



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
CENTRO UNIVERSITARIO UAEM TEXCOCO

“EL OUTSOURCING Y LAS GARANTÍAS LABORALES EN MÉXICO”

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTA

YOSELIN ARELLANO CASTILLO

DIRECTORA

DRA. EN C. REBECA TEJA GUTIÉRREZ

REVISORES

M. EN C. ED. VIRIDIANA BANDA ARZATE

L. EN M. ADELFO SANCHEZ LEMUS GALINDO

TEXCOCO ESTADO DE MÉXICO, MAYO DE 2015.

Texcoco, México a 19 de Marzo de 2015.

**M.EN C. ED. VIRIDIANA BANDA ARZATE
SUBDIRECTORA ACADÉMICA DEL
CENTRO UNIVERSITARIO UAEMTEXCOCO
PRESENTE:**

**AT'N L. EN I.A. CINTHYA TERESITA ISLAS RODRÍGUEZ
RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO DE TITULACIÓN**

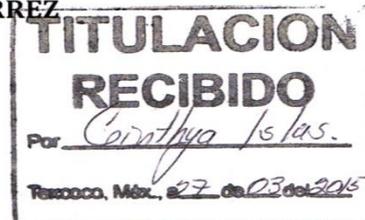
Con base a las revisiones efectuadas al trabajo escrito titulado "El Outsourcing y las garantías labores en México" que para obtener el título de Licenciada en Administración presenta la sustentante Yoselin Arellano Castillo con el número de cuenta 0614625 respectivamente, se concluye que cumple con los requisitos teórico-metodológicos por lo que se le otorga el voto aprobatorio para su sustentación, pudiendo continuar con la etapa de digitalización del trabajo escrito.

A T E N T A M E N T E


M.EN C. ED. VIRIDIANA BANDA ARZATE
REVISORA


LIC. EN MABELFO LEMUS SÁNCHEZ G.
REVISOR


DRA. EN C. REBECA TEJA GUTIÉRREZ
DIRECTORA



c.c.p. Yoselin Arellano Castillo
c.c.p. Director Dr. en. C. Rebeca Teja Gutiérrez
c.c.p. Titulación L. en I.A. Cinthya Teresita Islas Rodríguez

Vida

*Ya perdoné errores casi imperdonables.
Trate de sustituir personas insustituibles,
de olvidar personas inolvidables.
Ya hice cosas por impulso.*

*Ya me decepcioné con algunas personas,
mas también yo decepcioné a alguien.*

*Ya abracé para proteger.
Ya me reí cuando no podía.
Ya hice amigos eternos.
Ya amé y fui amado pero también fui rechazado.
Ya fui amado y no supe amar.*

*Ya grité y salté de felicidad.
Ya viví de amor e hice juramentos eternos,
pero también los he roto y muchos.*

*Ya lloré escuchando música y viendo fotos.
Ya llamé sólo para escuchar una voz.*

*Ya me enamoré por una sonrisa.
Ya pensé que iba a morir de tanta nostalgia y...*

*Tuve miedo de perder a alguien especial
(y termine perdiéndolo)
¡pero sobreviví!
¡Y todavía vivo!
No paso por la vida.
Y tú tampoco deberías sólo pasar
¡VIVE!*

*Bueno es ir a la lucha con determinación
abrazar la vida y vivir con pasión.*

*Perder con clase y vencer con osadía,
por qué el mundo pertenece a quien se atreve
y la vida es mucho más para ser insignificante.*

Charles Chaplin

Dedicatoria

Agradezco a Dios ser maravilloso que me dio fuerza y fe para terminar esta tesis, por darme salud y el grandioso don de la vida, por elegir mis rumbos, por poner personas tan significativas en mi camino, y por alejar aquellas que solo me dejan una enseñanza, por escucharme en mis noches de tristeza y soledad.

A mis padres

Bertha Castillo Cano

No tengo palabras para expresar lo inmensamente agradecida que estoy con Dios por darme una mamá como tú a quien admiro sin cansancio, tus luchas constantes, tus desvelos, tus lágrimas, tus preocupaciones, tu esfuerzo mamá no sabes cómo lo valoro. Gracias por darme un gran ejemplo de mujer trabajadora, responsable y humilde. Y Por favor nunca olvides que ¡TE AMO!

Víctor Arellano Cano

Signo de fortaleza y ejemplo de hombre, a su carácter que admiro y que a pesar de las dificultades de la vida sigue en pie dando todo de sí y apoyándome en todo. A el que me demostró día con día la responsabilidad y la obligación de llevar un sustento al hogar, a sus desvelos, a su trabajo.

Gracias papá ¡TE AMO!

A mis hermanos

Ariana Arellano Castillo

A ti hermana por creer y confiar en mí, por tus consejos y tu ayuda incondicional, por tus regaños y bellos momentos que pasamos juntas. Gracias por darme el hermoso don de ser tía. ¡Te quiero!

José Armando Arellano Castillo

Por tus risas, tus palabras por ser mi pequeño hermano, tu confianza y por considerarme una de tus mejores amigas. ¡Te quiero!

Jorge Aguilar Figueroa

Porque siempre tienes palabras para mí, porque me acompañas e iluminas mi oscuridad, porque me guías y me aconsejas, porque valoras las cosas de la vida y para mi eres un ejemplo de lucha constate por eso y muchas razones más te admiro, gracias por seguir a mi lado ¡Te amo!

Tu voz, tu risa y aún el sonido de tus pasos y movimientos son parte de mis recuerdos más arraigados porque siento que los escucho en los instantes en que tú no estás, como si fueran ecos que salen de lo profundo de mi corazón...

Agradecimientos

A mi directora

Dra. En C. Rebeca Teja Gutiérrez

Por ayudarme a llevar a cabo este trabajo, compartiéndome sus conocimientos, experiencias,
por su paciencia, tiempo y consejos cuando más lo necesite ¡Infinitas gracias!

A mis revisores

M. C. Ed. Viridiana Banda Arzate

Y

Lic. En M. Adelfo Lemus Sánchez Galindo

A mi familia

Sin más, a la familia Arellano Cano y Castillo Cano gracias por apoyarme y recibirme
siempre con los brazos abiertos.

Amigos de la carrera, de la vida

Mis grandes amigas Sara Islem López Franco y Yessica Anahí Alvarado Velázquez porque siempre confiaron en mí y me apoyaron, gracias por su amistad, consejos, por tantas diversiones y aprendizajes que nos llevamos durante nuestra carrera. Las quiero.

Noemí Moreno, Berenice Pérez, Daniela Pimentel, Carmen Hidalgo, Laura Vergara, Javier Santana, Joel Ovando, y en general a todos mis colegas de la generación, por traer diversión, recuerdos e inolvidables experiencias.

A mis amigos; Roemi Flores, Cristian Vázquez, Rodolfo Cortes gracias por sus consejos, apoyo, experiencias y palabras que me han servido para seguir adelante.

!

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	13
II.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
III.	OBJETIVOS	15
IV.	JUSTIFICACIÓN	16
V.	MARCO TEÓRICO	17
5.1.	ANTECEDENTES	17
5.2.	CONCEPTO DE OUTSOURCING	21
5.3.	TIPOS DE OUTSOURCING	23
5.3.1.	ONSHORE	23
5.3.2.	OFFSHORE	23
5.3.3.	NEARSHORE	24
5.3.4.	IN-HOUSE	24
5.3.5.	OFF-SITE	24
5.4.	ELEMENTOS QUE INTERVIENEN EN EL OUTSOURCING	24
5.5.	VENTAJAS DEL OUTSOURCING	25
5.6.	DESVENTAJAS DEL OUTSOURCING	27
5.7.	CONTRATO DE OUTSOURCING	28
5.7.1.	PARTES DEL CONTRATO DE OUTSOURCING	28
5.7.2.	CONTENIDO DE UN CONTRATO	28
5.7.3.	BENEFICIOS DE UN CONTRATO	30
5.8.	MODELO DE UN CONTRATO	30
5.9.	AGENCIAS DE EMPLEO QUE OFRECEN EL SERVICIO DE OUTSOURCING	37
5.10.	ESTADÍSTICAS DEL OUTSOURCING EN MÉXICO POR ENTIDAD FEDERATIVA	41
5.11.	ESTADÍSTICAS DEL OUTSOURCING EN EL ÁREA METROPOLITANA	43
5.11.1.	ESTADÍSTICAS DEL OUTSOURCING EN EL DISTRITO FEDERAL	43
5.11.2.	ESTADÍSTICAS DEL OUTSOURCING EN EL ESTADO DE MÉXICO	45
5.12.	ESTADÍSTICAS DEL OUTSOURCING EN LA ZONA ORIENTE DEL ESTADO DE MÉXICO	48
VI.	REGIMEN DE SUBCONTRATACION Y GARANTIAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MÉXICO	52
VII.	METODOLOGÍA	54
VIII.	RESULTADOS	67
8.1.	REQUISITOS PARA TRABAJAR EN UN OUTSOURCER	67
8.2.	ENCUESTA REALIZADA A EMPLEADOS SUBCONTRATADOS	69
8.3.	CONTRATO LABORAL DE OUTSOURCING	87
IX.	DISCUSIÓN	93
X.	CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES	94
XI.	BIBLIOGRAFÍA	95
XII.	GLOSARIO	98

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. ESTADÍSTICAS DEL OUTSOURCING A NIVEL NACIONAL.....	41
TABLA 2. OUTSOURCING EN LA CIUDAD DE MÉXICO	43
TABLA 3 OUTSOURCING EN EL ESTADO DE MÉXICO.....	45
TABLA 4 OUTSOURCING EN EL ORIENTE DEL ESTADO DE MÉXICO	48
TABLA 5. OUTSOURCING EN LAS DIFERENTES ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN LA REPÚBLICA	50
TABLA 6. VARIABLES ETAPA 1 TRABAJO DE GABINETE	54
TABLA 7 VARIABLES ETAPA 2 TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	56
TABLA 8. VARIABLES ETAPA 3 INVESTIGACIÓN DE CAMPO.....	61
TABLA 9. REQUISITOS QUE SOLICITAN A LAS VACANTES EN LAS OUTSOURCING	67
TABLA 10. EDAD DE EMPLEADOS SUBCONTRATADOS.....	69
TABLA 11. GÉNERO DEL PERSONAL SUBCONTRATADO.....	70
TABLA 12. ÚLTIMO GRADO DE ESTUDIOS DEL PERSONAL SUBCONTRATADO.....	71
TABLA 13. OUTSOURCER CON MAYOR ÍNDICE DE SUBCONTRATADOS.....	72
TABLA 14. PRESTACIONES LABORALES EN LAS OUTSOURCING	73
TABLA 15. TIPO DE PRESTACIONES LABORALES MENCIONADAS DURANTE LA ENTREVISTA	74
TABLA 16. REQUISITOS PARA CUBRIR UNA VACANTE EN LAS OUTSOURCING.....	75
TABLA 17. TIPO DE CONTRATO LABORAL DENTRO DE LAS OUTSOURCER.....	76
TABLA 18. PRESTACIONES QUE HA GENERADO AL MOMENTO DE LA CONTRATACIÓN.....	77
TABLA 19. TIEMPO DE PAGO DE NÓMINA EN LAS OUTSOURCING	78
TABLA 20. DESCUENTOS VÍA NÓMINA	79
TABLA 21. TIPOS DE DESCUENTOS	80
TABLA 22. SEGURIDAD ECONÓMICA QUE BRINDA LAS OUTSOURCING	81
TABLA 23. SEGURIDAD Y ESTABILIDAD LABORAL DENTRO DEL OUTSOURCING.....	82
TABLA 24. FORMALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL CON UN CONTRATO DE OUTSOURCING	83
TABLA 25. DURACIÓN DE UN CONTRATO LABORAL DENTRO DE LAS OUTSOURCING	84
TABLA 26. SITUACIONES POR LA QUE UN EMPLEADO TRABAJA PARA UN OUTSOURCING	85
TABLA 27. SUELDO MENSUAL PERCIBIDO POR LOS EMPLEADOS CONTRATADOS BAJO EL OUTSOURCING.....	86

ÍNDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1 PERSONAL OCUPADO NO DEPENDIENTE DE LA RAZÓN SOCIAL POR ENTIDAD FEDERATIVA.....	42
GRÁFICA 2. PERSONAL OCUPADO NO DEPENDIENTE DE LA RAZÓN SOCIAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO	44
GRÁFICA 3. PERSONAL OCUPADO NO DEPENDIENTE DE LA RAZÓN SOCIAL EN EL ESTADO DE MÉXICO	47
GRÁFICA 4 PERSONAL NO DEPENDIENTE DE LA RAZÓN SOCIAL EN LA ZONA ORIENTE DEL ESTADO DE MÉXICO	49
GRÁFICA 5 OUTSOURCING EN LAS DIFERENTES ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA.....	51
GRÁFICA 6. EDAD DEL PERSONAL SUBCONTRATADO.....	69
GRÁFICA 7. GÉNERO DEL PERSONAL SUBCONTRATADO.....	70
GRÁFICA 8. ÚLTIMO GRADO DE ESTUDIO DEL PERSONAL SUBCONTRATADO.....	71
GRÁFICA 9. OUTSOURCER CON MAYOR ÍNDICE DE SUBCONTRATADOS.....	72
GRÁFICA 10. PRESTACIONES LABORALES EN LAS OUTSOURCING.....	73
GRÁFICA 11. TIPO DE PRESTACIONES LABORALES EN LAS OUTSOURCING.....	74
GRÁFICA 12. REQUISITOS PARA CUBRIR LA VACANTE EN LAS OUTSOURCING.....	75
GRÁFICA 13. TIPO DE CONTRATO LABORAL DENTRO DE LAS OUTSOURCING.....	76
GRÁFICA 14. PRESTACIONES LABORALES QUE SE GENERAN AL MOMENTO DE LA CONTRATACIÓN EN LAS OUTSOURCING.....	77
GRÁFICA 15. PAGO DE NÓMINA DENTRO EN LAS OUTSOURCING.....	78
GRÁFICA 16. DESCUENTOS VÍA NÓMINA.....	79
GRÁFICA 17. TIPOS DE DESCUENTOS :.....	80
GRÁFICA 18. SEGURIDAD ECONÓMICA QUE BRINDAN LAS OUTSOURCING.....	81
GRÁFICA 19. SEGURIDAD Y ESTABILIDAD LABORAL DENTRO DE LAS OUTSOURCING.....	82
GRÁFICA 20. FORMALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL CON UN CONTRATO DE OUTSOURCING.....	83
GRÁFICA 21. DURACIÓN DE UN CONTRATO LABORAL EN LAS OUTSOURCING.....	84
GRÁFICA 22. SITUACIONES POR LA QUE UN EMPLEADO TRABAJA PARA UN OUTSOURCING.....	85
GRÁFICA 23. SUELDO MENSUAL PERCIBIDO POR LOS EMPLEADOS SUBCONTRATADOS.....	86

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1 RELACIÓN TRIANGULAR ENTRE EMPRESA CLIENTE, OUTSOURCER Y EL TRABAJADOR..... 25

ILUSTRACIÓN 2. EMPRESAS DE OUTSOURCING ASOCIADAS ANTE LA ASOCIACIÓN MEXICANA DE EMPRESAS DE CAPITAL HUMANO (AMECH). 40

I. INTRODUCCIÓN

Los crecientes cambios económicos y tecnológicos que se han vivido en los últimos años han hecho que aparezcan nuevas tendencias dentro de las organizaciones.

Las empresas buscan día a día tener una mayor optimización en sus procesos, ahorrar costos y generar una mejor eficiencia, así mismo, recurren a otras estrategias que les permita mantenerse dentro de un mercado competitivo.

Un ejemplo es la implementación continua de especialistas externos que a su vez se encargan de la contratación laboral, permitiendo así que las empresas se centren en lograr sus objetivos organizacionales, dejando la responsabilidad a terceros de buscar candidatos para laborar dentro de las mismas, a este conjunto de cambios se le conoce como subcontratación que llega a México en los años ochenta del siglo XX, dando por origen a la apertura a cambios dentro de las relaciones laborales.

La tarea básica de este trabajo es conocer cuáles son las garantías laborales que ahora en la actualidad ofrecen las empresas a sus empleados pese a la subcontratación específicamente en México y si los empleados se ven beneficiados bajo esta modalidad.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Durante años las empresas han buscado estrategias para optimizar tanto sus procesos como sus recursos. La globalización ha exigido a las organizaciones conocer y practicar algunos métodos, tales como el Outsourcing. Esta práctica les ha permitido externalizar o transferir funciones o que la empresa no desarrolla adecuadamente, por lo que contrata a un proveedor externo que ofrece sus servicios y que es experto en dicha área especializada.

Con respecto a lo ya planteado (Méndez, 2010) menciona de manera muy general, que existe Outsourcing cuando una empresa recurre a otra para que ésta última realice ciertas actividades que se relacionan con los servicios prestados por la primera.

El Outsourcing como una forma de organización empresarial implica flexibilizar la organización del trabajo, estableciendo una tipología que permita la caracterización adecuada del trabajo con los requerimientos de la empresa inserta en el mundo globalizado, en este contexto se procede a un nuevo tipo de contratación, y por ende, de relación laboral (Hernández, 2012).

Sin embargo pese a estos cambios surgen inquietudes con respecto al Recurso Humano, el término subcontratación que es usada también para referirse al Outsourcing, se ha dirigido a la clase trabajadora subcontratada, la cual no posee autonomía en el trabajo, tiene inestabilidad laboral y rotación en los puestos de trabajo. Así mismo, muchos de los casos tienen salarios bajos, sin goce de otros beneficios, lo que conlleva a condiciones precarias laborales (Hernández, 2012).

Por lo anterior se ha planteado la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las garantías laborales que ofrecen las Outsourcer en territorio nacional a sus empleados al ser subcontratados?

III. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL Identificar y analizar las garantías, prestaciones y condiciones laborales que surgen a través del Outsourcing en México.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer el desarrollo de la actividad del Outsourcing y sus inicios en la actividad económica empresarial.
- Determinar las ventajas y desventajas que surgen a causa del Outsourcing.
- Analizar el nivel de subcontratación a nivel nacional, en la Zona Metropolitana y la zona Oriente del Estado de México de acuerdo al censo económico 2009.
- Analizar el nivel de subcontratación por actividad económica a nivel Nacional.
- Analizar los diferentes servicios que se pueden contratar en el Outsourcing.
- Investigar las agencias de empleo que brindan el servicio de Outsourcing y las áreas de especialización en México.
- Indagar aquellas empresas que ofrecen el servicio de Outsourcing en el área Metropolitana y cuáles son los requisitos que solicitan a los vacantes.
- Establecer las garantías laborales en un contrato de Outsourcing en México
- Conocer cuáles son las garantías laborales que se ofrecen a los empleados que trabajan para un Outsourcing.

IV. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación surge a través de inquietudes que van entorno a una globalización cada vez más creciente. Hablar de Outsourcing no es una modalidad nueva ya que se viene originando de años atrás, sino más bien el impacto que está dando a las nuevas generaciones y sobre todo el beneficio que trae consigo a las empresas, por lo que se abordará las diferentes modalidades y servicios que se ofrecen a las compañías.

Hoy en día, se observa como los entornos empresariales han dejado de ser estables y predecibles, pues la globalización de la economía, la madurez de los mercados, el cambio tecnológico, la necesidad de responder a unas exigencias del cliente cada vez más elevadas y una competencia cada vez más intensa hacen que el nuevo entorno competitivo sea más difícil de predecir en el futuro, lo que aumenta la complejidad de la dirección de las empresas (Rodríguez, 2003), por lo que se analizará la competitividad de los servicios de Outsourcing de las empresas en México.

Sin embargo a pesar de todos los beneficios que traen consigo se han encontrado ciertos factores que no benefician tanto a una sociedad. Para las empresas resulta fácil emplear métodos que impliquen el crecimiento de la misma, si hablamos de beneficios encontramos maneras de cómo lograr optimizar costos y aprovechar mejor los recursos para obtener mayores ganancias y seguir compitiendo ante un mercado exigente. Sin embargo pese a estas tendencias se han dejado de lado a las garantías que se puedan ofrecer a los empleados, de tal manera que en esta investigación se conocerán las garantías laborales de los trabajadores bajo esta modalidad de subcontratación.

Ahora en la actualidad surgen nuevos modelos de relaciones laborales entre patrón y trabajador, hablamos de subcontratación, que es un medio por el cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

V. MARCO TEÓRICO

5.1. Antecedentes

En la indagación de la bibliografía se han encontrado diversos trabajos que describen como ha ido evolucionando el fenómeno del Outsourcing o externalización, tendencia actual en materia de contratos empresariales (Moreno, 2008). Por lo que las empresas se gestionan preguntas acerca de los beneficios de la contratación del Outsourcing, por ejemplo si dicho contrato realmente reduce costos, mejora el desempeño o si podrían obtener las dos cosas (White & James, 1998). Sin embargo, las empresas a pesar de estos cuestionamientos siguen optando por la externalización como una herramienta para incrementar su competitividad (Zufiria, 2006).

En los últimos tiempos ha surgido, con gran auge, esta modalidad cuya principal característica es su vinculación a través de terceros. Esta singular relación de la mano de obra con las organizaciones que necesitan de ella para el desarrollo de sus procesos suele denominarse de varias formas; las más comunes, en la literatura especializada, son “subcontratación”, “externalización”, “intermediación”, “tercerización” y “Outsourcing” (Salazar & Bermúdez, 2010).

Durante las últimas décadas, con la globalización de los mercados, las empresas han buscado alternativas que les permitan ser más competitivas y rentables. Para lograr dicho propósito, afectan las formas de producción, exigen mayores niveles de calidad y menores costos, para lo cual subcontratan al personal, minimizando y flexibilizando la estructura de costos (Salazar & Bermúdez, 2010).

Cabe mencionar que el Outsourcing “implica la realización de trabajos fuera de la actividad principal” (Sanchez, 2010), surgiendo así figuras como el suministro de mano de obra temporal, a través de las cuales se favorece la existencia de diversas exigencias de trabajo (Sanchez, 2010).

Hace unos años atrás, el Outsourcing era considerado como un medio para reducir los costos; sin embargo en los últimos años ha demostrado ser una herramienta útil para el

crecimiento de las empresas y ha cobrado gran impulso debido al auge de nuevas formas de organización, de producción y de relaciones con otras empresas (Valdés, et al., 2011 y Hernández, 2012).

Para Hernández (2012) la subcontratación es una nueva actitud hacia la externalización, considerándose dicha estrategia como esencial para las empresas que quieran competir en el mercado global, y así mismo alcanzar un nivel competitivo, deben considerar que a nivel mundial está ocurriendo un fenómeno en el que la tecnología cubre una parte cada vez mayor en los negocios, y se están simplificando los procesos administrativos. Así mismo, deberán llevar a cabo la fase de integración de todos los recursos para optimizar sus procesos (Valdés, Castillo, Martell, Martínez, Martínez, & Medina, 2011).

Sin embargo la subcontratación persigue generar mayor rentabilidad, dejando a terceros las funciones que no influyen en el aumento del capital y aquellas actividades que les genere una erogación de costos en cuanto a infraestructura, tecnología y recursos humanos (Hernández, 2012).

Por otro lado es necesario desvirtuar la creencia de que el Outsourcing sólo puede beneficiar a las grandes empresas. Muchas organizaciones importantes no han podido ver reflejado el resultado de sus esfuerzos al recurrir a este enfoque, mientras que algunas pequeñas organizaciones han obtenido éxito al externalizar algunas de sus funciones (Davalos & Terceño Gómez, 2012).

Debido a la gran demanda y a la globalización, las empresas se han visto en la necesidad de encontrar otros elementos que le permitan crecer y no solo ahora emplean el Outsourcing en su propio país si no que buscan en otros países externalizarse, buscar Outsourcing internacional, *offshoring* y/u *Offshore Outsourcing* “alude a la combinación del *offshore* con el *Outsourcing* bautizado como *offshore Outsourcing* u *offshoring* para pronunciarse en torno a las inversiones fuera del territorio donde fue constituida la empresa” (Moreno, 2008).

Además el Outsourcing en el extranjero ayuda a las empresas -directa o indirectamente- a exportar más, a reducir sus costos de producción y a aumentar la

flexibilidad de la empresa; proporcionando nuevos recursos y conocimientos del mercado. Sin embargo, el impacto del Outsourcing internacional depende de los recursos y las capacidades de las empresas para gestionar una red de proveedores extranjeros y para absorber los conocimientos extranjeros (Lagunes, 2012).

Así mismo cuando una empresa se plantea externalizar un proceso tiene la posibilidad de decidir si transfiere al proveedor aquellos trabajadores que realizaban la actividad que se externaliza, o si quiere que estas personas continúen trabajando para ella, bien en otros departamentos o ejerciendo funciones de control de servicio (Zufiria, 2006).

Por otro lado además el Outsourcing puede estar presente en empresas con “giro agrícola y agroindustriales” (Valdés, Castillo, Martell, Martínez, Martínez, & Medina, 2011), en “sectores manufactureros” (Navarro, Barber, & Blanco, 2009), o en empresas que desarrollan los *Sistemas de Información* (SI). Estas últimas son organizaciones que aplican políticas estratégicas para procesar la información, utilizando el Outsourcing como herramienta para desarrollar productos, aplicaciones de software y SI (Castro, 2004).

En lo que se ha convertido en tendencia de crecimiento, muchas organizaciones están tomando la decisión estratégica de poner toda parte de su función de sistemas en las manos de especialistas, permitiéndoles concentrarse en lo que mejor saben hacer *maximizar el rendimiento minimizando los costos* (Mora, 2007).

Al final del día, el Outsourcing se deriva de la idea de que las entidades productivas deben especializarse en aquellas actividades para las cuales tienen una mayor ventaja comparativa. Así, tales entidades deben recurrir al Outsourcing en la producción de aquellos bienes o servicios para los cuales no tienen una ventaja comparativa, pero que son necesarios en el desempeño de su propio proceso de producción (Méndez, 2010), de tal manera que un determinado producto puede ser diseñado en un país, obtenerse las materias primas necesarias para producirlo en un segundo, confeccionarse parte de él en un tercero y cuarto, y ser comercializado desde un quinto país.

Y en el ámbito de los servicios, es frecuente que la atención a clientes de entidades bancarias y financieras sea atendida telefónicamente por operadores ubicados en

ciudades o regiones del mundo muy distantes del lugar desde donde se formulan las consultas (Tortello, 2006).

Cabe aclarar que en los países desarrollados el Outsourcing externo, en particular, es a menudo acusado de la disminución de empleo; sin embargo, podría aportar beneficios importantes para los países desarrollados (Lagunes, 2012).

Es importante mencionar, que las empresas no solo deben buscar entender terminologías, es necesario que analicen qué es lo que realmente desean externalizar, cómo la harán debido a los términos y cláusulas que puedan establecerse mediante un *Contrato de Outsourcing*, así como sus derechos y obligaciones que se tienen como *Outsourcer (proveedor)* y como la *empresa cliente*, las condiciones de pago por las cuales queda el contrato, confidencialidad y todos aquellos aspectos legales que conlleva, “indemnización a la empresa cliente y a sus socios, administradores y trabajadores por los daños y perjuicios ocasionados, siempre y cuando sean determinados por la autoridad competente” (Moreno, 2008).

(Davalos & Terceño Gómez, 2012), afirman que es necesario que las empresas consideren las ventajas e inconvenientes de externalizar sus recursos humanos, para que una acción de gran trascendencia, como el Outsourcing, no se utilice como un mero modismo de gestión empresarial, sino como un recurso estratégico al que la empresa se pueda adaptar.

Por consiguiente las relaciones de trabajo, se presentan mucho más variables, los empleadores cada vez más están contratando a trabajadores en virtud de otras modalidades, lo que les permite utilizar sus servicios del modo más eficiente posible (Hernández & Nava, 2012).

La subcontratación según (Hernández & Nava, 2012) presenta las intenciones de comprimir la estructura de la organización, recuperar el control del proceso de trabajo, y fundamentalmente reducir el costo laboral, entre otras. Así mismo, el trabajador subcontratado puede considerarse como el sujeto dentro de una relación laboral más débil por sus inconsistentes vínculos con el mercado de trabajo y organizaciones

sindicales, afectando dicha situación el derecho: al trabajo fijo, la sindicalización, la negociación colectiva y el ejercicio de la huelga.

La subcontratación laboral responde generalmente a los intereses de las empresas, entre ellos busca escapar a las cargas fiscales y sociales asociadas con el trabajo dependiente; así como mantener una relación laboral precaria, y disponer de los trabajadores con total informalidad. Los trabajadores de empresas externas casi siempre son reclutados con salarios y condiciones de trabajo inferiores a aquellos de la empresa usuaria, aunque ejecutan tareas similares o equivalentes. Por lo general, no gozan de estabilidad en el empleo, en la medida en que la empresa subcontratista normalmente está limitada por un contrato de duración determinada con la empresa usuaria; motivo por el cual sus trabajadores no tienen expectativas de empleo más allá de la duración del contrato en cuestión (Tortello, 2006).

Estos cambios han provocado profundas transformaciones en la sociedad, una de las cuales se refiere a la disminución del empleo clásico, estándar o normal. El trabajo asalariado ha ido perdiendo preeminencia, y frente a él, han aparecido modalidades atípicas de empleo. Estas nuevas formas de empleo implican en algunos casos una pérdida de protección, lo que se ha conceptualizado como empleo precario (Gómez, 2009).

5.2. Concepto de Outsourcing

Desde la Revolución Industrial, las actividades de la población y los valores de la sociedad han sido moldeados básicamente por la capacidad de las sociedades para crear empleos (Varela, 2001).

En América Latina este fenómeno se dio con mayor intensidad desde la década de los 40, en que la mayoría de nuestros países iniciaban los procesos de industrialización y se fueron creando demandas por empleados y obreros para desempeñar puestos y oficios muy específicos (Varela, 2001).

Años después, entre finales de los 80's y principios de los 90's, se empezó a detectar en las empresas una tendencia positiva a externalizar sus actividades (Rodríguez. & Robaina, 2004).

El Outsourcing es término acuñado a finales de los años 80's, su origen es anglosajón estando compuesto por los vocablos out (que significa exterior, fuera) y source (que significa fuente, recurso, origen) (Rodríguez. & Robaina, 2004), y es la práctica de tomar una de las actividades relevantes de la organización, y asignar dicha actividad a una parte independiente (Hitt, Black, & Porter, 2006), además el Outsourcing entiende la estrategia como aquel proceso mediante el cual una actividad, que tradicionalmente se desarrollaba en el interior de la empresa, pasa a ser realizada por un proveedor externo (Linares Navarro, Pla Barber, & Puig Blanco, 2009).

(Hellriegel & Slocum, 1998) plantea que el Outsourcing significa permitir que otras organizaciones presten un servicio o manufacturen partes de un producto, mientras para (Carro, 2008) es una herramienta de gestión que, por sus especiales características en su base de negocio, ha llegado hasta expandirse en las pequeñas empresas, por esta razón (Jones & George, 2006) mencionan que el Outsourcing busca contratar otra compañía, por lo regular en otro país donde los costos sean menores, para realizar una actividad que antes ejecutaba la propia organización, como la manufactura o la mercadotecnia, promoviendo la eficiencia porque reduce los costos y permite a la organización aprovechar mejor los recursos que conserva, además es una forma de cooperación entre empresas mediante la cual una de ellas (contratista) encarga a otra u otras (subcontratada) la realización de una parte más o menos importante de las actividades productivas, comerciales o de gestión de la empresa, confiando así a la empresa subcontratada una parte de los procesos de producción o de servicios, conservando la empresa contratista la responsabilidad económica, de calidad y de servicio (Casanovas, 2011).

Outsourcing es un concepto cuyos fines económicos y causa de realización van más allá de un contrato de obras y servicios, implica esfuerzos mutuos, una estrecha

vinculación de trabajo y los beneficios que repercuten en ambos contratantes (Martínez P. L., 2002)

Así mismo externalizar implica que la empresa externa (Outsourcer), entra a formar parte de los activos de la organización naciendo entre ambas principios y mutua confianza entre ambas empresas (Martínez P. L., 2002)

Existe Outsourcing cuando una empresa recurre a otra que ésta última realice ciertas actividades que se relacionan con los servicios prestados por la primera. Tales actividades pueden: (i) consistir en la producción de un bien o en la realización de un servicio, (ii) estar relacionadas con la actividad principal desarrollada por la primera empresa, o bien, referirse a aspectos necesarios o accesorios de su producción u operación, y (iii) darse de manera temporal o permanente (Méndez, 2010).

5.3. Tipos de Outsourcing

5.3.1. Onshore

Es el antónimo o contrario a "offshore" y se utiliza para describir todas las actividades económicas llevadas a cabo dentro del propio país donde uno reside, o en territorios de alta fiscalidad y condiciones similares a este.

5.3.2. Offshore

Aludiendo a la combinación del Offshore con el Outsourcing a la externalización de servicios fuera del territorio donde fue constituida la empresa. Permite reducir costos de producción, mayor flexibilidad porque reasigna sus recursos en aquellas actividades que son sus competencias básicas, accediendo así a conocimientos de proveedores extranjeros y a sus recursos (Lagunes, 2012).

5.3.3. Nearshore

Es un tipo de Outsourcing que significa la externalización a un país cercano al cliente con salarios más bajos que en el propio país (González, Taverner, & Gascó, 2006) El cliente espera beneficiarse de condiciones: geográficas, culturales, lingüísticas, económicas, políticas.

5.3.4. In-house

Es el Outsourcing que se produce en las instalaciones de la organización contratante del servicio.

5.3.5. Off-site

Se utiliza cuando el servicio de Outsourcing se produce en las instalaciones de la propia empresa que lo presta.

5.4. Elementos que intervienen en el Outsourcing

Se establece una relación triangular que intervienen elementos dentro del Outsourcing, en efecto, partiendo del supuesto de que se trata de dos modalidades en las cuales una empresa (Outsourcer, proveedor) contrata personal que no utilizará de forma directa sino que lo pondrá a disposición de un tercero (empresa cliente), que es quien efectivamente utiliza, dirige y se beneficia de los servicios del trabajador, dando lugar así a una relación triangular de trabajo (Castello, 2009), que sustituye la clásica relación bilateral trabajador empleador.

Las relaciones laborales triangulares son el resultado del proceso de externalización empresarial (Cataldo, 2006).

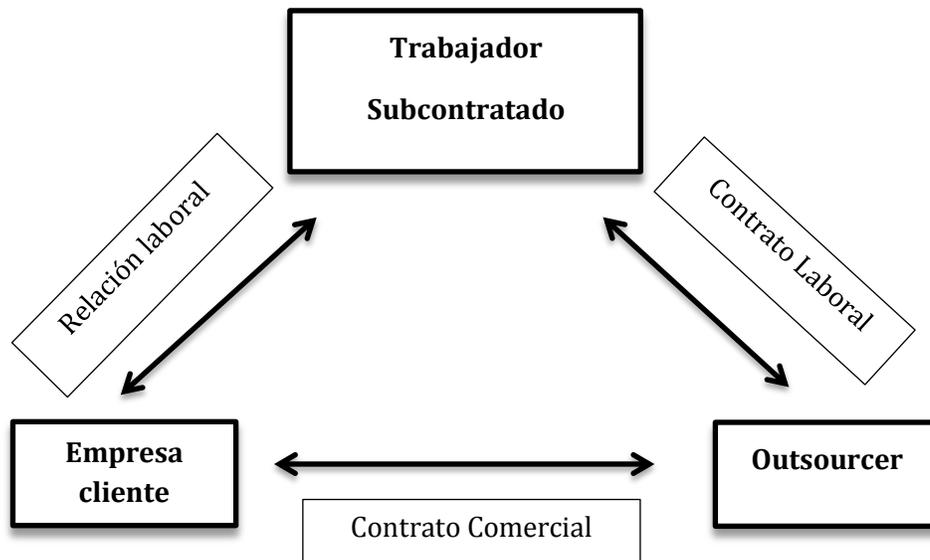


Ilustración 1 Relación Triangular entre Empresa Cliente, Outsourcer y el trabajador. Fuente: elaboración propia, 2015, con información de Castello, 2009.

5.5. Ventajas del Outsourcing

El Outsourcing ha sido para muchas empresas un método muy importante ya que da ventajas y permite reducir la plantilla propia con todas sus repercusiones de dirección, sustitución, absentismo, cargas laborales, mayor especialización, así como la disminución de los costos de Recurso Humano y sus gastos de contratación, ya que el personal subcontratado es más barato que el que pertenece a la Nómina de la empresa, permitiéndole así mismo actuar con una mayor flexibilidad de incrementar la capacidad de respuesta a los cambios de la demanda y del entorno (Tellería, 2000), la mano de obra es más dócil, el personal es especializado en el área, los salarios y las prestaciones son más bajas y no existe ningún tipo de sindicato para la empresa subcontratada.

La implementación de la práctica del Outsourcing no es fácil. Empleados inevitablemente sienten ansiedad y se ven amenazados por los cambios que este implica. Sin embargo, si se maneja adecuadamente este proceso a través de la

información clara y precisa, la externalización va estar bien ejecutada y así los empleados podrían ser transferidos a un nuevo lugar para trabajar.

Ahora en la actualidad las grandes organizaciones con fines de lucro tales como General Motors, IBM, AT&T, HP, Dell y Du Pont se han reestructurado y subcontratado otras empresas, así mismo se encuentran entre las miles de organizaciones que han modernizado sus operaciones para aumentar la eficiencia y la eficacia (Jones & George, 2006).

Los posibles beneficios de un Outsourcing son reducción de costos de actividades, reducción de riesgos en operaciones y mayor diversificación de actividades. (Schniederjans, Schniederjans, & Schniederjans, 2005), así mismo con esta herramienta se logra obtener productos o servicios de mejor calidad puesto que el negocio únicamente se concentra en realizar un trabajo específico.

Sin embargo desde el punto de vista empresarial, muchas organizaciones son debidamente motivadas por costos considerados en la adopción de estrategias de Outsourcing, ya que permite que el cliente pueda beneficiarse de las ventajas de los costos de los Outsourcer o proveedores (McIvor, 2005).

Las empresas clientes buscan obtener una mayor rentabilidad abarcando nuevos mercados, una mayor flexibilidad en sus procesos, así cuando contratan un Outsourcer este debe estar especializada en el área o proceso a externalizar (Oscar, Alvaro, Enrique, Francisco, & Alejandro, 2007).

Existen varias ventajas que van entorno al Outsourcing y que muchas organizaciones desean aprovechar para sí mismas, ya siempre se busca obtener una mayor reducción de las inversiones, solución a los problemas de tipo financiero, para que dichas organizaciones logren concentrarse y dedicarse única y exclusivamente a sus Core Business y a los procesos que son de alto valor, así les podrá permitir mejorar la calidad de servicio.

Otra ventaja que las empresas cliente pueden obtener al utilizar este método es la posibilidad de contratar varios proveedores y tener a disposición capacidad de producción por otras vías que otorguen una mayor flexibilidad.

5.6. Desventajas del Outsourcing

Pero no siempre se encuentran ventajas, al recurrir a un Outsourcing se debe tomar en cuenta los riesgos de solvencia tecnológica y financiera. El hecho de externalizar la producción a proveedores externos, no permitirá el control de solvencia tanto tecnológica como financiera si no se conoce a fondo a este proveedor.

Descentralización y descontrol de riesgos es otra desventaja. Al tener parte de los procesos y productos externalizados va a provocar un incremento del riesgo, ya que cada empresa o compañía tiene sus propios riesgos, que la compañía cliente no podrá controlar totalmente.

Otra desventaja es la pérdida de experiencia y conocimientos, cualquier externalización de un proceso supone de una pérdida, en la mayoría de las ocasiones, se pierde el control total de los procesos, lo que supondrá que el conocimiento que se tenía acumulado se vaya perdiendo a medida que vaya pasando el tiempo y este producto vaya evolucionando.

Las empresas agobiadas por un cambio se han abocado a reducir costos, mejorar la eficiencia, reorganizar el uso de la mano de obra e implantar estrategias para lograr un mejor posicionamiento en el mercado. Aquellas que emprendieron cambios tuvieron resultados diversos: cada una con su historia de éxitos y fracasos según el camino seguido y el sector productivo al cual pertenecían (Lucena & Aria, 2007).

5.7. Contrato de Outsourcing

El Contrato de Outsourcing en general responde a toda tendencia vinculada a la reorganización de las grandes organizaciones a nivel mundial (Viega, 2002), sin embargo son escasas sus definiciones resaltando así mismo su utilidad como herramienta de gestión administrativa. (Moreno, 2008) considera que un Contrato de Outsourcing es aquel acuerdo de voluntades mediante el cual una empresa cliente encarga al *Outsourcer* la prestación de servicios especializados, en forma autónoma y duradera, que le permitirán la realización de su *Core business*.

5.7.1. Partes del Contrato de Outsourcing

En el contrato del Outsourcing intervienen dos partes contratantes según (Moreno, 2008) la primera es la empresa que contrata el Outsourcing que adscribe, esto es, empresa cliente que es la que decide cual es la actividad que se delegara a la empresa de Outsourcing y la segunda es el *Outsourcer* que será quien se le delega el Core Business, dándose a la tarea de realizar la actividad de la empresa cliente.

5.7.2. Contenido de un Contrato

El contrato del Outsourcing transfiere actividades e información confidencial según (Moreno, 2008), se debe tener extremo cuidado al celebrar dicho contrato y siendo así atender las clausulas fundamentales las cuales son:

- a) El objeto. En este punto se deberá indicar la actividad que realizara el *Outsourcer* durante la vigencia del contrato.
- b) Responsabilidades. El *Outsourcer* se ve obligado a cumplir con los estándares pactados, así como los plazos en los que debe cumplir los objetivos.
- c) Garantías. En caso de que exista demora en los tiempos de respuesta o retraso en la prestación de algún servicio, el *Outsourcer* habrá de justificar y al mismo

tiempo de aplicar los medios necesarios para corregir la desviación, a su cargo y cuenta comprometiéndose a subsanar cualquier error o fallo que pudiera aparecer durante el tiempo de vigencia del contrato (Navarro E. d., 2003).

- d) El plazo. Normalmente el plazo del Outsourcing va de 5 a 10 años, debiendo informarse la renovación con una anticipación de 4 a 6 meses al vencimiento del plazo en caso de no realizarse la renovación (Viega, 2002).
- e) Confidencialidad. Este punto es importante ya que la empresa contratada tendrá gran información sobre la contratante.
- f) Penalizaciones. El incumplimiento de las cláusulas del contrato se deberán sancionar de la forma que señala el anexo que corresponda a las penalizaciones de dicho contrato en las que se gradúan las mismas en función de la importancia del incumplimiento y de las consecuencias del mismo se deparen.
- g) Exclusividad. Se debe establecer en el contrato la prohibición de la empresa encargada del Outsourcing con el fin de que no realice la misma labor para quien es directo competidor de la empresa cliente.
- h) Capacitación. Debemos establecer si la empresa que contrata desea que se dé capacitación a sus empleados, en caso afirmativo; de que tipo y las oportunidades de acuerdo a los objetivos de la empresa.
- i) Los bienes. Los bienes de la empresa cliente que se necesitaran serán encomendadas para la realización de la tarea.
- j) Las inexistencias de relación de subordinación. Se debe especificar que no existe ninguna relación de subordinación del *Outsourcer* respecto a la empresa cliente ni viceversa (Moreno, 2008).
- k) El traspaso de personal técnico. Los trabajadores de la empresa cliente que tengan pleno conocimiento del negocio que se va a delegar al *Outsourcer* podría trabajar conjuntamente en las dos empresas (Moreno, 2008)
- l) Otras transferencias. Se pueden realizar transferencias de equipo, programas e instalaciones especificado en las condiciones que figuran en el anexo correspondiente de dicho contrato (Navarro E. d., 2003).

5.7.3. Beneficios de un Contrato

De acuerdo con (Moreno, 2008) los beneficios del contrato de una Outsourcing son:

- a) Focalización al *Core Business*. Es el beneficio más notable del contrato de Outsourcing porque, al hacer la transferencia de un proyecto o una actividad productiva o de servicios la empresa cliente puede dedicarse sin mayores preocupaciones a sus *Core business*, lo cual conlleva a otros beneficios con mayor rentabilidad mejor calidad en el servicio, especialización de habilidades y adquisición de nuevas tecnologías.
- b) Delegación de Facultades. El Outsourcer prestará servicios especializados para la realización de determinadas actividades, las que por ello mismo supondrán mayor rentabilidad y mejor calidad en el servicio.
- c) Transferencia del Riesgo. La empresa cliente también transfiere el riesgo al *Outsourcer*.

5.8. Modelo de un Contrato

(Moreno, 2008), establece un modelo de contrato de Outsourcing, en el cual implementa 18 apartados, un ejemplo del contrato de Outsourcing es el siguiente:

EJEMPLO DE CONTRATO DE OUTSOURCING

1. CORPORACIÓN DE ALIMENTOS BALANCEADOS S. A., identificada con Registro Federal del Contribuyente núm. COAB750912, con domicilio en la Alvaro Obregón No. 134 Del. Cuauhtémoc, Distrito Federal y debidamente representada por su gerente general Yolanda Arévalo Castañeda, identificado con Clave de Elector Nacional núm. 23272725, según Poder que consta en la Ficha núm. 5541 del Asiento 3-D del Registro de Personas Jurídicas, a la que en adelante se le denominará LA EMPRESA CLIENTE.
2. SISTEMAS LOGÍSTICOS SUDAMERICANOS S. A., identificada con Registro Federal del Contribuyente núm. SILS721026 con domicilio en la Avenida Rivera

Navarrete 201, Del. Gustavo Madero, Distrito Federal, México y debidamente representada por su gerente general Julio Pinto de la Piedra, identificado con Clave de Elector Nacional núm. 26026313, según Poder que consta en la Ficha núm. 3287 del Asiento 2-A del Registro de Personas Jurídicas, a la que en adelante se le denominará el Outsourcer. El presente contrato se celebra en los términos y condiciones contenidos en las siguientes cláusulas.

ANTECEDENTES

PRIMERA. LA EMPRESA CLIENTE es una empresa que tiene como objeto social la producción de alimentos. SEGUNDA. EL OUTSOURCER es una empresa que tiene como objeto social la distribución de alimentos y, en general, el manejo logístico de cadenas de distribución minorista de productos. TERCERA. El presente contrato deriva de la licitación realizada con fecha 11 de junio de 2007, donde participaron siete empresas y en la cual EL OUTSOURCER obtuvo la Buena Pro, al obtener la máxima calificación. Este contrato se adecua a los términos, los requisitos y las condiciones expresados en la respectiva convocatoria.

DEFINICIÓN

CUARTA. Tanto LA EMPRESA CLIENTE como EL OUTSOURCER expresan que, en concordancia con el tipo de actividad de Outsourcing que en este contrato se expresa, el mismo es definido internacionalmente como “knowledge proceses Outsourcing” y bajo esa práctica comercial está expresada.

OBJETO

QUINTA. Por el mérito del presente contrato y de conformidad con la voluntad de las partes, LA EMPRESA CLIENTE encarga a EL OUTSOURCER la tarea de distribución de pedidos, una vez obtenida la pick in lista del día, en todo el territorio mexicano.

TERMINOLOGÍA

SEXTA. Entiéndase que los términos expresados en este contrato tienen el siguiente significado:

1. Pick in list: Lista de distribución que contiene un completo detalle de todos los pedidos, en cuyo legado está la simulación (previsión de la venta) de cuántos ítems se venden, sus componentes, los materiales y otros artículos, con la especificación de la microrregión, departamento, provincia, ciudad, distrito y unidad a la que pertenece.
2. Ítem: Unidad materia de la venta.
3. Turno: Momento en el que se solicitará el producto al área de abastecimiento.
4. Promedio: Cantidad de unidades que se venden de cada producto.
5. Abastecimiento: Cantidad de veces en que se solicita el producto al almacén.
6. Inventario: Control cíclico.
7. Zonificación: División efectuada por LA EMPRESA CLIENTE para la distribución en el área nacional.
8. Despacho: Cuantificación de los pedidos que serán repartidos por cada unidad automovilística.
9. Región: Cuadrante geográfico determinado por LA EMPRESA CLIENTE.

PLAZO

SÉPTIMA. El plazo de este contrato es de siete años contados a partir de suscripción del mismo, al vencimiento del cual EL OUTSOURCER deberá hacer entrega a LA EMPRESA CLIENTE de todos los documentos confidenciales de ésta. En el caso que alguna de las partes desee renovar el contrato, deberá informarlo a la otra con un preaviso de seis meses, especificando los términos y condiciones de su oferta. Asimismo, con un preaviso no menor a seis meses, cualquiera de las partes podrá resolver el contrato expresando las causas que imposibilitan la continuación del mismo, sujetándose a lo previsto en la cláusula octava.

RESOLUCIÓN

OCTAVA.LA EMPRESA CLIENTE se reserva el derecho de resolver el contrato por incumplimiento de alguna de las cláusulas expresadas en el presente contrato. La resolución proveniente de lo dispuesto en la cláusula séptima no eximirá a quien ejerció la facultad resolutoria de cualquier obligación posterior resultante de las obligaciones contraídas en el presente contrato, así como tampoco extingue la posibilidad de exigir contra ella el resarcimiento de los daños y perjuicios que se hubiesen irrogado.

PRECIO Y FORMA DE PAGO

NOVENA.LA EMPRESA CLIENTE recibirá de EL OUTSOURCER, durante los últimos cinco días de cada mes, la retribución que éste cobrará a los clientes por los productos distribuidos, en las condiciones siguientes:

1. El costo por el envío de la mercadería es determinado por LA EMPRESA CLIENTE, en virtud de los correspondientes estudios de mercado, realizados por ésta.
2. El territorio nacional de Los Estados Unidos Mexicanos está dividido en cuatro microrregiones comerciales, las cuales incluyen departamentos, ciudades, distritos y unidades, todo lo cual es determinado por EL OUTSOURCER.
3. Los precios serán determinados conjuntamente por LA EMPRESA CLIENTE y EL OUTSOURCER, durante los cinco primeros días de cada mes y considerando la lejanía desde el punto de partida y el acceso al punto de llegada.

SISTEMA DE TRABAJO

DÉCIMA. El sistema de trabajo se sujetará a las siguientes condiciones:

1. Cumplimiento de la orden. Todas las órdenes se cumplirán de acuerdo al pick in list aplicable a la fecha. Las cláusulas contenidas en este contrato se aplicarán a todas las órdenes.
2. Previsión. LA EMPRESA CLIENTE usará sus esfuerzos comerciales razonables para proporcionar un mecanismo de previsión acorde para solucionar futuras contingencias

en la realización del encargo a EL OUTSOURCER para que éste pueda manejar la demanda del día.

3. Entrega y aceptación. La entrega y la aceptación sirven para los productos que EL OUTSOURCER debe transportar. El proceso para la entrega de productos será como se indica a continuación:

3. 1. Entrega. EL OUTSOURCER entregará los productos dentro de los cuatro primeros días posteriores de recibida el pick in list. Ante la imposibilidad de EL OUTSOURCER, en todo o en parte, de entregar el pedido, notificará inmediatamente por escrito o por correo electrónico a LA EMPRESA CLIENTE. EL OUTSOURCER se ocupará de los costos que conlleven el transporte de la mercadería, costo que será cubierto mensualmente por LA EMPRESA CLIENTE.

3. 2. Aceptación. Una vez efectuada la entrega, LA EMPRESA CLIENTE cuenta con treinta días para inspeccionar y aceptar o rechazar la conformidad de la mercadería en cuanto a las especificaciones aplicables, teniendo en cuenta que:

a) La responsabilidad de EL OUTSOURCER se limita al daño efectuado en el empaque.

b) La responsabilidad por la ausencia de productos será determinada mediante un procedimiento de investigación celebrado de manera conjunta entre las partes.

c) La responsabilidad concerniente al defecto que provenga de la fabricación del producto corresponde a LA EMPRESA CLIENTE, la cual deberá sustituirlo. Conforme al manual de procedimientos de LA EMPRESA CLIENTE, cualquier producto respecto al cual no se haya efectuado reclamo alguno sin que medie notificación al respecto se entenderá por aceptado.

ASISTENCIA TÉCNICA

DÉCIMO PRIMERA. LA EMPRESA CLIENTE se obliga a brindarle a EL OUTSOURCER la asistencia técnica necesaria, dentro de lo que se incluye la información sobre la forma de entrega de los productos, sus experiencias comerciales y los métodos utilizados con el personal técnico.

DELEGACIÓN DE PERSONAL

DÉCIMO SEGUNDA. LA EMPRESA CLIENTE delegará a favor de EL OUTSOURCER a tres trabajadores, en calidad de personal técnico, para el cumplimiento de las labores especializadas materia de este contrato, cuyos gastos correrán por cuenta y a cargo de EL OUTSOURCER una vez producida la transferencia. Dichos trabajadores son los siguientes:

1. ATILIO MONTENEGRO PAZ, identificado con Registro Federal de Contribuyentes PAMA7207132J4, el mismo que ocupaba el cargo de jefe de Distribución Minorista del Área de Logística.

2. EDUARDO LAVADO FELIZ, identificado con Registro Federal de Contribuyentes FELE8012134T5, el mismo que ocupaba el cargo del subjefe de Distribución Minorista del Área de Logística.

3. ROBERTO REGALADO GIL, identificado con Registro Federal de Contribuyentes GIRR7903269P8 el mismo que ocupaba el cargo de controller del Área de Logística. DÉCIMO TERCERA. EL OUTSOURCER se compromete a asumir el pago de la remuneración y los beneficios sociales creados o por crearse de cada uno de los trabajadores indicados en la cláusula décimo segunda de este contrato. Por su parte, LA EMPRESA CLIENTE se compromete a instruir y adiestrar a los trabajadores de EL OUTSOURCER en los procesos y usos necesarios para el cumplimiento del objeto de este contrato.

SUPERVISIÓN

DÉCIMO CUARTA. LA EMPRESA CLIENTE se reserva el derecho de supervisión de EL OUTSOURCER para comprobar la calidad de las prestaciones, la misma que podrá ser efectuada en cualquier momento con un preaviso de 24 horas.

DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

DÉCIMO QUINTA. Los derechos de propiedad intelectual derivados de este contrato y/o generados por la actuación de cada parte bajo el mismo constituyen una extensión de los derechos de propiedad intelectual de LA EMPRESA CLIENTE. Todos los derechos de propiedad intelectual que se posean o controlasen por LA EMPRESA CLIENTE al inicio del presente contrato permanecerán bajo su titularidad a lo largo del término de este contrato y surten efectos después del mismo.

RESPONSABILIDAD

DÉCIMO SEXTA. EL OUTSOURCER asume los gastos generados por la negligencia y/o falta de previsión en el acceso a los puntos de la distribución, así como los gastos de cualquier evento resultante de caso fortuito o fuerza mayor, obligándose a responder por la entrega del bien o, en su caso, el bien sustituido por otro de iguales características.

INDEMNIZACIÓN

DÉCIMO SÉPTIMA. EL OUTSOURCER indemnizará a LA EMPRESA CLIENTE y a sus socios, administradores y trabajadores por los daños y perjuicios irrogados, siempre y cuando sean determinados por la autoridad competente.

CONFIDENCIALIDAD

DÉCIMO OCTAVA. EL OUTSOURCER está obligado a guardar la confidencialidad de los documentos que le fuesen confiados, así como los conocimientos y la información técnica, financiera y comercial que le fuesen comunicados por LA EMPRESA CLIENTE, incluyendo, sin limitación alguna, los nombres y la información de contacto de los clientes y los datos técnicos. La obligación prevista en esta cláusula se extiende por cinco años posteriores a la conclusión del presente contrato.

COMPETENCIA JUDICIAL

DÉCIMO NOVENA. Las partes contratantes declaran expresamente que, ante cualquier controversia derivada de la ejecución del presente contrato, se someten a la competencia de los jueces y tribunales de la ciudad de México.

En la ciudad de México, a los 16 días de junio del 2007 se expiden tres ejemplares idénticos de este contrato, los mismos que son suscritos por las partes en señal de conformidad, Yolanda Arévalo Castañeda, gerente general de Corporación de Alimentos Balanceados. Julio Pinto de la Piedra, gerente general de Sistemas Logísticos Sudamericanos.

5.9. Agencias de empleo que ofrecen el servicio de Outsourcing

La Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH) es una organización mexicana aceptada y reconocida mundialmente por la Confederación Internacional de Agencias Privadas de Empleo (CIETT), la cual, a su vez, es reconocida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y esta avala el servicio de todos sus socios certificando que cumplan con las leyes fiscales y laborales, para proporcionar un ambiente seguro a sus trabajadores y clientes.

La AMECH tiene como asociados a las empresas que ofrecen el Servicio de Outsourcing en México entre las cuales se encuentran: AD SOURCING, ADECCO, BACHER ZOPPI, DCH KNOW WHO, ESPREZZA, EVOLUCIONE, GEN-T, GRUPO MDC, HUMAN STAFF, KELLY SERVICES, MANPOWER, PAE, RANDSTAD, RETRIBUYE, ROLLING PERSONNEL, TECHNICON, UTILSOLUCIONES.

A continuación se detalla los servicios que ofrecen cada Outsourcing mencionadas anteriormente:



ADSORCING

Administración de Personal
Reclutamiento
Head Hunting



ADECCO

Subcontratación de Personal
Reclutamiento y Selección
Consultoría Organizacional



BACHER ZOPPI

Cultura Coporativa
Generación de Demanda
Reclutamiento de personal especializado en el área de medicina



DCH KNOW WHO

Tercearización de Personal
Reclutamiento y Selección de Personal



ESPREZZA

Consultoría en Clima Organizacional
Recursos Humanos (Tercearización de Personal, Outsourcing de Nómina, Outsourcing de Personal, Outsourcing Reclutamiento y Selección)



EVOLUCIONE

Head Hunter
Reclutamiento
Capacitación



GEN T

Capacitación
Head Hunter
Administración de Nómina
Reclutamiento y Selección



GRUPO MDC

Administración de Personal
Reclutamiento y Selección
Evaluación de Personal
Consultoría y Capacitación



HUMAN STAFF

Staffing
Contratación de Personal



KELLY SERVICES

Reclutamiento y selección
Head Hunting
Consultoría en Nómina



MANPOWER

Reclutamiento y Selección
Tercerización de Personal
Payrolling (Máquila de Nómina)



PAE

Maquila de Nómina
Reclutamiento y Selección
Estudios Socioeconómicos



RANDSTAD

Reclutamiento y Selección
Contratación y Administración del Personal Permanente
Consultoría
Capacitación y Evaluación



RETRIBUYE

Tercerización de Personal
Reclutamiento y Selección de Personal



ROLLING PERSONNEL

Tercerización
Maquila de Nómina
Reclutamiento y selección de Personal



TECHNICON

Tercerización de Personal
Maquila de Nómina
Reclutamiento, evaluación y Selección de Personal
Asesoría en Materia Fiscal, de seguridad social y administrativa



UTIL SOLUCIONES

Administración de Personal
Máquila de Nómina
Reclutamiento y Selección de Personal
Head Hunting

Ilustración 2. Empresas de Outsourcing asociadas ante la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH). Fuente: www.amech.com.mx

5.10. Estadísticas del Outsourcing en México por Entidad Federativa

En la tabla 1, se arrojan los datos del Censo Económico 2009 INEGI, el cual muestran al personal económicamente activo no dependiente de la razón social (es decir al personal subcontratado).

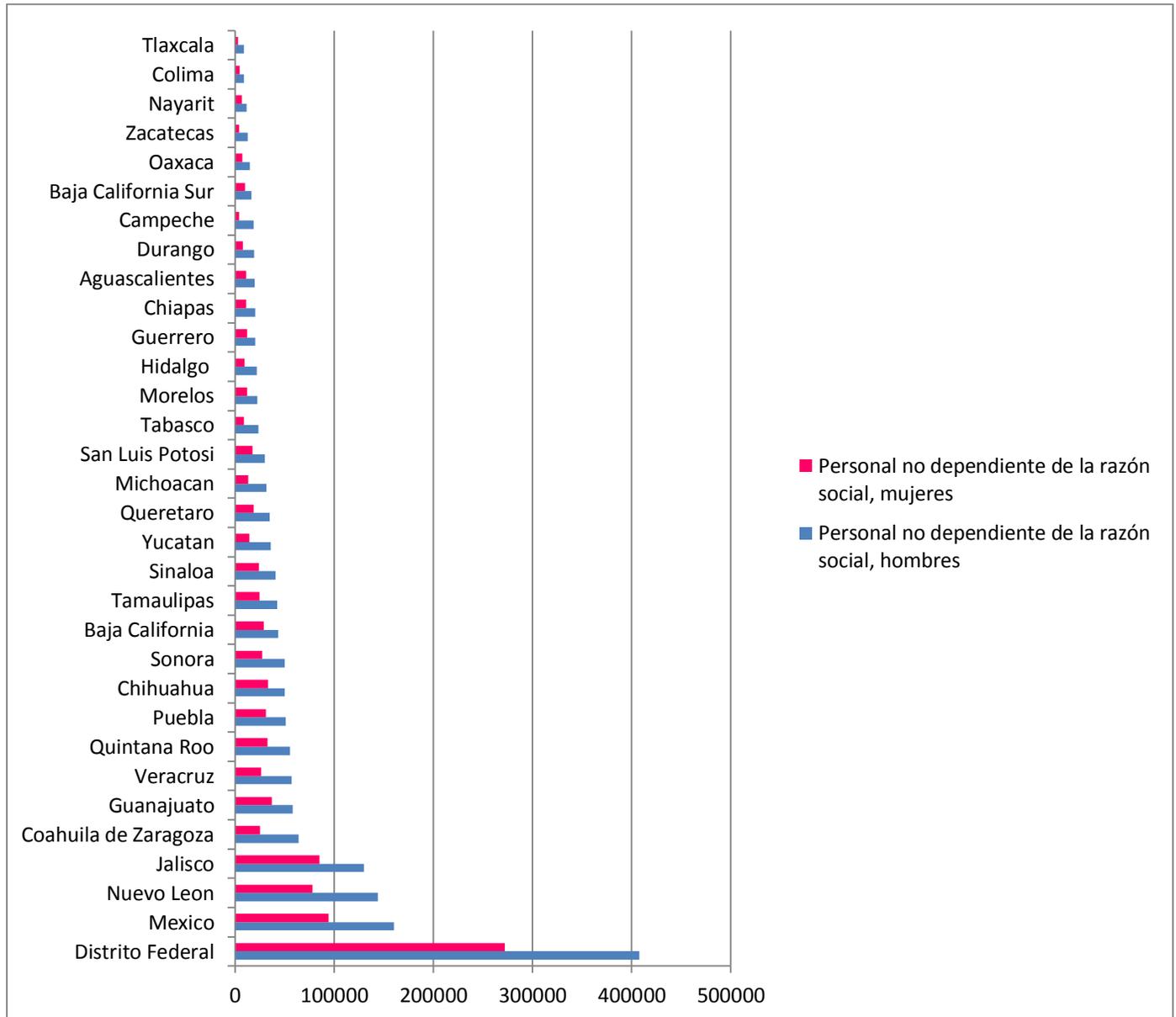
Tabla 1. Estadísticas del Outsourcing a nivel Nacional

Entidad	Personal no dependiente de la razón social, hombres	Personal no dependiente de la razón social, mujeres
Aguascalientes	19707	11458
Baja California	43813	29161
Baja California Sur	16715	9911
Campeche	18801	4491
Coahuila de Zaragoza	64394	25293
Colima	9322	4911
Chiapas	20182	11124
Chihuahua	50220	33148
DF.	407744	272354
Durango	19553	8025
Guanajuato	58233	36953
Guerrero	20244	12085
Hidalgo	22274	9570
Jalisco	130297	85041
México	160619	94378
Michoacán	31534	13630
Morelos	22464	12451
Nayarit	11753	6764
Nuevo León	143974	78052
Oaxaca	15252	7274
Puebla	51349	31176
Querétaro	35051	18666
Quintana Roo	55830	33118
San Luis Potosí	29978	17784
Sinaloa	41014	24061
Sonora	49905	27687
Tabasco	23556	9180
Tamaulipas	42488	24542

Tlaxcala	8839	3094
Veracruz	57383	26449
Yucatán	36093	14493
Zacatecas	12901	4250

Fuente: INEGI Censo Económico 2009

Gráfica 1 Personal ocupado no dependiente de la razón social por entidad federativa.



Elaboración propia con datos del INEGI Censo Económico 2009

El Distrito Federal presenta un mayor índice de Subcontratación seguido por el Edo. De México, le siguen Nuevo León, Jalisco y Coahuila.

5.11. Estadísticas del Outsourcing en el Área Metropolitana

En la tabla 2 se muestran Estadísticas del INEGI, Censo Económico realizado en el año 2009, arrojando así los resultados correspondientes a la Subcontratación en el Distrito Federal.

5.11.1. Estadísticas del Outsourcing en el Distrito Federal

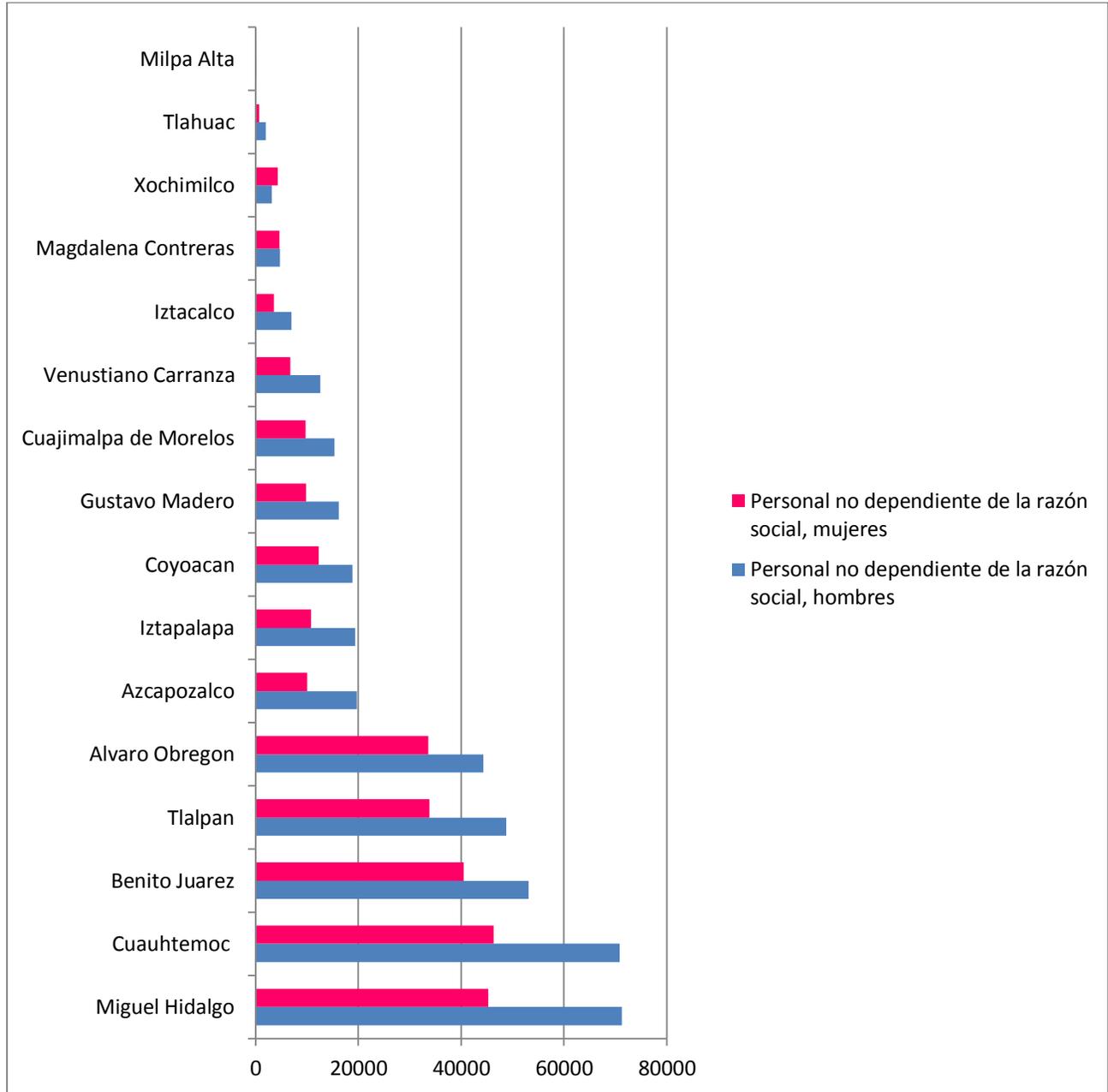
Datos extraídos del Censo Económico 2009 por medio del INEGI del personal ocupado no dependiente de la razón social en la Ciudad de México.

Tabla 2. Outsourcing en la Ciudad de México

Delegación	Personal no dependiente de la razón social, hombres	Personal no dependiente de la razón social, mujeres
Azcapotzalco	19764	10033
Coyoacán	18873	12247
Cuajimalpa de Morelos	15376	9704
Gustavo Madero	16187	9838
Estácalo	6972	3632
Iztapalapa	19378	10786
Magdalena Contreras	4779	4621
Milpa Alta	156	108
Alvaro Obregón	44325	33569
Tláhuac	2017	695
Tlalpan	48781	33877
Xochimilco	3212	4323
Benito Juárez	53182	40510
Cuauhtémoc	70836	46303
Miguel Hidalgo	71340	45275
Venustiano Carranza	12566	6780

Fuente: INEGI Censo Económico 2009

Gráfica 2. Personal Ocupado No Dependiente de la Razón Social en la Ciudad de México



Elaboración propia con datos del INEGI Censo Económico 2009

En la gráfica 2 se puede apreciar las delegaciones de la Ciudad de México que son más demandadas por la Subcontratación, estimando que Álvaro Obregón, Tlalpan, Benito Juárez, Cuauhtémoc y Miguel Hidalgo son zonas industriales.

5.11.2. Estadísticas del Outsourcing en el Estado de México

En la tabla 3 se muestran Estadísticas del INEGI, Censo Económico realizado en el año 2009, arrojando así los resultados correspondientes a la Subcontratación en el Estado de México.

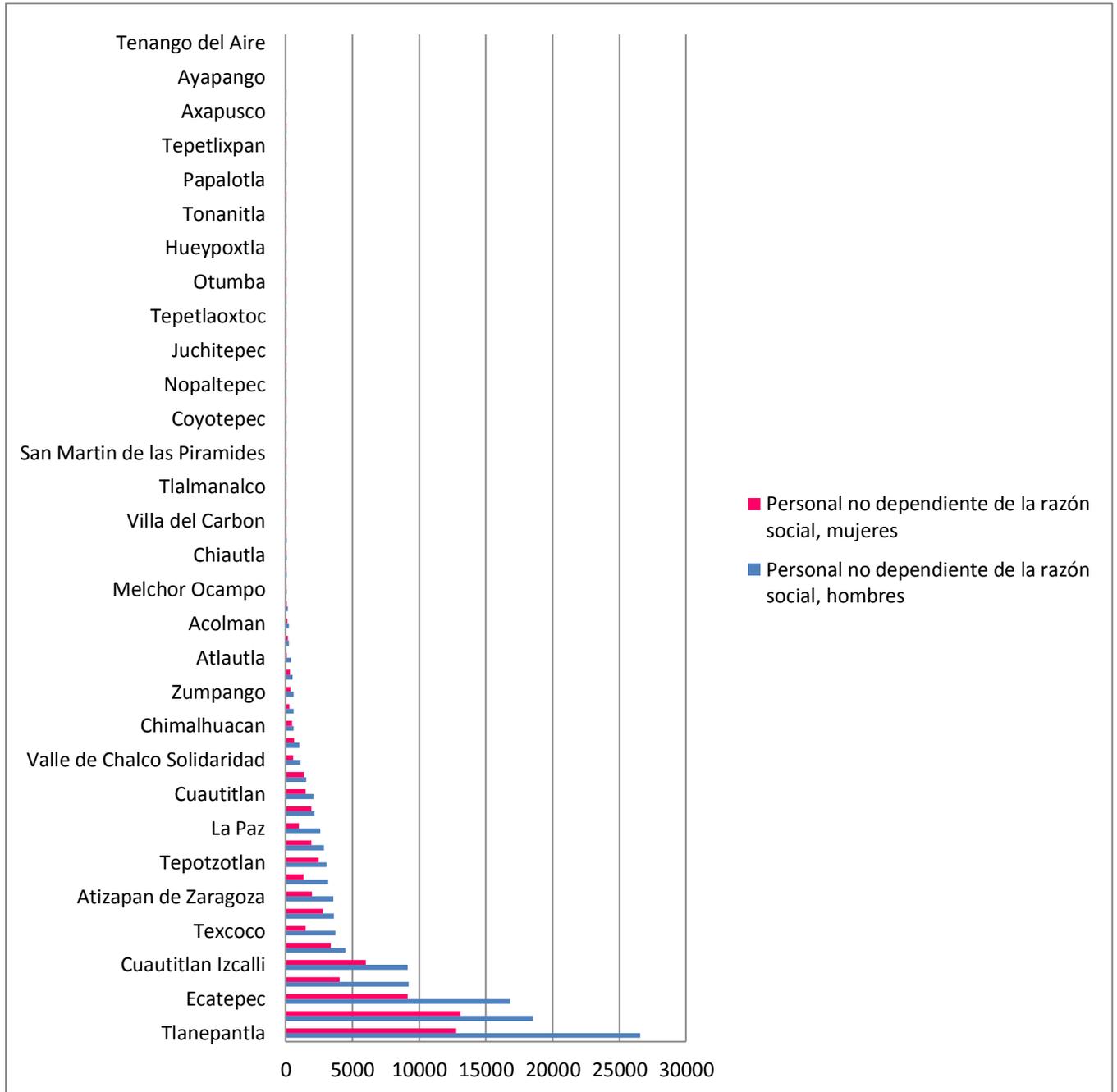
Tabla 3 Outsourcing en el Estado de México

Municipio	Personal no dependiente de la razón social, hombres	Personal no dependiente de la razón social, mujeres
Acolan	232	136
Amecameca	167	85
Atenco	25	19
Atizapán de Zaragoza	3577	1976
Aflauta	423	72
Acapulco	1	0
Agapanto	0	0
Coacalco	2178	1923
Cocotitlan	4	6
Coyotepec	30	31
Cuautitlán	2072	1519
Chalco	3168	1358
Chiautla	83	38
Chicoloapan	503	319
Chiconcuac	11	9
Chimalhuacán	598	467
Ecatepec	16794	9141
Ecatzingo	8	6
Huehuetoca	1038	625
Hueyoxtla	11	6
Huixquilucan	3628	2774
Isidro Fabela	0	0
Ixtapaluca	2855	1914
Jaltenco	24	6
Jilotzingo	2	1
Juchitepec	25	11

Melchor Ocampo	93	15
Naucalpan de Juárez	18526	13089
Nezahualcóyotl	4463	3386
Nextlalpan	29	11
Nicolás Romero	597	283
Nopaltepec	28	3
Otumba	18	4
Ozumba	76	61
Papalotla	4	0
La Paz	2611	979
San Martin de las Pirámides	43	12
Tecámac	1535	1365
Temamantla	1	1
Temascalapa	3	0
Tenango del Aire	0	0
Teoloyucán	58	37
Teotihuacán	247	170
Tepetlaoxtoc	22	4
Tepetlixpan	3	3
Texcoco	3712	1493
Tezoyuca	20	22
Tlalmanalco	57	49
Tlanepantla	26545	12784
Tultepec	84	58
Tultitlan	9229	4042
Villa del Carbón	64	29
Zumpango	582	347
Valle de Chalco Solidaridad	1122	550
Cuautitlán Izcalli	9135	5998
Tonanitla	8	0
Apaxco	49	15
Tepotzotlán	3075	2498
Tequixquiac	35	29

Fuente: INEGI Censos Económicos 2009

Gráfica 3. Personal ocupado no dependiente de la razón social en el Estado de México



Fuente. Elaboración propia con datos del INEGI Censo Económico 2009

En la gráfica 3 se aprecian los municipios de Atizapán de Zaragoza, Texcoco, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec y Tlanepantla los cuales presentan mayor índice de Subcontratación en la zona Metropolitana del Valle de México.

5.12. Estadísticas del Outsourcing en la zona oriente del Estado de México

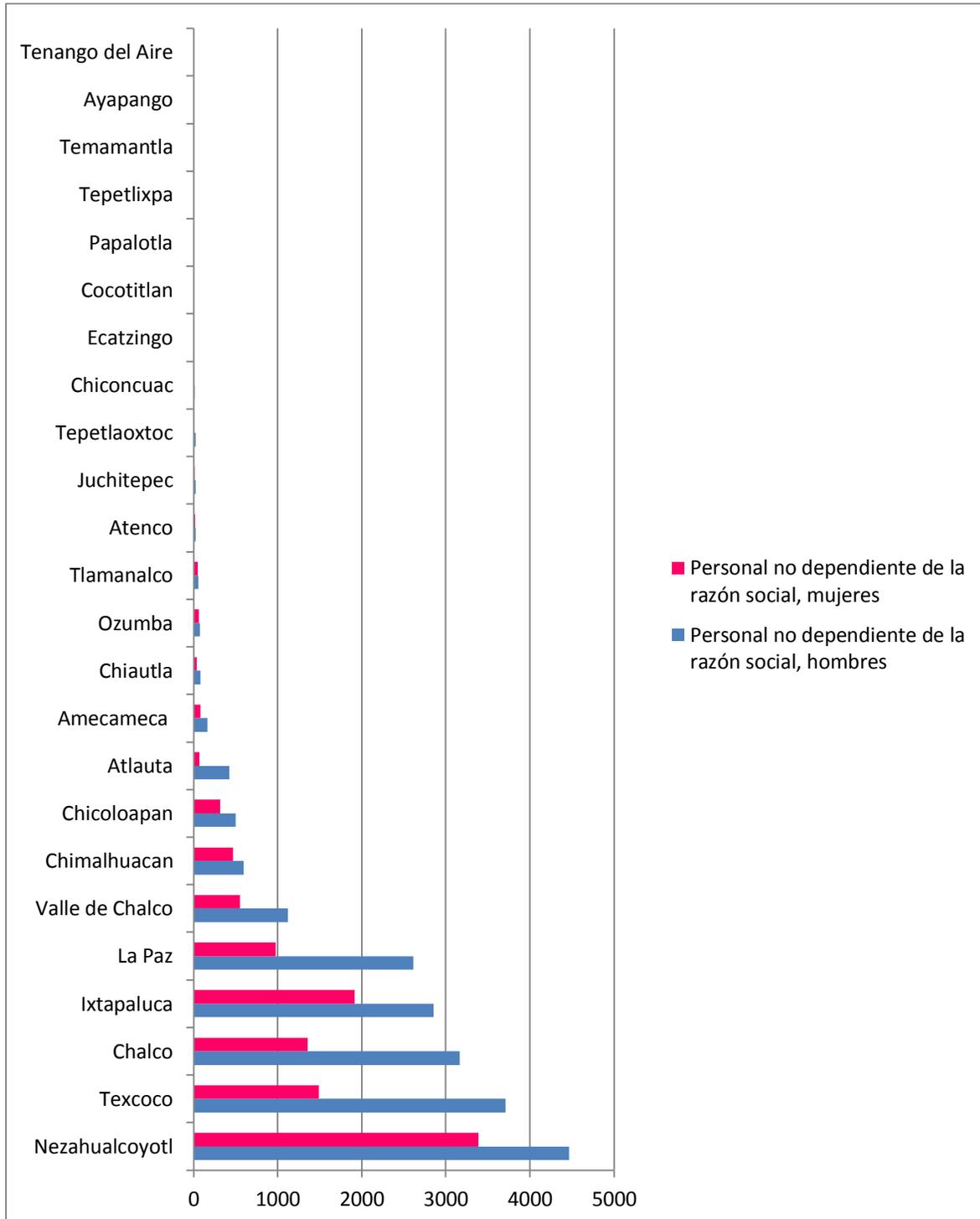
En la tabla 4 se muestran Estadísticas del INEGI, Censo Económico realizado en el año 2009, arrojando así los resultados correspondientes a la Subcontratación en la zona oriente del Estado de México.

Tabla 4 Outsourcing en el oriente del Estado de México

Municipio	Personal no dependiente de la razón social, hombres	Personal no dependiente de la razón social, mujeres
Nezahualcóyotl	4463	3386
Texcoco	3712	1493
Chalco	3168	1358
Ixtapaluca	2855	1914
La Paz	2611	979
Valle de Chalco	1122	550
Chimalhuacán	598	467
Chicoloapan	503	319
Atlauta	423	72
Amecameca	167	85
Chiautla	83	38
Ozumba	76	61
Tlamanalco	57	49
Atenco	25	19
Juchitepec	25	11
Tepetlaoxtoc	22	4
Chiconcuac	11	9
Ecatzingo	8	6
Cocotitlan	4	6
Papalotla	4	0
Tepetlixpa	3	3
Temamantla	1	1
Ayapango	0	0
Tenango del Aire	0	0

Fuente: INEGI Censos Económicos 2009

Gráfica 4 Personal no dependiente de la razón social en la zona oriente del Estado de México



Elaboración propia con datos del INEGI Censo Económico 2009

La Paz, Ixtapaluca, Chalco, Texcoco Y Nezahualcóyotl los Municipios con mayor índice de Personal no dependiente de la razón social del Estado de México.

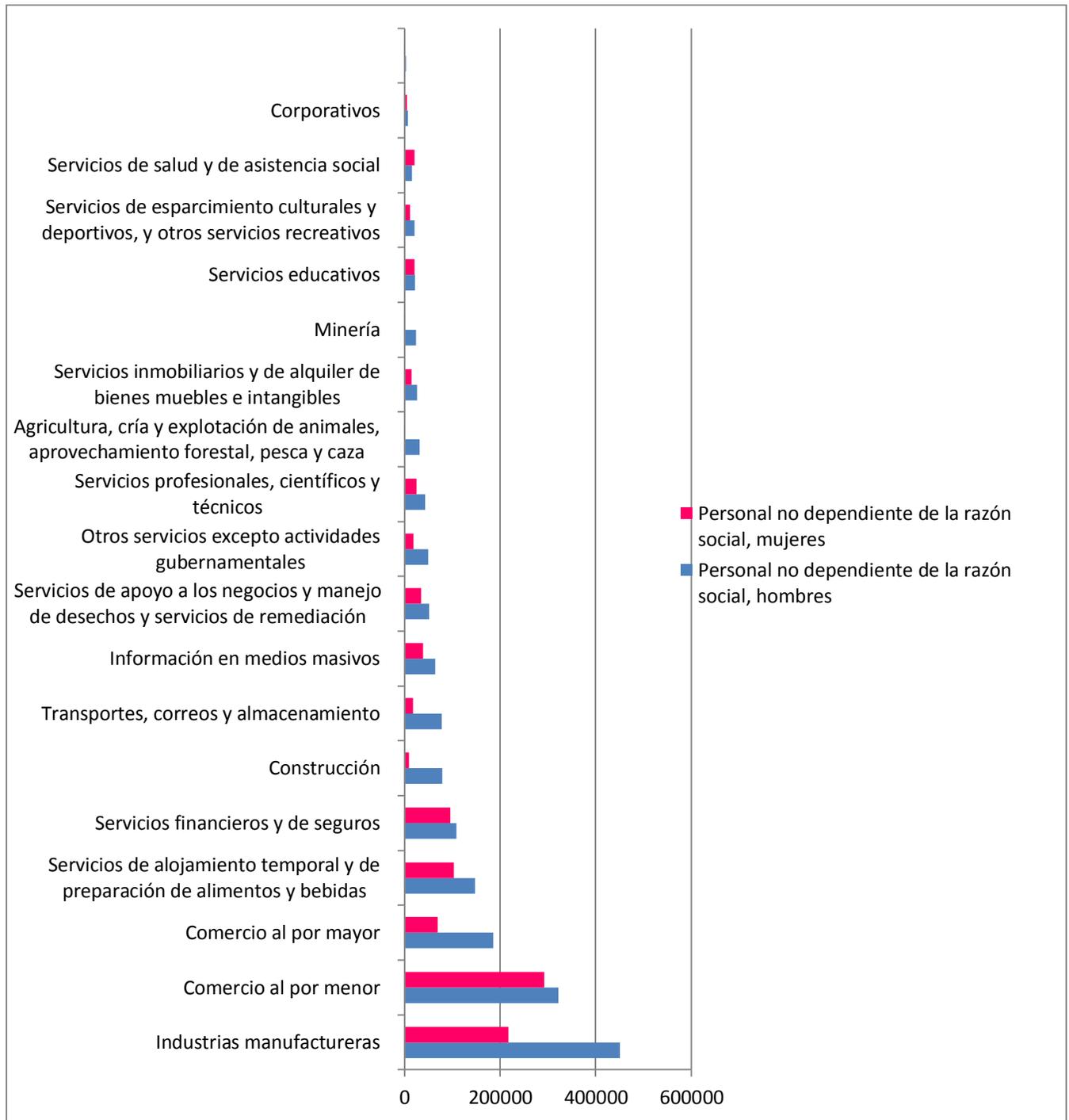
5.13. Estadísticas del Outsourcing en las diferentes actividades económicas

En la tabla 5 se muestran Estadísticas del INEGI, Censo Económico realizado en el año 2009, arrojando así los resultados correspondientes a la Subcontratación en las diferentes actividades económicas.

Tabla 5. Outsourcing en las diferentes actividades económicas en la República

Actividad Económica	Personal no dependiente de la razón social, hombres	Personal no dependiente de la razón social, mujeres
Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza	31363	1170
Minería	24139	1819
Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final	3226	814
Construcción	78646	9736
Industrias manufactureras	450478	217263
Comercio al por mayor	185282	69313
Comercio al por menor	321936	292101
Transportes, correos y almacenamiento	77822	17795
Información en medios masivos	64660	38961
Servicios financieros y de seguros	108764	95788
Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	26357	14223
Servicios profesionales, científicos y técnicos	43530	25068
Corporativos	7788	4993
Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación	51539	35093
Servicios educativos	21934	21328
Servicios de salud y de asistencia social	15876	20585
Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	20925	11461
Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	147601	103657
Otros servicios excepto actividades gubernamentales	49616	19406

Gráfica 5 Outsourcing en las diferentes actividades económicas de la República Mexicana



Elaboración propia con datos del INEGI Censo Económico 2009

Como se puede observar en la gráfica 5, las industrias manufactureras, comercio y servicios tanto financieros como de construcción hay un mayor índice de Subcontratación en estos sectores de la economía mexicana.

VI. REGIMEN DE SUBCONTRATACION Y GARANTIAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MÉXICO

El trabajo bajo el régimen de subcontratación es reconocido a través de La Ley Federal del Trabajo en el artículo 15-A. la cual menciona a aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras y presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la de la ejecución de las obras contratadas.

Además este artículo tiene cláusulas para subcontratar personal la cual deberá cumplir las condiciones de: I) no abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo, II) deberá justificarse por su carácter especializado y III) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que se realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

Caso en que el beneficiario se convierte en patrón

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerara patrón para todos los efectos de esta ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Formalidades del trabajo en régimen de subcontratación

15-B. El contrato en que se celebre entre la persona física y moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que se deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Verificación permanente del cumplimiento de obligaciones patronales.

15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Régimen de subcontratación no permitido para disminuir derechos laborales.

15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguiente de esta ley.

VII. METODOLOGÍA

La herramienta teórica metodológica que sustentará este trabajo será la teoría de la Administración de Recursos Humanos sobre el área de la Contratación, y sustentada en la Ley Federal de Trabajo.

El enfoque de la investigación es cualitativo y el tipo de investigación es Básica.

El Universo de estudio son las Outsourcing y la unidad de análisis son las garantías laborales de las Outsourcing.

El estudio se divide en 3 etapas, las cuales de explican cómo sigue.

1. **Etapa 1. Trabajo de Gabinete.** Esta etapa se llevará a cabo la indagación documental a través del análisis de documentos científicos y la indagación de estadísticas sobre el Outsourcing.

En la etapa 1, las variables que se medirán son las siguientes.

Tabla 6. Variables etapa 1 Trabajo de gabinete

Variables a medir	Indicadores de medición	Ítems
Outsourcing	<ul style="list-style-type: none">• Antecedentes• Características• Ventajas• Desventajas• Tipos• Elementos que intervienen	<p>¿Defina que es el Outsourcing?</p> <p>¿El Outsourcing tiene más ventajas que desventajas?</p> <p>¿Cuáles son los elementos que intervienen?</p>

		<p>Menciona las áreas que pueden pasar como Outsourcing</p> <p>Menciona las áreas que no pueden pasar como Outsourcing</p>
Contrato de Outsourcing	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios • Modelo • Contenido del contrato • Partes del contrato 	¿Cuáles son los beneficios que ofrecen los contratos de Outsourcing?
Estadísticas del Outsourcing en México	<ul style="list-style-type: none"> • Por entidad • Por la zona Metropolitana • Por la zona oriente del Estado de México • Por actividad económica 	<p>¿Cuáles son los estados con mayor demanda de Subcontratación en México?</p> <p>¿Conoces las delegaciones y municipios de la Zona del Valle de México con mayor demanda de Subcontratación?</p> <p>¿Conoces cuáles son las actividades económicas que generan una mayor demanda de Subcontratación en México?</p> <p>¿Cuáles son las bases de datos para conocer sobre las Outsourcing?</p>

Fuente: Elaboración propia, 2014.

2. Etapa 2. Trabajo de Investigación. En esta etapa se llevará a cabo la indagación de las agencias de empleo y los diferentes servicios que ofrece el Outsourcing.

En la etapa 2, las variables que se medirán son las siguientes:

Tabla 7 Variables etapa 2 Trabajo de investigación

Variables a medir	Indicadores de medición	Ítems
Ad sourcing	Por los de diferentes servicios que ofrece: <ul style="list-style-type: none"> • Administración de Personal • Reclutamiento • Head Hunting Por su ubicación dentro de la zona Metropolitana del Valle de México	¿Cuál es el servicio que ofrece con mayor demanda a las empresas? ¿Cómo realiza el proceso de selección para las vacantes que demandan sus empresas clientes? ¿Cuáles son los lugares donde están ubicados dentro de la zona Metropolitana del Valle de México?
Adecco	Por los diferentes servicios que ofrece: <ul style="list-style-type: none"> • Subcontratación de Personal • Reclutamiento y Selección • Consultoría Organizacional Por su ubicación dentro de la zona Metropolitana del Valle de México	¿Cuál es el servicio que ofrece con mayor demanda a las empresas? ¿Cuáles son los lugares donde están ubicados dentro de la zona Metropolitana del Valle de México?

Bacher Zoppi	<p>Por los diferentes servicios que ofrece:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura Corporativa • Generación de Demanda • Reclutamiento de personal especializado en el área de medicina. <p>Por su ubicación dentro de la zona Metropolitana del Valle de México</p>	<p>¿Cuál es el servicio que ofrece con mayor demanda a las empresas?</p> <p>¿Cuáles son los lugares donde están ubicados dentro de la zona Metropolitana del Valle de México?</p>
DCH Know How	<p>Por los diferentes servicios que ofrece:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tercerización de Personal • Reclutamiento y Selección de Personal <p>Por su ubicación dentro de la zona Metropolitana del Valle de México</p>	<p>¿Cuál es el servicio que ofrece con mayor demanda a las empresas?</p> <p>¿Cuáles son los lugares donde están ubicados dentro de la zona Metropolitana del Valle de México?</p>
Esprezza	<p>Por los diferentes servicios que ofrece</p> <ul style="list-style-type: none"> • Head Hunter • Reclutamiento • Desarrollo Organizacional • Capacitación <p>Por su ubicación dentro de la zona Metropolitana del Valle de México</p>	<p>¿Cuál es el servicio que ofrece con mayor demanda a las empresas?</p> <p>¿Cuáles son los lugares donde están ubicados dentro de la zona Metropolitana del Valle de México?</p>
Evoluciones	<p>Por los diferentes servicios que ofrece:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consultoría en Clima Organizacional • Recursos Humanos (Tercerización de Personal, Outsourcing de Nómina, Outsourcing de Personal, Outsourcing Reclutamiento y Selección) <p>Por su ubicación dentro de la zona Metropolitana del Valle de México.</p>	<p>¿Cuál es el servicio que ofrece con mayor demanda a las empresas?</p> <p>¿Cuáles son los lugares donde están ubicados dentro de la zona Metropolitana del Valle de México?</p>

Gent	<p>Por los diferentes servicios que ofrece:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administración de Personal • Capacitación • Head Hunter • Administración de Nómina • Reclutamiento y Selección <p>Por su ubicación dentro de la zona Metropolitana del Valle de México</p>	<p>¿Cuál es el servicio que ofrece con mayor demanda a las empresas?</p> <p>¿Cuáles son los lugares donde están ubicados dentro de la zona Metropolitana del Valle de México?</p>
Grupo MDC	<p>Por los diferentes servicios que ofrece:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administración de Personal • Reclutamiento y Selección • Evaluación de Personal • Consultoría y Capacitación <p>Por su ubicación dentro de la zona Metropolitana del Valle de México</p>	<p>¿Cuál es el servicio que ofrece con mayor demanda a las empresas?</p> <p>¿Cuáles son los lugares donde están ubicados dentro de la zona Metropolitana del Valle de México?</p>
Human Staff	<p>Por los diferentes servicios que ofrece:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Staffing • Contratación de Personal <p>Por su ubicación dentro de la zona Metropolitana del Valle de México</p>	<p>¿Cuál es el servicio que ofrece con mayor demanda a las empresas?</p> <p>¿Cuáles son los lugares donde están ubicados dentro de la zona Metropolitana del Valle de México?</p>
Kelly	<p>Por los diferentes servicios que ofrece:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento y selección • Head Hunting • Consultoría en Nómina • Outsourcing en Reclutamiento (RPO) <p>Por su ubicación dentro de la zona Metropolitana del Valle de México</p>	<p>¿Cuál es el servicio que ofrece con mayor demanda a las empresas?</p> <p>¿Cuáles son los sitios donde están ubicados dentro de la zona Metropolitana del Valle de México?</p>

Manpower	<p>Por los diferentes servicios que ofrece:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento y Selección • Tercerización de Personal • Payrolling (Maquila de Nómina) • Evaluaciones y Estudios Socioeconómicos <p>Por su ubicación dentro de la zona Metropolitana del Valle de México</p>	<p>¿Cuál es el servicio que ofrece con mayor demanda a las empresas?</p> <p>¿Cuáles son los lugares donde están ubicados dentro de la zona Metropolitana del Valle de México?</p>
PAE	<p>Por los diferentes servicios que ofrece:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administración de Nómina • Maquila de Nómina • Reclutamiento y Selección • Estudios Socioeconómicos <p>Por su ubicación dentro de la zona Metropolitana del Valle de México</p>	<p>¿Cuál es el servicio que ofrece con mayor demanda a las empresas?</p> <p>¿Cuáles son los lugares donde están ubicados dentro de la zona Metropolitana del Valle de México?</p>
Randstad	<p>Por los diferentes servicios que ofrece:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento y Selección • Contratación y Administración del Personal Permanente • Staffing • Consultoría • Capacitación y Evaluación <p>Por su ubicación dentro de la zona Metropolitana del Valle de México</p>	<p>¿Cuál es el servicio que ofrece con mayor demanda a las empresas?</p> <p>¿Cuáles son los lugares donde están ubicados dentro de la zona Metropolitana del Valle de México?</p>
Retribuye	<p>Por los diferentes servicios que ofrece</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tercerización de Personal • Reclutamiento y Selección de Personal <p>Por su ubicación dentro de la zona Metropolitana del</p>	<p>¿Cuál es el servicio que ofrece con mayor demanda a las empresas?</p> <p>¿Cuáles son los lugares donde están</p>

	Valle de México	ubicados dentro de la zona Metropolitana del Valle de México?
Rolling Personnel	<p>Por los diferentes servicios que ofrece</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tercerización • Maquila de Nómina • Reclutamiento y selección de Personal 	<p>¿Cuál es el servicio que ofrece con mayor demanda a las empresas?</p> <p>¿Cuáles son los lugares donde están ubicados dentro de la zona Metropolitana del Valle de México?</p>
Technicon	<p>Por los diferentes servicios que ofrece</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tercerización de Personal • Maquila de Nómina • Reclutamiento, evaluación y Selección de Personal • Asesoría en Materia Fiscal, de seguridad social y administrativa <p>Por su ubicación dentro de la zona Metropolitana del Valle de México</p>	<p>¿Cuál es el servicio que ofrece con mayor demanda a las empresas?</p> <p>¿Cuáles son los lugares donde están ubicados dentro de la zona Metropolitana del Valle de México?</p>
Útil	<p>Por los diferentes servicios que ofrece</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administración de Personal • Staffing • Maquila de Nómina • Reclutamiento y Selección de Personal • Head Hunting <p>Por su ubicación dentro de la zona Metropolitana del Valle de México</p>	<p>¿Cuál es el servicio que ofrece con mayor demanda a las empresas?</p> <p>¿Cuáles son los lugares donde están ubicados dentro de la zona Metropolitana del Valle de México?</p>

Fuente: Elaboración propia, 2014.

3. **Etapa 3. Investigación de Campo.** En esta etapa se llevara a cabo la averiguación de los requisitos que solicitan para el reclutamiento de las vacantes, así como las prestaciones laborales que ofrecen en sus contratos.

Tabla 8. Variables etapa 3 Investigación de campo

Variables a medir	Indicadores de medición	Ítems
Requisitos de solicitud	<ul style="list-style-type: none"> • Edad • Sexo • Nivel de estudios • Capacidades técnicas • Capacidades profesionales • Habilidades • Capacidades del saber ser • Capacidades del saber hacer • Capacidades del saber conocer 	<p>¿Hay algún estándar de edad para ocupar alguna vacante?</p> <p>¿Para el puesto que se necesita requiere más hombres que mujeres?</p> <p>¿Se necesita algún nivel de estudios para ocupar la vacante?</p>

<p>Prestaciones Laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seguro Social • Aguinaldo • Vacaciones • Prima Vacacional • Ayuda de transporte • Vales de despensa • Comedor • Fondo de ahorro • Seguro de Gastos médicos mayores • Becas escolares • Bonos de productividad • Premios de puntualidad • Premios de asistencia • Comisiones 	<p>En la vacante disponible ¿garantiza tener seguridad social para el trabajador?</p> <p>¿Le otorga aguinaldo al empleado?</p> <p>¿Tiene vacaciones el trabajador?</p> <p>¿Cuenta con alguna prestación adicional a las ya mencionadas?</p>
-------------------------------	--	---

Fuente: Elaboración propia, 2014.

ENCUESTA

La Universidad Autónoma del Estado de México a través del Centro Universitario Texcoco tiene como objetivo formar profesionistas que sean capaces de desarrollar nuevas técnicas así como obtener nuevos conocimientos en sus distintas áreas y campo laboral. Así mismo el siguiente cuestionario es para información acerca de la Subcontratación en México, los datos obtenidos serán utilizados única y exclusivamente para la elaboración de un trabajo de tesis para el grado de licenciatura en Administración. De antemano se le agradece su atención y veracidad al contestar dicho instrumento de campo.

1) Edad

a) 18-25

b) 26-35

c)36-45

d)46-adelante

2) Sexo

a) Masculino

b) Femenino

3) Ultimo grado de estudio:

a) Primaria

b) Secundaria

c) Preparatoria

d) Técnica

e) Licenciatura trunca

f) Licenciatura

g) Posgrado

En caso de tener, especifique el grado de licenciatura o posgrado:

4) Empresa Outsourcer a la cual está ofreciendo su servicio:

a) Ad sourcing

b) Adecco

c) Bacher Zoppi

d) DCH Know How

e) Esprezza

f) Evoluciones

g) Gent

- h) Grupo MDC
- i) Human Staff
- j) Kelly
- k) Manpower
- l) PAE
- m) Randstad
- n) Retribuye
- o) Rolling Personnel
- p) Technicon
- q) Útil
- r) Otro Especifique _____

Puesto que ocupa: _____

5) ¿Durante la entrevista el reclutador le menciono cuales serían las prestaciones laborales para la vacante?

- a) Si
- b) No

6) En caso afirmativo ¿podría mencionarme cuales son las prestaciones?

- a) Seguro Social, Vacaciones, Aguinaldo
- b) Seguro Social, Vacaciones, Aguinaldo y Prima Vacacional
- c) Seguro Social, Vacaciones, Aguinaldo, Prima Vacacional, Fondo de Ahorro
- d) Ninguna de las anteriores

7) ¿Cuáles fueron los requisitos para cubrir la vacante?

- a) Grado de estudio
- b) Cumplir el perfil
- c) Experiencia en la vacante solicitada
- d) Documentación personal
- e) Ninguna de las anteriores
- f) Todas las anteriores

8) ¿Cuál fue su tipo de contrato?

- a) Sueldo
- b) Honorarios

9) Si usted fue contratado por sueldo ¿Cuáles son las Prestaciones de Ley le está generando? (marque las que sean necesarias)

- a) Seguro social, Aguinaldo y Vacaciones
- b) Seguro Social, Aguinaldo, Vacaciones y Prima Vacacional

- c) Ayuda de transporte
- d) Vales de despensa
- e) Comedor
- f) Fondo de ahorro
- g) Seguro de Gastos Médicos Mayores
- h) Ninguna de las anteriores
- i) Otros (especifique) _____

10) El sueldo que percibes es:

- a) Semanal
- b) Quincenal
- c) Catorcenal
- d) Mensual

11) ¿Te hacen un descuento vía Nomina?

- a) Si
- b) No

12) ¿Qué tipo de descuentos?

- a) Seguro Social, ISR
- b) Seguro Social, ISR, INFONAVIT
- c) INFONAVIT
- d) ISR
- e) Seguro Social
- f) Ninguna de las anteriores
- g) Otros

13) ¿Con el sueldo y las prestaciones que percibes te da seguridad económica?

- Si ()
- No ()

14) ¿El trabajar como subcontratado te garantiza tener estabilidad laboral?

- Si ()
- No ()

15) ¿Al ser contratado por una empresa de Outsourcing se formalizo con un contrato laboral?

Si ()

No ()

16) ¿Por cuánto tiempo se formuló tu contrato? En caso de tener, especifique el número de renovaciones y el tiempo

a) 1 a 3 meses

b) 3 a 6 meses

c) 6 a 9 meses

d) 9 meses a 1 año

e) Más de un año

f) Ninguna de las anteriores (especifique) _____

17) ¿Por qué trabajas para una empresa de Outsourcing? ||

a) Falta de empleo

b) Dificultad para conseguir una plaza

c) Forma en la que actualmente contratan las empresas

d) Oportunidad laboral

e) Otro

18) ¿Cuál es el monto de salario que se te ofrece?

a) 4,000 a 6,000

b) 6,000 a 8,000

c) 8,000 a 10,000

d) 10,000 o mas

19) ¿La empresa de Outsourcing te cobra por haberte conseguido trabajo?

a) Si

b) No

VIII. RESULTADOS

8.1. Requisitos para trabajar en un Outsourcer

En la investigación de campo realizada se logró obtener los requisitos que piden las agencias más destacadas de la zona del Distrito Federal, las cuales forman parte de la AMECH y proyectan los siguientes resultados:

Tabla 9. Requisitos que solicitan a las vacantes en las Outsourcing

Agencia de empleo	Requisitos
Manpower	Consultar en listado de las vacantes en alguna de las sucursales de Manpower. Cubrir con la experiencia necesaria para cubrir la vacante en caso de que se requiera. Vivir cerca de la zona a la que te canalizan.
PAE	Consultar las vacantes en la página oficial de PAE y enviar CV o acudir a las instalaciones de la agencia. Experiencia laboral comprobable.
Adsourcing	Crear cuenta y subir Curriculum dentro de la página http://www.adsourcing.com.mx/ para postularte en alguna de las vacantes.
Addeco	Checar el listado de vacantes en la página de Addeco o en cualquier buscador de empleo como OCC o Bumeran. Registrar tu experiencia laboral en la página de internet. Vivir cerca de la zona, pretensiones económicas.
Kelly Services	Consultar el link http://www.kellyservices.com.mx/ postularse para la vacante deseada, mandar Currículo Vitae, experiencia mínima 6 meses
DCH Know Who	Consultar vacantes en la siguiente página http://dch.mx/category/vacantes/ . Los reclutadores seleccionan candidatos a través de redes sociales, ferias de empleo, OCC Mundial, Bumeran, etc.
Human Staff	Enviar o registrarse en la página de internet de

	Human Staff el Curriculum Vitae o acudir personalmente a las oficinas.
Gen Personal Outsourcing	Registrarse en la bolsa de trabajo http://www.gen.com.mx/php/colabora/colabora.php colocando los datos correspondientes, y las pretensiones deseadas.
Evolucione	Informarse a través del siguiente link http://www.evolucione.mx/bolsa-de-trabajo/ o asistir personalmente alguna de las oficinas.
Grupo MDC	Asistir personalmente a las instalaciones de la empresa, consultar vacantes y dejar Curriculum Vitae.
Retribuye Tercerización de Personal	Consultar el listado que publican a través de la página de internet o postularse a OCC y/o Bumeran.
Rolling Personnel	Experiencia en la vacante a solicitar. Vivir cerca de la zona de la vacante a solicitar. Grado de estudio Postularse en la página de internet http://www.rolling-personnel.com/
Technicon	Postularse en diferentes medios a las vacantes. Cubrir con todos los requisitos solicitados por la empresa. Realizar exámenes psicométricos. Entrevistas con la empresa cliente, el Outsourcer y el candidato.
Util	Consultar vacantes a través de las bolsa de trabajo; OCC, Bumeran, Linked in, ferias de empleo.

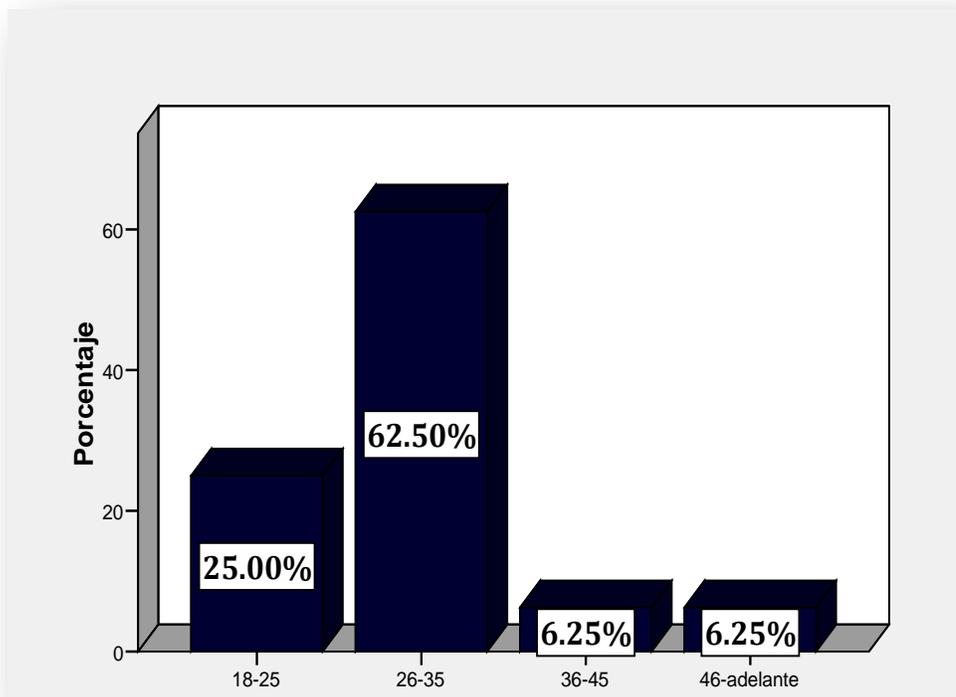
Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.

8.2. Encuesta realizada a empleados subcontratados

Tabla 10. Edad de empleados subcontratados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	18-25	4	25.0	25.0	25.0
	26-35	10	62.5	62.5	87.5
	36-45	1	6.3	6.3	93.8
	46-adelante	1	6.3	6.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.



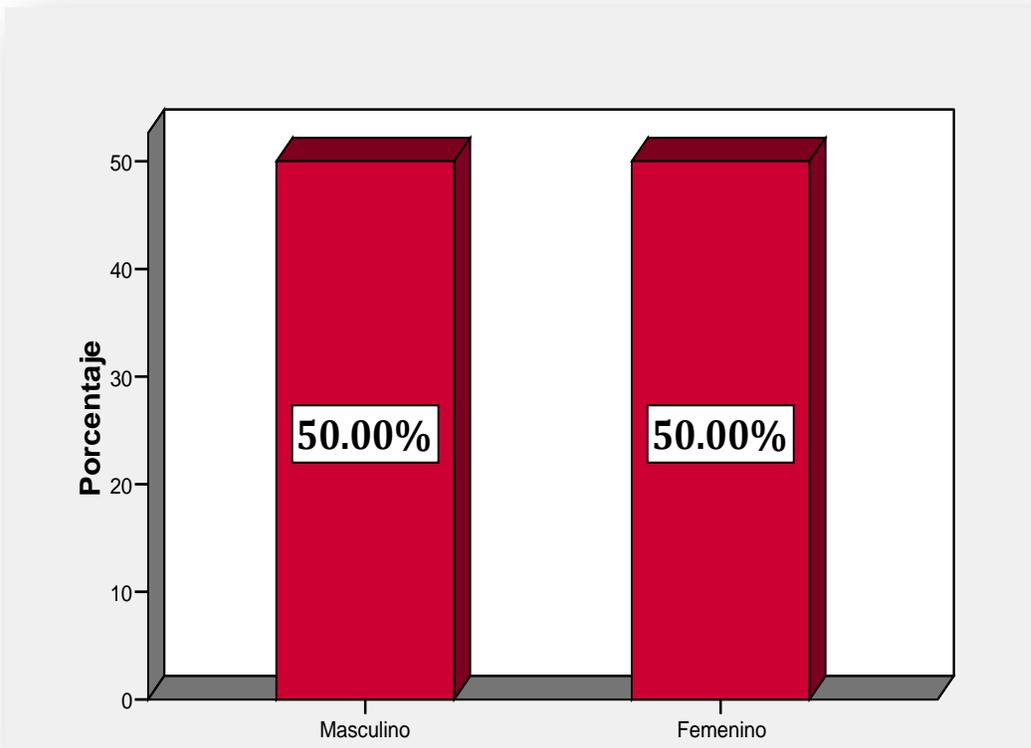
Gráfica 6. Edad del personal subcontratado. Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.

La gráfica anterior representa la edad de los empleados la cual el 62.5% está entre 26 y 35 años con un mayor índice de subcontrados, seguido del 25% entre la edad de 18 a 25 años y el 6.25% corresponde a una edad entre los 36 años en adelante.

Tabla 11. Género del personal subcontratado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	8	50.0	50.0	50.0
	Femenino	8	50.0	50.0	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.



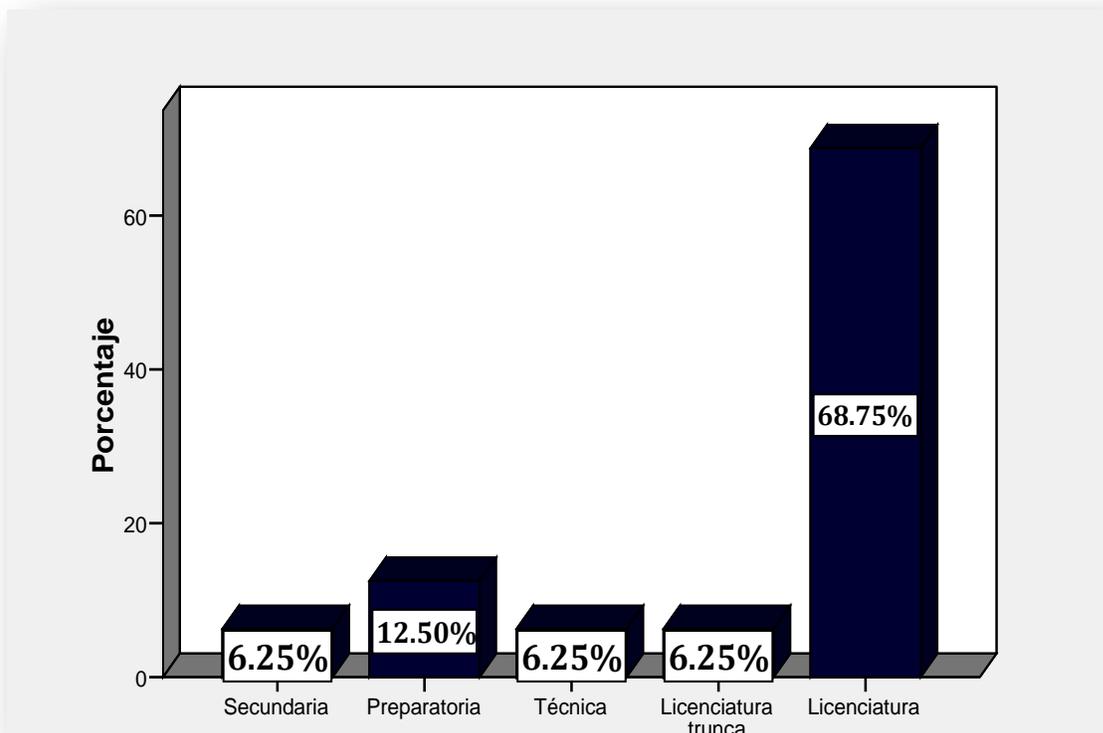
Gráfica 7. Género del personal subcontratado. Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.

Como se observa, la gráfica representa el género de los subcontratados, la cual en ambas partes constituye el 50% de hombres y 50% mujeres.

Tabla 12. Último grado de estudios del personal subcontratado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Primaria	0	0	0	0
	Secundaria	1	6.3	6.3	6.3
	Preparatoria	2	12.5	12.5	18.8
	Técnica	1	6.3	6.3	25.0
	Licenciatura trunca	1	6.3	6.3	31.3
	Licenciatura	11	68.8	68.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.



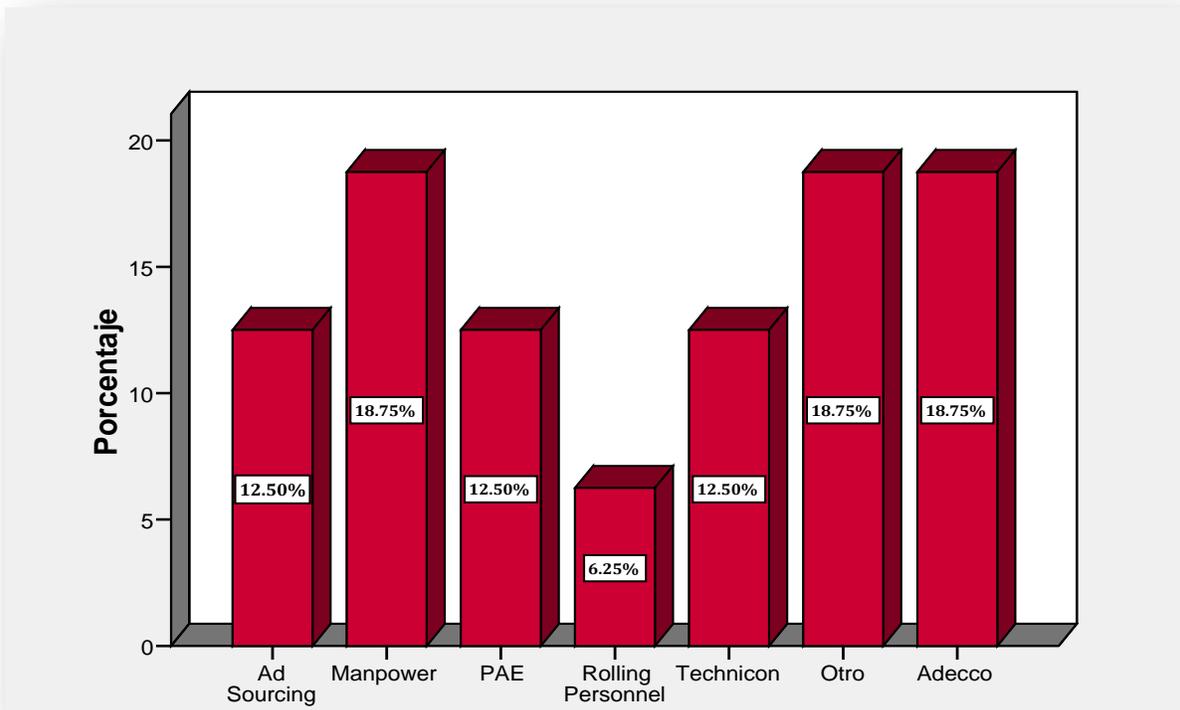
Gráfica 8. Último grado de estudio del personal subcontratado. Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.

La gráfica muestra que el 68.75% del personal subcontratado tiene un grado de estudios a nivel licenciatura, mientras que el 12.5% tienen únicamente preparatoria y el 6.25% pertenecen a secundaria, técnicos o en su caso tienen licenciatura trunca.

Tabla 13. Outsourcer con mayor índice de subcontratados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ad Sourcing	2	12.5	12.5	12.5
	Manpower	3	18.8	18.8	31.3
	PAE	2	12.5	12.5	43.8
	Rolling Personnel	1	6.3	6.3	50.0
	Technicon	2	12.5	12.5	62.5
	Otro	3	18.8	18.8	81.3
	Adecco	3	18.8	18.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.



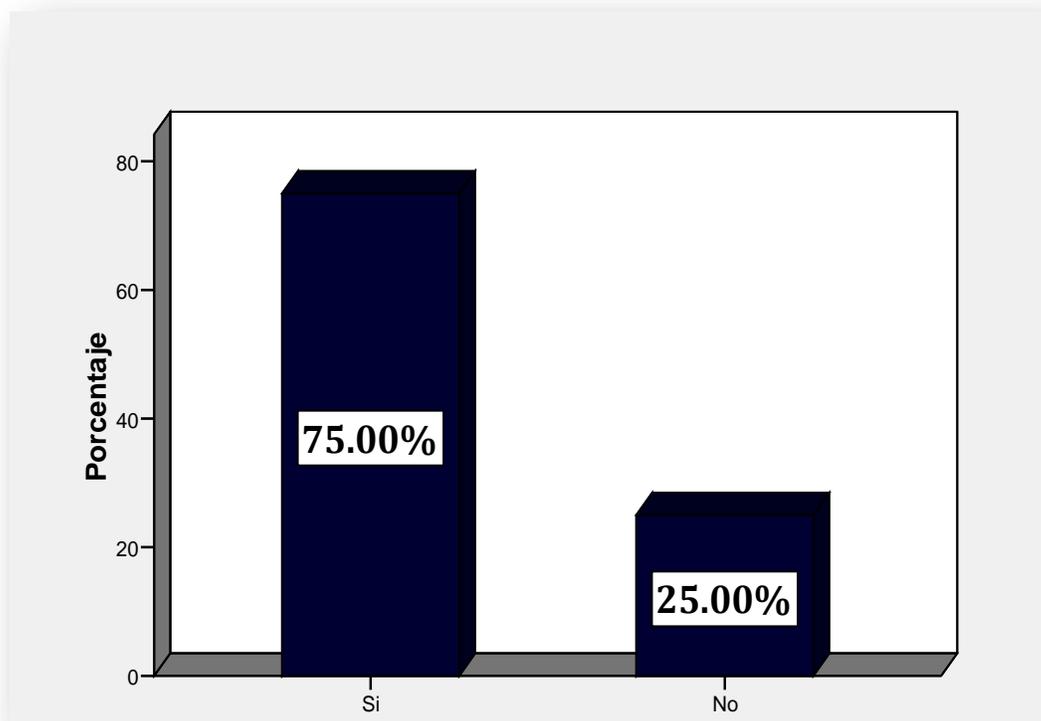
Gráfica 9. Outsourcer con mayor índice de subcontratados. Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.

La gráfica representa que la mayoría de los subcontratados encuestados están constituidos por Manpower, Adecco y otras agencias Outsourcer que no están consideradas a través de la AMECH tales como Addper con un 18.75%, seguido de Adsourcing, PAE, Technicon con un 12.5% y 6.25% representa Rolling Personnel.

Tabla 14. Prestaciones laborales en las Outsourcing

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	12	75.0	75.0	75.0
	No	4	25.0	25.0	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.



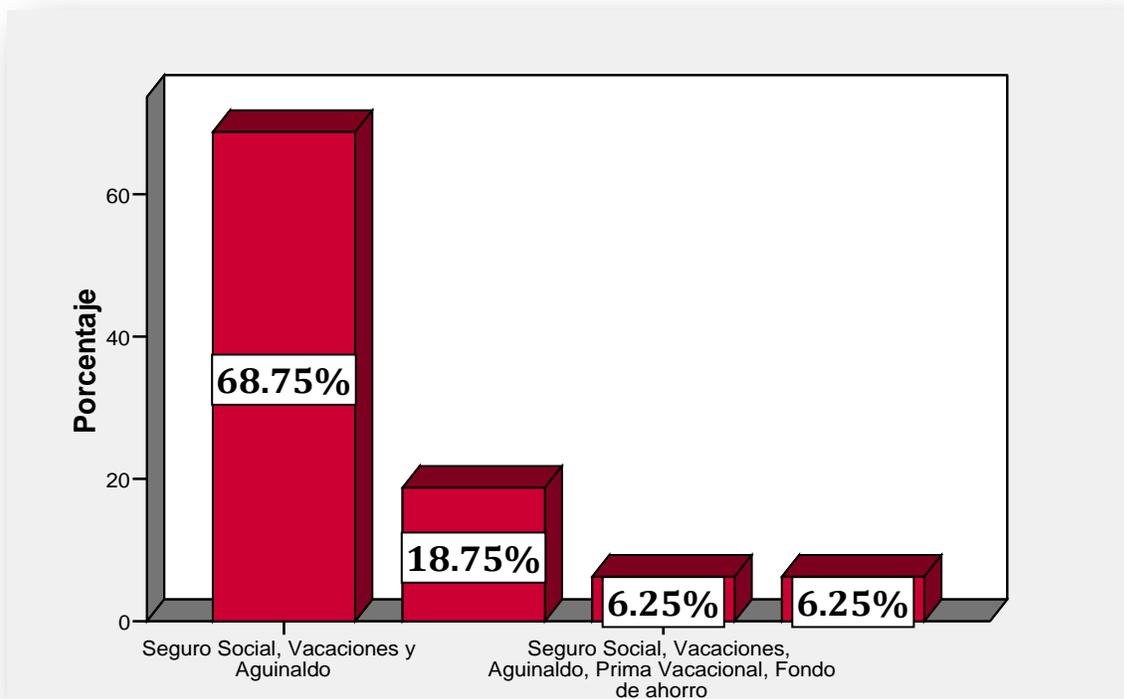
Gráfica 10. Prestaciones laborales en las Outsourcing. Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.

El 75% de los encuestados contestaron que si les mencionaron que prestaciones laborales adquirirían al momento de ser contratados por un Outsourcer, solo el 25% menciono que no.

Tabla 15. Tipo de prestaciones laborales mencionadas durante la entrevista

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Seguro Social, Vacaciones y Aguinaldo	11	68.8	68.8	68.8
	Seguro Social, Vacaciones, Aguinaldo y Prima Vacacional	3	18.8	18.8	87.5
	Seguro Social, Vacaciones, Aguinaldo, Prima Vacacional, Fondo de ahorro	1	6.3	6.3	93.8
	Ninguna de las anteriores	1	6.3	6.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.



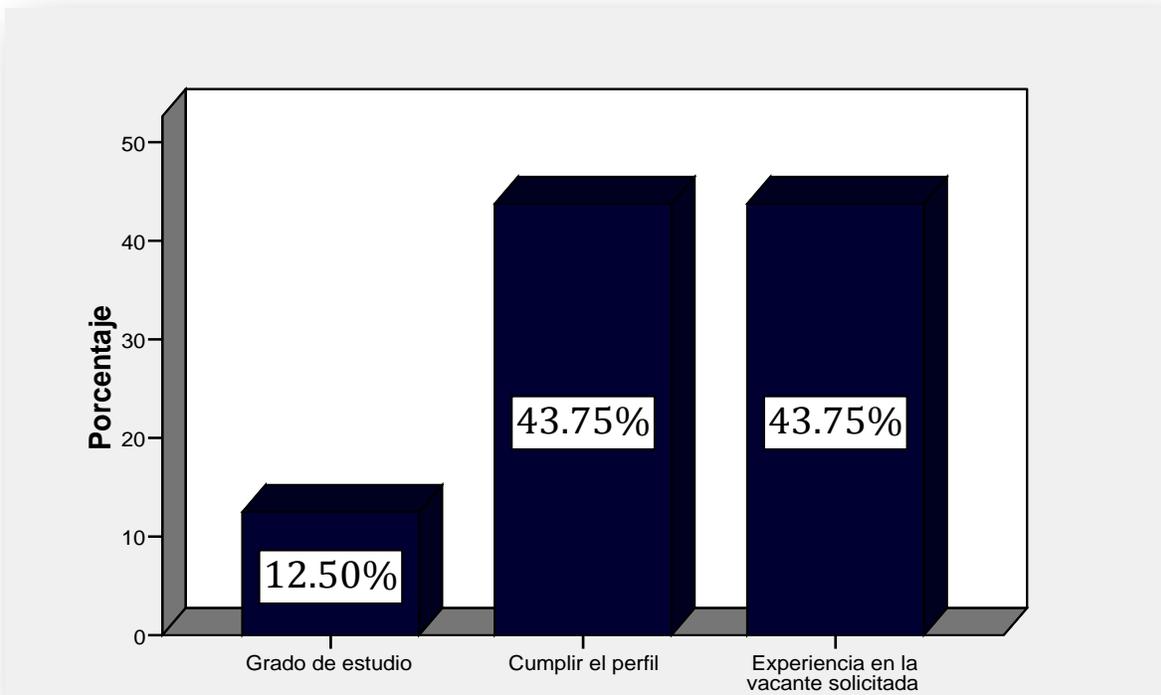
Gráfica 11. Tipo de prestaciones laborales en las Outsourcing. Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.

El 68.75% de los encuestados tienen como prestaciones laborales; Seguro Social, vacaciones y aguinaldo. El 18.75% obtienen Seguro Social, vacaciones, aguinaldo y la prima vacacional. Mientras que el 6.25% de los encuestados asegura que obtienen un beneficio extra que es el fondo ahorro y el 6.25% no menciona ninguna de las opciones.

Tabla 16. Requisitos para cubrir una vacante en las Outsourcing

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Grado de estudio	2	12.5	12.5	12.5
	Cumplir el perfil	7	43.8	43.8	56.3
	Experiencia en la vacante solicitada	7	43.8	43.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.



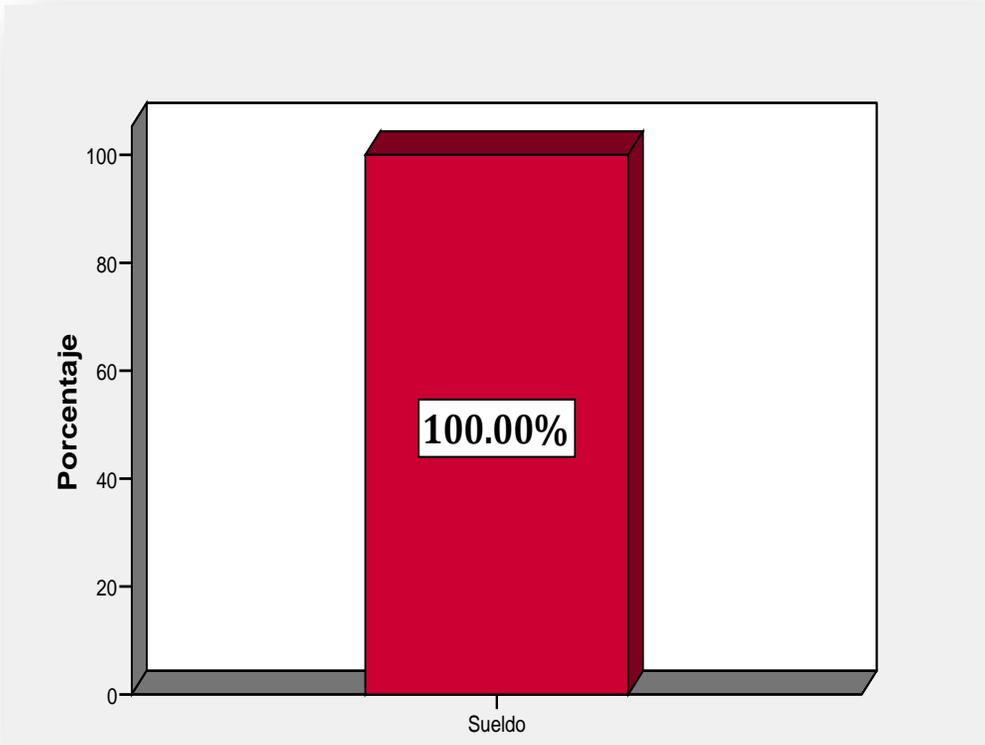
Gráfica 12. Requisitos para cubrir la vacante en las Outsourcing. Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.

La grafica representa que el 43.75% de los encuestados contestaron que para cubrir un requisito en las vacantes se requería experiencia y cumplir con el perfil del puesto. Mientras que el 12.50% solo menciona que se necesita el grado de estudio dependiendo de la vacante a postular.

Tabla 17. Tipo de contrato laboral dentro de las Outsourcer

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sueldo y Salario	16	100.0	100.0	100.0
	Honorarios	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.



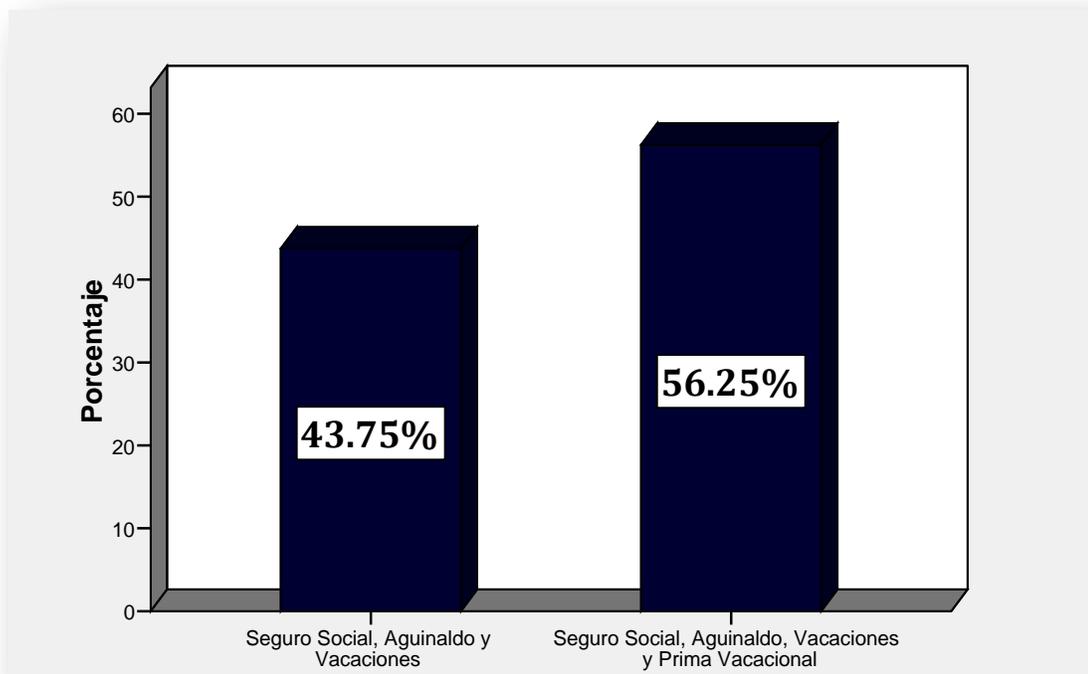
Gráfica 13. Tipo de contrato laboral dentro de las Outsourcing. Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.

La grafica representa que el 100% de los encuestados están contratados bajo sueldos y salarios. Ningún encuestado menciona estar contratados por honorarios.

Tabla 18. Prestaciones que ha generado al momento de la contratación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Seguro Social, Aguinaldo y Vacaciones	7	43.8	43.8	43.8
	Seguro Social, Aguinaldo, Vacaciones y Prima Vacacional	9	56.3	56.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.



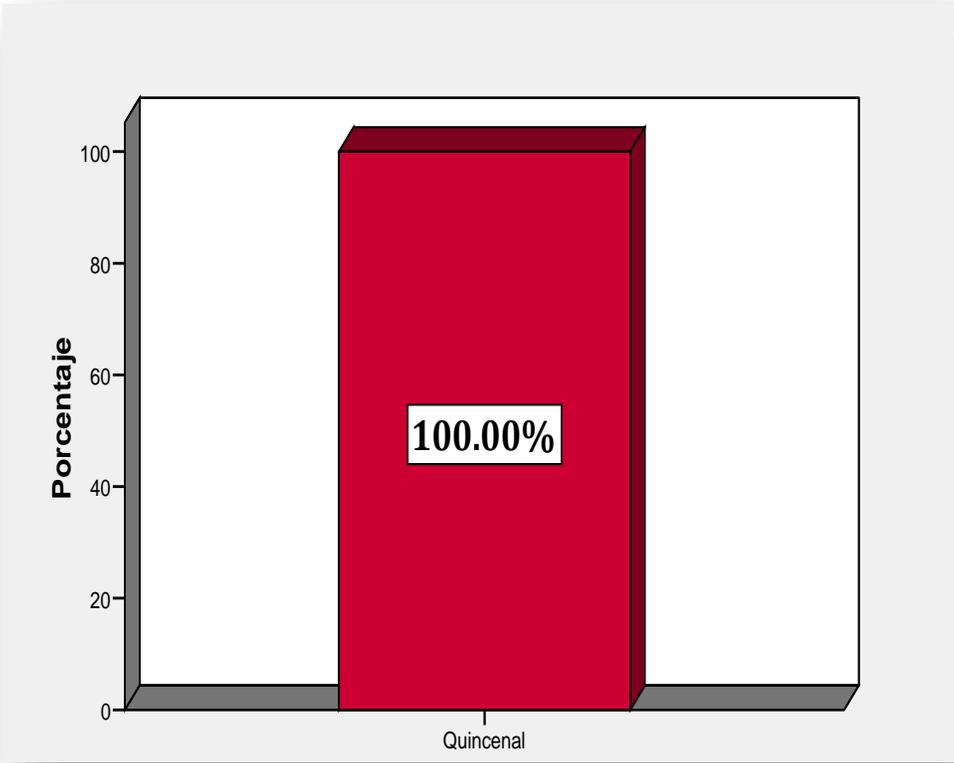
Gráfica 14. Prestaciones laborales que se generan al momento de la contratación en las Outsourcing. Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.

La grafica representa a los Subcontratados que el 56.25% les ha generado el Seguro Social, Aguinaldo, Vacaciones y Prima Vacacional al momento de la contratación, mientras que el 43.75% solo le ha generado el Seguro Social, Aguinaldo y Vacaciones.

Tabla 19. Tiempo de pago de Nómina en las Outsourcing

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Quincenal	16	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.



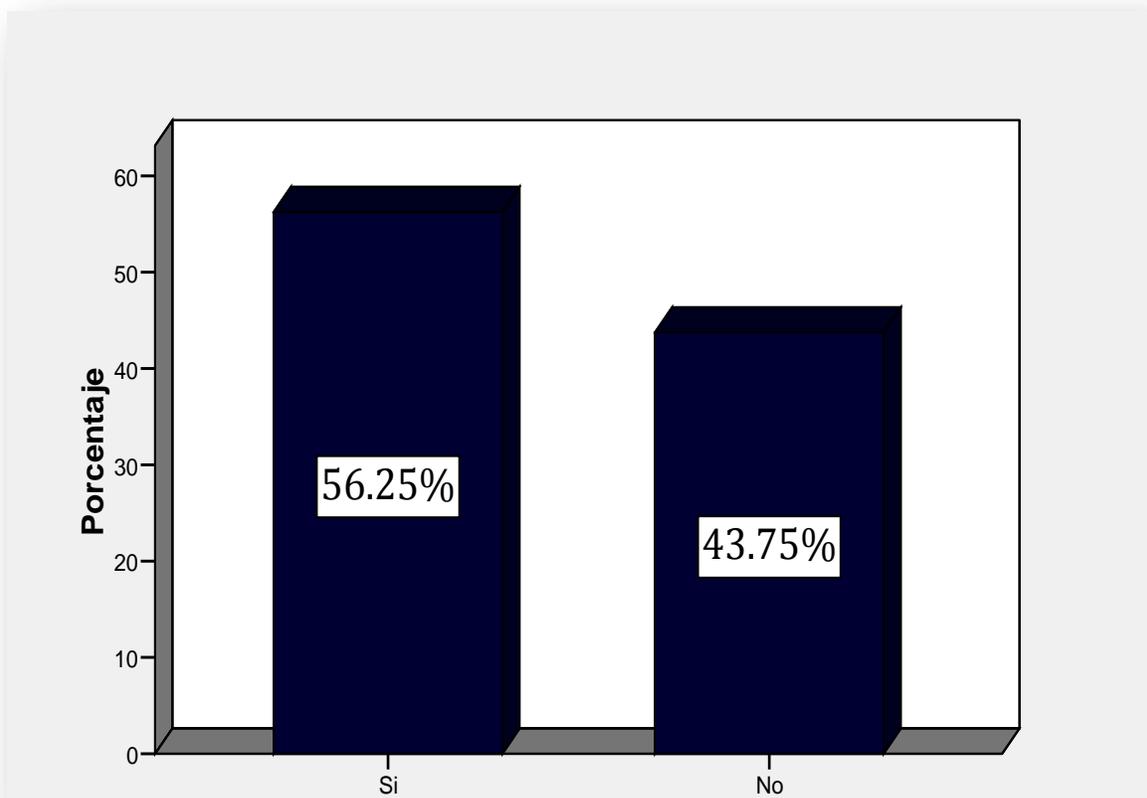
Gráfica 15. Pago de Nómina dentro en las Outsourcing. Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.

En la gráfica únicamente representa que el 100% de los subcontratados les pagan de manera quincenal.

Tabla 20. Descuentos vía Nómina

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	9	56.3	56.3	56.3
	No	7	43.8	43.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.



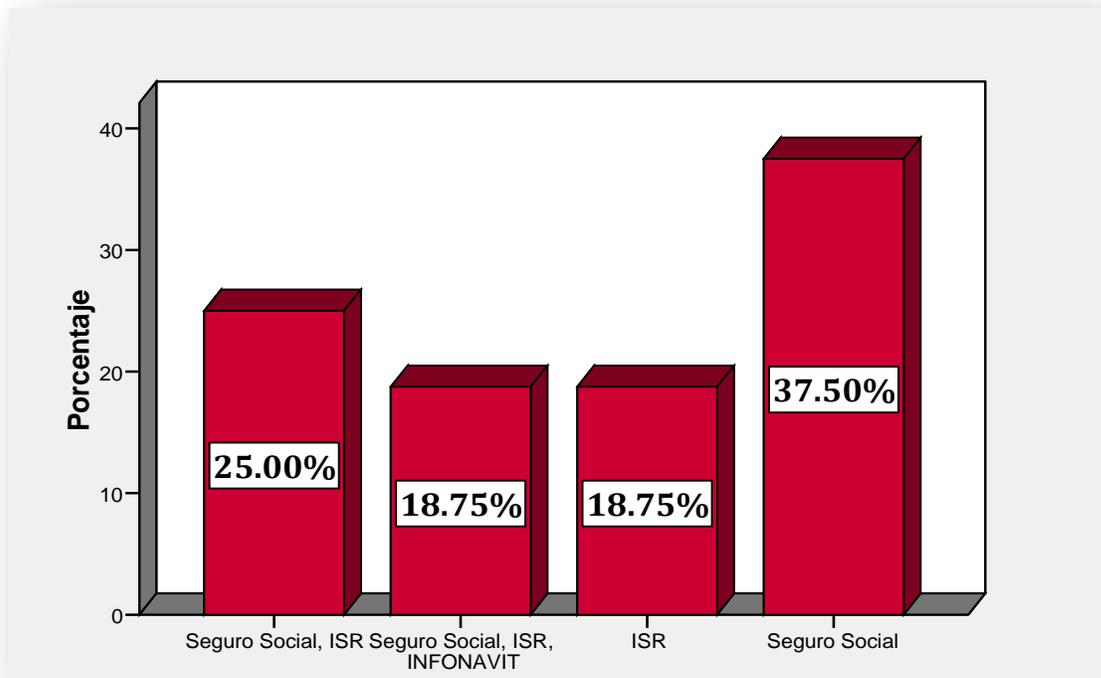
Gráfica 16. Descuentos vía Nómina. Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.

El 56.25% de los empleados les generan un descuento sobre nómina al momento de la contratación, mientras que el 43.75% menciona que no, o en su caso no saben si les otorgan un descuento.

Tabla 21. Tipos de descuentos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Seguro Social, ISR	4	25.0	25.0	25.0
	Seguro Social, ISR, INFONAVIT	3	18.8	18.8	43.8
	ISR	3	18.8	18.8	62.5
	Seguro Social	6	37.5	37.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.



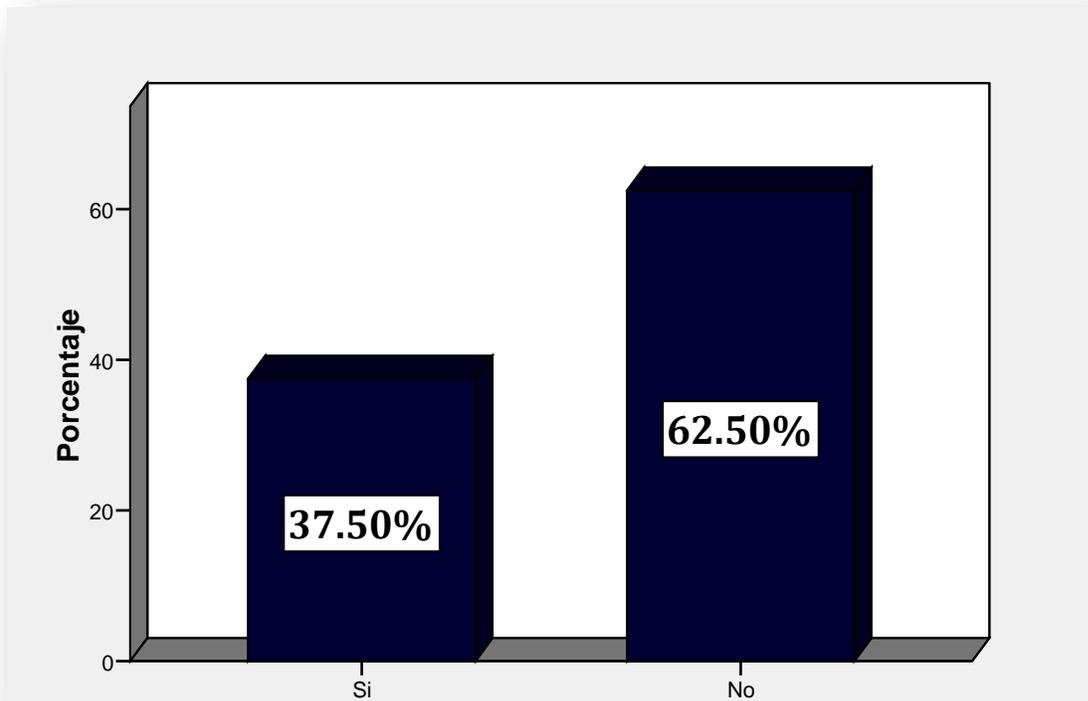
Gráfica 17. Tipos de Descuentos Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.

La gráfica representa que el 37.5% de los encuestados les hacen un descuento sobre su nómina del Seguro Social, el 25% además del Seguro Social incluye el ISR, mientras que el 18.75% esta integrado por el Seguro Social, ISR e INFONAVIT. Y el 18.75% unicamente esta conformado por ISR.

Tabla 22. Seguridad económica que brinda las Outsourcing

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	6	37.5	37.5	37.5
	No	10	62.5	62.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.



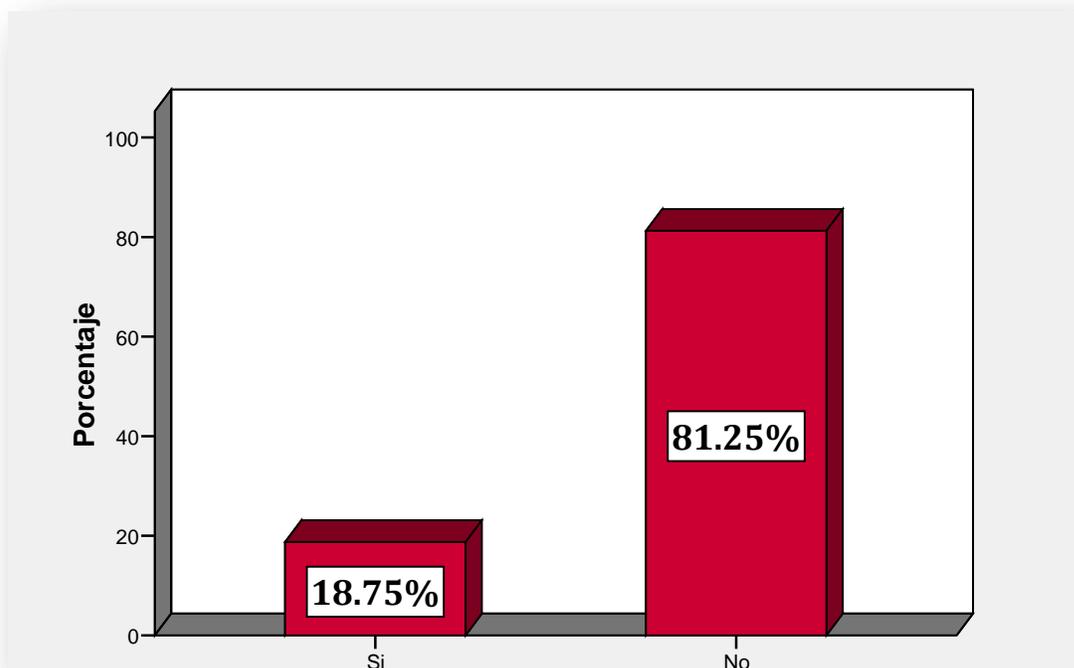
Gráfica 18. Seguridad económica que brindan las Outsourcing. Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.

El 62.5% de los empleados encuestados no se tienen seguridad económica dentro de sus empleos, solo el 37.5% mencionó que si correspondiente al puesto que ocupan.

Tabla 23. Seguridad y estabilidad laboral dentro del Outsourcing

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	3	18.8	18.8	18.8
	No	13	81.3	81.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.



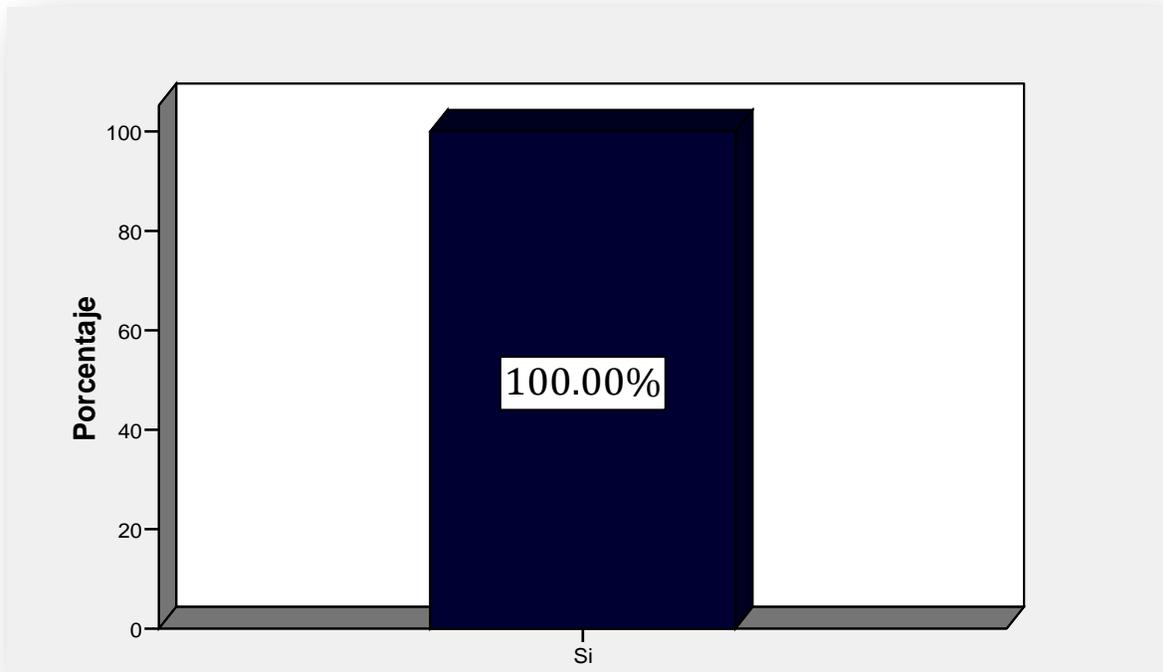
Gráfica 19. Seguridad y estabilidad laboral dentro de las Outsourcing. Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.

El 81.25% de los encuestados contestaron que no sienten seguridad y estabilidad laboral en sus empleos, mientras que, el 18.75% si encuentra estable el empleo.

Tabla 24. Formalización de la relación laboral con un contrato de Outsourcing

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	16	100.0	100.0	100.0
	No	0	0	0	0
Total		16	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.



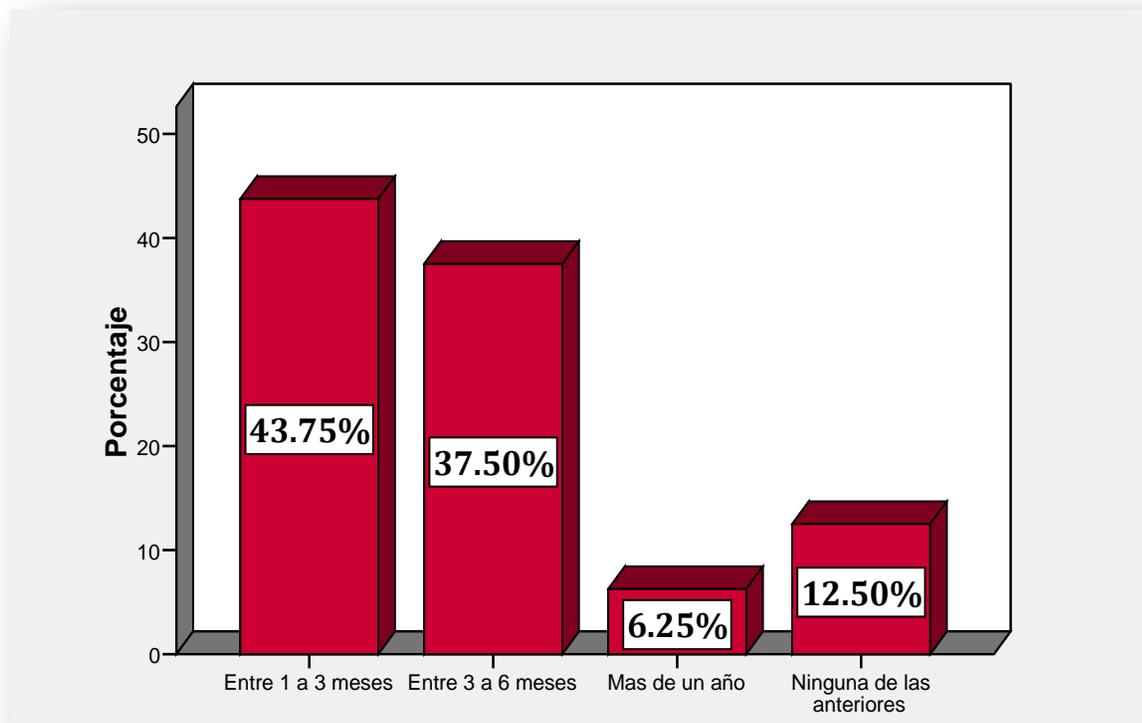
Gráfica 20. Formalización de la relación laboral con un contrato de Outsourcing. Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.

La gráfica representa el 100% de los encuestados que formalizo su relación laboral con un contrato.

Tabla 25. Duración de un contrato laboral dentro de las Outsourcing

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Entre 1 a 3 meses	7	43.8	43.8	43.8
	Entre 3 a 6 meses	6	37.5	37.5	81.3
	Más de un año	1	6.3	6.3	87.5
	Ninguna de las anteriores	2	12.5	12.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.



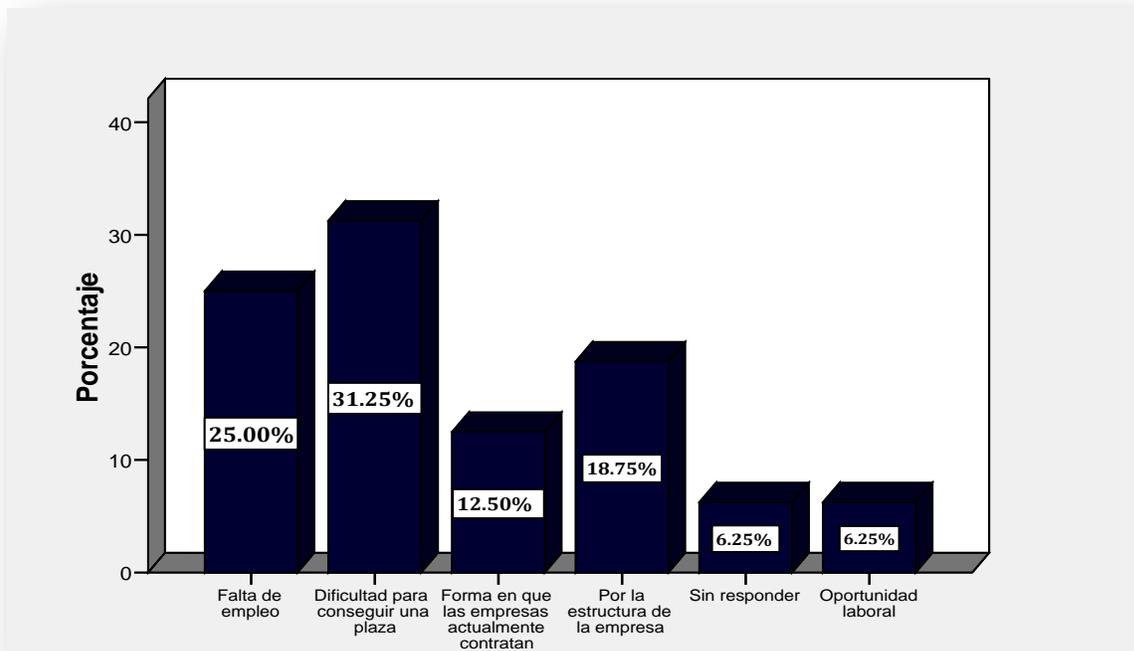
Gráfica 21. Duración de un contrato laboral en las Outsourcing. Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.

El 43.75% de los encuestados son contratados únicamente entre 1 a 3 meses, el 37.5% entre 3 a 6 meses y el 6.25% están por más de un año. El 12.5% no mencionó ninguna de las opciones.

Tabla 26. Situaciones por la que un empleado trabaja para un Outsourcing

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Falta de empleo	4	25.0	25.0	25.0
	Dificultad para conseguir una plaza	5	31.3	31.3	56.3
	Forma en que las empresas actualmente contratan	2	12.5	12.5	68.8
	Por la estructura de la empresa	3	18.8	18.8	87.5
	Sin responder	1	6.3	6.3	93.8
	Oportunidad laboral	1	6.3	6.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.



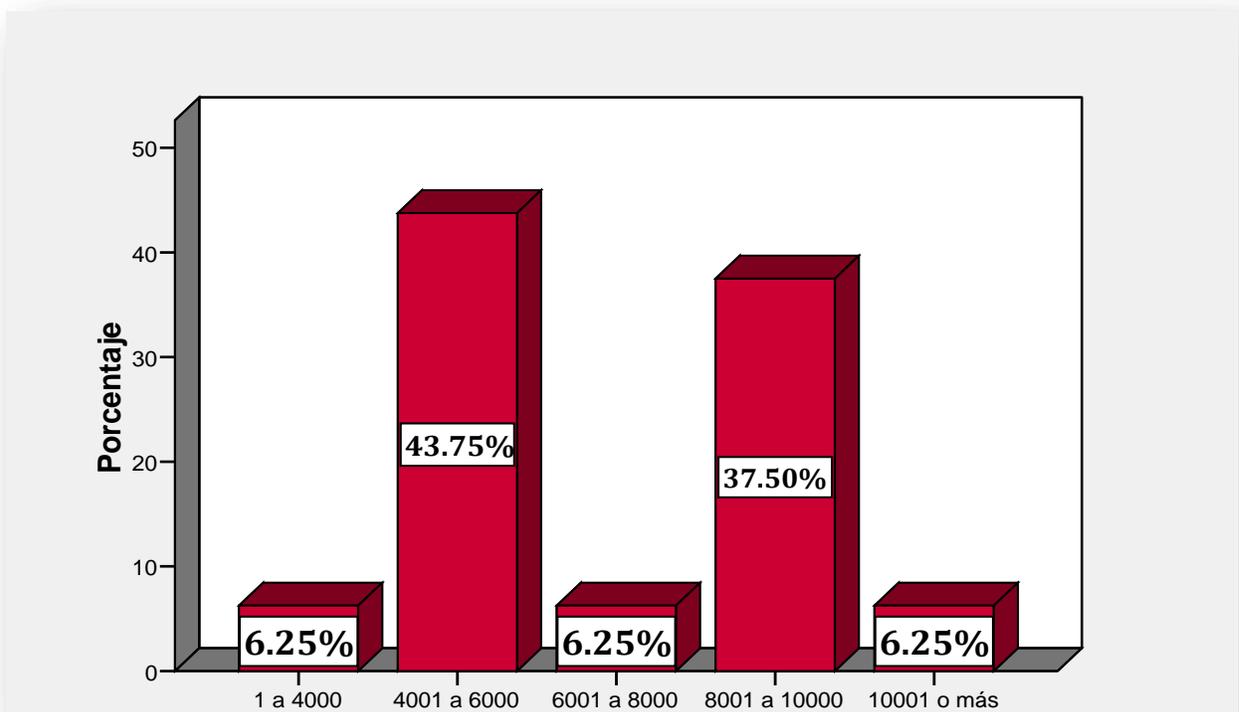
Gráfica 22. Situaciones por la que un empleado trabaja para un Outsourcing. Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.

El 31.25% de los encuestados acertó en la dificultad para conseguir una plaza; el 25% por falta de empleo; el 18.75% comentan porque la estructura de la empresa; el 12.5% concuerdan que es la forma en que actualmente contratan las empresas y 6.25% encontraron una oportunidad laboral trabajando bajo una Outsourcing; únicamente el 6.25% no respondió la pregunta.

Tabla 27. Sueldo mensual percibido por los empleados contratados bajo el Outsourcing

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 a 4000	1	6.3	6.3	6.3
	4001 a 6000	7	43.8	43.8	50.0
	6001 a 8000	1	6.3	6.3	56.3
	8001 a 10000	6	37.5	37.5	93.8
	10001 o más	1	6.3	6.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014.



Gráfica 23. Sueldo mensual percibido por los empleados subcontratados. Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2014

El sueldo mensual percibido por el personal subcontratado con un 43.75% es entre 4001 a 6000 pesos, el 37.5% arroja que ganan entre 8001 a 10 000, y para los que ganan en tre 1 a 4000, 6001 a 8 000 y 10 001 o más es de un 6.25%.

8.3. Contrato laboral de Outsourcing

A continuación se presenta la copia de un contrato de Outsourcing respecto a un empleado bajo el régimen de subcontratación, en el que se puede observar como dicha empresa; Siliconados S.A de C.V. adquiere servicios de subcontratación a través de Addeco S.A. de C.V., por el cual dicho contrato estipula los artículos correspondientes a la Ley Federal del Trabajo, y las garantías que este ofrece a sus empleados, en el que se puede observar que la empresa Outsourcer es decir Addeco asume la responsabilidad laboral al contratar a un empleado, señalando así los artículos 20, 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo correspondientes a las relaciones, condiciones y contenido de un contrato laboral.

Así mismo en la fracción XX menciona las garantías y prestaciones laborales que tendrá el empleado tales como vacaciones, aguinaldo y demás prestaciones mínimas que se le genera.

CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO QUE SE CELEBRA EN TERMINOS DEL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, ASI COMO DE LOS ARTICULOS 20, 24 Y 25 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR UNA PARTE ADECCO S.A de C.V. REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR EL C. JUAN NESTOR CASTRO GUERRA, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ "EL PATRON" Y POR LA OTRA, POR SU PROPIO DERECHO, CON EL CARÁCTER DE TRABAJADOR (A) **AGUILAR ESTRADA SILVIA** DE CONFORMIDAD CON LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS.

DECLARACIONES

1. Declara "EL PATRON" a través de su representante:
 - I. Ser una persona moral con personalidad jurídica constituida conforme a las leyes de la República Mexicana, con Registro Federal de Contribuyentes número ASP-910315-187.

- II. Señalar como domicilio para efectos del presente contrato el ubicado en Montecito 38 Piso 10 Interior 28 WTC Col. Nápoles Del. Benito Juárez México, Distrito Federal Código Postal 07890.
- III. Que el C. Juan Néstor Castro Guerra, cuenta con las facultades suficientes para obligar a su representada en los términos del presente contrato, tal como se desprende de la póliza número 1726 de fecha de 26 de marzo de 2013, pasada ante la fe del Licenciado Carlos Porcel Sastrias, Corredor Publico número 17 del Distrito Federal.

2. **Declara el (la) C. AGUILAR ESTRADA SILVIA:**

- I. Ser de nacionalidad mexicana, con Clave Única Registro de Población **AUES721026HMCGGR06** y Registro Federal de Contribuyentes **AUES7210262E6**; igualmente declara que tiene los conocimientos, aptitudes y experiencia para prestar los servicios requeridos por el Patrón.
- II. Tener su domicilio en **Av. Congreso de la Unión #5405 Col. Tablas de San Agustín Del. Gustavo A. Madero México, Distrito Federal 56203.**

CLÁUSULAS

- I. El trabajador se obliga a desempeñar el trabajo personal subordinado para "EL PATRON", con el perfil de Asistente Administrativo realizando las actividades relacionadas en el **Anexo Único** de este contrato.
- II. Horario de trabajo será de 9:00 a 15:00 horas y de 16:00 a 18:00 horas, pudiendo ser redistribuido de acuerdo a las necesidades del patrón.
- III. Salario bruto: **\$8,000.00 (Ocho mil pesos 00/100 M.N.)** mensuales.

- IV. Los días de pago serán en día laborable de forma quincenal.
- V. Se establecen los días de descanso los sábados y los domingos y los señalados como obligatorios en términos del artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.
- VI. La relación de trabajo se deriva de este contrato es por tiempo determinado del 21 de Mayo de 2014 al 20 de Octubre de 2014 en relación al contrato DGRMSG-01-2014, celebrado con Siliconados S.A de C.V. para la contratación de “servicios especializados con terceros” misma que solo puede modificarse en sus condiciones, suspenderse en sus efectos, rescindirse o darse por terminado, en los casos y por los motivos que establece la Ley Federal del Trabajo.
- VII. Los servicios objeto de la relación de trabajo deben presentarse en el lugar o lugares que designe el patrón, quedando el trabajador subordinado a su autoridad en todo lo concerniente al trabajo, siendo este su único patrón.
- VIII. El trabajador se obliga a desempeñar todas las labores anexas, conexas o complementarias con su labor principal y las demás que ordene el patrón o sus representantes, siempre que sean compatibles con sus fuerzas o aptitudes y no impliquen disminución del salario convenido.
- IX. Los servicios se estipulan en forma enunciativa y no limitativa, por lo tanto el trabajador se obliga a desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar a que se refiere este contrato y el reglamento interior de trabajo.
El incumplimiento de esta disposición se considera falta de probidad del trabajador y de ocurrir, se sancionara de acuerdo al reglamento interno de trabajo y de conformidad con la Ley de la Materia.

Para el caso del incumplimiento de las normas de trabajo por parte del trabajador solo dará lugar a responsabilidad civil sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

X. Toda información que proporcione el patrón al trabajador, por medio impreso, verbal, audiovisual o cualquier otro, así como los datos o resultados obtenidos derivados de las actividades a que se refiere el numeral VII del presente contrato será considerada como confidencial, por lo que no podrá brindar información a terceros directa o indirectamente sin autorización previa y por escrito del patrón; obligación que estará vigente aun después de que concluya la relación de trabajo por cualquier causa. Lo anterior de conformidad con los artículos 134, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo y 85 de la Ley de la Propiedad Industrial .

XI. El trabajador devolverá y entregara toda la información obtenida con motivo de sus actividades al término de la relación de trabajo que lo vincula con el patrón.

La contravención a lo dispuesto en esta cláusula dará lugar a que el patrón demande por las vías e instancias legales que correspondan, los daños y perjuicios que se hubiesen ocasionado, sin menoscabo de la responsabilidad penal en que se pueda incurrir.

XII. El trabajador deberá laborar el tiempo extraordinario, previa solicitud y autorización por escrito del patrón o sus representantes; mismas que se retribuirán de conformidad con lo establecido en los artículos 65, 66, 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo.

XIII. El salario se pagara directamente al trabajador en el lugar donde preste sus servicios y en moneda mexicana, mediante transferencia electrónica a la cuenta que al efecto señale o, en su caso, mediante cheque nominativo.

Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo los supuestos establecidos por el artículo 97 de la Ley Federal de Trabajo; los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.

Se conviene que los descuentos por deudas contraídas con el Patrón, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa, serán del 30% del excedente del salario mínimos general de la zona económica que corresponda.

- XIV. Los contratantes acuerdan que el patrón podrá cambiar el horario, la jornada o el día de descanso semanal, pero solo cuando resulte indispensable, previo aviso con 48 horas de anticipación y mediante el pago de una prima adicional de un 25% sobre el salario del domingo, cuando el descanso se conceda en cualquier otro día de la semana.
- XV. El trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas de la empresa. La capacitación o adiestramiento será impartida al trabajador dentro de la misma empresa, durante la jornada de trabajo salvo que se convenga lo contrario atendiendo la naturaleza de los servicios prestados.
- XVI. El trabajador estará obligado a: asistir puntualmente a los cursos y demás actividades; atender las indicaciones de las personas que impartan dichos cursos; cumplir con los programas respectivos, y presentar los exámenes de evaluación de conocimientos, de aptitud o de competencia laboral requeridos. Cuando el trabajador se niegue a recibir la capacitación deberá acreditar la capacidad con el documento correspondiente.
- XVII. Serán obligaciones del trabajador: 1. Revisar de forma quincenal en el sistema electrónico del Patrón de su recibo de nómina; 2. Firmar las listas de

asistencia, misma que estará firmada por el responsable de área y contar con el visto bueno del supervisor facultado de cada Unidad Administrativa de forma quincena-, 3. Entregar reportes de actividades de manera mensual a través del sistema electrónico del Patrón, y 4. Portar durante el horario de labores, el gafete que al efecto sea entregado por la empresa

- XVIII. El trabajador se obliga a cumplir con las normas de salud, seguridad y medio ambiente previstas en el Reglamento Interno de Trabajo, para prevenir riesgos que pongan en peligro su vida, su salud e integridad.
- XIX. Este contrato solo puede modificarse en sus condiciones, suspenderse en sus defectos, rescindirse o darse por terminado, en los casos y por los motivos que establece la Ley Federal de Trabajo.
- XX. Las vacaciones, aguinaldo y demás prestaciones que recibirá el trabajador serán mínimas que establece la Ley Federal de Trabajo y demás disposiciones aplicables.
- XXI. Sera obligación del patrón pagar las cuotas de seguridad social de conformidad con la leyes fiscales vigentes durante la relación de trabajo.
- XXII. Lo no previsto en el presente contrato se aplicara lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo; sometiéndose las partes a la jurisdicción de las juntas de conciliación y arbitraje y tribunales competentes del Distrito Federal para el caso de controversia, renunciando a la jurisdicción que por razones de domicilio pudiera corresponder.

Leído que fue por ambas partes ante los testigos e impuestos todos de su contenido y alcances, lo firman de conformidad por duplicado, en **México, D.F. a 21 de Mayo de 2014.**

IX. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos los empleados que trabajan bajo la subcontratación consideran que no existe seguridad económica, ni laboral, así mismo (Tortello, 2006) plantea que por lo general los empleados no gozan estabilidad ni un mayor crecimiento en sus cargos, normalmente están limitados por un contrato de duración determinada, que como se arrojaron en los datos obtenidos de campo la mayoría de ellos tienen contratos con duración no mayor a 6 meses, considerando precario e inestable su empleo.

Por otra parte, el incremento de las tasas de desempleo, han conducido a que los trabajadores hayan aceptado laborar a través de esta modalidad, ante la dificultad de conseguir una plaza, y otros factores que se ven involucrados ante este fenómeno.

Cabe mencionar que el sueldo mensual que aproximadamente perciben dependiendo del puesto oscila entre los \$4,001 a \$6000 y \$8001 a \$10000 pesos mensuales y por lo general, estos trabajadores casi siempre son reclutados con salarios inferiores, además no existe ningún tipo de sindicato para la empresa subcontratada. Así mismo las condiciones las consideran inadecuadas e inferiores a las de trabajadores de planta que ejecutan tareas similares o equivalentes.

La implementación de la práctica del Outsourcing no es fácil. Empleados inevitablemente sienten ansiedad y se ven amenazados por los cambios que este implica. Sin embargo, si se maneja adecuadamente este proceso a través de la información clara y precisa, la externalización va estar bien ejecutada y así los empleados podrían ser transferidos a un nuevo lugar para trabajar.

X. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

Se concluye que las nuevas relaciones laborales en México, se realizan a través del régimen de Outsourcing, externalización, intermediación, o mejor conocido como subcontratación.

La subcontratación no favorece a los empleados que trabajan bajo este régimen, ya que no cuentan con prestaciones superiores a la ley, y por lo regular en su mayoría son contratados bajo el régimen de personas físicas.

La subcontratación es una forma de pagar menos impuestos lo cual beneficia a las empresas clientes que contratan el servicio de Outsourcing.

Comenzando por la relación triangular que existe entre una empresa cliente, con el Outsourcer y un empleado, básicamente el empleado trabaja para la empresa cliente pero su relación laboral es con el Outsourcer generando así inestabilidad e inseguridad en su trabajo.

Se recomienda al gobierno federal realizar una modificación a la Ley Federal de Trabajo a través de la cámara de diputados y senadores, para que se legisle la prestación de los servicios de Outsourcing y sus garantías laborales como un apartado especial sobre las responsabilidades y derechos considerando, a los empleados subcontratados, el Outsourcing que presta el servicio de subcontratación, así como para los clientes quienes contratan los servicios del Outsourcing.

XI. BIBLIOGRAFÍA

- Carro, J. R. (2008). *Outsourcing: saque el máximo partido de sus proveedores*. España: Gesbiblo, S.L.
- Casanovas, A. (2011). *Estrategias avanzadas de compras y aprovisionamientos: Lean Buying y Outsourcing*. España: Profit.
- Castello, A. (2009). La subcontratacion y las relaciones de Trabajo en Uruguay. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* , 58.
- Castro, J. A. (2004). El outsourcing de los sistemas de información en las organizaciones públicas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 1-19.
- Cataldo, J. L. (2006). Sobre relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores. *Ius et Praxis*, 13.
- Davalos, C. G., & Terceño Gómez, A. (2012). Cómo seleccionar y contratar empresas en el outsourcing utilizando la metodología de números borrosos. *Contaduría y Administración*, 114,115.
- Ermida, O., Orsatti, A., Martínez, E., Retama, F., & Vega, A. (2009). *Outsourcing(tercerizacion) Respuesta de los trabajadores* . Mexico: Cilas.
- Gómez, S. L. (2009). La subcontratación en la minería en Chile: elementos teóricos para el análisis Polis. *Revista de la Universidad Bolivariana*.
- Gonzalez, M. R., Taverner, J. L., & Gascó, J. L. (2006). El Offshore Outsourcing en los Sistemas de Informacion. *Universia Business* , 2,4.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (1998). *Administracion* (Septima Edicion ed.). México: International Thomson Editores.
- Hernández, C. A. (2012). Subcontratacion y triangulacion laboral: relaciones encubiertas. *Revista Venezolana de Analisis de Coyuntura* , 164.
- Hernández, C. A., & Nava, Y. (2012). Subcontratación: relación laboral encubierta. *Telos*, 334.
- Hitt, M. A., Black, J. S., & Porter, L. W. (2006). *Administración*. Mexico: Pearson Prentice Hall.
- Ijioui, R., Emmrich, H., Ceyp, M., & Hagen, J. (2010). *Globalization 2.0*. Springer.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2006). *Administración contemporánea* (Cuarta ed.). México: Mc Graw Hill .

- Lagunes, S. G. (2012). El outsourcing en el desempeño de las exportaciones de las empresas. *Contaduría y Administración*, 135,136.
- Lagunes, S. G. (2012). El Outsourcing en el desempeño de las exportaciones de las empresas. *Contaduria y Administracion*, 139.
- Linares Navarro, E., Pla Barber, J., & Puig Blanco, F. (2009). LA ESTRATEGIA DE OUTSOURCING INTERNACIONAL EN ESPAÑA: UNA APROXIMACIÓN A. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 59-71.
- Lucena, H., & Aria, A. H. (2007). Externalización y vinculaciones interempresariales desde la perspectiva gerencial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17.
- Martinez, A., Vela, J., & Ruiz, C. P. (2007). Externalización, flexibilidad del trabajo y resultados empresariales. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 128.
- Martinez, P. L. (2002). Outsourcing en las unidades de informacion de las organizaciones. *El profesional de la información*, 166.
- Mclvor, R. (2005). *The Outsourcing Process: Strategies for Evaluation and Management* . The United Kingdom .
- Méndez, J. L. (2010). ¿Como se regula el Outsourcing en México? *Cuestiones Constitucionales*, 411.
- Mondy, W. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Pearson Prentice Hall.
- Mora, F. (2007). *Outsourcing & Benchmarking*. El Cid Editor.
- Moreno, D. E. (2008). El contrato del Outsourcing. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 763, 792.
- Navarro, E. d. (2003). *Manual de outsourcing informático: (análisis y contratación) : modelo de contrato*. España: Diaz de Santos.
- Navarro, E. L., Barber, J. P., & Blanco, F. P. (2009). La estrategia de Outsourcing Internacional en España: una aproximación a los sectores manufactureros tradicionales. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*,, 15.
- Oscar, E., Alvaro, O., Enrique, M., Francisco, R., & Alejandro, V. (2007). Outsourcing respuesta desde los trabajadores . *Cuadernos de investigacion*.
- Puchoi, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid, España: Ediciones Diaz Santos.
- Richa, R. P. (2001). Empleo flexible: el trabajo subcontratado en Jalisco. *Región y Sociedad*, 109.

- Rodríguez, T. F. (2003). El outsourcing y su influencia en los objetivos de la estrategia de operaciones. Una aplicación empírica. *Cuadernos de Gestión*, 84.
- Rodríguez., T. E., & Robaina, V. P. (2004). ¿Qué actividades deberían externalizar las empresas? Una aproximación bajo la perspectiva de recursos y capacidades. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 219.
- Salazar, A. M., & Bermúdez, H. (2010). La motivación de los trabajadores subcontratados. Una paradoja incesante. *AD-minister*, 35-57.
- Sanchez, K. T. (2010). Repercusiones de las exigencias de trabajo derivadas del Outsourcing en la salud de los trabajadores. *El Cotidiano*, 100.
- Schniederjans, M. J., Schniederjans, A. M., & Schniederjans, D. G. (2005). *Outsourcing and Insourcing in an International Context*. New York.
- Tellería, J. L. (2000). *Factores clave de dirección: orientados a la obtención de resultados*. España: ESIC.
- Tortello, M. E. (2006). *Los riesgos laborales de la subcontratación*. Chile.
- Valdés, A. A., Castillo, V. L., Martell, A. C., Martínez, L. F., Martínez, T. E., & Medina, S. M. (2011). La técnica de la consultoría externa ("Outsourcing") en la administración de los agronegocios. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 776.
- Varela, R. (2001). *Empresarial, Innovación; empresas, Arte y ciencia en la creación de empresas*. Colombia, Bogotá: Prentice Hall.
- Viega, D. M. (2002). Análisis de un Contrato Complejo: El Outsourcing. *II Congreso Mundial de Derecho Informático*, (pág. 7). España.
- White, R., & James, B. (1998). *The Outsourcing Manual*. USA: Gower.
- Zufiria, J. A. (2006). Claves para abordar la transferencia de empleados en los contratos de Outsourcing. *Universia Business Review*, 98.

XII. GLOSARIO

Capacitación:

Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo de los individuos en el desempeño de una actividad.

Compensación:

El termino compensación se utiliza para designar todo aquello que las personas perciben a cambio de su trabajo como empleados de una empresa.

Consultoría Organizacional:

Es un servicio que favorece los procesos organizacionales a través del diagnóstico organizacional y/o situacional y la identificación y definición de estrategias alternativas para el desarrollo.

Cultura Corporativa (Cultura Organizacional):

Cultura organizacional, cultura institucional, cultura administrativa, cultura corporativa, cultura empresarial, o cultura de negocios, son expresiones utilizadas para designar un determinado concepto de cultura (el que la entiende como el conjunto de experiencias, hábitos, costumbres, creencias, y valores, que caracteriza a un grupo humano) aplicado al ámbito restringido de una organización, institución, administración, corporación, empresa, o negocio (cuando

habitualmente el concepto "cultura" se aplica al ámbito extenso de una sociedad o una civilización).

Desarrollo Organizacional:

El campo del Desarrollo Organizacional (DO) trata acerca del funcionamiento, desarrollo y efectividad de las organizaciones humanas. Una organización se define como dos o más personas reunidas por una o más metas comunes.

Head Hunting:

Es un procedimiento de reclutamiento y selección nacido en los Estados Unidos, su objetivo es la consecución de personal ejecutivo y directivo que tienen éxito en su puesto de trabajo (Puchoi, 2007).

Head Hunter:

Conocido como cazador de talentos es la persona encargada de buscar perfiles ejecutivos para medios y altos cargos como gerentes para una organización. Los head hunters no seleccionan personal obrero, ni mandos intermedios (Puchoi, 2007).

Maquila de nómina:

Es un servicio que permite al cliente contar con profesionistas especializados en el procesamiento de la nómina, la determinación de impuestos y los derivados de ella con la confianza que la información que se le proporciona es veraz y oportuna.

Outsourcing de nómina:

Lleva a cabo el servicio de compilar y manejar la información acerca de los salarios y contratos de los trabajadores. Esto le permite conocer y calcular los salarios netos de los trabajadores así como de las retenciones y pago de impuestos que esto genera.

Payrolling o Payroll Process Outsourcing:

Este servicio que permite la creación de una infraestructura de nómina y/o recursos humanos, ya sea porque no quieren incrementar los gastos de operación, no desean enfrentar las implicaciones de generar su nómina (SHCP, IMSS, INFONAVIT, TESORERÍA) o simplemente prefieren enfocarse a la razón de ser de su Empresa.

Reclutamiento:

Es el proceso que consiste en atraer personas de forma oportuna, en número suficiente y con las competencias adecuadas, así como alentarlos a solicitar empleo en una organización (Mondy, 2005).

Staffing:

Es un concepto que distingue a las empresas especializadas en servicios de recursos humanos, que actúan bajo los lineamientos legales requeridos, como pago de cuotas al IMSS e impuestos, elaboración de contratos y prestaciones de ley, entre otros aspectos.