

ANÁLISIS DEL OUTPLACEMENT Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA CIUDAD DE SUCRE – BOLIVIA

Univ. Yucra Bejarano, Elmer Jhonathan



Resumen:

En este trabajo se analiza sobre las características de las empresas privadas de diversos sectores en las que el Outplacement puede ser participe y puedan dar practica a la Responsabilidad social empresarial dentro de cada empresa comenzando con su propio personal tomando en cuenta los factores económicos que afectan a la no aplicación en dichas empresas.

Se inicia con explicar el concepto de Outplacement y cómo puede formar parte de la responsabilidad social empresarial, continuando con la aplicación de encuestas a empresas privadas, y a sus respectivos trabajadores, de las cuales fueron seleccionadas por criterios del investigador y un muestro aleatorio simple para los trabajadores de las empresas seleccionadas, el listado de empresas privadas en la ciudad de Sucre se obtuvieron de la Federación de empresarios privados de Chuquisaca (F.E.P.CH.).

Entre los resultados más relevantes, las empresas indican que el Outplacement puede ser aplicado en trabajadores de gran valor para apoyar la superación de los mismos, además indican que los factores económicos que influyen en la aplicación del Outplacement son las leyes impositivas y la implementación del doble aguinaldo en nuestro país.

Palabras Clave: Outplacement, Empresas, Privadas, Factores, Económicos, Sucre.

Abstract:

This investigation analyzes the characteristics of private companies from various sectors in which the Outplacement can be involved and can give practical corporate social responsibility within each company starting with its own staff taking into account economic factors affecting not applying in such companies.

It starts with explaining the concept of Outplacement and how you can be part of corporate social responsibility, continuing the implementation of surveys to private companies, and their respective employees, which were selected by criteria researcher and a simple random sampling for workers selected companies, the list of private companies in the city of Sucre were obtained from the Federation of private entrepreneurs of Chuquisaca (F.E.P.CH.), the initials of abbreviation are in spanish.

Among the most relevant results, companies indicate that Outplacement can be applied to workers of great value to support the overcoming them, also they indicate that economic factors affecting the implementation of Outplacement are the tax laws and the implementation of the double bonus in our country.

Keywords: Outplacement, Business, Private, Factors, Economic, Sucre.

Introducción

Empezaremos hablando sobre la responsabilidad social empresarial y si el sector empresarial lo conoce, en Bolivia y más aún en la ciudad de Sucre este término es poco conocido y aplicado en la gestión empresarial. Este concepto inicio a mediados del año 2005 cuando ingreso el ámbito corporativo nacional. Tal vez la falta de información de este concepto se deba a que la mayoría de las empresas o personas confunden la responsabilidad social empresarial con el marketing social, lo cual es incorrecto ambos son conceptos muy diferentes.

La responsabilidad social empresarial según la Institución "Ethos" de Brasil indica: "Esta forma de gestión está definida por la relación ética y transparente de la empresa con todos los públicos con los cuales se relaciona, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sustentable de la sociedad, preservando recursos ambientales y culturales para las futuras generaciones, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales".

Se presentan tres teorías para poder entender más la responsabilidad social empresarial:

- **Teoría de los grupos de interés.-** La definición más generalmente aceptada sobre el concepto de stakeholders es precisamente la que proporciona Edward R. Freeman (1984: 25) que, con la publicación de su estudio "Strategic management: A stakeholder approach", señala que los "partícipes son cualquier grupo o individuo que influye o es afectado por la actividad o los objetivos de la compañía, los que pueden tener un sin fin de formas y clasificaciones y que además, estarán

determinados en buena parte por las propias características y dimensiones de la empresa".

Hay que señalar a algunos de los partícipes que se suponían (identificados por la sociedad) como los únicos que importan a las empresas, tales como propietarios de los bienes tangibles o intangibles, empleados, Estado y clientes.

- **Teoría de la legitimación.-**

Tal hipótesis nace de la existencia de un contrato social entre la empresa y la sociedad, y es el resultado de la aplicación del estudio de los negocios éticos. La legitimación en los negocios éticos subsiste en la organización cuando los objetivos y modos de operar son acordes con las normas sociales y los baluartes de la comunidad.

En esta teoría se dice que, el que hacer empresarial se ajusta a partir del sistema de valores en que una sociedad se ha establecido en su suceder, considerando una visión más amplia de sus precedentes y expectativas autenticando las actuaciones que las organizaciones habrán de considerar entre sus objetivos con identificación total a su entorno. Incluso la propia empresa será hábil para influir en las propias reglas y expectativas de la sociedad, siempre que comparta el sistema de valores de ésta.

- **Teoría institucional.-** La perspectiva de la teoría institucional es más amplia que la teoría de la legitimación. En lugar de explorar directamente el sistema de baluartes de la sociedad, contempla el patrón de las instituciones establecidas como representación simbólica del sistema de valores sociales. Los grupos de interés y los motivos personales que se involucran dentro de la empresa,

forman parte central de la discusión corporativa. No se atiende a las necesidades dispersas o individuales, sino agrupadas y determinadas por las prioridades que al conjunto, institucionalmente, le resultan más convenientes y con resultados más generales.

En esta teoría se concibe el análisis institucional de la responsabilidad social empresarial como un proceso desde dentro, tomando en consideración el dominio y el control que les confiere su capacidad institucional concedida por sus representados para afrontar las decisiones y los costos de su actuación.

Husted y Salazar (2006) han señalado tres tipos principales de la responsabilidad social empresarial:

- **La responsabilidad social empresarial altruista,** en la cual es vista como acciones llevadas a cabo por la compañía solo por ser lo correcto, las empresas deben invertir en "causas sociales", sin importar si les generaran resultados positivos o no.

- **La responsabilidad social empresarial egoísta forzada** en este caso es vista como la responsabilidad primordial de la firma para maximizar las ganancias de los accionistas de la empresa. Estas empresas admiten y reconocen que su actividad genera situaciones externas que pueden resultar positivas o negativas en el ámbito ambiental, social o político.

- **Responsabilidad social empresarial estratégica,** la empresa invierte en causas sociales porque espera obtener beneficios adicionales como puede ser una buena reputación, diferenciación del producto o un personal calificado.

Después de conocer la responsabilidad social empresarial se da un paso al Outplacement para poder determinar de qué manera pueden estar relacionados para contribuir a la sociedad.

Los cambios en el mercado laboral traen consigo una continua reestructuración y reorganización de las empresas. Así, es frecuente encontrar empresas que se unen o se fusionan, así como la adquisición de organizaciones por parte de otras firmas. Estas estrategias suelen ir acompañadas de procesos de evaluación y análisis del personal con que cuentan las organizaciones implicadas en el proceso, con la consiguiente reestructuración de la plantilla.

Este fenómeno, conocido como subcontratación lleva a las organizaciones a quedarse sólo con el core del negocio (competencia distintiva), desvinculando de la organización o empresa a un gran número de trabajadores. La globalización del mercado laboral y la flexibilidad que se exige a los trabajadores va acompañada de la movilidad, no solo geográfica, sino también funcional. La aparición y generalización del uso de las nuevas tecnologías y sistemas de la información, que en algunos casos suple tareas rutinarias, permite prescindir de determinados trabajadores.

El Outplacement aparece para cubrir las necesidades de muchas personas, cada vez más crecientes, de volver a encontrar un puesto de trabajo, debido a los continuos cambios que se producen en el mercado laboral y que en muchas ocasiones van unidos a la reducción de plantilla laboral. Generalmente este servicio es llevado

a cabo por consultoras expertas en recolocación, pero también es posible que sea la misma empresa que va a prescindir de los servicios de un trabajador la que ofrezca esta ayuda.

En primer lugar podemos definir el Outplacement como el conjunto de técnicas y estrategias que permiten a personas que han sido separadas de la organización o empresa en la que estaban trabajando, encontrar un nuevo empleo compatibilizando sus objetivos personales y profesionales con la realidad del mercado laboral. Para ellos es necesario enfrentarse a la pérdida del empleo con una autoconfianza renovada y conociendo las técnicas de búsqueda de empleo. Es, por tanto el proceso mediante el cual una persona pasa de ser despedida de una empresa a reubicarse en el mercado laboral. Las razones por las que una persona deja de trabajar para una empresa son muy numerosas: su puesto ha sido eliminado, se ha producido un expediente de regulación de empleo para un determinado número de empleados, etc. pero en la presente investigación no nos centraremos mucho en estas razones.

Generalmente el Outplacement es un servicio que una empresa aporta a todos o una parte de sus trabajadores despedidos, ocasionando los menores perjuicios posibles. Y es la empresa que despide la que corre con los gastos de estos servicios. Aunque quizás la parte más conocida del Outplacement sea la entendida como solución para la reorientación de empleos, traslado o recolocación exclusivamente en puestos directivos, debido al elevado coste que puede suponer para la empresa. Pero también puede utilizarse como instrumento empresarial para mejorar

la imagen de una organización en proceso de reducción de plantilla y disminuir así la conflictividad social.

La metodología de Outplacement asegura la recolocación externa de una persona en condiciones óptimas de enfoque y de rapidez.

Tiene que percibirse como una etapa de la vida profesional, en la que el implicado pueda beneficiarse de:

- Encontrar dentro de sí mismo los recursos profundos de confianza, de dinamismo e iniciativa.
- Identificar sus puntos de anclaje y sus motivaciones.
- Reconocer las cualidades y concretar su potencial en un mercado bien identificado.

Para que la metodología de Outplacement sea aplicable de manera oportuna es necesario contar con un grato ambiente profesional el cual deberá analizar y desarrollar una evaluación del grado óptimo de autonomía del candidato en relación con su consultor y del conjunto de colaboradores susceptibles de aportarle asesoramiento, se debe asegurar la dinámica de un programa que permita:

- Tomar conciencia de su situación.
- Definir un verdadero proyecto profesional.
- Construir un plan de acción.
- Adquirir las técnicas y las herramientas que le permitan realizarlo.
- Experimentaciones en grupo pueden permitir, intercambios de puntos de vista y confrontaciones que refuerzan la dinámica de la búsqueda.

Además se deberá contar con medios humanos y logísticos, aptos para

prestar un servicio de consultoría, entrenamiento y las herramientas esenciales para que el programa se lleve a cabo:

- Consultores adaptados al nivel y al entorno profesional de los candidatos.
- Consultores especializados en comunicación personal, verbal, no verbal.
- Centro de documentación.
- Secretariado.
- Locales equipados con medios informáticos y de comunicación.

El programa de Outplacement requiere condiciones y compromisos mutuos, los cuales desde un comienzo han sido claramente definidos.

Javier Martín, director de CREADE, explica que el Outplacement, como medida, es algo más que una mera recolocación, es además una orientación profesional, la idea de que alguien te oriente no existe, es un problema de cultura, de mentalidad, que con el tiempo se irá asumiendo. "IESE-IRCO; CREADE Y SAGARDOY ABOGADOS (2002) Libro Blanco: Las mejores prácticas (Best Practices) en los procesos de reestructuración de plantillas".

Cuadro Nº 1. Libro Blanco: Las mejores prácticas (Best Practices) en los procesos de reestructuración de plantillas. (IESE-IRCO; CREADE Y SAGARDOY ABOGADOS, 2002).

OUTPLACEMENT	
Ventajas	Desventajas
Suaviza las consecuencias negativas del despido y evita desmotivación.	Parecer discriminatorio.
Responsabilidad social.	Desconfianza por parte del nuevo contratado.
Mejora voluntaria de la empresa.	Mayor coste para la empresa.
Reduce riesgo de contenciosos.	Confusión interna si no es comunicada internamente con claridad.
Mejora clima e imagen externa e interna de la empresa.	
Reduce tiempo de desempleo.	
Disminuye el gasto de Administración Pública.	
Atenúa efectos sociopolíticos de la flexibilización del mercado laboral.	
Orientación profesional.	

Por ello el concepto de outplacement se enfoca en facilitar la reinserción o fácil transferencia de la persona a otra empresa en cuestión a que el mercado laboral tiene nuevas y difíciles exigencias. De este modo, el empleado puede conseguir un nuevo trabajo de manera más rápida, y la empresa no se ve afectada en su imagen por posibles comentarios negativos del individuo que se quedó sin empleo por reestructuración de la empresa.

Analizando los factores económicos dentro de nuestro país podemos observar que las leyes impositivas cada vez son más rígidas para las empresas privadas ya que están obligadas a pagar y a suscribirse al sistema tributario, el crecimiento económico que obtuvo el país en gran parte hizo implementar al gobierno un doble aguinaldo cada vez que el producto interno bruto (PIB) supere el 4,5%, esto afecto a varias empresas y en algunos casos causo desafiliación ya que dejaron de operar por el impacto económico.

La finalidad de realizar este análisis sobre el proceso del outplacement es facilitar la reinserción en el mercado laboral de la persona que trabajaba en la empresa y fue retirada por cuestiones de reestructuración, así brindar seguridad a los empleados de la empresa. El outplacement aparece para cubrir las necesidades de muchas personas, cada vez más crecientes, de volver a encontrar un puesto de trabajo, debido a los continuos cambios que se producen en el mercado laboral y que en muchas ocasiones van unidos a la reducción de plantilla, además contribuye a mejorar las consecuencias del despido que inciden

en la moral de los empleados que permanecen en la empresa.

En el momento de comunicar a una persona que se tiene que marchar, el hecho de darle la posibilidad del Outplacement será recibido como algo positivo y que ayudará a la motivación personal en esos momentos de crisis.

La responsabilidad social empresarial debería ser pilar fundamental de una empresa donde realiza sus actividades mejorando su entorno y mejorando la calidad de vida de la sociedad, y de los integrantes que conforman la empresa.

En los últimos años en la ciudad de Sucre el trabajador anda en busca de mejorar sus condiciones de trabajo y que mejor el Outplacement como parte de la responsabilidad social empresarial, podría ayudar a que la mayoría de las empresas tome en cuenta la situación y forme parte del proceso de despido o traslado a otra empresa que es muy difícil, rigurosa y frustrante para el trabajador.

Las exigencias del mercado laboral cada vez más van incrementándose y haciéndose así más difícil encontrar trabajo, tras pasar momentos difíciles es complicado reinsertarse en este

mercado, reinstalarse e incorporar para mantener la estabilidad laboral. Viendo así ambos sectores tanto laborales como empresariales están en busca de algún proceso que ayude y les brinde estabilidad económica y seguridad laboral, evitando todo problema que esté vinculado con la pérdida de empleo por reestructuraciones en la empresa donde se trabaja.

En el ámbito de las empresas se podría considerar que existe una tensión y desconfianza en el momento que se realiza una reestructuración laboral o cuando se realizan despidos repentinos esto afecta la producción de la empresa bajando la calidad del producto o servicio que ofrece cada una.

Objetivos

Objetivo General

Realizar un análisis del Outplacement vinculado a la práctica de la responsabilidad social empresarial en las empresas del municipio de Sucre.

Objetivos Específicos

- Realizar un análisis situacional y de la actualidad del Outplacement y la responsabilidad social empresarial en las empresas de la ciudad de Sucre.
- Evaluar los factores económicos que afectan a las empresas de la ciudad de Sucre
- Plantear propuestas de acuerdo a los datos y resultados obtenidos en la investigación.

Problema

¿Por qué el programa del Outplacement vinculado a la práctica de la responsabilidad social empresarial no es aplicado en las empresas del municipio de Sucre?

Hipótesis

La hipótesis planteada para esta presente investigación fue la siguiente:

Existe ausencia en la aplicación del programa del Outplacement vinculada con la falta de práctica de la responsabilidad social empresarial esto está determinado por **Factores económicos** y su incidencia en las empresas privadas.



Cuadro N° 1. Operacionalización de la hipótesis.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Instrumentos
<ul style="list-style-type: none"> • Outplacement 	<ul style="list-style-type: none"> -Desvinculación empresarial. -Asistencia en la recolocación a otra fuente laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> -Procesos de despido. -Capacitación al trabajador -Datos de la demanda laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> -Asistencia Post-Despido -Diagnóstico de Competencias. -Sugerencias de Empresas Relacionadas al trabajo que desempeña. -Capacitación de acciones frente a despido. -Preparación psicológica. -Cantidad de ofertas de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Revisión bibliográfica Consulta con expertos. Análisis de la relevancia de información secundaria.
<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad Social Empresarial (R.S.E.) 	<ul style="list-style-type: none"> Movimiento que promueve en las empresas la conciencia de velar por la satisfacción del entorno en el que trabaja. 	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones laborales. - Apoyo al rendimiento laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> -Retribución salarial. -Dotación de equipamiento. -Socialización de derechos y deberes de trabajo. -Permanencia Laboral. -Incentivos Laborales. -Encuestas periódicas para conocer el grado de satisfacción del personal. -Identificación de riesgos operativos. -Toma de las acciones preventivas necesarias ante riesgos. -Participación de trabajadores en el diseño de los planes de formación. -Especialización del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Relevancia de la información primaria obtenida a través de encuestas.
<ul style="list-style-type: none"> • Factores Económicos 	<ul style="list-style-type: none"> Los factores económicos son actividades que tienden a incrementar la capacidad productiva de bienes y servicios de una economía, para satisfacer las necesidades socialmente humanas. 	<ul style="list-style-type: none"> -Políticas salariales. -Políticas fiscales. -Globalización 	<ul style="list-style-type: none"> -Salario mínimo nacional. -Protección del salario. -Doble aguinaldo afecta a la empresa. -Conoce el programa de apoyo al empleo que realiza el ministerio de trabajo. -Fue participe del programa de apoyo al empleo. 	

Fuente: Elaboración Propia

Diseño metodológico

Inicialmente se recolecta información secundaria, de otras investigaciones y artículos, posteriormente una investigación de campo con entrevistas y encuestas que brinden información primaria y actualizada del objeto de estudio.

La población considerada son las empresas privadas de la ciudad de Sucre obtenida del directorio empresarial 2015 elaborado por la F.E.P.CH. (Ver anexo N°1), se consideró apropiado manejar un muestreo por juicio y criterio para las empresas privadas, siendo estos los criterios:

- Sectores empresariales donde exista la posibilidad de aplicar el Outplacement (Ej. Bancos, Hoteles y Constructoras)
- Sectores empresariales donde sea contrarios a los otros, donde no sea posible aplicar el Outplacement. (Ej.

Aseguradoras. Bares, Distribuidoras, etc.)

- Empresas de Mediano y Gran tamaño.

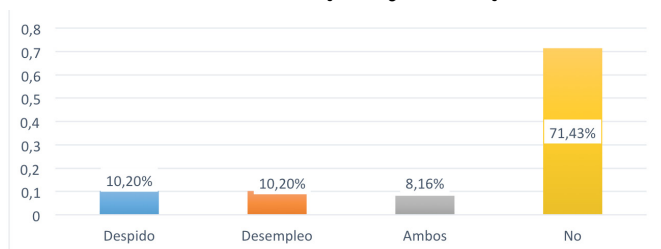
Para determinar la cantidad de trabajadores que participaron de la encuesta se utilizó un muestreo aleatorio simple en poblaciones finitas con datos brindados por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) (Ver anexo N°2).

Se realizaron las encuestas a Jefes de Recursos Humanos (RR.HH.) en las empresas (si no contaban con Jefe de RR.HH. se encuestó a Gerentes) y se escogió al azar el trabajador que sería encuestado.

Resultados

Como se puede observar en la **ilustración 1** el 71% de los trabajadores aun no pasaron por la situación de despido o desempleo debido a que la mayoría de los casos indican que no fueron despedidos si no abandonaron la empresa de forma voluntaria.

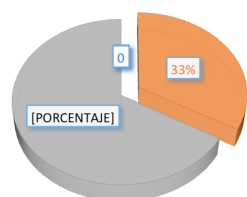
Ilustración 1. Trabajadores que pasaron por la situación de despido y desempleo.



Fuente: Elaboración Propia

Tanto los trabajadores que abandonaron, fueron despedidos o estaban en desempleo pudieron encontrar otro empleo gracias a sus familiares que les recomendaron otro puesto mejor como se muestra en la **ilustración 2**.

Ilustración 2. Maneras de las que obtiene un empleo el trabajador.



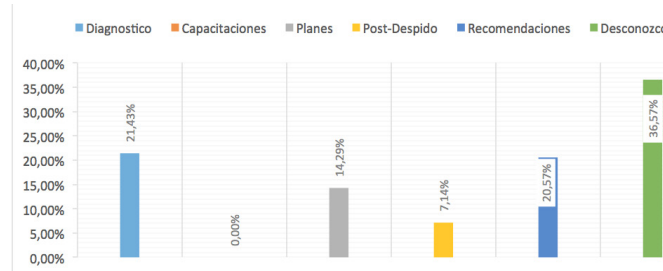
- Iniciativa propia
- Periódico
- Recomendación Familiar
- Programa de apoyo al empleo que está a cargo del ministerio de trabajo
- Otros

Fuente: Elaboración Propia

Además se puede apreciar que el 33% de los trabajadores

encuentra un nuevo empleo a través del periódico, ya que no existen lugares fijos o establecidos que les puedan brindar información o ayudar a sobrellevar esa situación, por esto es que salieron sugerencias de implementar el programa de Outplacement que ayude a motivar el empleo y ayudar a la población.

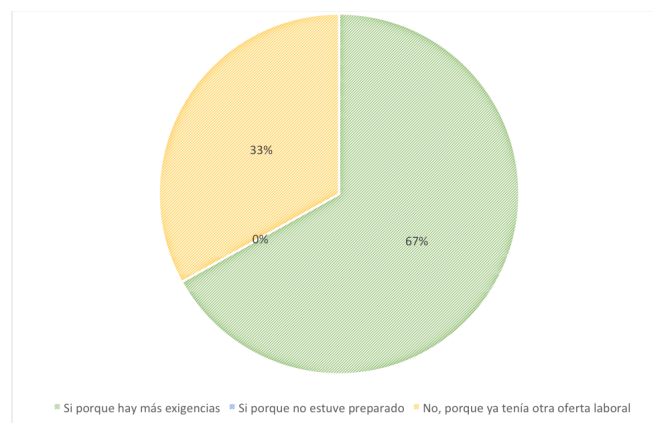
Ilustración 3. Servicios de empresas privadas para trabajadores.



Fuente: Elaboración Propia

La mayoría de los trabajadores, estamos mencionando el 35.57 % en la **ilustración 3**, desconoce sobre los servicios que le ofrece la empresa a cada trabajador para ayudarlo a mejorar o encontrar otra fuente laboral cuando este abandonando o esté siendo despedido por la empresa, también sobresale que el 21,43% es sometido a un diagnóstico de competencias para poder establecer el puesto de trabajo óptimo.

Ilustración 4. Trabajadores que tuvieron dificultad al conseguir trabajo.

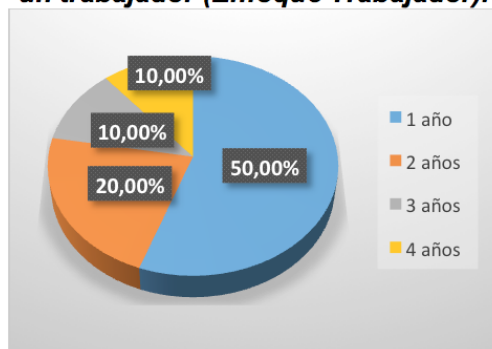


Fuente: Elaboración Propia

El 67% de los trabajadores muestran gran preocupación ya que les fue difícil obtener otro empleo por que las exigencias del mercado laboral son más rigurosas, demuestra que las empresas no realizan cursos de actualización para que puedan estar preparados para cualquier situación, el 33% de los trabajadores indica que no les fue difícil ya que recibían

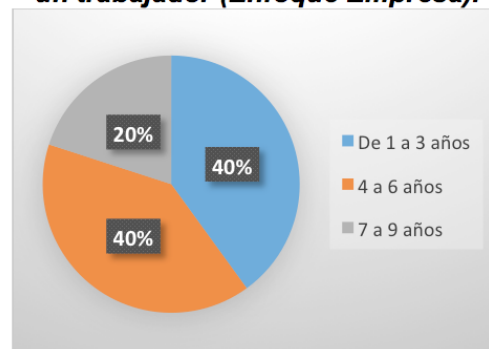
ofertas laboral, y argumentaron que esto se deba a que la empresa en donde trabaja hace denotar sus habilidades y logros en la empresa (**ilustración 4**).

Ilustración 5. Permanencia laboral de un trabajador (Enfoque Trabajador).



Fuente: Elaboración Propia

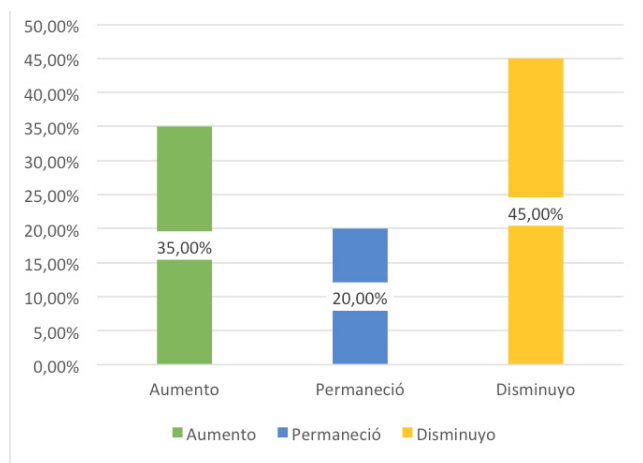
Ilustración 6. Permanencia laboral de un trabajador (Enfoque Empresa).



Fuente: Elaboración Propia

Comparando la **ilustración 5** y la **ilustración 6** se puede observar que la permanencia laboral en las empresas de la ciudad de Sucre no pasa de los 4 años trabajados consecutivos en una sola empresa mostrando así que la estabilidad laboral en las empresas privadas este ligada a la formación y obsolescencia de conocimientos de los trabajadores.

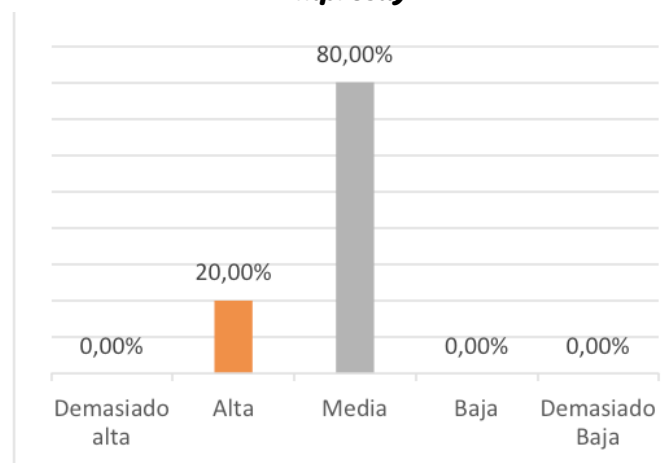
Ilustración 7. Situación de la permanencia laboral.



Fuente: Elaboración Propia

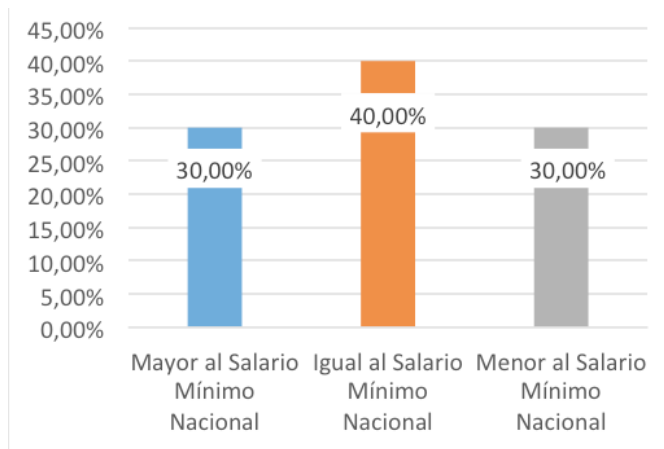
En la **ilustración 7** se muestra que el 45% de las empresas indican que la permanencia laboral disminuyó en los últimos años y como antes ya se mencionaba se debe a la obsolescencia de los conocimientos de los trabajadores ya que el entorno laboral cada vez va mejorando y actualizándose.

Ilustración 8. Retribución salarial (Enfoque Empresa)



Fuente: Elaboración Propia

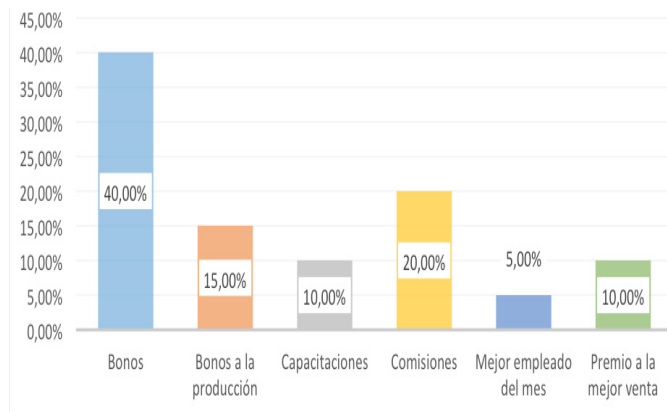
Ilustración 9. Retribución Salarial (Enfoque trabajador)



Fuente: Elaboración Propia

Como se demuestra en la **ilustración 8** las empresas aseguran que la retribución salarial que se les ofrece a los trabajadores es la conveniente para el trabajo que realizan y en la **ilustración 9** indica que la mayoría de las empresas retribuyen a los trabajadores con un monto igual al salario mínimo nacional, lo cual en algunos trabajadores indican que el salario es determinante a la hora de pedir un incremento en el esfuerzo dedicado a la empresa.

Ilustración 10. Incentivos que ofrecen las empresas.

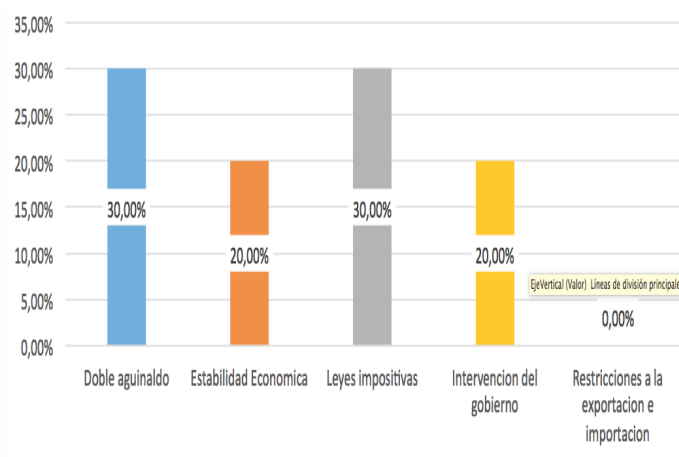


Fuente: Elaboración Propia

Los incentivos que más realizan las empresas privadas en la ciudad de Sucre son los **bonos** ya que son los más fáciles y bien recibidos por los trabajadores indicaron el 40% de las empresas, seguido de **comisiones** con un 20%.

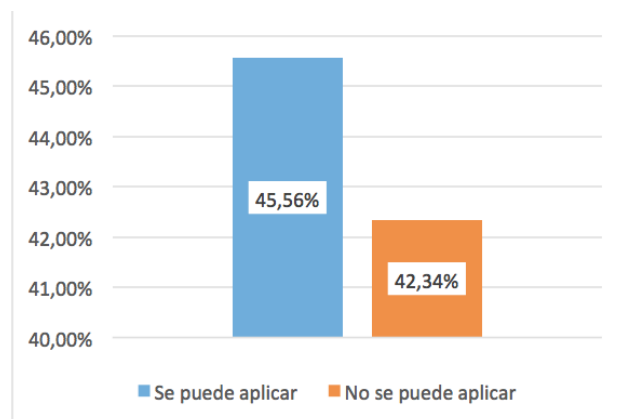
Como bien la **ilustración 11** nos muestra que los factores más determinantes para una empresa a la hora de decidir optar una reestructuración y dejar trabajadores sin empleo son: la determinación del **doble aguinaldo** y las **leyes impositivas** que se asigna a las empresas.

Ilustración 11. Factores Económicos Externos que influyen en el despido de trabajadores.



Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 12. Empresas donde se puede aplicar el Outplacement.



Fuente: Elaboración Propia

Con la **ilustración 12** podemos identificar que el 46% de las empresas están listas para poder aplicar el programa de Outplacement, esto dato se determina ya que como bien mencionábamos anteriormente apoyan y velan por sus trabajadores por tanto la aplicación en estas empresas sería lo ideal para apoyar y mejorar las condiciones en cuanto a la recolocación de personal en otras empresas, a pesar de los factores económicos que influyen negativamente a estas empresas.

En las entrevistas realizadas se obtuvieron que datos de gran relevancia ya que los jefes de personal indicaron que solo se enfocan en que el personal conozca sus derechos y deberes, sus responsabilidades dentro de la empresa y no así lo que pase cuando abandona o es despedido de la empresa.

Discusión

La situación actual del Outplacement en la Ciudad de Sucre es todavía un concepto que podría tomar un tiempo aplicarlo al cien por ciento (100%), aún más si se toma como parte de la Responsabilidad Social Empresarial porque este concepto aun esta en práctica en pocas empresas, pero se propone en "Outplacement como método de lucha contra un desempleo" (Arias, 2005), una investigación en el país de España, la implementación del Outplacement de forma legal y atribuirlo a la ley general del trabajo y establecer una tercerización del servicio del programa de Outplacement, esto no solo ayudaría al sector laboral sino también a las empresas ya que ellas no incurrirían en demasiados gastos que conllevan el proceso de recolocación, pero esta propuesta tiene un punto débil ya que se basa en la consulta de las empresas privadas y llegar a un común acuerdo, como bien ya sabemos que la ciudad de Sucre es muy

conservadora las empresas intentan evitar cualquier ámbito desconocido ya que les supone un gran riesgo, varias empresas prefieren velar solo por su empresa y solo generar ganancias sin importar la vida o situación de los trabajadores.

Además como indica en "Outplacement: una alternativa para la desvinculación laboral" (Echeverría, 2002) contribuiría a mejorar la calidad de trabajo, mejorar el clima situacional dentro de la empresa, como se sugiere en esta investigación, disminuir tiempo de desempleo del trabajador, esta alternativa sugiere que se tome como parte de la gestión de recursos humanos y no como se sugiere en la presente investigación, vinculado a la Responsabilidad Social Empresarial, los costos de asumir esta práctica como parte de la gestión de recursos humanos serían elevados ya que supone de varias fases.

Conclusiones

La mayoría de las empresas realizan ciertos incentivos a los trabajadores pero aun en ninguna de las empresas se promueve la capacitación post-despido o asistencia post-despido lo cual es lo que se basa el programa de Outplacement, las empresas privadas de la ciudad de Sucre indicaron que los factores económicos como las leyes impositivas y la determinación del doble aguinaldo son los que influyen en la decisión de promover a los trabajadores.

Gran parte de las empresas privadas de la ciudad de Sucre ya están listas para poder trabajar y ejecutar el programa de Outplacement, si se implementaría el programa de Outplacement para comenzar se iría ejecutando con empleados de gran valor que quieran abandonar la empresa apoyando a que puedan

superarse en agradecimiento al buen trabajo que desempeñó en la empresa como bien sugieren los jefes de RR.HH. y los gerentes.

Bibliografía

- BERNAL Cesar Augusto (2000) Metodología de la Investigación, Colombia, Ed. Nomos S.A.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto (2002) Metodología de la Investigación, México, Ed. Mc Graw Hill.
- MITA, Erick Gregorio (2011) Investigación de Mercados, Sucre - Bolivia, Editorial Universitaria.
- FISHER, (1996) "Introducción a la investigación de mercados".
- BEHAR, (2008) "Metodología de la investigación".
- DEYMOR B., Centty, (2006) "Manual metodológico para el investigador científico".
- ARIAS, Galicia, (2001) "Introducción a la Metodología de Investigación".
- RAMÍREZ, Ivonne, (2012) Apuntes de Metodología de la investigación: Un Enfoque Critico.
- IESE-IRCO; CREADE Y SAGARDOY ABOGADOS, (2002) "Libro Blanco: Las mejores prácticas (Best Practices) en los procesos de reestructuración de plantillas".
- RAUFFLET, Emmanuel, (2012) "Responsabilidad social empresarial".
- CARPIOTTI Paul y SCHULZE Francisca, (2010) "Responsabilidad social empresarial".
- VIVES Antonio y PEINADO-VARA Estrella, (2011) "La responsabilidad social de la empresa en américa latina".
- MUNCH, Lourdes, (1988) "Métodos y Técnicas", Editorial Trillas.
- REYNAGA OBREGÓN, Jesús, (2004) "Apuntes de estadística".
- FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS PRIVADOS, (2015), Directorio empresarial, Sucre, Chuquisaca.
- ARGANDOÑA, Antonio, (1998), "La teoría de los stakeholders y el bien común", División de Investigación IESE, Universidad de Navarra, Documento de investigación No. 355, enero, España.
- RUÍZ, Emiliano, (1994), "Determinantes sociopolíticos en la fijación de normas contables" Tesis doctoral del Departamento de Economía de la Empresa, Universidad de Cádiz, España.
- **SITIOS WEB CONSULTADOS**
- http://www.eldia.com.bo/index.php?cat=357&pla=3&id_articulo=61505.
- <http://www.rightmanagement.es/el-outplacement-como-parte-de-su-estrategia-de-talento---20-jul-2011.pdf>.
- <http://www.gestiopolis.com/outplacement/>.
- <http://www.pitagora-advanced.com/es/servicios/consultoria-en-recursos-Humanos/outplacement.pdf>.
- <http://www.ine.gob.bo/indice/EstadisticaSocial.aspx?codigo=30406>.
- <http://www.ine.gob.bo/indice/EstadisticaSocial.aspx?codigo=30405>.