



## LA NEGOCIACIÓN (OUTSOURCING) Y SU RELACION CON LA ETICA Y RENTABILIDAD EMPRESARIAL

### Outsourcing and its relationship with etics and bussiness profitability

Lisandro Linares V.

#### RESUMEN

El artículo orienta sobre los retos gerenciales producto del avance tecnológico, y la necesidad de nuevas alternativas comerciales del mercado, a través de la externalización de funciones no medulares. Las empresas asumen nuevas responsabilidades a nivel de sus estructuras gerenciales, donde las personas juegan un rol significativo, enfocándose este planteamiento, en la correspondencia del deber ser de una negociación y su relación ética – rentabilidad empresarial; considerando la ética, como fundamental en la consecución de convenios laborales, que permitan transparencia en los acuerdos donde esté inmerso el factor humano.

**Palabras clave.** Gerencia, Outsourcing, Administración, Recurso humano, Proceso Medular, Negociación.

#### ABSTRACT

The initiative exists of to guide and to inform to the current administration to face the new managerial. For it the negotiation through the new managerial strategic model Outsourcing, in an almost immediate future embraced the non medullary processes of this organization and one has as purpose the search of new tendency of the negotiation, all this with the north toward a strategic vision of finding the change with new administrative outlines which lead to improve the human resource.

**Key words:** Management, Outsourcing, Administration, human Resource, Medullary Process, Negotiation.

#### INTRODUCCIÓN

Los avances tecnológicos actuales, el descubrimiento de nuevas teorías y enfoques de tipo laboral, conllevan a las organizaciones, a ser mas productivas en la pesquisa de nuevas herramientas de trabajo para su propia existencia dentro del competitivo entorno empresarial,



enmarcado, en los principios éticos establecidos dentro de las organizaciones.

Esta proyección se orienta en la búsqueda de rentabilidad y nuevos beneficios que sirvan, para mejorar los dividendos dentro de las empresas, como una alternativa futurista, lo cual las lleva a la búsqueda de metodologías de avance tecnológico, y de personal con una alta preparación técnica, que se oriente a la evolución y a los nuevos cambios organizacionales.

La intención es contribuir a buscar nuevas alternativas en el ámbito laboral de las organizaciones, en el sentido, de reorientar las políticas actuales a nivel organizativo, y reflejar los distintos conocimientos existentes en el mundo, que vayan a la par de otras organizaciones, y para lograr tal fin, se debe enfocar ese vacío, en profundizar, como brindar un nuevo esquema laboral, que consiste en la negociación externa (Outsourcing), que le sirva mas adelante a la organización, en la búsqueda de una mejor rentabilidad y una mayor aceptación en los servicios prestados a las comunidades

Este planteamiento se ha realizado con basamento científico, a través de teorías de autores como Rothery y Robertson (1998), entre otros, que condujeron a desarrollar, la competencia de saber interrelacionarse e ir hacia conceptos mas profundos, como cooperación, alianzas estratégicas y negociaciones con ganancias compartidas.

Esta nueva forma de negociación como lo es el Outsourcing desde el punto de vista de White y James (2000), refiere que es una alternativa moderna, que va a orientar la gerencia actual de las estructuras organizativas, se basa en resultados, y exige nuevas competencias para elaborar y hacer seguimiento a los mismos.

En lo referente al mundo empresarial, en la realización de una nueva negociación o un cambio a nivel de estructuras gerenciales, sin duda alguna prevalece, la aplicación de estrategias las cuales puedan ser de significativa rentabilidad para la organización que inicie este proceso. En un tiempo no muy lejano, las empresas tendrán que asumir nuevos retos a nivel de su estructura organizacional, en tal sentido, se pretende enfocar este planteamiento en la relación del deber ser de una negociación y su relación ética-rentabilidad empresarial, en la cual la ética es un ingrediente para triunfar en una nuevo convenio, considerándola de igual manera un elemento importante en todo tipo de negociación en la cual se encuentra inmerso el factor humano.



A juicio de Ferrer, (2001) refiere, que la ética aplicada al mundo de los negocios le vendrá de su conexión con la experiencia moral ordinaria, de su continuidad con la universal capacidad de todos los hombres para percibir la correcta conveniencia de algo que la afecta o la motiva.

Por ello, en los cambios tecnológicos en la aldea global, son de vital importancia la ética y la rentabilidad, los cuales representan un punto trascendental dentro del contexto empresarial, donde cada día, la productividad, la calidad y el negocio, son elementos importantes en el difícil campo comercial.

En líneas generales, Pérez (1998), refiere una perspectiva normativa, entendiendo la actuación de negocios como el conjunto de prácticas de negocios en un tiempo definido.

El momento actual que se vive en el país, producto de la inestabilidad económica, ha propiciado el clima necesario para que en el mercado comercial, se produzcan cambios que estén enfocados proactivamente, a la iniciación de nuevos modelos de negociación, en los cuales debe prevalecer el alcance económico desde la perspectiva productiva, la cual conduzca, a mejorar la rentabilidad de la organización con un matiz que conlleve al éxito, todo esto, permitirá a través del cambio, la captación de un escenario de mejor participación en el mercado, el cual brinde un mayor beneficio y prestigio. En este sentido futurista, visualizamos la contratación Outsourcing, como un proceso de cambio con un significado coherente, útil, rentable y productivo, que puede ser realizado por un grupo de personas con iniciativa desde el punto de vista laboral.

### **ENFOQUE GERENCIAL.**

La gerencia actual se debate entre numerosos cuestionamientos algunos no corresponden a la realidad, si bien es cierto algunas organizaciones no modernizan sus estrategias, su visión y misión, también podemos afirmar, que la mayoría, en la actualidad están plegadas al movimiento de avance gerencial, como lo es la negociación externa de sus servicios.

Las empresas en su desempeño profesional, presentan un nuevo enfoque desde el punto de vista de su rentabilidad, la empresa no rentable va directa al fracaso.

Es importante destacar que la aplicación de este modelo de externalización en la gerencia actual, le brinda un aditivo de



fortalecimiento, lo cual conduce a lograr mayores ganancias a un menor costo, búsqueda de alternativas gerenciales, en la cual se brinde la oportunidad de utilizar nuevos modelos gerenciales como el Outsourcing, definido como un servicio exterior a la organización, el cual puede actuar como una extensión de los negocios de la misma, y lo mas importante, es responsable de la conducción de su dirección.

También puede definirse, como la acción de recurrir a un servicio exterior, para manejar una determinada función, anteriormente realizada dentro de la empresa, como un servicio no esencial, (procesos no medulares), pero necesario para el funcionamiento de la misma.

En este marco de ideas, las empresas venezolanas están logrando beneficiarse de este nuevo concepto gerencial, muchas de ellas se centran en los procesos estratégicos de su negocio, y están contratando los servicios de terceros para cubrir funciones dentro de la empresa, de esa manera, pueden reducir significativamente el porcentaje de gastos generados en esas áreas.

De esta forma, las empresas se están viendo obligadas a cambiar sus costumbres, por ello requieren ser mas flexibles y competitivas en el nuevo entorno.

Al respecto, Drucker (1997), refiere que la dirección de un negocio, no es cuestión de intuición o habilidad natural, sus elementos y requisitos pueden analizarse y organizarse sistemáticamente, y son susceptibles de ser aprendidos por cualquiera que este normalmente dotado.

Atendiendo a estas consideraciones, al comienzo de la era post-industrial, se inicia la competencia en los mercados globales, es cuando las empresas deciden entregar algunas de sus responsabilidades a terceros, con suficiente capacidad de servicios para acompañar las estrategias de crecimiento empresarial. Hoy día se habla de volver al inicio y retomar estos conceptos bajo el nombre de contratación a terceros.

Este aspecto, reviste significativa importancia para la realidad de las empresas venezolanas donde día a día se requieren de nuevos procesos operativos de negociación y asimilación de tecnología innovadora, la cual si duda alguna generara nuevos elementos que ayuden a la transformación de dichas organizaciones y les permita apoyarse en nuevas herramientas de trabajo, las cuales sirvan de soporte esencial en la creación de procedimientos que favorezcan la



administración y el proyectarse hacia los objetivos trazados por las empresas.

En tal sentido, esta realidad gerencial conlleva a mejorar la administración, como alternativa de vital relevancia metodológica y práctica en la selección de factores, costos de operaciones, evaluaciones de beneficios potenciales, los cuales pueden servir para el fortalecimiento de su administración gerencial.

Por ello, los procesos evolutivos gerenciales y de dirección de empresas en la actualidad, han hecho, que las diferencias sean más notorias a futuro, más que en el presente, de allí la influencia marcada y precisa de los factores globalizantes de la era postmoderna, la cual está dando paso a una sociedad post-industrial y post comunicacional, aun por definir. Rojas V. (1999).

De esta manera, se orienta la productividad realista, en la búsqueda de una apropiada rentabilidad, y la misma tendrá que ser asimilada por las nuevas gerencias, con su contribución en el campo administrativo, en la aceptación de nuevos estilos de dirección, los cuales permitan avanzar de la mano de la nueva concepción filosófica, de aceptar los cambios como un elemento de circunstancias, en pro del avance particular, empresarial y objetivo de la realidad que está viviendo la humanidad.

No se puede seguir en estado de ignominia, por sectores que no van a la par con la credibilidad gerencial, y que están en un norte continuo de la realización de nuevos proyectos con estructuras suficientemente fortalecidas, donde se le da apertura al conocimiento, a la interacción empresa y administración. Según Del Moral, (2000), la dinámica, vitalidad, crecimiento y desarrollo de la empresa y no su supervivencia, tienen que modificar la conducta del gerente actual, la cual debe estar estrechamente ligada a la productividad y rentabilidad del negocio.

## **LA NEGOCIACIÓN DESDE EL PUNTO DE VISTA ÉTICO**

La realidad globalizante que envuelve nuestras empresas, actualmente direcciona las circunstancias de las mismas, las cuales se ven obligadas a cambiar sus esquemas de posicionamiento filosófico, en cuanto a la participación y ubicación del contexto cultural de sus trabajadores. Con ello se quiere explicar la situación interna, en cuanto a enfocarse en la realidad de las organizaciones, en la cual la ética y los valores, son garantes del buen funcionamiento, administración y disciplina gerencial, adaptado a las circunstancias del presente organizacional.



La negociación dentro de una organización, quizás no tenga la receptividad apropiada desde el punto de vista de la masa laboral que la integra, influye en todo este concepto, una cantidad de factores elementales y fundamentos enraizados, producto de viejas manifestaciones laborales, que han relacionado la vida del trabajador, sus valores dentro de la organización, su cultura organizativa y los valores inculcados a través de los años.

Esto hace muy difícil la adaptación de nuevas negociaciones y proyectos, que conlleven a la empresa a un cambio organizacional, de allí se despliegan una serie de elementos que pueden entorpecer el avance tecnológico de la misma, salvo que se lleve un proceso específicamente con referencias y fundamentos éticos, que le abran un compás de receptividad al trabajador. y le garanticen la continuidad de su rentabilidad, además de la credibilidad y la confianza del mismo en su entorno.

En este contexto, se tiene que estar muy claro y fijar posiciones estratégicas-administrativas, que no afecten el buen desarrollo productivo de la organización, y por ende la rentabilidad de la misma, por ello debe prepararse en cuanto a orientación y buen sentido común de lo que se quiere realizar, la empresa debe tener claro sus principios éticos para poder dar continuidad a este proyecto nuevo dentro de la organización.

La idea es seguir creciendo, crecer primero en todos los ámbitos de nuestras vidas, identificar la organización y sus principios básicos, si se quiere seguir contando con un personal integro, productivo, que le produzca la rentabilidad deseada a través de un nuevo proceso de cambio como lo es la negociación a través del Outsourcing. Se hace necesario, la redefinición de los valores organizacionales, en la visión compartida de la organización, con los cuales deben identificarse los miembros de la empresa, crear un nuevo ambiente organizacional, difundir información, a través de información impresa, dípticos, trípticos y boletines, durante el proceso de inducción, el cual puede realizarse mediante charlas, cursos, entre otros.

De igual manera, se debe aplicar la evaluación constante a los procesos de mejoramiento con el uso de indicadores de gestión, los cuales pueden ser medidos en tiempo prudencial, para lograr el establecimiento de metas, en cuanto a la rentabilidad del nuevo proyecto o negociación, que permitan cambios en el proceso, detectar debilidades





e impulsar fortalezas durante la aplicación de este nuevo proyecto de negociación.

En consecuencia, refiere Martín, (2000), que en el contexto actual de la ética empresarial, la legitimidad de una organización fundada en valores, se realiza tanto hacia el interior de la organización, como hacia al ámbito externo, constituido por los clientes, proveedores y contratistas, y aun mas allá, con todos los ciudadanos que, si bien no mantienen relaciones económicas directas con la empresa, contribuyen sin embargo, a la formación de la opinión pública.

La legitimidad de estas negociaciones, debe estar fundamentada en la confiabilidad, la calidad de los servicios o productos, la correspondencia entre costos y servicios o productos, y es necesario que se construya y reconstruya permanentemente, a través de continuos contactos y pruebas de confiabilidad que la empresa realice en el ámbito externo.

En este sentido, debemos apuntalar a enfoques que propongan un mayor bienestar a los clientes de la organización, con mejores relaciones de trabajo, focalizándose hacia los clientes, obtener su reconocimiento, sobre todo, sensibilidad a sus expectativas, la comunicación entre ellos, sin olvidar el recurso humano, como ser humano y no como un simple recurso, por esta razón, el negocio debe estar muy claro y el factor humano ocupando su lugar como elemento productivo y conciliador de la nuevas administraciones.

En la búsqueda de nuevas estrategias que enriquezcan el fundamento ético para una nueva negociación, es importante tener al personal completamente identificado, motivado, con actitudes positivas ante el nuevo cambio, honestidad, integridad en todos sus menesteres, en este aspecto, Cortina, (1993), refiere, que las empresas éticas, tienen mejores reservas para sobrevivir a medio y largo plazo, mientras que las inmorales pierden energías en la lucha por la supervivencia.

La honestidad, la disciplina, la formalidad, la realidad para ver las cosas, la convicción del trabajo por el trabajo, la incesante búsqueda de lo nuevo, representan un sin numero de elementos, a través de los cuales, se garantiza a las empresas actuales la búsqueda de nuevas iniciativas gerenciales, todo esto se produce en el marco de una responsabilidad gerencial, la cual genera frutos sustanciales en materia económica al trabajador, y produce satisfacciones financieras a la organización.



Según Cortina, (1996), la ética de la empresa no es entonces una ética de la convicción, tampoco un burdo pragmatismo, sino una ética de responsabilidad convencida, de que existe una causa, a cuya luz es preciso enjuiciar las acciones y sus consecuencias a la hora de tomar decisiones.

De este modo, se establece, que la relación ético moral, es indispensable para fortalecer, dinamizar y construir cualquier relación de trabajo, esta se convierte en columna vertebral de una negociación.

### **RELACIÓN ENTRE NEGOCIACIÓN Y RENTABILIDAD**

Es importante tener en cuenta, que todo nuevo producto trae sus reacciones a nivel primario y secundario, toda innovación trae el beneficio de la duda, ningún producto escapa a esta realidad, que hacer, entregar, ofrecer a nuestros clientes, es allí donde esta la esencia del nuevo negocio, hacia donde nos lleva, hacia donde vamos y que andamos buscando, estas son interrogantes que se presentan en el proceso de comercialización y determinan la rentabilidad del negocio.

Todo esto, se establece en un marco de realidad empresarial válido, lo seguro no lo dejo por algo inseguro, o algún ofrecimiento sin respuestas en el termino del tiempo con productividad, el cual se convierta a mediano o largo plazo en la rentabilidad para la organización, por tal motivo, debe tenerse una buena percepción futurista, porque es un axioma importante, que puede llevar al triunfo económico o a una desestabilización económica, lo cual induciría a un terrorismo productivo y al sabotaje empresarial.

En este particular, se debe estar claro cuando se ejecute un nuevo proyecto y un nuevo concepto gerencial. Al respecto, Cortina, (1995), concibe la rentabilidad de la empresa en relación con su legitimación social y, en ultimo termino, con su credibilidad, en la cual la sociedad civil y la opinión publica exigen a las empresas cada vez mas, que asuman su responsabilidad social, y no satisfacer sus exigencias resultaría a mediano y largo plazo perjudicial, pues la generación de capital y simpatías resultan imprescindibles.

Es importante, estar a la altura de las circunstancias empresariales del momento, conjugándose una serie de elementos que van mas allá de una dirección empresarial ética, sobre todo, tomando en cuenta la responsabilidad del directivo frente a un proyecto, la incidencia de su basamento ético en la toma racional de las decisiones, la comunicación,





la gestión informativa y la profundidad social como herramienta de gestión.

Todos estos elementos, proyectan una serie de argumentos de valiosa percepción filosófica de la realidad gerencial.

Dentro de este escenario empresarial, al asumir contenidos éticos considerados estrictamente normativos, y esbozando razones que resultan rentables, debe darse un comportamiento acorde con la norma situada a la altura del tiempo en el cual vivimos, y eliminar el viejo esquema, de que las empresas con un comportamiento correcto se debilitan frente a los que se comportan de forma inmoral. Debe irse a lo seguro, a la efectividad, a la productividad, y sobre todo a la búsqueda de las bases, para que se de una buena rentabilidad desde el punto de vista organizacional.

Refiere Ferrer, (2000), la sencillez de la ética aplicada al mundo de los negocios, vendrá de su conexión con la experiencia moral ordinaria y de su continuidad con la universal capacidad de todos los hombres, para percibir la correcta conveniencia, de algo que le afecta o le motiva.

De esta manera, al implementarse una negociación, deben tomarse en cuenta, factores que ofrezcan un panorama claro de la situación a poner en practica, sin olvidar lo implícito en estas nuevas negociaciones como es el elemento humano, el cual debe dársele el tratamiento laboral adecuado, ya que de lo contrario pudiera verse afectada la efervescencia económica de la empresa, y en ese entorno, esta el resultado de una escasa o proporcionada rentabilidad, de tal manera, es importante valorar criterios que den luz, y lleven claridad, sin afectar elementos internos y externos de la organización.

La realidad existente entre la negociación y rentabilidad, siempre irá bien encauzada, al logro de lo que se quiere obtener, cuando esta de por medio la calidad humana y empresarial de aquellos que intervienen en los procesos de comercialización, la negociación es un paso firme e importante, y la rentabilidad se convierte en la plataforma o piso de funcionamiento, dentro de la estructura empresarial, y lo mas importante, el negocio depende de la rentabilidad.

En sintonía con lo planteando, Moreno, (1997), refiere, que el crecimiento de la competencia entre las empresas, debido a la globalización de la economía, exige fidelidad por parte de la clientela, a través de actuaciones que generen credibilidad y confianza.



Desde un punto de vista, se pretende avanzar en lograr el equilibrio natural, el cual fortalezca la realidad gerencial, y abrir nuevos horizontes, los cuales conduzcan a establecer políticas, e integrar la mística del empresario en su iniciativa de aperturar fortalezas de trabajo que se vean reflejadas en la inversión y rentabilidad, con la clara realidad por parte de las organizaciones que estén al margen del cambio, el cual requiere de las empresas y de su legitimidad social, todo esto, conjugado en la negociación y la credibilidad, que orienten a obtener una efectiva rentabilidad.

### **LA NEGOCIACIÓN GERENCIAL (OUTSOURCING) Y SU INFLUENCIA ÉTICA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN**

En la búsqueda de la excelencia organizacional, toda empresa debe someterse a profundos cambios, estos, no serán aceptados fácilmente por lo integrantes de la misma.

Al respecto, Cornejo (1995), señala, la necesidad de estructurar cambios, que solo los momentos de crisis generan, y estas, marcan el devenir de modelos para propiciar dichos cambios, ya que los mismos producen desordenes y caos en toda la estructura organizacional, sino se logra dominar la resistencia o falta de adaptación al mismo

Para tal fin, se hace indispensable crear una base sólida, sustentada en los más elementales principios éticos y morales que sirvan de soporte en la implementación de nuevos procesos gerenciales.

Este tipo de reacción en una masa laboral, es entendible desde el punto de vista humano, engranado todo esto, por la inquietud propia del ser humano al arraigo a lo que le ha pertenecido por años, y el sentido a la dependencia natural por la realidad de su entorno, ese rechazo latente tiende a modificar lo diseñado o realizado, de una u otra forma, va a generar problemas en el, claro esta, esto no es una barrera de contención para realizar el proyecto, pero si puede lograr retardar los procesos con perdidas económicas y escasa o poca rentabilidad para la organización.

Una alternativa de prevención para que un cambio se realice en un ambiente profesional, humano y desde todo punto de vista civilizado, esta como se ha señalado anteriormente, en la creación de ese fundamento ético que lleve a la organización a disciplinarse con la masa laboral y sus clientes, con el juego limpio, con mayor transparencia, sin victimas o afectados por los cambios, la organización debe enfocar el



beneficio de sus trabajadores, a ese recurso humano, factor importante, que motoriza y orienta los capitales y valores de la organización .

Es importante, en estos nuevos lineamientos gerenciales, estar pendiente de mantener al personal calificado, motivado e identificado con la organización, objetivos, metas, visión y misión de la organización, este lineamiento implica tener una estrategia clara, iniciada desde el primer momento que se inicie el cambio gerencial, y desde ese mismo cambio, se comience a poner en practica la meritocracia con los viejos y nuevos trabajadores, buscando no solo conocimientos, sino también actitudes morales y éticas, mística, honestidad, e integridad en todos los campos.

Es conveniente resaltar, que en este tipo de cambios, influye esencialmente la preocupación de la organización por su recurso económico. Algunas empresas reflejan perdidas que les afecta en sus cuadros estructurales y perdidas económicas que les obliga a buscar nuevas alternativas comerciales que les ayude a aumentar su rentabilidad y ven la posibilidad en los nuevos negocios de continuar invirtiendo para operar y realizar nuevos proyectos de tipo técnico y comercial..

Actualmente, los gastos internos de las organizaciones son bastante elevados por la crisis que se vive actualmente que afecta la nomina de sus trabajadores, por ello es necesario un cambio estratégico orientado a prescindir de operaciones no medulares dentro de los negocios, esto les permitirá, obtener beneficios en pro de la rentabilidad de la organización, y por supuesto, lograr mantener una buena salud financiera, la estrategia de estos cambios les va a permitir ser financieramente autosuficiente, tener ingresos necesarios para cubrir gastos de operación y de mantenimiento, y las inversiones rutinarias

Atendiendo a estas consideraciones, las empresas se pueden fortalecer con nuevos vínculos con proveedores de bienes, servicios y organismos oficiales, esto implica, desarrollar la competencia de saber interrelacionarse, e ir hacia conceptos más profundos como la cooperación y las alianzas estratégicas.

Por lo anteriormente expuesto, es prioritario practicar una gerencia moderna y tener capacidad de adaptación al cambio, las sociedades cambian, también nuestra manera de pensar. Además el pensamiento gerencial de hace treinta años ya no el mismo, tampoco es lo mismo en la empresa la relación entre trabajadores y directores, de tal manera, los lideres, jefes y directivos, deben estar concientes de esos cambios, los cuales deben realizarse en el ambiente laboral, para favorecer el funcionamiento a implementar.



Es normal y saludable que cada día se busquen formulas para ser mas productivos, esto redundara en beneficio de todos los trabajadores que integren un conglomerado laboral.

Finalmente, el éxito de las organizaciones depende del liderazgo administrativo, la misma debe lograr, cultivar en forma proactiva los mecanismos necesarios que puedan producir un posicionamiento económico y de rentabilidad a nivel de la importancia de este tipo de empresa y que este a la par con las exigencias del mercado actual.

### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

Para realizar este articulo, se empleó el método de investigación documental cualitativa, por medio de lecturas de fuentes bibliográficas relacionadas con el tema en cuestión, la investigación se orienta a la ayuda en la solución de problemas, aportando ideas validas, en la búsqueda de los preceptos éticos en relación a las actividades que originan un cambio en las estructuras de una organización, producto de una negociación de tipo Outsourcing.

En el proceso de filiación y compilación de materiales de tipo documental se analizaron rigurosamente, folletos, textos, artículos y publicaciones de información científica relacionados con el tema

- El proceso para realizar este trabajo se efectuó de la manera siguiente.
- Definición del tema de investigación de acuerdo al problema documental planteado.
- La temática, se ubico y oriento, de acuerdo a los planteamientos surgidos de las distintas fuentes bibliográficas sobre el problema planteado.
- Selección de aspectos importantes del tema tratado que beneficiaran la investigación, tomando en cuenta la importancia del planteamiento, su ubicación histórico temporal, pertinencia y vigencia en el tiempo.
- Análisis de diferentes tipos de referencias bibliográficas, los que concordaron con la investigación en referencia.
- Presentación de conclusiones.



## CONCLUSIONES

La atracción especial de cualquier enfoque gerencial, consiste, en la expectativa de mejorar el desempeño de la organización

Cuando una directiva tiene claro sus conceptos organizacionales y desarrolla una clara formulación de su misión, la organización experimenta un mejor sentido de sus objetivos. Drucker, (1997), afirma, “Esta es la primera responsabilidad de la alta gerencia”

De tal modo, que el objetivo general de este artículo, fue dar a conocer una perspectiva particular de la negociación bajo el modelo Outsourcing, y su compatibilidad con la ética y rentabilidad empresarial dentro de las organizaciones, enfoque válido y adaptable desde el punto de vista particular y problema visualizado, producto de la experiencia laboral a través de los años de servicio en una empresa de generación de electricidad perteneciente al Estado Venezolano, claro está, basándose en realidades y procesos científicos, expresado por expertos en el área, cuyos indicadores permitieron proponer la participación de nuevos procesos, competencias y desarrollo de nuevas herramientas, en relación a las cuales, las organizaciones deben mantener un nivel preventivo, con la finalidad de no pasar por alto una serie de oportunidades innovadoras en el mercado externo, las cuales pueden ser adquiridas, y por ende, convertirlas en fuente interna, con lo cual puedan atacar las debilidades del medio ambiente de la empresa.

La Negociación Outsourcing, la Ética y la Rentabilidad, están conjugadas en todo el entorno gerencial, reflejándose en un triángulo de protección para las nuevas negociaciones que se lleven a cabo, y donde este de por medio la tranquilidad de su masa laboral, de los clientes y de la comunidad que recibe los servicios directos y van a ser los beneficiarios de las buenas políticas internas, manejadas a nivel técnico y administrativo, y que de manera directa le puedan ofrecer a sus empleados una sólida base económica, para que estos dos elementos, ética y rentabilidad tengan el consenso y la participación activa de la empresa.

Considerar la ética y rentabilidad asociadas en el nuevo negocio, proporcionara confianza y bienestar a otros, compartir el éxito en el campo laboral ético, es generar este clima de confianza, frente al nuevo reto del cambio que se vaya a poner en práctica, y lograr que los empleados se sientan orgullosos de esta participación en progreso de la



organización, y sientan el respaldo de la misma y la plataforma económica en beneficio del colectivo.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cortina, A. (1993). **Ética Aplicada y Democracia Radical**. Madrid.

Cortina, A., Conill, J., Domingo, A., García-Marza, D. (1994). **Ética de la Empresa**. Madrid. Editorial Trotta.

Cortina, A. (1996). **El Estatuto de la Ética Aplicada. Hermenéutica crítica de las actividades humanas**, en Isegoria.

Cornejo, G. (1995). **La Cultura Corporativa**. Editorial Trillas. México.

Del Moral, L. (2000). **La Tendencia Post-Gerencial en la Determinación de la Cultura Organizacional del futuro**. Revista Telos. URBE.

Drucker, P. (1997). **La Gerencia de Empresas**. Editorial Sudamericana.

Ferrer, J. (2001). **Presencia del Comportamiento Ético en sectores de Actividad Industrial**. Ediciones Astro Data .Maracaibo. Venezuela.

Martín F, V. (2000). **Acuerdos y Normas. Los Códigos de la Ética Empresarial**. Revista Telos. Vol. 2.

Moreno, J. (1997). **Ética, Empresa y Fundaciones**.

Pérez P, R. (1998)). **Esclavos del Dinero**. Ediciones IESA. Venezuela.

Rojas, L. (1999). **La Visión y la Comunicación en la Gerencia**. Revista Opción.

ROTHERY, B Y ROBERTSON, J. (1998). **OUTSOURCING. La Subcontratación**. México, D. F.

WHITE, R. Y JAMES, B. (2000). **Manual de Outsourcing**. Ediciones Gestión 2000. Barcelona, España.