



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“Gestión del Downsizing y el outplacement en la empresa cosmos agencia marítima sac,
Callao, 2019”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada En Administración

AUTORA:

Laos Villagómez, Maribel Del Carmen (ORCID: 0000-0003-2219-710X)

ASESOR:

Dr. Israel Barrutia Barreto (ORCID: 0000-0002-5728-0651)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

CALLAO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

La presente investigación, está dedicada a mis padres, a mi abuelita Leonor, hermanos y sobrinos, quienes son el motor latente de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Principalmente a Dios, y a María Auxiliadora, quienes nunca me abandonaron en este camino tan difícil.

A mis padres, por la oportunidad y apoyo brindado con el fin de convertirme en una persona de bien y profesional.

A mi asesor de tesis, Dr. Israel Barrutia Barreto, quien, con su amplia experiencia y amor por la investigación, nos motivaba continuamente al desarrollo de la presente.

Página del Jurado



DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN N°021-2019 -UCV/DA-EP.ADM-FL-C

El presidente y los miembros del Jurado Evaluador designado con RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 081-2019-UCV/DA-EP. ADM-FL-C, de la ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN acuerdan:

PRIMERO. -

- Aprobar por unanimidad (X)
Aprobar por mayoría ()
Desaprobar ()

El DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN presentado por la estudiante LAOS VILLAGOMEZ MARIBEL DEL CARMEN, denominado: "GESTION DEL DOWNSIZING Y EL OUTPLACEMENT EN LA EMPRESA COSMOS AGENCIA MARITIMA SAC, CALLAO, 2019".

SEGUNDO. - Al culminar la sustentación, la estudiante obtuvo el calificativo:

ESTUDIANTE	NÚMERO	LETRAS	CONDICIÓN
LAOS VILLAGOMEZ MARIBEL DEL CARMEN	18	DIECIOCHO	APROBADA

Presidente: Dr. ISRAEL BARRUTIA BARRETO

Firma

Secretario: Dr. LESSNER LEON ESPINOZA

Firma

Vocal: Mg. RAFAEL ARTURO LÓPEZ LANDAURO

Firma

Callao, jueves, 18 de Julio de 2019.

CC: Archivo

Escuela Académico Profesional, Interesados, Archivo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Declaratoria de Autenticidad

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Maribel del Carmen Laos Villagómez, con DNI N° 76804848, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.


FIRMA

DNI: 76804848

FECHA: Callao, Julio del 2019

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. Introducción	1
1.1. Realidad problemática.	1
1.2. Trabajos previos.	3
1.3. Teorías relacionadas al tema	5
1.4. Justificación del estudio	13
1.5. Formulación del problema	14
1.6. Hipótesis	14
1.7. Objetivo	15
II. Método	15
2.1. Diseño de investigación	15
2.2. Variables, operacionalización	17
2.3. Población y muestra	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
2.5. Aspectos éticos	28
III. Resultados	28
3.1. Análisis Descriptivo	28
3.2. Análisis de la prueba de normalidad	29

3.3. Prueba de Correlación	30
IV. Discusión	34
V. Conclusiones	38
VI. Recomendaciones	39
Referencias	40
Anexos	43

RESUMEN

En este trabajo, el objetivo general es determinar la relación entre el Downsizing y el Outplacement en la empresa Cosmos Agencia Marítima, Callao 2019. En cuanto a la metodología, se consideró que fue hipotético deductivo, con un nivel correlacional descriptivo; un diseño transversal no experimental y también fue una investigación aplicada. Para esta investigación se emplearon los métodos de recolección de información, cuestionarios con su instrumento, que es la encuesta, constó de 20 preguntas que nos brindaron la información deseada, las cuales fueron validadas por nuestro asesor principal y 2 expertos adicionales en el tema de nuestro instrumento. La población objetiva, fueron los 150 trabajadores de la empresa Cosmos Agencia Marítima SAC, dando una muestra de 109 trabajadores. Luego de procesar los datos obtenidos, e interpretarlos, se encontró una correlación entre el downsizing y el outplacement, es muy alta o muy fuerte significativa, como lo indica la estimación de 0.820, así mismo, el nivel de significancia de 0.000 que es menor a la planteada en el estudio de 0.05, lo que indica que se acepta la hipótesis alterna, y de esta manera, el downsizing crea altos niveles de estrés y tensión dentro de la organización, y esto se traduce a una reducción de satisfacción del personal dentro de la empresa y la falta de compromiso que se tiene con la misma, es por ello que la inserción laboral, o la estrategia del outplacement, va a permitir que estos niveles, antes mencionados, sean reducidos y además de ello, el personal va a poder reinsertarse positivamente en el mundo laboral beneficiando tanto al desempleado como a la empresa, es por esto, conjuntamente con los resultados obtenidos en la investigación presente, se infiere que estos guardan correspondencia o relación entre sí.

Palabras claves: inserción, downsizing y outplacement,

ABSTRACT

Cosmos Agencia Marítima, Callao 2019. In this work, the general objective is to determine the relationship between the reduction of personnel and the location in the company Cosmos Agencia Marítima, Callao 2019. Regarding the information, it is found that it was hypothetical deductive, with a descriptive correlational level; a cross-sectional non-experimental design was also an applied research. For this research we use the methods of collecting information, questionnaires with your instrument, which is the survey, consisting of 20 questions that provide the desired information, which are validated by our main advisor and 2 additional experts on the subject of our instrument The objective population was the workers of the company Cosmos Agencia Marítima SAC, giving a sample of 109 workers. Then, from the writing of the data, the interpretation, the relation between the reduction and the assignment, is very high or very strong, as indicated by the estimate of 0.820, likewise, the level of significance of 0.000 that is lower a The plant is in the study of 0.05, which indicates that the hypotheses are accepted, and in this way, the reduction of the levels of stress and tension in the organization, and this translates into a reduction in the satisfaction of the Personal life. The company and the lack of commitment to it, is the same form of employment, the strategy of the allocation of benefits, the possibility of taking into account these levels, before being, the reduced and in addition to it , the personnel will be able to reinsert themselves positively in the working world benefiting both the moment and the company, this is why, to the results in the present investigation, it is inferred that these keep correspondence or relation among them.

Keywords: insertion, reduction and relocation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Para Nunez, P. (2015). El Downsizing surgió como una necesidad de solucionar el exceso de complicaciones y de lentitud que existía y aún persiste en muchas organizaciones, además de generar costos a la empresa, dificulta la toma de decisiones y la adaptación a las nuevas realidades ambientales. (p.35).

La aplicación de una adecuada estrategia permite que el número de personal sea el necesario, que los costos no sean altos y que los procesos de trabajo sean los correctos. El downsizing es una estrategia que ha sido utilizada frecuentemente en las dos últimas décadas, porque es una forma de reorganizar, o bien de reestructurar a las compañías alcanzando notables mejoras en los sistemas de trabajo, así como el adecuado uso de los recursos humanos para mantenerse y competir en mercado.

En México, el secretario general de la Unión Nacional de Marineros de la Industria Marítima de la República Mexicana, Alberto Galván Aguilar, señaló que ese sector, al cual se dedica, atraviesa por una severa crisis, a tal grado que las empresas empezaron a despedir a sus trabajadores de manera masiva con el fin de reducir sus costos. Informa también que, a nivel de México, en el año 2017, son cerca de 15 mil los empleados que se dedicaban a la industria marítima, que han perdido su lugar de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo informó que, a nivel internacional, desde el año 2016 a 2017, la tasa de despidos laborales aumentó en un 0.5%, lo que se traduce como un total de 2 millones de personal que se quedaron sin empleo en los últimos años.

En el Perú, la cantidad de desempleados en Lima Metropolitana asciende a un total de 19,800 personas en el primer trimestre del 2018 respecto al año anterior, de acuerdo con el informe publicado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). De esta forma, los desocupados pasaron de 401 mil a 420 mil durante los tres primeros meses del presente año, lo que representa un alza del 4.9%.

La empresa Cosmos Agencia Marítima S.A.C., está constituida hace 46 años, se dedica a los servicios de agenciamiento, remolcaje y practicaje, operaciones especiales y submarinas, transporte marítimo y fluvial, y, por último, servicios de estiba.

Las agencias y el transporte marítimos han permitido que el comercio a nivel mundial se maneje favorablemente, ofreciendo varias ventajas en cuanto su uso, un agente marítimo, es la persona que realiza todos los trámites necesarios para entablar comunicación en cada puerto. Todas las empresas, buscan aumentar su productividad y disminuir costes, es aquí donde entra a tallar la estrategia del downsizing, ya que con la desaparición de algunos departamentos dentro de una organización permite tomar decisiones de una forma más simple. Sin embargo, el gran problema del Downsizing, es que, como cualquier otra estrategia, tiene sus desventajas, como, por ejemplo, problemas para reubicar al personal, menor lealtad del personal con la empresa, el desempleo generado debido a la reducción del personal, afectando también al crecimiento económico de un determinado país.

Ahora, ¿qué relación podríamos encontrar con la técnica del downsizing y el outplacement? El outplacement es un tipo de orientación que se le brinda al trabajador que es desvinculado de la empresa, es un seguimiento que busca asesorar a las personas para que puedan aprovechar al máximo sus fortalezas, logrando reducir el conflicto emocional que le puede provocar el hecho de ser separado de su empresa. El Outplacement fortalece el compromiso moral y humano de la compañía con el personal que sale y con el que permanece, pues tendrán la seguridad que al salir de la empresa no estarán desamparados ni desempleados por que se tratará de reubicarlos en un puesto de trabajo. Con esto se logrará disminuir la tasa de desempleo.

El gran problema de la empresa antes mencionada es la poca sensibilización que se tiene con el personal que dedicó horas de trabajo para que los objetivos planteados por gerencia se pusieran en marcha. Cada mes son más los despidos que se conocen de la empresa, poniendo a todos los trabajadores siempre en alerta, generando siempre un alto nivel de estrés y un mal clima laboral, ya que todos los trabajadores siempre están pensando si el día de hoy los van a despedir y se quedarán sin ningún sustento. Además de esto, al generar un mal clima laboral, la productividad de la empresa se ve afectada. Debido a esto, al existir actualmente un recorte masivo de personal, es necesario que se ponga en marcha la estrategia del Outplacement, para que los trabajadores ni la empresa se vean afectados.

Debido a esto, la finalidad de esta investigación es dar a conocer la relación entre el downsizing y el outplacement, para poder así hallar una solución que beneficie tanto a los empleados como a la Agencia Marítima Cosmos, 2019.

1.2. Trabajos Previos

Antecedentes Internacionales

Melgar, J. (2015) En su tesis: *Efectos del downsizing en la satisfacción laboral y el compromiso de los supervisores de producción: Caso de la industria maquiladora de Ciudad Juárez, Chihuahua, México*. Para optar el grado de doctora en administración. Universidad de Granada, España. El objetivo de la investigación fue analizar y resumir todo en torno al downsizing y principalmente aquellos estudios con relaciones entre el downsizing, la satisfacción laboral y el compromiso. El estudio fue realizado con corte transversal, no experimental, con enfoque cuantitativo y descriptivo. La población está determinada por gerentes de recursos humanos de empresas maquiladoras ubicadas en Ciudad Juárez, Chihuahua. La muestra fue de 51 participantes. El resultado demostró que existe relación entre el downsizing con la satisfacción laboral y el compromiso con un peso alto de la variable de (0.9976) y significativo con 95% de confianza.

Calleja, J. (2017) *Productivity Essays on Coopetition, Organizational Downsizing and Restructuring*. To apply for a doctor of Administration. University Autonomia the Barcelona, Spain. The objective is to measure the direct contribution that organizational downsizing has on changes in economic performance. The study was conducted with transectional or transversal, non-experimental, with a quantitative and descriptive approach. The population is determined by plantas de producción europeas entre los años 2000 y 2012. As a result, it is obtained that, on average, the plants that increased in size obtained a better contribution to financial performance through the effect of restructuring, technical change, and efficiency change, and for companies that reduced their size, the price reductions of the factors did not compensate for significant productivity losses when restructuring. A high weight of the variable 0.981.

Marques T. (2016) *Downsizing effectsa Portuguese evidence. To apply for a doctor of Administration*. University de Salamanca, Spain. The objective of synthesizing the effects of the reduction in profitability. The methodology used is qualitative descriptive. The population is the Portuguese companies with more than 50 workers, totaling 2994 companies. The results show that in the year before the downsizing, profitability is lower for the companies surveyed.

Soria y Herrero (2015) En su artículo científico: “*Influencias de la estrategia de downsizing sobre la estructura de la empresa*”, del Departamento de Economía Aplicada y Estadística, Madrid, España. El Objetivo principal del artículo es investigar la efectividad del uso de la estrategia de downsizing, referida al caso de telefónica. Utilizaron la metodología no experimental, descriptiva, transversal y cuantitativa. Los resultados son significativos, lo que indica que la estrategia de downsizing logró un exceso de rentabilidad y una mejor financiación, impulsando el valor de la empresa en el mercado; los resultados estadísticos que arrojó esta investigación son significativos y eso se observa también, en lo que sucedió tiempo después en la empresa al aplicar la estrategia del downsizing. Un peso alto de la variable del 0,9576.

Maldonado, Suárez, Vicente (2015) En su artículo científico: “*Downsizing y su efecto en los resultados en la gran empresa española*”, de la Universidad de Salamanca, España. Su objetivo principal es analizar la evolución del downsizing en España a través del tiempo. La metodología es de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo. La población corresponde a 584 grandes empresas españolas. Como resultado, en el análisis descriptivo, para contrastar la existencia de diferencia estadística entre los distintos grupos de empresas, se realizó un análisis de varianza, considerando un valor de $p < 0,05$, con un peso alto de 0.982.

Antecedentes Nacionales

Eslava, E. (2017). En su artículo científico: “*Aplicación de un programa de outplacement (opc) en un grupo de trabajadores desplazados laboralmente y sus efectos en los niveles de depresión, autoimagen y adaptación comparativamente con aquellos trabajadores que no intervinieron*”. Universidad Alas Peruanas, Perú. Su objetivo general es una comparación de las consecuencias entre los trabajadores que fueron desvinculados laboralmente y que fueron parte del programa outplacement, con aquellos que también fueron desvinculados de su trabajo, pero que no fueron partícipes del programa en mención. La metodología es de tipo cuasi experimental. La población son trabajadores que fueron despedidos de su trabajo, de una empresa de salud. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores de ambos sexos. El resultado dio un peso alto de (0.93) con un nivel de significación de 5%. Se concluyó que existe relación significativa, entre la adaptación y las variables (adaptación y autoimagen).

Buendía, E. (2017). En su tesis: *La educación técnica productiva y la inserción laboral de los egresados del CETPRO parroquial nuestra señora de los ángeles – Rimac 2017*. Para optar el grado de maestra en administración de la educación. Universidad Cesar Vallejo, Perú. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la educación técnica productiva y la inserción laboral de los egresados del CETPRO parroquial nuestra señora de los ángeles-Rímac 2017. La metodología de la investigación fue de tipo básica del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población y muestra fue censal de 60 egresados del CETPRO. El resultado fue de ($r = 0.704$) lo que indica una correlación positiva alta, lo que nos indica que existe relación significativa entre la educación técnica productiva y la inserción laboral de los egresados del CETPRO Parroquial Nuestra Señora de los Ángeles-Rímac 2017.

Ramos, H. (2016). En su tesis: *Empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector retail, Lima – 2016*. Para optar el grado de maestro en gestión pública. Universidad Cesar Vallejo, Perú. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre la inserción laboral y el empleo con apoyo. La metodología de la investigación fue de diseño de estudio no experimental, siendo este tipo de investigación correlacional. La población fue de 137 beneficiarios de la intervención, la muestra fue de 101 beneficiarios insertados laboralmente en el sector retail en Lima y Callao. El resultado muestra un valor de 0,5490, lo que significa que existe una moderada relación positiva entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Variable Downsizing

Gómez y Balkin (2009), define al downsizing como una estrategia administrativa que permite reducir el tamaño de una organización para mejorar su rentabilidad. Esta estrategia tuvo inicios en Estados Unidos a finales de los años 80', destinadas a la reducción y reestructuración organizacionales. (p.63).

Según menciona Cross y Travaglione (2010), downsizing es la reducción del tamaño y costos de la organización, así como el rediseño de los procesos de trabajo. La estrategia

más común implementada es lo que también se le conoce como la táctica de “cortar cabezas”, reingeniería, reestructuración, reducción o rightsizing. (p.84)

Sánchez, J. (2013) define al downsizing como la estrategia que tiene como objetivo principal el mejorar los sistemas de trabajo, reestructurando la organización, modificando la planilla de empleados, con el único fin que se obtenga o mantenga la competitividad de la empresa. Puede decirse que el downsizing, es una combinación de estrategias del rightsizing y rethinking, para conseguir el tamaño organizacional deseado, que sea óptimo. (p.45)

Es importante mencionar que, en el ambiente empresarial, existen diferentes políticas o reglas para llevar a cabo la estrategia del downsizing, esto quiere decir que cuando se menciona la palabra “downsizing”, no solo significa “despidos masivos”, si no también se trata de reubicar al personal, jubilar anticipadamente o congelar contratos, previo acuerdo con el empleador. Cabe destacar que los despidos justificados, renuncias voluntarias, jubilaciones en tiempo real o abandonos de trabajo, no están dentro de lo que significa el downsizing como estrategia.

Cameron (2010), considera diferentes niveles en la implementación de la mencionada estrategia, para lo cual identifica tres tipos de downsizing según cual sean las necesidades de la empresa. (p.53).

Reducción de la fuerza laboral: Es la encargada de reducir o aminorar el número de trabajadores de forma inminente. Por lo cual se pueden utilizar recursos como despidos, incentivos para jubilarse de manera anticipada, etc. Esto se da en corto plazo.

Rediseño del trabajo: Básicamente es la encargada de reducir el trabajo, eliminando funciones, niveles jerárquicos, grupos y el total rediseño de las tareas. Esta estrategia se suele implantar a mediano plazo.

Rediseño sistémico: Lo que se quiere lograr es cambiar totalmente la cultura organizacional, el pensamiento, actitudes y valores de los empleados, logrando que el downsizing sea visto como una estrategia de mejora continua. La estrategia es a largo plazo.

Kozlowski, Chao, Smith (2012), mencionan que el downsizing se puede clasificar en dos enfoques: el proactivo y el reactivo. (p.25)

El enfoque reactivo se da a partir de un funcionamiento financiero desastroso, o el cambio presionado, lo que por consiguiente genera que el downsizing sea utilizado como una respuesta de defensa. De esta forma podemos decir que esta estrategia es utilizada por las organizaciones en corto plazo, reestructurando sus organizaciones con el fin de afrontar los hechos externos, o inmediatos. Generalmente son aquellas situaciones de tipo económico, que obliga a las instituciones que disminuyan sus procesos de producción sin tomar en cuenta, sus objetivos como organización.

Tombaugh y White (2008), indican que cuando se realiza el downsizing a través del enfoque reactivo, es visto por parte del nivel jerárquico más alto como una situación en la que se aumentó las responsabilidades a todos los trabajadores, donde prevaleció el poder de decisión. Para los trabajadores de niveles más bajos, esta estrategia, sólo es una imposición que les incrementa el trabajo, generando conflictos, esto se debe a que no se tiene del todo claro, los roles, las funciones y responsabilidades de los empleados dentro de la empresa. La organización está más enfocada en los beneficios financieros, dejando de lados los recursos humanos y la participación de estos dentro de la misma. (p.56)

Por otro lado, el enfoque proactivo, es una estrategia planteada a largo plazo, un proceso planeado y diseñado, que forma parte de un objetivo general estratégico.

Lee (2009) menciona que este tipo de enfoque coloca condiciones apropiadas para que las organizaciones logren desarrollar una estructura que sea flexible, con el fin de obtener una ventaja competitiva. (p.15).

Al entender claramente ambos enfoques, podemos decir que con la estrategia del downsizing con el enfoque proactivo, se obtienen mejores resultados, ya que este enfoque va a permitir una mayor participación por parte de los empleados, con lo que se lograría que existan menos efectos negativos.

Toda estrategia que es aplicada dentro de una organización va a traer consigo una serie de consecuencias, buenas o malas, a continuación, nombraremos alguna de ellas:

Consecuencias del downsizing:

Como mencionamos al inicio de la investigación, el downsizing fue aplicado por primera vez en los años 80', luego de más de dos décadas, la estrategia del downsizing, ha llamado la atención de varios investigadores, dejando aún aspectos que no están claros

totalmente, como por ejemplo, existen estudios, uno de ellos realizado por Caplan y Teese (1997), citados por Soria, C. (2016), donde se demuestra que la aplicación de esta estrategia en las empresas que fueron utilizadas para el estudio, se visualizó una clara reducción de la rentabilidad y productividad. (p.25).

Lo dicho anteriormente lo refuerza Cameron (2010) quien señala que la aplicación del downsizing, no siempre le da un valor o incrementa la productividad dentro de una empresa. (p.38).

En la mayoría de los casos, donde es aplicada esta estrategia, las empresas buscan despedir a los trabajadores que reciben el sueldo más alto. Mondy y Robert (2009) señalan que los anuncios anticipados de la reducción de personal ocasionan ambientes cargados de estrés en los empleados, que día a día viven con la incertidumbre de no saber si seguirán laborando en la empresa, si seguirán en su posición. Muchos de los trabajadores no saben exactamente el significado de la palabra “downsizing” y de lo que esta estrategia conlleva, por lo cual es responsabilidad de los directivos, de comunicar lo que significa esto específicamente a todos los empleados de la empresa. (p.69)

Collins (2009) menciona que la incertidumbre creada, en términos laborales, está ligado plenamente a altos niveles de estrés y tensión, lo que se traduce como una reducción de satisfacción del personal dentro de la empresa y la falta de compromiso para con la organización. (p.47)

Varios estudios han demostrado que los que no han sido despedidos dentro de la aplicación de la estrategia del downsizing, demuestran altos niveles de falta de motivación, inseguridad, falta de compromiso laboral, pues no se sienten seguros en su lugar de trabajo.

Martin (2012), señalan que la estrategia del downsizing genera serios problemas psicológicos, físicos y económicos, que no sólo afecta a los trabajadores, sino también a las familias. Se observa un comportamiento negativo, existe falta de compromiso, de satisfacción; los trabajadores no son capaces de identificar la ayuda recibida por parte de la empresa, todo esto antes mencionado, son actitudes que obstaculizan el trabajo eficiente del trabajador, por lo que no existe la productividad deseada en la empresa. Luego de aplicar esta estrategia, lo más complicado para la empresa, es lograr que los empleados se sientan comprometidos con su trabajo y que estos se involucren en el nuevamente. (p.55)

A esto se le suma a que los trabajadores que “sobreviven” a esta estrategia del downsizing, notan una sobrecarga de trabajo, muchas veces, estos no han sido capacitados correctamente para llevar a cabo estas tareas, estas nuevas responsabilidades, y esto trae consigo la frustración, insatisfacción, provocando que la empresa no sea productiva. Los trabajadores, se sienten cada vez más agotados, muestran resentimiento y desmotivación por las medidas tomadas por la dirección de la empresa.

Akdogan y Cingoz (2009, p. 38) consideran que existe una clara relación entre los niveles de estrés en aumento de los empleados y la reducción del compromiso laboral cuando estos:

- a. Creen que las políticas del downsizing son inaplicables e injustas.
- b. No entienden el sentido real del downsizing, considerando que no está totalmente esclarecido los procedimientos de dicha estrategia.
- c. No son capacitados acerca de la estrategia.
- d. Tienen miedo del futuro que les espera.
- e. Están seguros de que la carga laboral crecerá a medida que se vayan realizando los despidos masivos.

Dicho lo anterior, es de suma importancia realizar un buen plan durante la aplicación del downsizing; es importante que se haga esta estrategia no sea vista como una amenaza, si no como una oportunidad, y aprovecharla como tal.

Akdogan & Cingoz (2009) aconsejan que, durante el proceso, se les haga partícipe a los empleados, informándoles cada detalle y beneficio de aplicar esta estrategia dentro de la empresa, resaltando que los resultados serán mejores, con esto podemos lograr una reducción en la falta de compromiso para con la organización. (p. 28)

Cada vez que los empleados vean al proceso del downsizing como una estrategia arbitraria, la falta de compromiso va a ser notable, llegando a incrementar las faltas de los trabajadores en su centro de trabajo, puede que exista también renuncias por parte de los empleados, afectando directamente la productividad en la organización. Es por esto que es necesario que se haga conocer a los empleados, del sentido real de esta estrategia; para que estos se sientan seguros en su centro de trabajo, se confíe en la dirección de la empresa y que las decisiones que se toman en esta son justas.

Variable Outplacement

Barrero, M. (2009) menciona que el “Outplacement” es un proceso que busca reubicar al personal que ha sido despedido, orientándolos para que puedan reinsertarse positivamente en el mundo laboral, y que su reputación en el mundo laboral y familiar siga intacta. (p.27).

Por otro lado, Grados (2010), el “Outplacement” es un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación que está enfocado para aquellas personas que están a punto de ser desvinculadas de su lugar de trabajo, o colocadas en otro puesto dentro de su centro de labores, este proceso, los va a ayudar a conseguir un empleo o actividad de calidad, que tenga las mismas características que su puesto anterior en un tiempo reducido. (p.64).

Cavazos, Ascary y Peña (2010) señalan que las primeras prácticas que se realizaron del outplacement, se encuentran en los Estados Unidos, después de la segunda guerra mundial. Fueron los psicólogos industriales, del país antes mencionado, quienes desarrollaron esta estrategia, como una forma de apoyo, buscando orientar a aquellas personas que fueron despedidos de su centro de trabajo, con el fin de facilitarles la búsqueda inmediata de un nuevo empleo, haciéndolo más práctico, reduciendo así su periodo de desempleo. Al outplacement, anteriormente se le conoció con el nombre de Decruitment o Dehired, pero dichas palabras no tuvieron acogida dentro del público. Fue en los años 60, que el Dr. North, le atribuye el nombre de “outplacement” a esta práctica. (p.133)

En el año 2000, la tecnología sufrió una crisis, por lo que, desde ese momento, la estrategia del outplacement fue aplicándose con mucha más frecuencia, era común su aplicación; las empresas fueron adaptándolo como un servicio o beneficio que les ofrecía a sus empleados.

Hoy en día, esta estrategia es aplicada constantemente por las empresas. Esta práctica, muchas veces es usada como una herramienta que mejora la imagen de la empresa, ya que su aplicación brinda numerosos beneficios tanto a los empleados como a los empleadores, entre ellos, la reducción de culpabilidad por los despidos que han realizado, menor conflicto social, ya que no son vistos como “los malos”. Esta práctica es aceptada socialmente, ya que como se mencionó anteriormente, beneficia al desempleado y a la

empresa, permitiendo también una disminución en cuanto a los costes del proceso de la desvinculación laboral.

Martín, P. (2015), cita el libro de Felipe Uría (1994) “El Éxito En La Búsqueda De Un Nuevo Empleo: El Outplacement”, donde el autor descomponía el outplacement en cinco partes:

1) El balance, como la primera acción a realizar. En la que los orientadores, tienen que realizar una evaluación tanto, personal como profesional, donde se puedan identificar las habilidades, capacidades, motivaciones, actitudes, aptitudes, necesidades y todo aquello que motive al postulante. Esta primera etapa, es de suma importancia, ya que le va a permitir al orientador, identificar el perfil profesional de esta persona, pudiendo enfocar su nuevo empleo, de acuerdo con sus necesidades. Se debe tener en cuenta también, sus experiencias laborales, destacando sus puntos fuertes y débiles, las acciones malas o buenas realizadas, y también se debe tomar conciencia sobre la situación familiar, y económica tras la pérdida de empleo. Este primer paso, es realizado en conjunto con un psicólogo y el orientador encargado del outplacement. En pocas palabras, se busca analizar el pasado para asegurar un futuro lleno de éxito.

2) El proyecto profesional, como segunda acción. En esta parte, luego de los datos obtenidos de la acción anterior, se estudian, valoran los resultados, obteniendo la elaboración del proyecto. Esto va a facilitar el establecimiento y coherencia entre el perfil del beneficiado con el perfil que demanda el mercado laboral en el cual se desea incursionar; de esta manera el orientador va a poder desarrollar los potenciales del beneficiado. Es aquí, donde se decide la perspectiva que tiene el candidato o enfoque de este a su vida profesional, hacia donde se tiene que guiar el plan de acción.

Según Llamoca (2013), este proyecto, puede tener tres fines diferentes. (p.233)

- a. El candidato puede enfocar sus preferencias laborales o búsqueda hacia empleos similares a su trabajo anterior.
- b. El candidato cambia completamente de enfoque del puesto de trabajo, incluso de sector o de industria.

- c. Se orienta el participante a la creación de un proyecto propio de un negocio, motivándolo al emprendimiento.

3) La siguiente acción, es el plan de acción, donde se crean las estrategias ideales, de acuerdo con el proyecto elegido y fijado para el beneficiado en la acción anterior. Se busca elaborar las herramientas que permitan una buena comunicación para lograr el éxito del proyecto. En esta etapa, lo que se quiere es capacitar al participante en diferentes técnicas de marketing, sobre cómo responder a diversas ofertas de empleo, sobre la forma correcta de preparar un curriculum vitae, como asistir a entrevistas de trabajo. Aquí también, se le ayuda al participante a identificar y tener claro sus objetivos en cuanto a la hora de buscar un empleo, que este tenga relación con su perfil profesional, a buscar empresas que sean del interés del individuo, a obtener una red de contactos y sobre cómo utilizar esta “red de contactos” para la obtención de resultados positivos. Claramente, esta acción busca que el beneficiado, utilice todos sus recursos al nivel máximo, y pueda afrontar diversas situaciones que se le presenten en el mercado laboral.

4) Como penúltima acción, es la campaña de búsqueda, donde según lo identificado con la acción anterior, se empieza con explorar todas las ofertas laborales puestas en el mercado, poniendo como prioridad las preferencias del candidato, para que esto se dé de una forma eficiente. Esto se puede encontrar en diferentes medios de comunicación, como revistas, periódicos, portales de internet o una red de contactos. El orientador debe guiar al participante y ofrecerle ofertas laborales dependiendo su perfil profesional.

5) Por último, el proceso de integración, donde el participante ya empieza su nueva vida laboral, y el orientador realiza un arduo seguimiento durante aproximadamente un año o hasta que el participante de encuentre totalmente satisfecho y se sienta parte del mercado laboral. Es aquí donde el participante debe realizar bastantes entrevistas las cuales después serán analizadas por su orientador para visualizar su ha aplicado correctamente las prácticas aprendidas.

Tras analizar paso por paso, las acciones que se realizan durante el proceso del outplacement, podemos observar cómo esta estrategia, otorga al desempleado servicios que le van a permitir mejorar como persona, tenerse confianza, tener un futuro prometedor y, sobre todo, que le van a permitir estar preparado para este agitado y competitivo mundo laboral.

Llamoca (2013) menciona que los beneficios de esta estrategia pueden dividirse en dos partes: los beneficios para el participante y los beneficios para la empresa, cabe resaltar que el mayor beneficiario en esta estrategia, debe ser el participante, ya que este programa está enfocado directamente a él. (p. 231).

1.4. Justificación del estudio

Biasca, (2010), indica que el downsizing es la estrategia que permite la reducción del tamaño y costos de la empresa, así como un rediseño radical de los procesos de trabajo, eliminando niveles de una manera planificada que permanece en el tiempo, queriendo lograr eficiencia, productividad, competitividad y efectividad de la organización. Es decir, las organizaciones deben producir lo mismo, o incluso más, pero con menos recursos. (p. 86).

Se considera al mercado como innovador, cambiante y exigente, lo cual hace que las empresas busquen desarrollar una mejora continuamente, buscando siempre ser sostenibles y rentables en el tiempo.

El desempleo es y ha sido un problema social, que afecta de manera directa los indicadores de crecimiento de un país, lo cual genera que la pobreza aumente significativamente, además de ello, el despedir a los empleados de una organización generan en estos, actitudes negativas que influyen directamente con el desarrollo de la empresa y el cumplimiento de sus objetivos, es por esta razón, que para la empresa Cosmos Agencia marítima S.A.C, es muy importante, aplicar de manera asertiva los despidos mediante la estrategia del downsizing e incorporar a estos empleados despedidos, en otras, mediante la estrategia del outplacement, lo cual va a asegurar el crecimiento de la organización y el cumplimiento de sus objetivos, sin afectar los indicadores de rentabilidad.

Mediante el proceso de investigación, se mostrará de manera objetiva cual es el problema y los objetivos planteados de la tesis. Se pretende hallar cual es la relación existente entre el downsizing y el outplacement de la empresa Cosmos Agencia marítima S.A.C,

teniendo en cuenta que en la empresa no aplican los despidos de manera correcta, sustentadas en base a varias investigaciones teóricas y bibliográficas, en la cual se procederá a definir conceptos basados en algunos autores, procesos y se realizará comparaciones de tesis y artículos científicos, ya que de esta manera, nos permitirá obtener un resultado positivo o negativo, que hará que se tome medidas correctivas en los gestión del downsizing.

La información del presente trabajo de investigación será obtenida de revistas, libros virtuales, libros, repositorios y toda aquella información que se encuentren habilitadas para realizar una explicación o brindar una idea de cómo la estrategia del downsizing y el outplacement se pueden aplicar conjuntamente para el beneficio de la organización. Esta tesis, permitirá que otros investigadores puedan utilizarlo como base de información para sus estudios.

1.5. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre el downsizing y el outplacement en la empresa Agencia Marítima Cosmos SAC – ¿Callao, 2019?

Problemas específicos

¿Existe relación entre la reingeniería y el outplacement en la empresa Agencia Marítima Cosmos SAC – ¿Callao, 2019?

¿Existe relación entre la reestructuración y el outplacement en la empresa Agencia Marítima Cosmos SAC – ¿Callao, 2019?

¿Existe relación entre el rightsizing y el outplacement en la empresa Agencia Marítima Cosmos SAC – ¿Callao, 2019?

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Si existe relación entre el downsizing y el outplacement en la empresa Agencia Marítima Cosmos SAC – Callao, 2019.

Hipótesis específicas

Existe relación estadísticamente significativa entre la reingeniería y el outplacement en la empresa Agencia Marítima Cosmos SAC – Callao, 2019.

Existe relación estadísticamente significativa entre la reestructuración y el outplacement en la empresa Agencia Marítima Cosmos SAC – Callao, 2019.

Existe relación estadísticamente significativa entre el rightsizing y el outplacement en la empresa Agencia Marítima Cosmos SAC – Callao, 2019.

1.7. Objetivos

General

Determinar la relación entre el downsizing y el outplacement en la empresa Agencia Marítima Cosmos SAC – Callao, 2019.

Específicos

Identificar la relación entre la reingeniería y el outplacement en la empresa Agencia Marítima Cosmos SAC – Callao, 2019.

Identificar la relación entre la reestructuración y el outplacement en la empresa Agencia Marítima Cosmos SAC – Callao, 2019.

Identificar la relación entre el rightsizing y el outplacement en la empresa Agencia Marítima Cosmos SAC – Callao, 2019.

II. Método

2.1. Diseño de investigación:

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014),

La investigación cuantitativa significa que el conocimiento tiene que ser objetivo, el cual se va a dar a partir de un proceso deductivo en el cual, a través de la cuantificación o medición numérica y un análisis estadístico inferencial, se van a probar las hipótesis antes formuladas. (p.4)

El método de investigación es hipotético - deductivo; según Bernal (2010) señala que:

“Se trata de un proceso, que se da a partir de unas afirmaciones, que son reconocidas como hipótesis, teniendo como objetivo refutar o desmentir dichas hipótesis, deduciendo de estas”. (p.23).

El tipo de estudio utilizado en esta investigación es aplicada; así como menciona Behar, D. (2008):

La investigación aplicada, es aquella que busca aplicar o utilizar los conocimientos adquiridos o que se van adquiriendo. Para esto es necesario un marco teórico. Busca confrontar la teoría con la realidad. Básicamente se trata de un estudio y aplicación de la investigación a problemas precisos, en circunstancias y características precisas. (p. 20).

En la presente investigación se empleó un nivel correlacional - descriptiva.

García H. (2011) cita a Hernández (2003) quien afirma que:

La investigación correlacional, es un tipo de estudio que tiene objetivo evaluar e identificar la relación existente entre dos o más conceptos o variables. Los estudios cuantitativos correlacionales, miden el grado de relación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones); es decir, miden cada variable que está “hipotéticamente” relacionada y luego se mide y analiza la correlación existente. Dichas correlacionales se expresan en hipótesis que son sometidas a prueba. (p.121).

García H. (2011) cita a Sabino (1986) quien afirma que:

La investigación descriptiva, se aplica sobre hechos reales, siendo su característica principal el de presentar una correcta interpretación. El principal objetivo, es identificar las características principales de conjuntos homogéneos de los hechos, utilizando criterios sistematizados que permitan colocar de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta manera se va a poder obtener los datos que caracterizan a los hechos reales estudiados. (p.51)

El diseño que se empleó en la presente investigación es no experimental - transversal

Según Palella y Filiberto (2010) nos dicen que:

El diseño no experimental se caracteriza por no existir manipulación deliberada sobre ninguna variable. El investigador a cargo no sustituye con intención las variables independientes. Se observan los hechos reales, sin manipularlos, se puede dar en un tiempo determinado, luego de esto, serán analizados. Es por esto que, en este tipo de diseño, no se crea una situación específica, sino que se basa en observar las situaciones reales. (p.87).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan que en el diseño transversal se obtienen datos en un solo momento, en un tiempo específico. Su objetivo principal es la descripción de las variables, analizando la incidencia e interrelación en un momento dado. (p.154)

2.2. Variables, operacionalización

El presente proyecto de investigación cuenta con la variable X: Downsizing; variable Y: Outplacement.

Operacionalización de variables

Variable 1: Downsizing

Según menciona Cross y Travaglione (2010), downsizing es la reducción del tamaño y costos de la organización, así como el rediseño de los procesos de trabajo. La estrategia más común implementada es lo que también se le conoce como la táctica de “cortar cabezas”, reingeniería, reestructuración, reducción o rightsizing. (p.84)

Dimensión Reingeniería

Artiles y Cancino (2009) exponen que: La reingeniería es un método que permite rediseñar procesos de trabajo e implementar nuevos diseños, enfocado siempre en que se obtenga los objetivos propuestos y la ventaja competitiva. Tiene una visión de alto nivel, cuyo grupo de aplicaciones completan sus principales directrices, para que, de esta manera, la empresa pueda alcanzar altos niveles de eficiencia y efectividad a un costo menor. (p. 69).

Indicadores: Procesos / Visión

Procesos

León, M. (2009) menciona que “es un conjunto de actividades planificadas, que tienen que ser ejecutadas de forma en que se cumpla paso por paso, sobre un insumo, el cual va a adquirir un valor, para luego ser entregado a un cliente, externo o interno. (p.96)

Visión

Según Ruiz, L (2010) menciona que se trata de un enunciado que representa el estado ideal de una institución, que representa una imagen de éxito para esta. (p.63)

Dimensión Reestructuración

Poveda, R. (2013) menciona que la reestructuración es volver a ordenar o a organizar una estructura que existe, pero que debe ser cambiada por diferentes motivos, que le van a permitir cumplir mejor sus objetivos. (p.19).

Indicadores: Objetivos

Objetivos

Sampieri, H (2010) indica que “Los objetivos es todo aquello que una organización pretende y desea alcanzar en un determinado tiempo, a través de sus recursos existentes o los que podría tener en un futuro.” (p.37)

Dimensión Rightsizing

Salazar, F. (2011) Es un proceso por el cual tiene como objetivo principal reestructurar y racionalizar una empresa, con el fin de mejorar y alcanzar mayores niveles de eficiencia y productividad, a través de la reducción de costos. De esta manera, estaremos alcanzando la calidad estratégica total, la eficiencia, y consiguiendo alcanzar los objetivos. El realizar este proceso, dentro de una organización, significa que se tenga que innovar y crear productos y servicios nuevos, incurrir en nuevos mercados, todo esto en base a las necesidades del cliente. (p.24)

Indicadores: Eficiencia / Productividad / Calidad

Eficiencia

Aedo y Gutiérrez (2009) definen la eficiencia como el cumplimiento de los objetivos, dando un uso adecuado, racional u óptimo a los recursos. (p. 15).

Productividad

Para Martínez (2014) la productividad es aquel ítem que nos va a indicar que tan bien se están utilizando los recursos en una organización, tomando en cuenta la relación existente entre los recursos que son utilizados con aquello que estamos obteniendo, además de ellos, vamos a poder identificar si los recursos humanos, materiales o tecnológicos son utilizados de forma eficiente para la producción de bienes y servicios en el mercado. (p. 36)

Calidad

Juran J. (2010) menciona que la calidad son las características que identifica un determinado cliente, basándose en sus necesidades, por lo cual se logra satisfacer al cliente (p. 120).

Variable Y: Outplacement

Por otro lado, Grados (2010), el “Outplacement” es un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación que está enfocado para aquellas personas que están a punto de ser desvinculadas de su lugar de trabajo, o colocadas en otro puesto dentro de su centro de labores, este proceso, los va a ayudar a conseguir un empleo o actividad de calidad, que tenga las mismas características que su puesto anterior en un tiempo reducido. (p.64).

Dimensión Capacitación

Según Guerrero J. (2015) es un proceso que se organiza y estructura con el fin de aportar información y pretende proporcionar habilidades a una persona para que desempeñe una determinada función. (p.36).

Indicadores: Habilidades / Satisfacción

Habilidades

Restrepo, M (2016) sostiene que es la facilidad, aptitud y rapidez para llevar a cabo cualquier tarea o actividad. (p.35)

Satisfacción

Foster, (2010) menciona que la satisfacción es aquello que se logra, cuando se superan o se coincide con las expectativas de los clientes. (p.124).

Dimensión Asesoría

Guirado, A. (2009) menciona que “una asesoría lo brindan aquellas organizaciones que cuenta con el personal especializado que tiene la capacidad de transmitir conocimientos, y además de ello cuenten con experiencia sobre un tema determinado.” (p.20).

Indicadores: Capacidad / Experiencia

Capacidad

Pérez, G (2008) menciona a la capacidad como el conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea. (p.13)

Experiencia

Porto, J. (2010) “La experiencia se traduce en aquello que un individuo ha adquirido a partir de lo que ha observado o vivido”. (p.25)

Dimensión Orientación

Para Bisquerra, R. (2009), es un proceso, que busca ayudar continuamente a un individuo, en todos los aspectos, con el fin de potenciar el desarrollo humano a lo largo de toda la vida; así, esta persona va a poder identificar todo aquello que le hace sentir bien, feliz, examinando sus valores, motivaciones y competencias. Para lograr esto, es necesario diferenciar, entre áreas, modelos y agentes. (p.56).

Indicadores: Valores / Motivaciones / Competencias

Valores

Lloren, C (2009) menciona que “el valor de una persona está relacionado con su propia existencia, afecta a su conducta, configura y moldea sus ideas y condiciona sus sentimientos”. (p. 20).

Motivaciones

Según Naranjo, P (2009) La motivación es un conjunto de causas por las cuales una persona tiene diferentes comportamientos; por ejemplo, una persona motivada es aquella que tiene actitudes dirigidas, firmes y vigorosas. (p.432).

Competencias

Para Bogoya (2010) es “un conjunto de conocimientos, enfoques, metodologías, actitudes, valores y creencias adquiridas que posibiliten las acciones pertinentes en un contexto de trabajo”. (p.15)

Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Downsizing (Variable N° 1)	Según menciona Cross y Travaglione (2010), downsizing es la reducción del tamaño y costos de la organización, así como el rediseño de los procesos de trabajo. La estrategia más común implementada es lo que también se le conoce como la táctica de “cortar cabezas”, reingeniería, reestructuración, reducción o rightsizing. (p.84)	La variable N° 1 se va a medir a partir de una encuesta, el cual está conformado por 10 preguntas, donde se toma en cuenta los indicadores para su realización.	Reingeniería Reestructuración Rightsizing	Procesos Visión Objetivos Eficiencia Productividad Calidad	1 2,3 4,5 6 7,8 9,10	Según Orlandoni, G. (2010) Ordinal permite establecer un orden entre los elementos medidos, indicando jerarquía (p.245)

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Outplacement (Variable Nª 2)	<p>Por otro lado, Grados (2010), el “Outplacement” es un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación que está enfocado para aquellas personas que están a punto de ser desvinculadas de su lugar de trabajo, o colocadas en otro puesto dentro de su centro de labores, este proceso, los va a ayudar a conseguir un empleo o actividad de calidad, que tenga las mismas características que su puesto anterior en un tiempo reducido. (p.64).</p>	<p>La variable Nª 2 se va a medir a partir de una encuesta, el cual está conformado por 10 preguntas, donde se toma en cuenta los indicadores para su realización.</p>	<p>Capacitación</p> <p>Asesoría</p> <p>Orientación</p>	<p>Habilidades</p> <p>Satisfacción</p> <p>Capacidad</p> <p>Experiencia</p> <p>Valores</p> <p>Motivaciones</p> <p>Competencias</p>	<p>1</p> <p>2,3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6,7</p> <p>8,9</p> <p>10</p>	<p>Según Orlandoni, G. (2010) Ordinal permite establecer un orden entre los elementos medidos, indicando jerarquía (p.245)</p>

2.3. Población y muestra

Población

Para Tamayo (2012), la población es el total de un objeto de estudio, es el total de unidades que van a ser analizadas y que deben ser cuantificadas para una determinada investigación. Se le denomina población por que constituyen el total del fenómeno adscrito a una investigación. (p.94).

Por consiguiente, para resultados del siguiente trabajo, la población está dada por los 150 trabajadores de la empresa Cosmos Agencia Marítima SAC.

Muestra

Bernal (2010) define que es parte de la población que se eligen ciertamente, se consigue comunicación para la ejecución del análisis mediante el cual se realizará la evaluación, análisis de variantes elemento de investigación. (p. 176).

El tipo es muestra probabilística – aleatorio simple

Hernández, Fernández y Baptista (2010) expresa que el total componentes poseen la probabilidad de ser seleccionados y se consiguen aclarando las particularidades de la población y el volumen de la muestra, y por medio de una elección casual o dinámica de números de estudios. (p. 176).

Para la estimación de la muestra se utilizó la fórmula correspondiente donde:

N: Tamaño de la población o universo	150
k: Nivel de confianza.	1.96
e: Error muestral deseado.	5%
p: Proporción de individuos que poseen la característica de estudio.	0.5
q: Proporción de individuos que no poseen esa característica.	0.5

$$n = \frac{k^2 P * Q * N}{(e^2 * (N - 1) + k^2 * p * q)}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 150}{(0.05^2 * (150 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5)}$$

$$n = 109$$

El total de muestra para la presente investigación estará conformado por 109 trabajadores de la empresa Cosmos Agencia marítima – Callao, 2019.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para Kuznik, Hurtado y Espinal (2010) la encuesta es un método de recaudación de información, es decir un estilo preciso, propio y objetivo de un medio de indagación (p.317).

El sistema utilizado en la presente investigación para la recolección de información que sirva para el estudio es la encuesta; permitirá recopilar datos a través de las respuestas dadas por los encuestados de acuerdo con las preguntas preparadas por el investigador.

Instrumentos de recolección de datos

Para Sabino, C (2010) señala que un instrumento de recolección es cualquier recurso que le permita al investigador acercarse a los hechos ocurridos y de ellos extraer información (p.145)

En la presente investigación se utilizó el cuestionario, como instrumento para recopilar información necesaria, dicho instrumento nos permitió identificar y medir la relación entre las variables.

El instrumento cuenta con 20 interrogantes; de las cuales se dividieron 10 para la variable N^a1 (Downsizing) y 10 para la variable N^a2 (Outplacement), el cuestionario está dirigido a los trabajadores de la empresa Cosmos agencia marítima – Callao.

Validez

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2010), se describe “validez” al nivel en que una herramienta efectivamente valora la variante que intenta comprobar (p.201).

El instrumento que se utilizó para la investigación ha sido sometido a juicio de expertos, de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, que son:

- a) Dr. Israel Barrutia Barreto.
- b) Dr. Lessner León Espinoza.
- c) Mg. Rafael López Landauro.

Confiabilidad

Según Ander E. (2004), la confiabilidad es aquel término que significa, que tan exacto mide un instrumento lo que se quiere medir. (p.44)

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

La fiabilidad del instrumento se realizó con el método de Alfa de Cronbach, donde se ingresaron los datos recogidos de la encuesta al estadístico SPSS 22, realizada a la muestra, que corresponde a 109 trabajadores de la empresa Cosmos agencia marítima – Callao, con un total de 20 preguntas.

TABLAS DE FIABILIDAD GENERAL

Tabla 1: Cuadro estadístico de fiabilidad de las variables y dimensiones

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	109	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	109	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 2: Estadística de fiabilidad de la variable N° 1 (Downsizing)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	10

Tabla 2: El estadístico de confiabilidad en la variable N°1 nos demuestra que el instrumento y los ítems es confiable, ya que como resultado nos dio un coeficiente de 0.848 y por ello se considera muy alto.

Tabla 3: Estadística de fiabilidad de la variable N° 2 (Outplacement)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	10

Tabla 3: El estadístico de confiabilidad en la variable N°2 nos demuestra que el instrumento y los ítems es confiable, ya que como resultado nos dio un coeficiente de 0.873 y por ello se considera muy alto.

Tabla 4: Estadística de fiabilidad de ambas variables

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	20

Tabla 4: El estadístico de confiabilidad conjunto de las variables 1 y 2 nos dice que nuestro instrumento y los ítems son confiables, ya que como resultado dio un coeficiente de 0.923 y por ello se considera muy alto.

Métodos de análisis de datos

El programa SPSS 22 se utilizó como parte del presente trabajo de investigación. Las pruebas objetivas para esta investigación fueron: el alfa de Cronbach para medir la confiabilidad del instrumento y el juicio de Expertos para la legitimidad del instrumento que es el cuestionario.

2.5. Aspectos éticos

Uso de la información: No se vulneró la identidad de los encuestados y los datos adquiridos sólo fueron usados para el presente proyecto.

Valor social: La población en general que fue parte del proyecto no fueron expuestos al peligro ni obligadas a participar, en todo momento mostraron una actitud positiva para ser parte del presente trabajo de investigación.

Validez científica: Todos los datos externos y de diferentes autores, tienen sus propias fuentes, de esta manera se asegura la legitimidad hipotética correcta, sin ajustar la información relacionada con el primer creador.

III. RESULTADOS.

3.1. Análisis Descriptivo

Tabla 6: Cuadro resumen de análisis descriptivo – frecuencia 1° variable

		dowsizing(Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	,9	,9	,9
	EN DESACUERDO	8	7,3	7,3	8,3
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	11	10,1	10,1	18,3
	DE ACUERDO	33	30,3	30,3	48,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	56	51,4	51,4	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Tabla 7: Cuadro resumen de análisis descriptivo – frecuencia 2° variable

		outplacement (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	1,8	1,8	1,8
	EN DESACUERDO	6	5,5	5,5	7,3
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	11	10,1	10,1	17,4
	DE ACUERDO	16	14,7	14,7	32,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	74	67,9	67,9	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

3.2. Análisis de la prueba de normalidad.

Declaración de hipótesis.

H0: las puntuaciones de los datos tienen distribución normal

H1: las puntuaciones de datos difieren de la distribución normal

Establecimiento del nivel de significancia.

El nivel de significancia determinada será del 5%

El valor de la prueba.

Tabla 8: Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
dowsizing(Agrupada)	,297	109	,000	,759	109	,000
outplacement (Agrupada)	,400	109	,000	,643	109	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 8 se verifica que el número de muestra es > 50 , por lo tanto, se utilizará Kolmogorov-Smirnov, dando valores de 0.297 y 0.400 para las variables primera y segunda, respectivamente.

Comparación del valor P

$$\text{Valor } p = 0.000 < \alpha = 0.05$$

Decisión.

Se refuta el H_0 y se ratifica la H_1 , debido a que la significancia es inferior a 0.05, con lo que se demuestra que las puntuaciones difieren de la distribución normal y se da lugar a la aplicación de la prueba rho de Spearman.

Tabla 9: Interpretación del coeficiente de correlación rho de Spearman

Coeficiente	Tipo de correlación
-<0.8 a 1]	Correlación negativa <u>Muy alta o muy fuerte.</u>
-<0.6 - 0.8]	Correlación negativa Alta o Fuerte.
-<0.4 - 0.6]	Correlación negativa Moderada.
-<0.2 - 0.4]	Correlación negativa Baja o débil.
- [0 - 0.2]	Correlación negativa <u>Muy baja o muy débil.</u>
0.00	No existe correlación alguna entre variables.
[0 - 0.2]	<u>Muy baja o muy débil</u>
<0.2 - 0.4]	Baja o débil
<0.4 - 0.6]	Moderada
<0.6 - 0.8]	Alta o Fuerte
<0.8 a 1]	<u>Muy alta o muy fuerte</u>

3.3. Prueba de Correlación

Hipótesis general.

Con respecto a la correlación de variables de estudio, se plantearon las siguientes hipótesis:

H₀: NO existe relación entre el downsizing y el outplacement en la empresa Agencia Marítima Cosmos SAC – Callao, 2019.

H₁: Si existe relación entre el downsizing y el outplacement en la empresa Agencia Marítima Cosmos SAC – Callao, 2019.

Considerando que:

Sig. < 0.05, se rechaza la H_0 .

Sig. > 0.05, no se rechaza la H_0 .

Tabla 10: Correlaciones de variables de Hipótesis Generales

			dowsizing (Agrupada)	outplacement (Agrupada)
Rho de Spearman	dowsizing(Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,820**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	outplacement (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,820**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

Interpretación: La tabla 10 evidencia, gracias al rho de Spearman de 0.820 y la significancia de 0.000 (inferior a la fijada de 0.05), que la correlación entre las variables es muy alta o muy fuerte; por lo que se debe refutar la hipótesis H_0 y, por consiguiente, ratificar la hipótesis alterna H_1 .

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la reingeniería y el outplacement. en la empresa Agencia Marítima Cosmos SAC – Callao, 2019.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la reingeniería y el outplacement. en la empresa Agencia Marítima Cosmos SAC – Callao, 2019.

Considerando que:

Sig. < 0.05, se rechaza la H_0 .

Sig. > 0.05, no se rechaza la H_0 .

Tabla 11: Correlación de Hipótesis Específica 1.

			Correlaciones	
			reingeniería (Agrupada)	outplacement (Agrupada)
Rho de Spearman	reingeniería(Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	outplacement (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

Interpretación: La tabla 11 evidencia, gracias al rho de Spearman de 0.731 y la significancia de 0.000 (inferior a la fijada de 0.05), que la correlación entre las variables es alta o fuerte; por lo que se debe refutar la hipótesis H_0 y, por consiguiente, ratificar la hipótesis alterna H_1 .

Hipótesis específica 2

H0: No Existe relación estadísticamente significativa entre la reestructuración y el outplacement en la empresa Agencia Marítima Cosmos SAC – Callao, 2019.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la reestructuración y el outplacement en la empresa Agencia Marítima Cosmos SAC – Callao, 2019.

Considerando que:

Sig. < 0.05, se rechaza la H_0 .

Sig. > 0.05, no se rechaza la H_0 .

Tabla 12: Correlación de Hipótesis Especifica 2

			reestructuración (Agrupada)	outplacement (Agrupada)
Rho de Spearman	reestructuración (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,796**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	outplacement (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,796**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

Interpretación: La tabla 12 evidencia, gracias al rho de Spearman de 0.796 y la significancia de 0.000 (inferior a la fijada de 0.05), que la correlación entre las variables es alta o fuerte; por lo que se debe refutar la hipótesis H_0 y, por consiguiente, ratificar la hipótesis alterna H_1 .

Hipótesis específica 3.

H0: No Existe relación estadísticamente significativa entre el rightsizing y el outplacement en la empresa Agencia Marítima Cosmos SAC – Callao, 2019.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el rightsizing y el outplacement en la empresa Agencia Marítima Cosmos SAC – Callao, 2019.

Considerando que:

Sig. < 0.05, se rechaza la H_0 .

Sig. > 0.05, no se rechaza la H_0 .

Tabla 13: Correlación de Hipótesis Especifica 3

			Correlaciones	
			rightsizing (Agrupada)	outplacement (Agrupada)
Rho de Spearman	rightsizing (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	outplacement (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

Interpretación: La tabla 13 evidencia, gracias al rho de Spearman de 0.741 y la significancia de 0.000 (inferior a la fijada de 0.05), que la correlación entre las variables es alta o fuerte; por lo que se debe refutar la hipótesis H_0 y, por consiguiente, ratificar la hipótesis alterna H_1 .

IV. Discusión

Discusión - Hipótesis general

La presente investigación estableció como finalidad principal determinar la relación existente entre el downsizing y el outplacement en la empresa Agencia Marítima Cosmos SAC. Así mismo, a través de la evaluación de personas sondeadas, concluyó que sí se puede ratificar la presencia de una correlación es muy alta o muy fuerte de un 0.820 entre las variables del estudio. Del mismo modo, gracias a la significancia hallada de 0.000 (inferior a la fijada de 0.05), se permite ratificar la hipótesis alterna H_1 ; es decir, el downsizing se relaciona significativa y positivamente con el outplacement.

De acuerdo con la investigación realizada por Capillo, C. (2016). En su tesis titulada El downsizing y la inserción laboral de los beneficiarios del programa jóvenes productivos, sede Lima, 2016, afirma que el downsizing tiene una correlación directa, positiva y significativa de 0.813 del Ro de spearman con la inserción laboral, y esto significa que, mediante el downsizing, se pueda incorporar al personal en un nuevo puesto de trabajo.

En base a los resultados de Capillo, se obtuvo una correlación muy fuerte, lo que permite confirmar los resultados obtenidos en esta tesis, los cuales indican que existe una correlación muy fuerte entre ambas variables.

Según lo mencionado por Collins (2009), el downsizing genera y crea altos niveles de estrés y tensión dentro una organización, ocasionando una falta de compromiso y escasa satisfacción del personal. (p.20)

Se corrobora en esta investigación lo indicado por Collins debido a que el downsizing genera efectos negativos en el personal y la inserción laboral, o la estrategia del outplacement, va a permitir que estos niveles, antes mencionados, sean reducidos y además de ello, el personal va a poder reinsertarse positivamente en el mundo laboral beneficiando tanto al desempleado como a la empresa, por lo tanto, esto quiere decir que existe una relación positiva fuerte entre ambas variables, siendo esta de 0.820.

Discusión - Hipótesis específica 1

Se estableció como finalidad principal determinar la relación existente entre la reingeniería y el outplacement en la empresa Agencia Marítima Cosmos SAC. Así mismo, a través, de la evaluación a la cual fueron sometidas las personas de nuestra muestra, se concluyó que sí se puede ratificar la presencia de una correlación alta o fuerte de un 0.731 entre las variables del estudio. Del mismo modo, gracias a la significancia hallada de 0.000 (inferior a la fijada de 0.05), se permite ratificar la hipótesis alterna H_1 ; es decir, la reingeniería se relaciona significativa y positivamente con el outplacement.

De acuerdo con la investigación realizada por Capillo, C. (2016). En su tesis titulada El downsizing y la inserción laboral de los beneficiarios del programa jóvenes productivos, sede Lima, 2016, enfatiza que la reingeniería es una de las partes del proceso de la estrategia del downsizing, mediante los resultados del análisis estadístico realizado con el coeficiente de correlación de Spearman indican que: $r = +0,796$ y $p = 0,00$; teniendo en cuenta que el valor permitido de p es dentro de 0,01 y para que r tenga una buena relación debe ser mayor a +0,5. Con los datos que se analizaron anteriormente, se puede afirmar que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión reingeniería y la inserción laboral.

Según los resultados de Capillo, se obtuvo una correlación fuerte, por lo cual se confirman los resultados obtenidos en la presente investigación, los cuales indican que existe una correlación fuerte, por lo que se ratifica la hipótesis alterna H_1 .

Según lo mencionado por Cross y Travaglione (2010) la reingeniería es un enfoque que administra los procesos en una organización, rediseñando los procesos, para ello se debe tener en cuenta que es necesario persuadir y capacitar al recurso humano para que esté dispuesto al cambio, y de esta manera lograr una mejora continua (p.53)

Corroboramos en la presente investigación lo indicado por Cross y Travaglione (2010), pues mientras se realice una reingeniería en la organización, acompañado por la estrategia del outplacement, ya que se debe capacitar al personal para que se adapten eficientemente al cambio, de esta forma, la empresa conseguirá el éxito deseado, por todo esto, se infiere que estos guardan relación entre sí, con un resultado de 0.731.

Discusión - Hipótesis específica 2

Así mismo se estableció como finalidad principal determinar la relación existente entre la reestructuración y el outplacement en la empresa Agencia Marítima Cosmos SAC. Así mismo, a través de la evaluación de personas sondeadas, concluyó que sí se puede ratificar la presencia de una correlación alta o fuerte de un 0.796 entre las variables del estudio. Del mismo modo, gracias a la significancia hallada de 0.000 (inferior a la fijada de 0.05), se permite ratificar la hipótesis alterna H_1 ; es decir, la reestructuración se relaciona significativa y positivamente con el outplacement.

Ramos, H. (2016). En su tesis: Empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector retail, Lima – 2016., en el cual en su trabajo de investigación menciona a la reestructuración como dimensión, en donde los resultados del análisis estadístico realizado mediante el coeficiente de correlación de Spearman indican que: $r = +0,742$ y $p = 0,00$; teniendo en cuenta que el valor permitido de p es dentro de 0,01 y para que r tenga una buena relación debe ser mayor a +0,5. Con los datos que se analizaron anteriormente, se puede afirmar que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión reestructuración y la inserción laboral.

Según los resultados de Ramos, se obtuvo una correlación fuerte, por lo cual se confirman los resultados obtenidos en la presente investigación, los cuales indican que existe una correlación fuerte entre ambas variables.

Para Blake (2010) la reestructuración está orientada a satisfacer las necesidades de las organizaciones en cuanto a inducir a nuevos conocimientos, actitudes, habilidades, crecimiento del trabajador y adaptación a nuevas circunstancias tanto internas como externas. (p.86).

Por tanto, podemos confirmar en la presente investigación, lo dicho por Blake, debido a que la reestructuración y el outplacement están relacionados en cuanto la adaptación a los cambios, buscando siempre el crecimiento personal y profesional del trabajador, esto nos permite afirmar que existe una correlación alta o fuerte entre ambas variables, siendo esta de 0.796.

Discusión - Hipótesis específica 3

También se estableció como finalidad principal determinar la relación existente entre el rightsizing y el outplacement en la empresa Agencia Marítima Cosmos SAC. Así mismo, a través de la evaluación de personas sondeadas, concluyó que sí se puede ratificar la presencia de una correlación alta o fuerte de un 0.741 entre las variables del estudio. Del mismo modo, gracias a la significancia hallada de 0.000 (inferior a la fijada de 0.05), se permite ratificar la hipótesis alterna H_1 ; es decir, el rightsizing se relacionan significativa y positivamente con el outplacement.

Ramos, H. (2016). En su tesis: *Empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector retail, Lima*, se afirma que el rightsizing es un factor determinante ya que va a permitir que en la empresa se aplique de una manera correcta, ya que se van a asegurar la efectividad y la reducción de costos de la organización, de acuerdo a una de sus dimensiones es el acompañamiento que pueda tener el empleado tiene una correlación directa, positiva y significativamente de 0.769 del Ro de spearman en la gestión del outplacement, para que así los antiguos empleados tenga éxito en sus nuevos puestos de trabajos.

Según los resultados de Ramos, se obtuvo una correlación fuerte, por lo cual se confirman los resultados obtenidos en la presente investigación, los cuales indican que existe una correlación fuerte, por lo que se ratifica la hipótesis alterna H_1 .

Según Molina (2016), el rightsizing es un enfoque dirigido a la racionalización o inclusión a la organización de nuevos talentos, con el fin de asegurar eficiencia de sus procesos, para la satisfacción de los clientes de una organización. (p.52)

Se confirma en la presente tesis, lo indicado por Molina, puesto que es necesario el apoyo a todo trabajador para la adaptación en el nuevo puesto de trabajo, así como también brindar un seguimiento y acompañamiento continuo, lo cual le va a permitir que este se desenvuelva o desarrolle de manera acertada, de esta manera la empresa podrá alcanzar sus objetivos planteados, por todo esto, se infiere que estos guardan relación entre sí, con un peso de 0.741.

V. Conclusiones

Se concluye que el grado de correlación entre el downsizing y el outplacement, es alta o fuerte, según el valor de 0.820. Por consiguiente, si se emplea la estrategia del outplacement se va a reducir significativamente los efectos negativos que causa el downsizing en la empresa Agencia Marítima Cosmos, Callao 2019.

También se llegó a la conclusión con respecto a la dimensión 1, donde quedó demostrado que el grado de correlación entre Reingeniería y el outplacement es alta o fuerte, según el valor de 0.731. Del mismo modo, se debe realizar una reingeniería en la organización, acompañado por la estrategia del outplacement, ya que se debe capacitar al personal para que se adapten eficientemente al cambio, de esta forma, la empresa conseguirá el éxito deseado en la empresa Agencia Marítima Cosmos, Callao 2019.

Con respecto a la dimensión 2, se concluye que el grado de correlación entre reestructuración y el outplacement es alto o fuerte según el valor de 0.796. Si se realiza una reestructuración en la empresa acompañado del outplacement, el crecimiento del personal y de la empresa está asegurada en la empresa Agencia Marítima Cosmos, Callao 2019.

Por último, se concluyó que es necesario el apoyo a todo trabajador para la adaptación en el nuevo puesto de trabajo, así como también brindar un seguimiento y acompañamiento continuo, lo cual le va a permitir que este se desenvuelva o desarrolle de manera acertada, de esta manera la empresa podrá alcanzar sus objetivos planteados, por consiguiente el rightsizing si tiene relación positiva directa con el outplacement en la empresa Agencia Marítima Cosmos, Callao 2019.

VI. Recomendaciones

Es importante que la empresa realice los despidos de manera planificada, sin que esto afecte los intereses tanto de los trabajadores, como de los de la empresa, ya que como hemos visto en la presente investigación, se crean ambientes de alto estrés laboral, afectando la productividad de la empresa.

Fortalecer el sentido de pertenencia o fidelizar a los trabajadores con la empresa, ya que la incertidumbre causada por los despidos masivos conlleva a las malas praxis por parte de los empleados.

Brindar asesoría en el proceso de desvinculación de los empleados de la organización, con esto se logrará promover una imagen positiva de la empresa tanto interna como externa.

Acompañamiento al personal despedido, de esta manera se van a reducir favorablemente los problemas legales, reduciendo así la conflictividad que los despidos puedan acarrear.

REFERENCIAS

- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de la Administración: Teoría general y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.
- Brainsky, S (1986). *Manual de Psicología y Sicopatología Dinámicas, Fundamentos de Psicoanálisis*. Bogotá: Carlos Valencia Eds.
- Buendía, E. (2017). *La educación técnica productiva y la inserción laboral de los egresados del CETPRO parroquial nuestra señora de los ángeles – Rimac 2017*. (Tesis de grado)
- Calleja, J. (2017) *Productivity Essays on Coopetition, Organizational Downsizing and Restructuring*.
- Cameron, Kim S, Freeman, Sarah J, Mishra, Aneil K. (1995). *Downsizing and redesigning organizations*. New York: Oxford University Press.
- Capillo, C. (2016). *El downsizing y la inserción laboral de los beneficiarios del programa jóvenes productivos, sede Lima, 2016*. (Tesis de grado)
- Cegarra, J. (2012). *Los métodos de investigación*. Madrid: Editorial Días de Santos.
- Cerda, H. (1995). *Los elementos de la investigación*. Colombia: El buho.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: Teoría, proceso y práctica. (3era ed.)*. Colombia: Makron Books do Brazil.
- Chiavenato, I (1994) *Administración de los Recursos Humanos*. Bogotá: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración. (7ma ed.)*. México: Interamericana Editores S.A.
- Cross y Travaglione (2010) *Reestructurando, replanteando y recreando la empresa para lograr competitividad*. Argentina: Ediciones Machi. 5ª Edición.
- Días, R. (2011). *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos-Linares Nuevo León*, Universidad de Montemorelos, México.

- Enriquez, J. (2018). *Capacidades profesionales y la inserción laboral en estudiantes de mecánica automotriz del ISTP "María Rosario Araoz Pinto" San Miguel – 2016*. (Tesis de grado)
- Eslava, E. (2017). "Aplicación de un programa de outplacement (opc) en un grupo de trabajadores desplazados laboralmente y sus efectos en los niveles de depresión, autoimagen y adaptación comparativamente con aquellos trabajadores que no intervinieron".
- García, C. (2004). *El cuestionario. Recomendaciones metodológicas para el diseño de un cuestionario*. México: Limusa Noriega Editores.
- Grados, J. (2009). *Capacitación y Desarrollo de Personas*. 4ª ed. México: Editorial Trillas S.A. ISBN.
- Gómez y Balkin (2009) *Administración de recursos humanos*. Mexico: Editorial Thomson
- Gutiérrez, J. (1997). *La importancia de los Fundamentos Psicométricos para la Medición del clima organizacional*. Medellín: Cincel
- Heinemann, K. (2003). *Introducción a la metodología de la investigación empírica: En las ciencias del deporte*. Barcelona-España: Editor Service S.L.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación (5ta ed.)*. México: Interamericana Editores S.A.
- Hernández Sampieri, Roberto. (2001). *Metodología de la Investigación (2ª. Ed)*. McGraw-Hill. México: McGraw-Hill.
- Hitt, M., Back, S. & Porter, L. (2006). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Kerlinger, F. (1995) *Investigación del comportamiento*. México: Interamericana.
- Kreitner, R y Kinicki, A. (2005). *Comportamiento de las organizaciones*. 3ª ed. España: Irwin.
- Maldonado, Suárez, Vicente (2015) "Downsizing y su efecto en los resultados en la gran empresa española",
- Marin, J. (2008). *Downsized people: Job subsidies vs Income support*. Estados Unidos. McGraw-Hill.

- Marques T. (2016) *Downsizing effectsa Portuguese evidence. To apply for a doctor of Administration.*
- Melgar, J. (2015) *Efectos del downsizing en la satisfacción laboral y el compromiso de los supervisores de producción: Caso de la industria maquiladora de Ciudad Juárez, Chihuahua, México.* (Tesis de grado)
- Michael Hammer & James Champy. (1994). *Reingeniería.* Barcelona: Ed. Norma.
- Morris & Brandon. (1994) *Reingeniería.* Ed. España: McGrawHill.
- Nunez, P. (2015) *Downsizing.* Reino Unido: Cambridge University Press
- Icart, T., Fuentelsaz, C. & Pulpón, A. (2006). *Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina:* España: Publicacions edicions de la Universitat de Barcelona.
- Kuznik, A. (2010). *El uso de la encuesta de tipo social en Traductológica. Características metodológicas.* España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Ongallo, C. (2007). *Manual de comunicación: Guía para gestionar el conocimiento, la información y las relaciones humanas en empresas y organizaciones.* Madrid: Editorial: Dykinson.
- Ramos, H. (2016). *Empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector retail, Lima – 2016.* (Tesis de grado)
- Ricalde (2014). *La capacitación Laboral y la inserción laboral en el programa Vamos Perú Región Ancash 2013, Lima-Perú.*
- Robbins, S. Coulter, M. (2005). *Administración.* México: Pearson Educación.
- Rodriguez, D. (1999) *Diagnóstico Organizacional.* México: AlfaOmega.
- Rojas, J. Beltan, S. (2010). *El plan de viabilidad: Guía práctica para su elaboración y negociación.* Barcelona: Profit Editorial.
- Soria y Herrero (2015) “*Influencias de la estrategia de downsizing sobre la estructura de la empresa*”
- Torres, Z. (2014). *Administración estratégica.* México: Grupo Editorial Patria SA.

ANEXOS.

Anexo 1: Cuestionario

INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) Sr(a).

El presente instrumento forma parte del proyecto de investigación titulada: “Gestión del downsizing y el outplacement en la empresa cosmos agencia marítima sac, Callao, 2019”. Por esta razón, le pedimos su colaboración, desarrollando cada pregunta de una manera objetiva y veraz.

La información es confidencial y reservada, ya que los resultados obtenidos por cada encuesta serán utilizados sólo con fines académicos.

Le agradezco de antemano su valiosa colaboración.

INSTRUCCIONES:

- Marque con una X la respuesta que crea usted conveniente según los valores mostrados a continuación.

Tabla 15: Escala de Likert

DATOS ESPECÍFICOS	
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo


Fuente: Elaboración propia

Tabla 16: Instrumento de recolección de datos

VARIABLE 1: DOWNSIZING						
DIMENSIÓN 1: REINGENIERÍA		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que los procesos dentro de la empresa deben ser cambiados?					
2	¿La visión de la empresa es la adecuada?					
3	¿Considera usted que la visión de la empresa nos llevará al éxito?					
DIMENSIÓN 2: REESTRUCTURACIÓN		1	2	3	4	5
4	¿Los objetivos planteados por la empresa son alcanzables?					
5	¿Considera usted que, para el logro de los objetivos, es necesario el trabajo en equipo?					
DIMENSIÓN 3: RIGHTSIZING		1	2	3	4	5
6	¿Considera usted que los recursos de la empresa son utilizados de manera eficiente?					
7	¿Cree usted que los objetivos planteados y los recursos brindados por la empresa hace que esta sea productiva?					
8	¿Cree usted que es importante un buen ambiente laboral para lograr la productividad deseada por la empresa?					
9	¿Considera que la falta de calidad en los servicios genera costos innecesarios a la empresa?					
10	¿Considera que los servicios que brinda la empresa son de calidad?					
VARIABLE 2: OUTPLACEMENT						
DIMENSIÓN 1: CAPACITACIÓN		1	2	3	4	5
11	¿Cree usted que cuenta con la habilidad necesaria para desenvolverse en cualquier empresa?					
12	¿Se encuentra satisfecho en su lugar de trabajo?					
13	¿Cree usted que el ambiente donde realiza sus funciones influye en la satisfacción de los clientes?					
DIMENSIÓN 2: ASESORÍA		1	2	3	4	5
14	¿Considera usted que los empleados de la empresa cuentan con la capacidad para realizar sus funciones dentro de cualquier organización?					
15	¿Cuenta con la experiencia necesaria para desarrollarla y aplicarla en cualquier empresa?					
DIMENSIÓN 3: ORIENTACIÓN		1	2	3	4	5
16	¿Cree usted que sus valores van de acuerdo con los de la empresa?					
17	¿Consideras que los valores corporativos son importantes?					
18	¿Considera usted que la empresa motiva constantemente a sus trabajadores?					
19	¿El salario que percibe, lo motiva a realizar sus funciones eficientemente?					
20	¿Cree usted que la empresa le ayuda a desarrollar sus competencias como persona?					

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2: Matriz de validación del instrumento

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE SERVICIO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: REINGENIERÍA								
1	¿Considera usted que los procesos dentro de la empresa deben ser cambiados?	✓		✓		✓		
2	¿La visión de la empresa es la adecuada?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que la visión de la empresa nos llevará al éxito?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: REESTRUCTURACIÓN								
4	¿Los objetivos planteados por la empresa son alcanzables?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted que, para el logro de los objetivos, es necesario el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: RIGHTSIZING								
6	¿Considera usted que los recursos de la empresa son utilizados de manera eficiente?	✓		✓		✓		
7	¿Cree usted que los objetivos planteados y los recursos brindados por la empresa hace que esta sea productiva?	✓		✓		✓		
8	¿Cree usted que es importante un buen ambiente laboral para lograr la productividad deseada por la empresa?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que la falta de calidad en los servicios genera costos innecesarios a la empresa?	✓		✓		✓		
10	¿Considera que los servicios que brinda la empresa son de calidad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

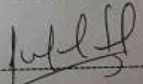
Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Israel Barrutia Barreto. DNI: 10614088


Especialidad del validador: Lic. Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

19 de noviembre del 2018


Firma del Experto Informante.

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: CAPACITACIÓN								
11	¿Cree usted que cuenta con la habilidad necesaria para desenvolverse en cualquier empresa?	✓		✓		✓		
12	¿Se encuentra satisfecho en su lugar de trabajo?	✓		✓		✓		
13	¿Cree usted que el ambiente donde realiza sus funciones influye en la satisfacción de los clientes?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ASESORIA								
14	¿Considera usted que los empleados de la empresa cuentan con la capacidad para realizar sus funciones dentro de cualquier organización?	✓		✓		✓		
15	¿Cuenta con la experiencia necesaria para desarrollarla y aplicarla en cualquier empresa?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ORIENTACIÓN								
16	¿Cree usted que sus valores van de acuerdo con los de la empresa?	✓		✓		✓		
17	¿Considera que los valores corporativos son importantes?	✓		✓		✓		
18	¿Considera usted que la empresa motiva constantemente a sus trabajadores?	✓		✓		✓		
19	¿El salario que percibe, lo motiva a realizar sus funciones eficientemente?	✓		✓		✓		
20	¿Cree usted que la empresa le ayuda a desarrollar sus competencias como persona?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

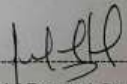
Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Israel Barrutia Barreto. DNI: 10014088

Especialidad del validador: Lic. Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

19 de noviembre del 2018


Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE SERVICIO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: REINGENIERÍA								
1	¿Considera usted que los procesos dentro de la empresa deben ser cambiados?	/		/		/		
2	¿La visión de la empresa es la adecuada?	/		/		/		
3	¿Considera usted que la visión de la empresa nos llevará al éxito?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: REESTRUCTURACIÓN								
4	¿Los objetivos planteados por la empresa son alcanzables?	/		/		/		
5	¿Considera usted que, para el logro de los objetivos, es necesario el trabajo en equipo?	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: RIGHTSIZING								
6	¿Considera usted que los recursos de la empresa son utilizados de manera eficiente?	/		/		/		
7	¿Cree usted que los objetivos planteados y los recursos brindados por la empresa hace que esta sea productiva?	/		/		/		
8	¿Cree usted que es importante un buen ambiente laboral para lograr la productividad deseada por la empresa?	/		/		/		
9	¿Considera que la falta de calidad en los servicios genera costos innecesarios a la empresa?	/		/		/		
10	¿Considera que los servicios que brinda la empresa son de calidad?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): OK

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Rafael Lopez DNI: 07273207

Especialidad del validador: Gerencia

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

19 de noviembre del 2018

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: CAPACITACIÓN								
11	¿Cree usted que cuenta con la habilidad necesaria para desenvolverse en cualquier empresa?	/		/		/		
12	¿Se encuentra satisfecho en su lugar de trabajo?	/		/		/		
13	¿Cree usted que el ambiente donde realiza sus funciones influye en la satisfacción de los clientes?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: ASESORÍA								
14	¿Considera usted que los empleados de la empresa cuentan con la capacidad para realizar sus funciones dentro de cualquier organización?	/		/		/		
15	¿Cuenta con la experiencia necesaria para desarrollarla y aplicarla en cualquier empresa?	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: ORIENTACIÓN								
16	¿Cree usted que sus valores van de acuerdo con los de la empresa?	/		/		/		
17	¿Consideras que los valores corporativos son importantes?	/		/		/		
18	¿Considera usted que la empresa motiva constantemente a sus trabajadores?	/		/		/		
19	¿El salario que percibe, lo motiva a realizar sus funciones eficientemente?	/		/		/		
20	¿Cree usted que la empresa le ayuda a desarrollar sus competencias como persona?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): OK

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Rafael Lopez DNI: 07273207

Especialidad del validador: Gerencia

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

19 de noviembre del 2018

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE SERVICIO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: REINGENIERÍA								
1	¿Considera usted que los procesos dentro de la empresa deben ser cambiados?	/		/		/		
2	¿La visión de la empresa es la adecuada?	/		/		/		
3	¿Considera usted que la visión de la empresa nos llevará al éxito?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: REESTRUCTURACIÓN								
4	¿Los objetivos planteados por la empresa son alcanzables?	/		/		/		
5	¿Considera usted que, para el logro de los objetivos, es necesario el trabajo en equipo?	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: RIGHTSIZING								
6	¿Considera usted que los recursos de la empresa son utilizados de manera eficiente?	/		/		/		
7	¿Cree usted que los objetivos planteados y los recursos brindados por la empresa hace que esta sea productiva?	/		/		/		
8	¿Cree usted que es importante un buen ambiente laboral para lograr la productividad deseada por la empresa?	/		/		/		
9	¿Considera que la falta de calidad en los servicios genera costos innecesarios a la empresa?	/		/		/		
10	¿Considera que los servicios que brinda la empresa son de calidad?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Lessner León Espinoza. DNI: 07725199

Especialidad del validador: _____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

19 de noviembre del 2018

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: CAPACITACIÓN								
11	¿Cree usted que cuenta con la habilidad necesaria para desenvolverse en cualquier empresa?	/		/		/		
12	¿Se encuentra satisfecho en su lugar de trabajo?	/		/		/		
13	¿Cree usted que el ambiente donde realiza sus funciones influye en la satisfacción de los clientes?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: ASESORIA								
14	¿Considera usted que los empleados de la empresa cuentan con la capacidad para realizar sus funciones dentro de cualquier organización?	/		/		/		
15	¿Cuenta con la experiencia necesaria para desarrollarla y aplicarla en cualquier empresa?	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: ORIENTACIÓN								
16	¿Cree usted que sus valores van de acuerdo con los de la empresa?	/		/		/		
17	¿Consideras que los valores corporativos son importantes?	/		/		/		
18	¿Considera usted que la empresa motiva constantemente a sus trabajadores?	/		/		/		
19	¿El salario que percibe, lo motiva a realizar sus funciones eficientemente?	/		/		/		
20	¿Cree usted que la empresa le ayuda a desarrollar sus competencias como persona?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Lessner León Espinoza. DNI: 07725199

Especialidad del validador: _____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

19 de noviembre del 2018

Firma del Experto Informante.

ACTA DE ORIGINALIDAD

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **DR. ISRAEL BARRUTIA BARRETO**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo Filial Callao, revisor de la tesis titulada: "**GESTIÓN DEL DOWNSIZING Y EL OUTPLACEMENT EN LA EMPRESA COSMOS AGENCIA MARÍTIMA SAC, CALLAO, 2019**", del estudiante **LAOS VILLAGÓMEZ, MARIBEL DEL CARMEN**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **29%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Callao, 10 de febrero de 2020



DR. ISRAEL BARRUTIA BARRETO

DNI: 10614088

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

PANTALLAZO TURNITIN


Feedback Scale - Month Filter

Feedback scale

Report Card

Save Draft

Request for correction



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Escuela de Marketing y el emprendimiento en la empresa como agente motivador en
Culima, 2017

II
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN


AUTOR(A):
Lany Virginia Morales Infante (DNI: 800 000 220 7140)

ASESOR(A):
Dr. Israel Herrera Torres (DNI: 800 000 573 0651)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión del Talento Humano

CALLADO - PERU

2010




Resumen de correcciones

29%

Sección

1	Introducción	12% >
2	Antecedentes	6% >
3	Objetivos	2% >
4	Marco teórico	1% >
5	Metodología	1% >
6	Resultados	1% >
7	Conclusiones	1% >
8	Bibliografía	1% >
9	Formato	<1% >
10	Referencias	<1% >
11	Diagramas	<1% >
12	Conclusiones	<1% >
13	Resumen	<1% >
14	Formato	<1% >

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F05-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **MARIBEL DEL CARMEN LAOS VILLAGÓMEZ**, identificado con DNI N° 76804848, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Filial Callao, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi tesis titulada "**GESTIÓN DEL DOWNSIZING Y EL OUTPLACEMENT EN LA EMPRESA COSMOS AGENCIA MARÍTIMA SAC, CALLAO, 2019**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....



FIRMA

DNI: 76804848

FECHA: Callao, 22 de Enero del 2020

			
Revisó	Vicerrectorado de Investigación /	Responsable del	AR004

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Típicos serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MARIBEL DEL CARMEN LAOS VILLAGÓMEZ

INFORME TÍTULADO:

GESTIÓN DEL DOWNSIZING Y EL OUTPLACEMENT EN LA EMPRESA COSMOS AGENCIA MARÍTIMA SAC, CALLAO, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 22 /07/ 2019

NOTA O MENCIÓN: 18



Mg. Rafael López Landauro