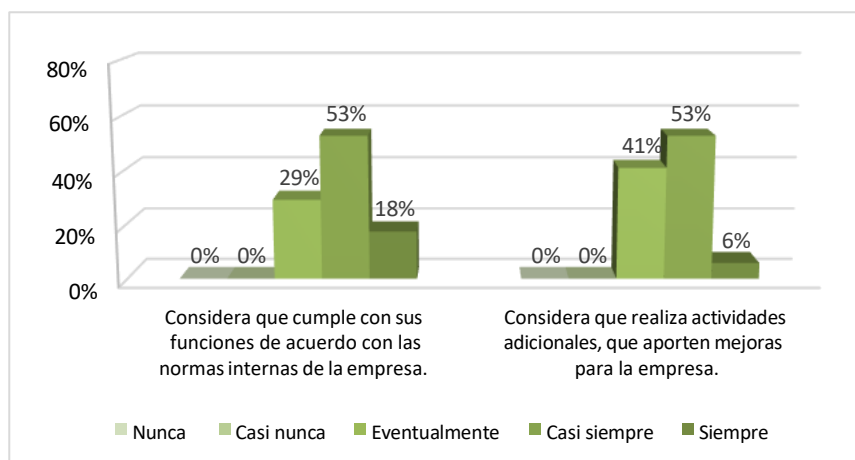


En la figura 9 se aprecia, sobre las capacidades para el trabajo, que la mayoría de los trabajadores perciben que casi siempre la capacitación brindada por la empresa le permite rendir al máximo sus capacidades (65%); asimismo la mayoría (59%) perciben que en la empresa casi siempre el acompañamiento profesional por parte de la empresa le proporciona las competencias necesarias para desempeñar mejor su trabajo.

**Dimensión 2. Eficacia**

**Figura 10**

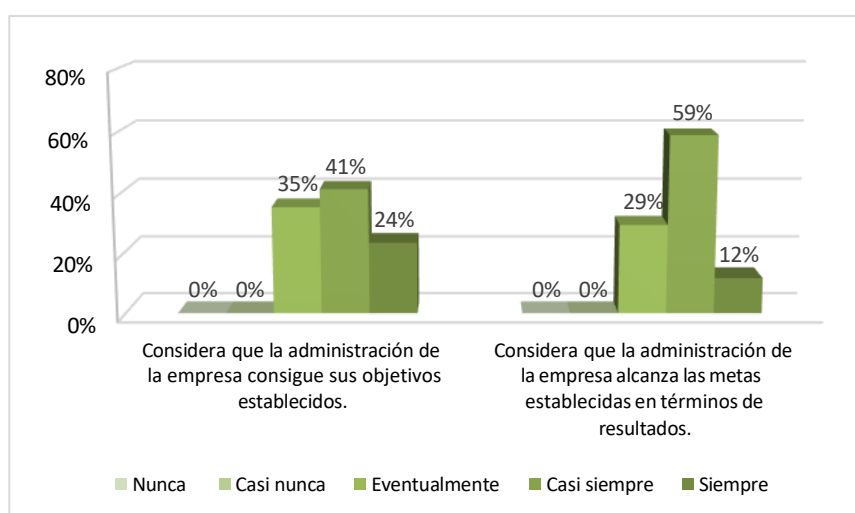
*Cumplimiento de actividades*



En la figura 10 se aprecia, sobre el cumplimiento de actividades, que la mayoría de los trabajadores perciben que casi siempre cumple con sus funciones de acuerdo con las normas internas de la empresa (53%) y el 18% percibe que siempre; asimismo la mayoría (53%) perciben que casi siempre realiza actividades adicionales, que aporten mejoras para la empresa y el 41% considera que eventualmente.

**Figura 11**

*Cumplimiento objetivos y metas*



En la figura 11 se aprecia, sobre el cumplimiento de objetivos y metas, que la mayoría de los trabajadores perciben que casi siempre la administración de la empresa consigue sus objetivos establecidos (41%) y el 24% percibe que siempre, asimismo la mayoría (59%) perciben que casi siempre la administración de la empresa alcanza las metas establecidas en términos de resultados.

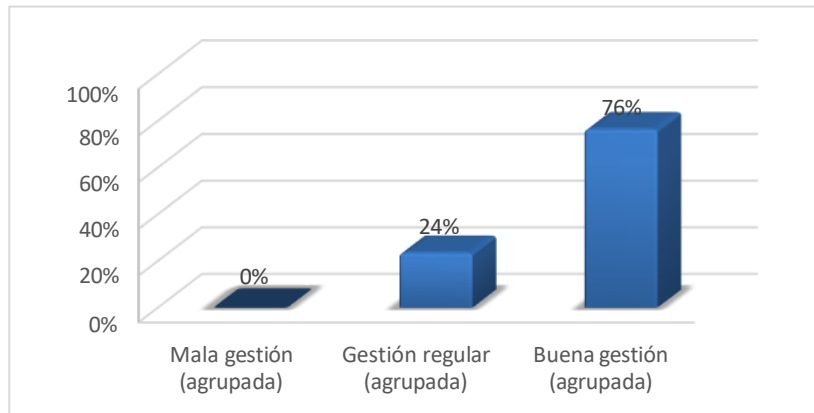
## 5.2. Análisis interpretación y discusión de resultados.

### 5.2.1. Análisis e interpretación de resultados

#### Valoración de las variables y dimensiones

**Figura 12**

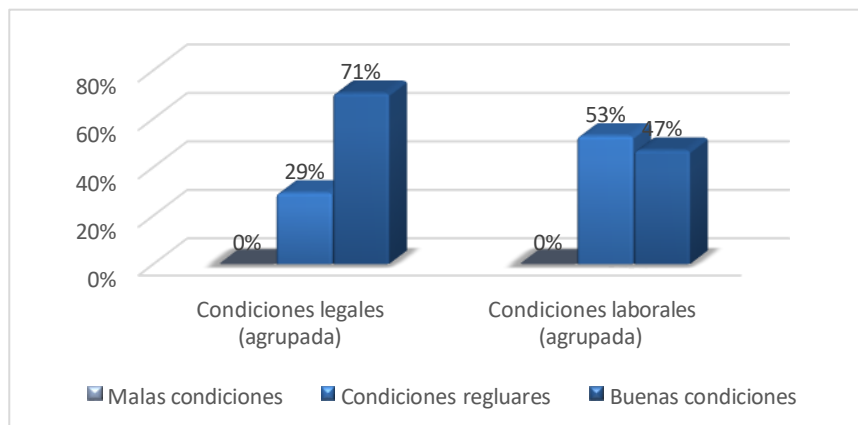
*Valoración de la tercerización laboral (agrupada)*



En la figura 12, se aprecia que el 76%, la mayoría de los trabajadores de la empresa percibe la gestión de la tercerización laboral es buena y el 24% restante la percibe como regular. Contribuye a esta valoración en mayor medida las condiciones legales que las condiciones laborales.

**Figura 13**

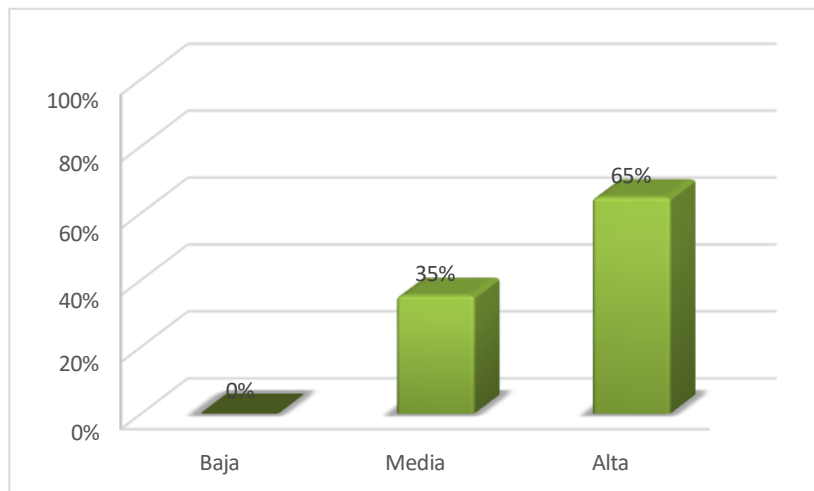
*Valoración por dimensiones de la tercerización laboral*



En la figura 13, a nivel de dimensiones de la tercerización laboral, se puede apreciar que el 71%, la mayoría de los trabajadores, perciben las condiciones legales de la tercerización en la empresa como buenas mientras que las condiciones laborales de la tercerización en la empresa son percibidas por la mayoría como regulares (53%) pero un porcentaje significativo (47%) perciben estas condiciones como buenas.

**Figura 14**

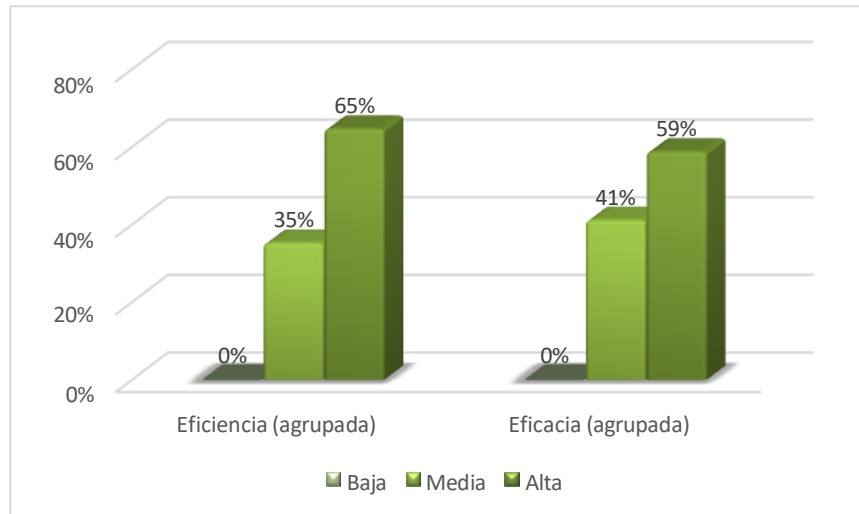
*Valoración de la productividad (agrupada)*



En la figura 14, se aprecia que el 65%, la mayoría de los trabajadores de la empresa percibe la productividad como alta y el 24% restante la percibe como media. Contribuye a esta valoración tanto la eficacia como la eficiencia que también son percibidas como alta.

**Figura 15**

*Valoración por dimensiones de la productividad*



En la figura 15, a nivel de dimensiones de la productividad, se puede apreciar que el 65%, la mayoría de los trabajadores, perciben la eficiencia en la empresa como alta, del mismo modo, la eficacia en la empresa es percibida por la mayoría como alta (59%).

### **Tablas cruzadas y correlaciones**

**Tabla 2**

*Tabla cruzada: Tercerización laboral (agrupada)\*Productividad (agrupada)*

		Productividad (agrupada)		Total
		Productividad media	Alta productividad	
Tercerización Laboral (agrupada)	Gestión regular	23,5%		23,5%
	Buena gestión	11,8%	64,7%	76,5%
Total		35,3%	64,7%	100,0%

Existe concordancia entre las valoraciones de la gestión de la tercerización laboral y la productividad, la mayoría, 64.7% de los trabajadores, perciben la gestión de la tercerización como buena y a la vez perciben la productividad como alta.

**Tabla 3***Correlaciones: Tercerización laboral (agrupada)\*Productividad (agrupada)*

Rho de Spearman		Tercerización Laboral (agrupada)	Productividad (agrupada)
Tercerización Laboral (agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,751**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	17	17
Productividad (agrupada)	Coefficiente de correlación	,751**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	17	17

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Existe una correlación significativa entre la gestión de la tercerización laboral y la productividad, con una asociación moderada - fuerte, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,751.

**Tabla 4***Tabla cruzada: Condiciones legales (agrupada)\*Productividad (agrupada)*

		Productividad (agrupada)		Total
		Productividad media	Alta productividad	
Condiciones legales (agrupada)	Condiciones regulares	23,5%	5,9%	29,4%
	Buenas condiciones	11,8%	58,8%	70,6%
Total		35,3%	64,7%	100,0%

Existe concordancia entre las valoraciones de las condiciones legales de tercerización laboral y la productividad, la mayoría, 58% de los trabajadores, perciben las condiciones legales de la tercerización como buenas y a la vez perciben la productividad como alta.



**Tabla 5***Correlaciones: Condiciones legales (agrupada)\*Productividad (agrupada)*

Rho de Spearman		Condiciones legales (agrupada)	Productividad (agrupada)
Condiciones legales (agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,604**
	Sig. (bilateral)	.	,010
	N	17	17
Productividad (agrupada)	Coeficiente de correlación	,604**	1,000
	Sig. (bilateral)	,010	.
	N	17	17

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Existe una correlación significativa entre las condiciones legales de la tercerización laboral y la productividad, con una asociación moderada – fuerte, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,604.

**Tabla 6***Tabla cruzada: Condiciones laborales (agrupada)\*Productividad (agrupada)*

		Productividad (agrupada)		Total
		Productividad media	Alta productividad	
Condiciones laborales (agrupada)	Condiciones regulares	35,3%	17,6%	52,9%
	Buenas condiciones		47,1%	47,1%
Total		35,3%	64,7%	100,0%

Existe concordancia entre las valoraciones de las condiciones laborales de tercerización laboral y la productividad, la mayoría, 47% de los trabajadores, perciben las condiciones laborales de la tercerización como buenas y a la vez perciben la productividad como alta.

**Tabla 7***Correlaciones: Condiciones laborales (agrupada)\*Productividad (agrupada)*

Rho de Spearman		Condiciones laborales (agrupada)	Productividad (agrupada)
Condiciones laborales (agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,696**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	17	17
Productividad (agrupada)	Coefficiente de correlación	,696**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	17	17

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Existe una correlación significativa entre las condiciones laborales de la tercerización laboral y la productividad, con una asociación moderada – fuerte, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,696.

### 5.2.2. *Discusión de resultados*

Los resultados de la presente investigación evidencian que la mayoría de los trabajadores de la empresa percibe que la gestión de la tercerización laboral es buena, a nivel de dimensiones las condiciones legales de la tercerizaron en la empresa es percibida como buena y mientras que las condiciones laborales de la tercerización son percibidas por como regular.

Si bien es cierto la mayoría de los indicadores tiene una buena valoración como es el caso de las Obligaciones legales (respuesta solidaria y obligación de pagos y beneficios) y de la gestión del recurso humano, existen algunos aspectos que requieren ser mejorados como la igualdad de derechos sin distinción, la materia salarial y la especificidad de los contratos.

Respecto a la productividad, la mayoría de los trabajadores de la empresa la percibe como alta, a nivel de dimensiones tanto la eficacia como la eficiencia también son percibidas como altas. Al respecto son valorados favorablemente aspectos como el uso de los recursos y las capacidades para el trabajo, de otro lado existen debilidades en el Cumplimiento de actividades y los objetivos establecidos por la empresa.

Al respecto Luque et al. (2015) en su tesis sobre Tercerización/Outsourcing, identifica elementos que han ido evolucionando y que han llevado a las compañías a implementar este tipo de estrategias en busca de la sostenibilidad en los mercados, entre ellas se dejaron estrategia de integración pasando a la tercerización de sus procesos, como una estrategia para la reducción de costos como una herramienta para ganar competitividad, del mismo modo Cortez et al., (2016) en su trabajo sobre la productividad laboral Señala que, desde el punto de vista empresarial, la tercerización como medida para flexibilizar el mercado laboral, puede ser una opción de política muy buena para ser competitivos.

Finalmente encontramos, en un estudio relacionado, desarrollado por Coba (2020) sobre la subcontratación, que los trabajadores bajo la subcontratación no gozar de los beneficios laborales, aun cuando la subcontratación ha generado empleo, precarizando las relaciones laborales por las violaciones de los derechos que les corresponde a partir del contrato laboral, sin embargo, se debe considerar que estudio enfoca su análisis en la subcontratación de manera amplia, sin diferenciar la tercerización bajo las normas legales que la rigen.

Asimismo, en el presente estudio, en el análisis a nivel de ambas variables, se evidencia concordancia de las valoraciones de la gestión de la tercerización laboral con la

productividad, así como entre las condiciones legales y las condiciones laborales de tercerización laboral con la productividad.

Los análisis correlacionales muestran que existe una correlación significativa entre la gestión de la tercerización laboral y la productividad, con una asociación moderada – fuerte, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,751; así mismo, a nivel de dimensiones de la gestión de la tercerización laboral, se encuentra que existe una correlación significativa entre las condiciones legales de la tercerización laboral y la productividad, con una asociación moderada – fuerte, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,604 y una correlación significativa entre las condiciones laborales de la tercerización laboral y la productividad, con una asociación moderada – fuerte, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,696.

Al respecto Vigil (2018) en su tesis sobre la tercerización laboral en la gestión de las empresas mineras, concluye que la gestión de las empresas tercerizadoras se relaciona significativamente con la productividad de las empresas fuente según el coeficiente de correlación Rho de Spearman, es de 0.892.

Del mismo modo, Castro y Hoyos (2018) es su estudio sobre el Outsourcing y su influencia en la productividad concluyen que existe una relación significativa entre el outsourcing y la productividad, con un coeficiente de la correlación positiva alta de Pearson de 0.80.

Sin embargo, también encontramos un antecedente, en el estudio de Cortez et al., (2016), en el cual concluye que la tercerización laboral afectó negativamente a la productividad laboral de las empresas manufactureras, debido a que en las empresas en estudio la tercerización en muchas ocasiones fue considerada como una figura el cual

representaba en su conjunto, el no pago de beneficios sociales y compensaciones y la falta de pertenencia a la institución. Aspectos que no ocurren en la empresa en la que realizó en presente estudio.

### 5.3. Prueba de hipótesis.

#### *Hipótesis general*

**H<sub>1</sub>.** La tercerización laboral tiene una relación significativa y directa con la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., 2021.

**H<sub>0</sub>.** La tercerización laboral **no** tiene una relación significativa y directa con la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., 2021.

**Tabla 8**

#### *Pruebas de contraste para la hipótesis general*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	<b>9,590<sup>a</sup></b>	1	,002
Razón de verosimilitud	10,912	1	<b>,001</b>
N de casos válidos	17		

Según las pruebas de contraste estadístico se puede apreciar que el valor Chi Calculado es mayor que el valor Chi tabulado (1 grado de libertad)  $[9,590 > 3,842]$  por tanto las variables están relacionadas; asimismo, el valor de significación es menor a 0,05  $[0,001 < 0,05]$ , por lo tanto, existe evidencia para rechazar la hipótesis nula, H<sub>0</sub>.

### **Hipótesis específica a.**

**H<sub>1</sub>.** Las condiciones legales de la tercerización laboral se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., 2021.

**H<sub>0</sub>.** Las condiciones legales de la tercerización laboral **no** se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., 2021.

### **Tabla 9**

*Pruebas de contraste para hipótesis específica a.*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	<b>8,242<sup>a</sup></b>	1	,004
Razón de verosimilitud	10,616	1	<b>,001</b>
N de casos válidos	17		

Según las pruebas de contraste estadístico se puede apreciar que el valor Chi Calculado es mayor que el valor Chi tabulado (1 grado de libertad) [8,242 > 3,842] por tanto las variables están relacionadas; asimismo, el valor de significación es menor a 0,05 [0,001 < 0,05], por lo tanto, existe evidencia para rechazar la hipótesis nula, H<sub>0</sub>.

### **Hipótesis específica b.**

**H<sub>1</sub>.** Las condiciones laborales de la tercerización se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., 2021.

**H<sub>0</sub>.** Las condiciones laborales de la tercerización **no** se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., 2021.

**Tabla 10**

*Pruebas de contraste para hipótesis específica b*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	<b>6,199<sup>a</sup></b>	1	,013
Razón de verosimilitud	6,257	1	<b>,012</b>
N de casos válidos	17		

Según las pruebas de contraste estadístico se puede apreciar que el valor Chi Calculado es mayor que el valor Chi tabulado (1 grado de libertad) [6,199 > 3,842] por tanto las variables están relacionadas; asimismo, el valor de significación es menor a 0,05 [0,012 < 0,05], por lo tanto, existe evidencia para rechazar la hipótesis nula, H<sub>0</sub>.

## CONCLUSIONES

1. Existe una correlación significativa entre la gestión de la tercerización laboral y la productividad, con una asociación moderada – fuerte, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,751. Asimismo, se evidencia una concordancia entre las valoraciones de la gestión de la tercerización laboral y la productividad, la mayoría, 64.7% de los trabajadores, perciben la gestión de la tercerización como buena y a la vez perciben la productividad como alta.
2. La mayoría de los trabajadores de la empresa (76%) percibe que la gestión de la tercerización laboral es buena, a nivel de dimensiones las condiciones legales de la tercerización en la empresa es percibida como buena (71%) mientras que las condiciones laborales de la tercerización son percibidas por como regulares por el 53% y buenas por 47%. Existen indicadores que tienen una buena valoración como es el caso de las Obligaciones legales (respuesta solidaria y obligación de pagos y beneficios) y de la gestión del recurso humano, sin embargo, algunos aspectos como la igualdad de derechos sin distinción, la materia salarial y la especificidad de los contratos requieren ser mejorados.
3. Respecto a la productividad, la mayoría de los trabajadores de la empresa la percibe como alta (65%), a nivel de dimensiones tanto la eficacia como la eficiencia también son percibidas como altas (65% y 59% respectivamente). Son valorados favorablemente aspectos como el uso de los recursos y las capacidades para el trabajo, de otro lado existen debilidades en el cumplimiento de actividades y los objetivos establecidos por la empresa.



4. Existe una correlación significativa entre las condiciones legales de la tercerización laboral y la productividad, con una asociación moderada – fuerte, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,604. Asimismo, se evidencia concordancia entre las valoraciones de las condiciones legales de tercerización laboral y la productividad, la mayoría, 58% de los trabajadores, perciben las condiciones legales de la tercerización como buenas y a la vez perciben la productividad como alta.
5. Existe una correlación significativa entre las condiciones laborales de la tercerización laboral y la productividad, con una asociación moderada – fuerte, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,696. Existe concordancia entre las valoraciones de las condiciones laborales de tercerización laboral y la productividad, la mayoría, 47% de los trabajadores, perciben las condiciones laborales de la tercerización como buenas y a la vez perciben la productividad como alta.

## **SUGERENCIAS**

Dada la relación significativa entre la gestión de la tercerización laboral y la productividad se sugiere a la gerencia de la empresa:

- 1.** Conforme a los resultados sobre la gestión de la tercerización, implementar acciones para mejorar las condiciones de la tercerización, para sus trabajadores fundamentalmente en los aspectos relacionados con las condiciones legales y laborales como la igualdad de derechos sin distinción, la materia salarial y la especificidad de los contratos.
- 2.** Sobre la productividad, si bien es cierto es percibida como alta por la mayoría de los trabajadores, en algunos casos, aun cuando en menor proporción, también es percibida como regular, en este sentido se sugiere mejorar algunos estándares relacionados con la eficiencia y la efectividad, a fin de que sea percibido favorablemente en un rango más amplio de las actividades y trabajadores.

## REFERENCIAS

- Arnaudo, F. (2013). Teoría de la plusvalía en Marx. *Cultura Económica*, 43(49), 43-49.  
<https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/2111>
- Carro, R., y Gonzáles, D. (s.f.). *Productividad y Competitividad*. Universidad Nacional de Mar de Plata.
- Castro, J., y Hoyos, A. (2018). *Outsourcing y su influencia en la productividad de la empresa Crédito y Cobranzas SAC – Chiclayo*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4902>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (9° ed.). McGraw-Hill.
- Chienda, A. (2008). Tercerización. *Análisis Laboral*, 32(372), 19-23.
- Coba, H. (2020). *La subcontratación y su implicancia en los derechos laborales en la Provincia de San Miguel - Cajamarca en el periodo 2016 – 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7792>
- Cortez, M., Espinoza, A., & Contreras, B. (2016). Efectos de la tercerización en la productividad laboral de las empresas manufactureras en Ecuador. *Revista Publicando*, 3(8), 432-451.  
<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/308>
- Decreto Supremo N° 006 2008-TR, Decreto que aprueban el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038. (11 de 9 de 2008). *Normas Legales*. Diario Oficial El Peruano.
- Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. Ed. ed.). México: McGraW Hill.
- Ley N.º 29245 Ley que regula los servicios de tercerización . (23 de 06 de 2008). *Normas Legales*. Diario Oficial El peruano.
- Luque, J., Marín, L., y Salcedo, J. (2015). *La Tercerización/Outsourcing como Estrategia Organizacional: Revisión del Estado del Arte*. [tesis de Maestría, Universidad

Tecnológica de Bolívar] Archivo digital.  
<http://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0068239.pdf>

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2016). *Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad*. Ginebra: Departamento de Empresas OIT.

Robbins, S., y Coulter, M. (2005). *Administración* (8° ed.). Pearson Educación.

Rodríguez, A., y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *EAN*(82), 179-200.  
doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

Uriarte, E., y Colotuzzo, N. (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Oficina Internacional del Trabajo.

Vigil, V. (2018). La importancia de la tercerización laboral en la gestión de las empresas mineras. [Tesis de pregrado, Universidad Federico Villarreal].  
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2314>

Villavicencio, A. (2004). La intermediación laboral peruana: Alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico. *Ius et veritas*(29), 143 - 156.

Wayne, M. (2010). *Administración de recursos humanos* (6° ed.). Pearson Educación.

## **APÉNDICES Y ANEXOS**

## Apéndice A

### Matriz de consistencia metodológica

**Tabla 11** *Matriz de consistencia metodológica*

<b>Título: La tercerización laboral y la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., 2021</b>								
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTOS	
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación de la tercerización laboral con la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., Cajamarca, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p><b>a.</b> ¿Cómo se gestiona la tercerización laboral en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., Cajamarca, 2021?</p> <p><b>b.</b> ¿Cuál es la situación actual de la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., Cajamarca, 2021?</p> <p><b>c.</b> ¿Cómo se relaciona las condiciones legales de la tercerización laboral con la productividad la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., Cajamarca, 2021?</p> <p><b>d.</b> ¿Cómo se relaciona las condiciones laborales de la tercerización con la productividad la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., Cajamarca, 2021?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Analizar la relación de la tercerización laboral con la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., Cajamarca, 2021</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p><b>a.</b> Describir la gestión de la tercerización laboral en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., Cajamarca, 2021.</p> <p><b>b.</b> Describir la situación actual de la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., Cajamarca, 2021.</p> <p><b>c.</b> Establecer la relación de las condiciones legales de la tercerización laboral con la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., Cajamarca, 2021.</p> <p><b>d.</b> Establecer la relación de las condiciones laborales de la tercerización con la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., Cajamarca, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La tercerización laboral tiene una relación significativa y directa con la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>a. Las condiciones legales de la tercerización laboral se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., 2021.</p> <p>b. Las condiciones laborales de la tercerización se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L., 2021.</p>	<p><b>Variable 1.</b></p> <p>Tercerización laboral</p> <hr/> <p><b>Variable 2</b></p> <p>Productividad de los trabajadores</p>	<p>D1. Condiciones legales</p> <hr/> <p>D2. Condiciones laborales</p> <hr/> <p>D1. Eficiencia de los trabajadores</p> <hr/> <p>D2. Eficacia de los trabajadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derechos laborales</li> <li>• Derechos colectivos</li> <li>• Obligaciones legales</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de trabajo</li> <li>• Gestión del recurso humano</li> <li>• Condiciones específicas</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de los recursos</li> <li>• Capacidades para el trabajo</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de actividades</li> <li>• Cumplimiento objetivos y metas</li> </ul>	<p>Método Analítico/Sintético</p> <hr/> <p>Método Hipotético/ deductivo</p> <hr/> <p>enfoque cuantitativo</p>	<p><b>Encuesta / Cuestionari</b></p> <hr/> <p><b>o</b></p>	

## Apéndice B

### Instrumento de recolección de datos.

### UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

#### ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

#### ENCUESTA

**Objetivo:** El presente cuestionario tiene por objetivo levantar información para el estudio de la investigación sobre la tercerización laboral y la productividad de los trabajadores en la empresa H y G Laguna Dorada S.R.L. Cajamarca, 2021.

**Instrucciones:** Marque con un aspa (X) según su percepción con cada una de las afirmaciones del cuestionario.

(Los datos relevados en la presente encuesta serán tratados de manera agregada, y están protegidos por las leyes y normas sobre secreto estadístico y confidencialidad de la información)

#### INTERMEDIACIÓN LABORAL

N°	Ítem	Nunca	Casi nunca	Eventual mente	Casi siempre	Siempre
1	Considera que en la empresa los trabajadores tienen iguales derechos sin distinción.					
2	Considera que en la empresa se tiene todos los derechos laborales individuales, sin subordinación a la empresa principal.					
3	(*) Considera que en la empresa la naturaleza del trabajo puede ser utilizada para limitar o perjudicar la libertad colectiva.					
4	Si correspondiera, considera que en la empresa se tendría libertad reclamar la protección de sus derechos colectivos.					
5	Considera que la principal y el contratista responderían solidariamente, frente al impago o ante la entidad de previsión social.					
6	Considera que la empresa cumple con su obligación de pago de las remuneraciones ordinarias y de los beneficios previstos por ley.					
7	Considera que están establecidas en el contrato las obligaciones laborales y de seguridad social a cargo de la empresa.					
8	En materia salarial, considera que la remuneración percibida en el régimen de subcontratación es, apropiada.					
9	Considera que ha sido debidamente informado sobre la identidad de la empresa principal.					
10	Considera que ha sido debidamente informado de las actividades y lugar que son objeto del contrato celebrado con la empresa principal.					
11	Considera que las empresas de tercerización cumplen con las exigencias de la Autoridad Administrativa de Trabajo.					
12	Considera que en su contrato de trabajo especifican con claridad la actividad a ejecutar y el ámbito de trabajo de la empresa principal.					

## PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR

N°	Ítem	Nunca	Casi nunca	Eventualmente	Casi siempre	Siempre
13	Considera que en la empresa los recursos materiales son utilizados de manera tal que se alcanzan los objetivos de la empresa.					
14	Considera que en la empresa los recursos financieros son utilizados de manera tal que se alcanzan los objetivos de la empresa.					
15	Considera que la capacitación brindada por la empresa le permite rendir al máximo sus capacidades.					
16	Considera que el acompañamiento profesional por parte de la empresa le proporciona las competencias necesarias para desempeñar mejor su trabajo.					
17	Considera que cumple con sus funciones de acuerdo con las normas internas de la empresa.					
18	Considera que realiza actividades adicionales, que aporten mejoras para la empresa.					
19	Considera que la administración de la empresa consigue sus objetivos establecidos.					
20	Considera que la administración de la empresa alcanza las metas establecidas en términos de resultados.					

Fecha: .....

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



**Apéndice B.**  
**Prueba de confiabilidad estadística**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	17	100,0

**Escala: Global**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	20

**Escala: Tercerización**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	12

**Escala: Productividad**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	8

El valor alfa de Cronbach es superior a 0,80 y 0,90, en tal sentido la fiabilidad estadística del instrumento es buena y muy buena.

**Apéndice B**  
**Pruebas de normalidad de las variables**

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Tercerización Laboral	,851	17	,011
Productividad	,893	17	,051
Condiciones legales	,873	17	,025
Condiciones laborales	,897	17	,060
Eficiencia	,878	17	,029
Eficacia	,902	17	,073

Los datos de todas las variables no son superiores a 0,05, en tal sentido se aplicará la estadística no paramétrica para correlacionar las variables. (Rho de Spearman)

## Anexo 1. Tabla de valoración de correlaciones

Escala de interpretación de coeficientes de correlación

<b>Valor</b>	<b>Significado</b>
0 – 0,25	Correlación Escasa o nula
0,26 - 0,50	Correlación Débil
0,51 a 0,75	Correlación Entre moderada y fuerte
0,76 a 1,00	Correlación Entre fuerte y perfecta

Fuente: (Martínez, Tuya, Martínez, Pérez, & Cánovas, 2009)

## Anexo 2. Baremos de índices sintéticos

### Tercerización laboral

Rangos		Valoración
de 12	a 28	Mala gestión
de 29	a 44	Gestión regular
de 45	a 60	Buena gestión

### Productividad

Rangos		Valoración
de 8	a 19	Baja productividad
de 20	a 29	Productividad media
de 30	a 40	Alta productividad

### Condiciones legales y condiciones laborales

Rangos		Valoración
de 6	a 14	Malas condiciones
de 15	a 22	Condiciones regulares
de 23	a 30	Buenas condiciones

### Eficiencia y eficacia

Rangos		Valoración
de 4	a 9	Baja
de 10	a 15	Media
de 16	a 20	Alta