



"El saber de mis hijos  
hará mi grandeza"

**|UNIDAD REGIONAL CENTRO**

**DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD**

**EL OUTSOURCING EN MÉXICO: VENTAJAS Y DESVENTAJAS**

**TRABAJO PROFESIONAL EN LA  
MODALIDAD DE DISERTACIÓN**

**QUE COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL TÍTULO  
DE CONTADOR PÚBLICO  
PRESENTA**

**CARMEN CECILIA LEÓN ATRIP**

**DIRECTOR  
FERNANDO CALLES MONTIJO**

**HERMOSILLO, SONORA, MÉXICO**

**ENERO, 2018**

# Repositorio Institucional UNISON



"El saber de mis hijos  
hará mi grandeza"



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

## ÍNDICE GENERAL:

1. INTRODUCCIÓN: .....	1
2. TIPOS DE OUTSOURCING: .....	3
<b>2.1.- OUTSOURCING DE LOS SISTEMAS FINANCIEROS:</b> .....	3
<b>2.2.- OUTSOURCING DE LOS SISTEMAS CONTABLES:</b> .....	3
<b>2.3.- OUTSOURCING LAS ACTIVIDADES DE MERCADOTECNIA:</b> .....	3
<b>2.4.- OUTSOURCING EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS:</b> .....	4
<b>2.5.- OUTSOURCING DE LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS:</b> .....	4
3. EL PROCESO DE DECISIÓN DEL OUTSOURCING.....	5
<b>FIGURA 3.1 PROCESO DE OUTSOURCING</b> .....	5
<b>3.2 FACTORES CRÍTICOS EN LA EJECUCIÓN DEL PROCESO DE OUTSOURCING</b> .....	6
4. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LOS OUTSOURCING.....	8
<b>4.1 VENTAJAS:</b> .....	8
<b>4.2 DESVENTAJAS:</b> .....	9
5. PRESENTACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO, IDENTIFICANDO EL PROBLEMA GENERAL Y EN SU CASO EL PROBLEMA ESPECÍFICO A SOLUCIONAR.....	10
6. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	13
7. DEFINICIONES DE OUTSOURCING: .....	15
8. MARCO REFERENCIAL Y CONTEXTUAL.....	16
<b>8.1 EJEMPLO DE UNA EMPRESA DE OUTSOURCING PARA EVALUAR:</b> 16	
<b>8.2 SISTEMA DE SERVICIOS DE VENTA E IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA INFOFIN EN SU VERSIÓN ERP.</b> .....	22
<b>8.3 SISTEMA DE SERVICIOS DE VENTA E EMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA INFOFIN EN SU VERSIÓN GRP</b> .....	23
<b>8.4 SISTEMA DE PUNTO DE VENTA</b> .....	24
9. MÉTODOLOGÍA SEGUIDA PARA SOLUCIONAR EL PROBLEMA.....	25
<b>9.1 ASPECTOS FÍSCALES PARA MINIMIZAR RIESGOS;</b> .....	25
<b>9.2 OBLIGACIONES FISCALES EN OUTSOURCING, INCLUYENDO LAS DERIVADAS DE LA TRANSMISIÓN DE PERSONA A LA OUTSOURCING</b> .....	26
10. MARCO FISCAL .....	29
<b>10.1 Impuesto Sobre La Renta</b> .....	29
<b>10.2 Ley Seguro Social</b> .....	29

<b>10.3 Ley del INFONAVIT</b> .....	31
11. ANÁLISIS DE LAS OPCIONES Y ELECCIÓN DE LA OUTSOURCING MÁS CONVENIENTE PARA UNA EMPRESA. ....	33
11.1 Fundamentación teórica y práctica de las opciones y de la elección. ....	33
12. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS PARA FUTURAS INVESTIGACIONES .	34
BIBLIOGRAFÍA .....	37

## 1. INTRODUCCIÓN:

En la actualidad uno de los temas importante en materia laboral y de seguridad social en México es la contratación o subcontratación por medio de la modalidad denominada Outsourcing. El objetivo del presente trabajo de titulación es analizar y describir las ventajas y desventajas que tiene ésta modalidad en cuanto al cumplimiento de las obligaciones patronales y el derecho de los trabajadores.

El Outsourcing surgió como una estrategia de negocios, la cual pretendía reducir los costos de administración en las organizaciones, pero con el paso del tiempo, se utilizaron estos esquemas para crear una inadecuada estrategia fiscal, lo cual les ha traído a los empleados serios problemas con las autoridades evitando el pago de reparto de utilidades, impuestos federales y locales, así como contribuciones de seguridad social.

Un buen ejemplo es la nómina. Todo negocio tiene que manejarla, pero existen firmas especializadas que lo pueden hacer mejor y a un costo menor del que maneja un negocio cualquiera. La empresa que contrata provee información básica acerca de su personal, la firma contratada se encarga de calcular los pagos y de hacer los cheques. Esto resulta más económico ya que se evita tener todo un departamento encargado de la nómina, pagar los salarios de la gente del departamento, correr con gastos como seguridad social, fondos de pensiones, etc.

Otro ejemplo es el servicio de computadores, estos se pueden alquilar, junto con su mantenimiento, reparación y actualización, lo cual evita costos innecesarios de personal y renovación de equipos.

Casi todo se puede contratar bajo outsourcing, la regla es comparar los costos de lo que se va a contratar con los costos de que lo haga la misma empresa. En muchos casos resulta mejor contratar, pero en muchos otros no. Antes de hacer outsourcing se deben analizar bien varios aspectos, entre ellos:

- Los costos.
- Los antecedentes, referencias y experiencia de la firma que se va a contratar.
- Conocer, en lo posible, el concepto de otra empresa que haya realizado outsourcing en el área que pensamos contratar.
- Establecer la importancia del área o la función que se quiere contratar, si se considera de vital importancia para la empresa no se debe tratar por una outsourcing.

Concluyendo que la figura de Outsourcing cuando se ajusta conforme a Ley, respetando los derechos de los trabajadores representa beneficios tanto para los patrones como para los trabajadores.

## **2. TIPOS DE OUTSOURCING:**

### **2.1.- OUTSOURCING DE LOS SISTEMAS FINANCIEROS:**

Es un servicio que ayuda a las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMES) para que centren sus esfuerzos exclusivamente al desarrollo del negocio permitido delegar procesos que no generan valor agregado. El Outsourcing Financiero es una estrategia que permite liberar recursos que puedan dirigirse a crear o fortalecer áreas con debilidades operativas, tales como el área o departamento de finanzas. De esta forma se mantienen las ventajas comparativas y competitivas de la Organización.

### **2.2.- OUTSOURCING DE LOS SISTEMAS CONTABLES:**

El Outsourcing es una tendencia mundial, la Contabilidad es una de esas actividades. Y es que el servicio contable prestado por una empresa especializada no solo garantiza contar con información confiable y oportuna, sino que además representa la oportunidad de beneficiarse con economías de escala que se reflejan en un menor costo del servicio y la orientación a proporcionar información para la toma de decisiones.

De tal modo que el outsourcing contable permite a los líderes empresariales enfocarse en el giro de sus negocios, maximizar su eficiencia y lograr que las empresas respondan con rapidez a los cambios de su entorno.

### **2.3.- OUTSOURCING LAS ACTIVIDADES DE MERCADOTECNIA:**

Las empresas medianas ya disponen de servicios externos de Marketing y Comunicaciones a la medida. Está comprobado que la implantación de las estrategias de marketing permite generar vínculos cercanos y generar empatía con los consumidores, clientes, socios, estableciendo desafíos y etapas donde se logran resultados proponiendo desafíos y etapas donde se logran resultado.

Este servicio ofrece que mayor rentabilidad de la empresa y una forma de lograr externalizar el Outsourcing determinados servicios, de forma que los costos fijos se

conviertan en variables. Este servicio se ajusta a las necesidades del cliente y abarca las soluciones que se precisan.

#### **2.4.- OUTSOURCING EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS:**

Contar con el mejor talento representa sin duda una ventaja en la consecución de los objetivos de cualquier organización. Por eso el Outsourcing de RRHH –la externalización del reclutamiento de personal– tiende a ser una inversión, no un gasto. Hoy las consultoras externas son protagonistas y destacan por conseguir al candidato ideal que encaja en un puesto de trabajo específico, además de suplir diversas funciones y eslabones de importancia dentro de las organizaciones.

#### **2.5.- OUTSOURCING DE LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS:**

Consiste en el uso de una firma externa especializada para proveer servicios en áreas que no forman parte de los procesos claves de la organización. La transferencia de la gestión o ejecución de ciertas funciones les permite a las organizaciones centrarse en los aspectos fundamentales de su negocio. Obteniendo ventajas como:

- Aumento de la rentabilidad a través de la mejora en los niveles de productividad.
- Mayor flexibilidad interna maximizando la administración del tiempo.
- Utilización de recursos multidisciplinarios.
- Optimización en los controles.
- Acceso a tecnología de avanzada.

En definitiva, se trata de una propuesta de valor trabajando junto a los clientes para ofrecer el servicio que más se ajuste a las necesidades de su empresa y lograr así los beneficios reales que ofrece esta modalidad de negocios.

### 3. EL PROCESO DE DECISIÓN DEL OUTSOURCING

El proceso de outsourcing que se muestra en la figura 3.1 consiste de cuatro etapas: Identificación de las necesidades, búsqueda de información, elección de proveedores y evaluación de la ejecución. Dentro de este proceso se tienen que considerar tres aspectos principales para decidir si se contrata el outsourcing: revisión de la estructura de la empresa, determinación de las actividades en outsourcing y selección de los proveedores.

FIGURA 3.1 PROCESO DE OUTSOURCING



Fuentes: Fitzsimmons, J. A. Fitzsimmons, M. J. (2006) Service Management Operation, Strategy, Information Technology. (J.A, 2006)

## **3.2 FACTORES CRÍTICOS EN LA EJECUCIÓN DEL PROCESO DE OUTSOURCING**

### **❖ Claridad de objetivos**

El cliente debe tener bien definidas las metas que se pretenden alcanzar con el outsourcing, éstas deben estar adecuadamente planteadas, habiéndose comprometido el proveedor a ser medido en su desempeño con base a ellas.

### **❖ Expectativas realistas**

El outsourcing es un medio, o una herramienta? Es importante fijar límites dentro de lo posible, en ocasiones evitando el afán del proveedor de amarrar el negocio y del cliente de solucionar sus problemas operativos con rapidez. Se debe mantener las expectativas de ambas partes dentro de lo realizable y mantener como parámetro que fije las expectativas de ambos lados las condiciones actuales a mejorar.

### **❖ Nivel de control**

El análisis de cualquier actividad que se piense subcontratar debe comenzar por considerar las siguientes preguntas: 1. ¿Cuál es la probabilidad de obtener una ventaja competitiva en una actividad, considerando los costos de transacción? 2. Si una actividad fuese dada en outsourcing. ¿Cuál es la vulnerabilidad a la que se vería sujeta por fallas del mercado en el estrato al que pertenece? 3. ¿Qué puede hacer la organización para disminuir la vulnerabilidad por medio de compromisos estructurados con los proveedores de servicios, manteniendo un control apropiado pero con la flexibilidad necesaria en la relación cliente-proveedor?

### **❖ Flexibilidad financiera**

El éxito de cualquier transacción de outsourcing tiene como fundamento el beneficio económico de ambas partes. Toda transacción debe incorporar suficiente flexibilidad financiera como para adaptarse a un posible cambio en el entorno económico que ocurra durante la ejecución del proyecto o trabajo y que puedan afectar el costo total de la relación comercial entre ambas partes.

### ❖ **Flexibilidad tecnológica**

La innovación tecnológica es frecuente en el mundo de la informática. Las transacciones de outsourcing generalmente se expresan en contrato de prestación de servicios a largo plazo, por tanto, para evitar problemas causados por obsolescencia tecnológica no prevista en la transacción original, ésta debe incorporar definiciones y procedimientos de actualización tecnológica, así como criterios básicos de evaluación e incorporación de nuevas tecnologías a los servicios prestados, que garanticen que el outsourcing tecnológico reditúe beneficios reales al negocio.

### ❖ **Flexibilidad operativa**

El resultado que se espera de una solución de outsourcing es el mejoramiento en la eficiencia de la operación subcontratada. La variedad de situaciones y cambios de condiciones operativas que puedan ocurrir durante el transcurso de la relación, hace importante el que la transacción original incorpore suficientes elementos que puedan ser utilizados posteriormente, para cambiar los términos operativos, incluyendo la definición de los servicios prestados sin necesidad de recurrir a renegociaciones del contrato.

## 4. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LOS OUTSOURCING

### 4.1 VENTAJAS:

- Posibilita a la compañía de volverse más ligera y flexible, para afrontar de mejor forma los constantes cambios del mercado.
- Puede concentrarse en el núcleo del negocio, para mejorar sus procesos y estrategias, volviéndose una empresa más competitiva.
- Se reduce la carga de actividades administrativas.
- Al contratar un servicio de **outsourcing de Recursos Humanos**, muchas empresas incluyen asesoría legal, por lo que se reducen las contingencias de esa índole, como demandas por parte de los empleados, multas y recargos por falta de pagos, etc.
- Al tratarse de un servicio, es totalmente deducible de impuestos, siempre y cuando se cumplan con las disposiciones legales.
- Los costos de **reclutamiento y selección de personal** se ven reducidos de forma considerable, en comparación de cuando el proceso se llevaba de forma interna.
- Dado que el **reclutamiento y selección de personal** lo lleva a cabo una empresa especializada, se consigue captar perfiles mejor calificado y sumamente específicos.
- El **proceso de reclutamiento de personal** concluye en mucho menos tiempo. Ya que las empresas de outsourcing de Recursos Humanos cuentan con muchas más herramientas que un departamento interno.
- Se eliminan los trabajos rutinarios en materia de Recursos Humanos como el cálculo de nómina.

## **4.2 DESVENTAJAS:**

- Generalmente se asocia al outsourcing de Recursos Humanos con la falta de lealtad de los empleados hacia la institución.
- Cabe la posibilidad de que la falta de antigüedad de los trabajadores afecte al ambiente laboral. También a que ningún elemento tenga un nivel de experiencia adecuado para su puesto.
- Si se contrata una empresa outsourcing de Recursos Humanos solo por su precio bajo, se corre el riesgo de que haya mayor rotación de empleados, puesto que su proceso de reclutamiento de personal podría ser deficiente.
- La compañía cliente puede volverse tan dependiente de la agencia de reclutamiento y selección de personal, que llegue un momento en que dependa de ella.
- Puestas las cartas sobre la mesa, podemos observar que las desventajas bien pueden ser revertidas e incluso eliminadas, ya que se trata de barreras que tienen que ver con el profesionalismo con que se lleve a cabo el proceso de reclutamiento de personal, pero también, con las condiciones laborales que brinde la empresa a sus trabajadores.

## **5. PRESENTACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO, IDENTIFICANDO EL PROBLEMA GENERAL Y EN SU CASO EL PROBLEMA ESPECÍFICO A SOLUCIONAR**

Uno de los mayores problemas más usuales en el ámbito laboral, es la violación de los derechos de los trabajadores, lo cual afecta en el aspecto económico de cada uno de ellos, ya que de acuerdo a la legislación laboral se tiene como derecho el goce a prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, días de descanso obligatorios, prima dominical, liquidación en su caso, prestación de seguridad social, jornada laboral máxima de ocho horas, participación en las utilidades de las empresas, aguinaldo por mencionar algunas. Lo cual en años anteriores dentro de las empresas se respetaba cada una de las prestaciones e incluso se les otorgaba más del mínimo legal, como medio de motivación, generando satisfacción en la relación empleado-patrón. Sin embargo se ha observado que los últimos años se han ido afectando dichas prestaciones con estrategias para no otorgarlas, tal como sucede con la contratación por medio del outsourcing.

- La situación deseada:

El propósito es analizar y describir el impacto que tiene la figura del outsourcing en el cumplimiento de las obligaciones fiscales en materia de seguridad social, mediante la búsqueda de información basada en documentación escrita entre la que se encuentran las leyes, reglamentos y códigos respecto a la seguridad social, así como la consulta de hechos históricos e investigaciones anterior realizadas por instituciones privadas y públicas.

- La situación actual

Estudiar el impacto que tiene la figura del outsourcing en cuanto al cumplimiento de las obligaciones fiscales en materia de seguridad social.

- Los instrumentos de análisis.

- Identificar la situación laboral del trabajador cuando se encuentra contratado mediante outsourcing
  - Identificar las ventajas y desventajas laborales de los trabajadores cuando se encuentra contratado mediante outsourcing
  - Conocer los beneficios que se generan por la contratación por medio de outsourcing para las empresas
  - Conocer las sanciones en materia de seguridad social como consecuencia se generan por la contratación por medio de outsourcing para las empresas.
- El método empleado

Para que toda empresa coexista y haya armonía laboral es muy importante que los empleados estén satisfechos con lo que el patrón les ofrece. En este caso son todas las prestaciones de ley.

Las capacitaciones y pláticas con los empleados a través de los outsourcing es de gran utilidad explicarles directamente a ellos en que consiste y los beneficios que se les puede brindar.

- Factores a considerar cuando se contrata la outsourcing:
  - Beneficios económicos para la empresa que contrata al outsourcing como también un descontrol con relación de los empleados.
  - Realizar la subcontratación de una empresa outsourcing la empresa que contrata elimina los costos asociados a la contratación del personal, cursos de actualización, seguros de salud, impuestos y planes de jubilación. Al cumplir con los requisitos de que esta empresa entregué comprobantes fiscales de pago de salarios, acuse de recibos, declaraciones de retenciones y pagos de cuotas obrero-patronales del IMSS, la empresa puede deducir la suma del ISR (impuesto sobre renta) y el IVA (impuesto al valor agregado) de todos los servicios realizados por la empresa de subcontratación.

-El riesgo y descontrol para los empleados se da al no entender que el patrón sigue siendo la empresa para la que trabaja, se pueden perder derechos laborales ya que algunos outsourcing no cumplen con lo que se les promete a los empleados con respecto al asunto de seguridad social.

A causa de esto se da mucho la rotación de personal, ya que los empleados no se sienten confiados con algunos detalles en cuanto a sueldo y prestaciones. Esto perjudica el día a día el desarrollo empresarial.

- La diferencia entre la situación deseada y la actual

El patrón quiere reducir costos, contar con servicios de alta calidad y liberar tiempo de la dirección para concentrarlo en competencias combinado recursos y experiencia de la organización experta en este caso el outsourcing y la situación actual puede ser que obtenga trabajo doble, conflictos con los empleados, pérdida de control y posibles incrementos de costos.

- Justificación de la elección del caso

Este caso tiene como finalidad analizar y describir las ventajas y desventajas que tiene la figura del outsourcing para evitar conflictos que afecten las relaciones laborales, así como prever sanciones en materia laboral, fiscal y de seguridad social a causa de incumplimiento de las obligaciones patronales

## 6. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.

El outsourcing posee múltiples formas de conceptualizarse, entre las cuales se pueden mencionar:

- Es el proceso en el cual una firma identifica una porción de su proceso de negocio que podría ser desempeñada más eficientemente y/o más efectivamente por otra corporación, la cual es contratada para desarrollar esa porción de negocio. Esto libera a la primera organización para enfocarse en la parte o función central de su negocio. (Stolovich, 2000)
- Outsourcing o tercerización (también llamada subcontratación) es una técnica de administración, que consiste en la transferencia a terceros de ciertos procesos complementarios que no forman parte del giro principal del negocio, permitiendo la concentración de los esfuerzos en las actividades esenciales a fin de obtener competitividad y resultados tangibles. (Antonio, 2002)
- Es cuando una organización transfiere la propiedad de un proceso de negocio a un suplidor. La clave de esta definición es el aspecto de la transferencia de control. (Robbins, 2009)
- Encargar a proveedores externos de aquellas actividades que no son la columna vertebral del negocio. (Fleitman, 2008))
- Es el uso de recursos exteriores a la empresa para realizar actividades tradicionalmente ejecutadas por personal y recursos internos. Es una estrategia de administración por medio de la cual una empresa delega la ejecución de ciertas actividades a empresas altamente especializadas. (Cortez, 2008)
- Outsourcing es el uso estratégico de recursos externos para la realización de actividades tradicionalmente manejadas por el personal y recursos internos. Este uso

estratégico consiste en delegar a organizaciones externas, aquellas funciones de la empresa en las que o se ha decidido no invertir recursos propios en ella y/o no se poseen muchas habilidades; cediendo a otras organizaciones especializadas para las que estas funciones si son esenciales y estratégicas por constituir la base del negocio. Por lo tanto, éstas consideran dicha función con más relevancia y tratarán de aportar el mayor valor agregado al entramado global de la empresa contratista. (Pérez, 2012)

- La subcontratación se da siempre que una empresa que fabrica o presta un servicio; contrata a su vez a otra empresa para que le fabrique una parte de su producción o le preste un servicio complementario especializado que le permite a la primera desligarse de ciertas actividades o parte de un proceso productivo. (Juan, 2012)
- El outsourcing o tercerización surge debido a que no existen empresas que sean realmente productivas en todas las actividades que realiza, ya que las empresas modernas tienen muchos campos de actividad, dificultando así alcanzar altos niveles de desempeño por sí mismas. Es por eso que ésta es una tendencia que ha formado parte importante en las decisiones administrativas en los últimos años dentro de todas las empresas a nivel mundial. La subcontratación hasta hace tiempo era considerada simplemente como un medio para reducir significativamente los costos; sin embargo, en los últimos años ha demostrado ser una herramienta útil para el crecimiento de las empresas. (Pérez, 2012)

## 7. DEFINICIONES DE OUTSOURCING:

- No sólo consiste en la compra de productos o servicios a fuentes externas, sino también se transfiere la responsabilidad de las funciones de negocio y muchas veces el conocimiento asociado (tácito y codificado) hacia la organización externa. (Anagnostou, 2004)
- La adquisición de suministros en entidades jurídicamente independientes (proveedores) (al, 2005)
- El outsourcing consiste en la contratación externa de recursos anexos, mientras la organización se dedica exclusivamente a la razón o actividad básica de su negocio. No es solo un contrato de personas o activos, es un contrato para obtener resultados. (Fernández, 2009)
- “El término Outsourcing designa las actividades o procesos de una organización cuya realización y administración están a cargo de una empresa externa”. (Davis, 2008)
- Consiste en el uso de recursos exteriores a la empresa para realizar actividades tradicionalmente ejecutadas por personal y recursos internos. (Fernández, Envejecimiento activo , 2009)
- “Outsourcing es una decisión estratégica que implica la contratación de determinadas actividades no estratégicas o procesos de negocio necesarios para la fabricación de bienes o el suministro de servicios mediante acuerdos o contratos con empresas de alta capacidad para que se encarguen de dichas actividades o procesos, con el fin de mejorar la ventaja competitiva” (Pablo-Robaina)

## 8. MARCO REFERENCIAL Y CONTEXTUAL

### 8.1 EJEMPLO DE UNA EMPRESA DE OUTSOURCING PARA EVALUAR:

#### F & A CAPITAL HUMANO:

**TIPO DE EMPRESA:** Privada

**GIRO:** Outsourcing

#### DEPARTAMENTOS:

**-Comercial:** Se lleva a cabo la contratación directa con el cliente.

**-Operaciones:** En esta área es donde se lleva todo contacto con el cliente y se ejecuta toda la nómina.

**-Tesorería:** Aquí se llevan todos los pagos de nómina y gastos.

**-Ingresos:** Lo importante de esta área es llevar el control de todos los ingresos y se encarga en fondear las cuentas para poder realizar los pagos de las nóminas.

**-Planeación Fiscal:** Se encarga esta área de cumplir con todos los lineamientos fiscales y darle seguimiento a conceptos para facturación.

**-Implementación:** Encargada de verificar y recopilar toda documentación del cliente para poder solicitar contratos y darlo de alta en el sistema de nóminas. Esta área también se encarga en solicitar para los empleados las tarjetas de beneficios y gastos médicos.

**-Jurídico:** Realizan contratos, llevan a cabo las demandas, cálculos de finiquitos, cartas de trabajo.

**-Facturación:** Se encarga de realizar las facturas a los clientes y facturas internas, es decir; de las pagadoras cuando se realizan fondeos de una cuenta a otra.

**-IMSS:** Es una área de suma importancia, ya que se encarga de dar de alta a todos los empleados y llevar un control de las bajas de empleados y pagos del SUA.

**-Contabilidad:** En esta área se realiza la contabilidad interna para presentarse como outsourcing y a su vez se realizan las declaraciones anuales e informativas a los empleados de los clientes.

#### **DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA:**

Es una firma especializada de profesionales altamente capacitados que nace bajo la ideología competitiva regida por la innovación, la pro actividad y la calidad del servicio empresarial.

Las soluciones y servicios que ocupan el portafolio de productos son el aporte a su empresa y éstas se traducen en ahorro y beneficios concretos, llevándole la consultoría ideal para su negocio.

#### **ANTIGÜEDAD DE LA EMPRESA:**

Esta es una firma nueva en la Ciudad de Hermosillo con apenas 3 años de antigüedad. Esta misma empresa se encuentra en varios estados de la república como en la Ciudad de México, Cancún, Saltillo, Monterrey, Guasave.

#### **NÚMERO DE EMPLEADOS:**

**Cada área cuanta con un directivo encargado y varios empleados que están a su cargo.**

- Comercial e Implementación: 2 empleados (Directivo y subordinado)
- Operaciones: 7 empleados (Directivo y 6 ejecutivas)
- Tesorería e Ingresos: 5 empleados (Directivo y 4 empleados)
- Planeación fiscal: 4 empleados (Directivo y 3 empleados)
- Jurídico: 4 empleados (Directivo y 3 empleados)
- Facturación: 1 empleado
- Imss: 1 empleado
- Contabilidad: 5 empleados (Directivo y 4 empleados)

- Recepción: 1 empleado
- Guardia: 1 empleado
- Chofer: 1 empleado
- Limpieza: 1 empleado

## **TOTAL DE EMPLEADOS: 33 EMPLEADOS**

### **PROCESO DE NÓMINA:**

El proceso de nómina consiste en lo siguiente:

-Se asigna a la ejecutiva el cliente, cada cliente tiene periodos de pagos, pueden ser nóminas semanales o quincenales. Tres días antes del día del pago se les envía el archivo donde viene toda la información del empleado, nombre completo, número de cuenta, sueldo diario (ante el imss), días laborados y columnas formuladas donde solo ellos ingresan el sueldo que ganaran. Si los empleados cuentan con infonavit o algún otro tipo de descuento como fonacot, descuento interno o deducción de ISR, se le descuenta automáticamente ya que se formula el archivo. Después de esta información, se le suma el ingreso real del empleado, más el costo social.

- **El costo social:** engloba el costo de lo que la empresa paga por el empleado en el imss, el 2% al estado, la aportación voluntaria del infonavit, RCV (retiro, cesantía y vejez) Se le suma también la comisión que se cobra al cliente, puede ser desde el 4% hasta el 8% dependiendo del giro de la empresa, esto se define en el área de planeación cuando se le realiza la propuesta al cliente. Una vez que se suma todo viene el subtotal más el IVA y posteriormente el total que el cliente deberá depositar para poder realizar la dispersión a los empleados. Todo esto viene en el archivo formulado, el cliente solo deberá ingresar cuanto se le pagará a cada empleado y todo se formulara en el total a pagar.

Una vez de haberle explicado cómo funciona el archivo, el deberá enviarnos de regreso la nómina y autorización con montos para verificar que todo sea correcto y que no tenga errores o bien no haya modificado ninguna fórmula.

Cuando se le confirma al cliente que todo está correcto para que pueda realizar la transferencia, de preferencia un día antes del pago de la nómina, esto es con el fin de evitar contratiempos, si no puede un día antes y la realiza el mismo día de pago de la nómina se le solicita que no sea más tarde de las 11 am.

En ocasiones el cliente necesita primero la factura para poder realizar el depósito, la ejecutiva tendrá que solicitar la factura y enviársela al cliente.

Ya teniendo la transferencia, se solicita las dispersiones a los empleados el mismo día de pago de la nómina.

El último paso es enviarle al cliente por correo los entregables, que son los siguientes:

- Comprobantes de pago (Pago a los empleados)
- Factura
- Recibos XML-CFDI

Si el cliente no es de la Ciudad de Hermosillo los comprobantes se envían solo por correo, es decir, los recibos se envían en PDF, si el cliente si está en la Ciudad, se les manda por correo en PDF y aparte en físico para que el empleado se encargue de firmar los recibos, uno para él y otro que lo devuelva firmado, esto es con el fin de llevar un control de recibos archivos en caso que se lleguen a necesitar.

Una de las cosas más importantes para que el servicio sea excelente, es ser paciente con el cliente y brindarles el mejor servicio, ya que esto es decisivo para que el cliente este cómodo y satisfecho. Para que esto pase también se deben evitar errores en el pago a los empleados, revisar perfectamente lo que se está mandando a pagar y como se suben las nóminas al sistema.

La empresa cuenta con un sistema único de Gestión de Nóminas, a continuación se explican los pasos para subir una nómina al sistema:

1. Después de haber revisado perfectamente el archivo que envía el cliente, se realiza una plantilla (otro archivo de Excel) el cual debe traer el nombre completo del empleado, cantidad a pagar, si tiene descuento de infonavit, el banco, en número de cuenta y la clabe interbancarias.
2. Posteriormente, en el sistema se selecciona el cliente y las pagadoras.
3. Las pagadoras que se utilizan son aquellas empresas que pueden tener dado de alta a los empleados, es decir:  
**Pagadora 1:** Se da de alta el empleado ante el IMSS con el salario diario que indica el cliente no con su sueldo real.  
  
**Pagadora 2:** Como el salario diario es menor a su sueldo real, el excedente de su sueldo se le debe ir por otra parte, por tal motivo se utiliza una segunda pagadora se utiliza para pagarles el resto de su sueldo, que es por salarios asimilados.
4. Después de haber seleccionados las dos pagadoras, se agregan los periodos de pago, si la nómina es semanal o quincenal.
5. Se seleccionan los siguientes conceptos a la nómina en el sistema:  
Subsidio al empleado, Sueldo, INFONAVIT, retención de IMSS, retención de ISR. Esto es con el fin de que el sistema haga el cálculo de cada uno dependiendo el sueldo de cada empleado.
6. El sistema arroja las nóminas fiscales, es donde viene la separación de las pagadoras, una parte de su sueldo con lo que están dados de en el IMSS que es la pagadora 1 y el resto de su sueldo la pagadora dos. Esto sirve para cuando se mandan a realizar los pagos, se le indica en el área de pagos las dos cantidades de los depósitos que se le deberá realizar a cada empleado.

7. Una vez que se hayan realizado las dispersiones, por último se deberán timbrar las nóminas que se suben al sistema. Se descargan los recibos XML y CFDI que son los que se les envían al cliente.

Es muy importante ser cuidadosos y atentos cuando se suben las nóminas ya que por sencillos errores, como error de dedo o distracción pueden quedar mal los pagos y es un motivo por lo cual el cliente tome la decisión de no seguir con la empresa.

 <p><b>INNOVACIÓN</b></p> <p>Ser innovadores al desarrollar servicios corporativos que se adapten a la medida y necesidades de su empresa, con la finalidad de dar respuesta a los diversos retos que presenta el mundo moderno.</p>	 <p><b>LEGALIDAD</b></p> <p>Mantener nuestro posicionamiento como la firma profesional de su preferencia, al brindarle un portafolio de servicios transparente y apegado a las leyes, mismo que garantice su tranquilidad.</p>
 <p><b>CALIDAD</b></p> <p>Nos comprometemos con nuestros clientes en mantener una capacitación y mejora continua en nuestro servicio, antes, durante y después de contactarnos.</p>	 <p><b>SEGURIDAD</b></p> <p>Establecer una comunicación, efectiva y bilateral con nuestros clientes al brindarles información confiable y oportuna en sus operaciones diarias.</p>

Fuente: <http://fyach.com/quienes-somos>

## 8.2 SISTEMA DE SERVICIOS DE VENTA E IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA INFOFIN EN SU VERSIÓN ERP.

Cuadro: 1



Fuente: <http://fvach.com/sistema-infofin>

### 8.3 SISTEMA DE SERVICIOS DE VENTA E EMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA INFOFIN EN SU VERSIÓN GRP

Sectores donde se desenvuelve la empresa:

Cuadro: 2



Fuente: <http://fyach.com/sistema-infofin>

## 8.4 SISTEMA DE PUNTO DE VENTA

Sectores donde se desenvuelve y entornos de la empresa:

### **SISTEMA PUNTO DE VENTA**

El sistema PUNTO DE VENTA INFOFIN es un sistema que controla desde un pequeño negocio con una sola caja, hasta un gran consorcio de sucursales multicajas.



- ✓ Con la ventaja de poderlo integrar con los sistemas de inventarios, cuentas por cobrar, contabilidad general y ventas.
- ✓ Es multicajas, con opción de manejar cajas que no reciben cobros (mostrador).
- ✓ Te permite usar gran diversidad de dispositivos: lector de código de barras, lector de tarjetas de crédito y débito con banda magnética, bascula, cajón, torreta e impresoras de tickets.
- ✓ Obtén seguridad total con el manejo de cajas: apertura y cierre por cajeros autorizados, asigna ciertos cajeros a determinadas cajas, limita facultades.
- ✓ Registra de forma ágil y sencilla ventas, devoluciones, cobros de cuentas por cobrar, Ingresos y retiros de caja.
- ✓ Registra cobros en todas en todas las formas tradicionales; efectivo en moneda nacional o extranjera, tarjetas de crédito con autorización bancaria opcional, crédito de tu empresa, vales o tarjetas de despensa, etc.
- ✓ Permite configurar ofertas o paquetes promocionales, descuentos, etc.
- ✓ Determina tus descuentos máximos autorizados y tus precios de venta mínimos.
- ✓ Define políticas de crédito de tus clientes.
- ✓ Impresión de facturas en todas sus modalidades
- ✓ Administración de precios
- ✓ Consolidación de información de tus sucursales
- ✓ Ofrece la opción de ventas de otros servicios como compras de tiempo aire, etc.

Tenemos clientes de todos los giros de negocio

#### **VERSIÓN GRP**

- ✓ Organismos Públicos del gobierno mexicano

#### **VERSIÓN ERP**

- ✓ Retail
- ✓ Servicios
- ✓ Distribución
- ✓ Industrias varias

Fuente: <http://fyach.com/sistema-infofin>

## **9. MÉTODOLÓGÍA SEGUIDA PARA SOLUCIONAR EL PROBLEMA**

### **9.1 ASPECTOS FÍSCALES PARA MINIMIZAR RIESGOS;**

Los factores que analizar y describir es el impacto que tiene la figura del outsourcing en el cumplimiento de las obligaciones fiscales en materia de seguridad social, mediante la búsqueda de información basada en documentación escrita entre la que se encuentran las leyes, reglamentos y códigos respecto a la seguridad social.

El procedimiento del análisis es estudiar el impacto que tiene la figura del outsourcing en cuanto al cumplimiento de las obligaciones fiscales en materia de seguridad social.

Se deberá Identificar la situación laboral del trabajador cuando se encuentra contratado mediante outsourcing. - Identificar las ventajas y desventajas laborales del trabajador cuando se encuentra contratado mediante outsourcing. - Conocer los beneficios que se generan por la contratación por medio de outsourcing para las empresas. - Conocer las sanciones en materia de seguridad social que como consecuencia se generan por la contratación por medio de outsourcing para las empresas.

Uno de los indicadores que se deben tomar en cuenta y se deben de estudiar es análisis del artículo 15-A y Artículo 78 de la Ley del Seguro social (LSS).

#### **Obligación de informar al IMSS de las actividades para intermediarios**

Artículo 15 A LSS. “Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley”. (Ley Seguridad Social Art 15 A )

## **9.2 OBLIGACIONES FISCALES EN OUTSOURCING, INCLUYENDO LAS DERIVADAS DE LA TRANSMISIÓN DE PERSONA A LA OUTSOURCING**

### **Nuevos requisitos de deducción y acreditamiento para operaciones de outsourcing en 2017:**

A partir de 2017 los contribuyentes que tengan servicios de outsourcing, como requisitos de las deducciones, conforme a la adicional fracción V del artículo 27 de LISR, el contratante deberá obtener del subcontratista y este deberá proporcionarle “Copia” (Ley Imuesto sobre la renta Fracc. V Art 27)

- De los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores que le hayan proporcionado el servicio contratado.
- De los acuses de recibo, así como de la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores y
- De pago de las cuotas obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social.

La Reforma Laboral: hacia una transformación y regulación del outsourcing

El espíritu de la reforma laboral respecto al outsourcing está en regresar al objetivo inicial de esta práctica: la especialización. Esta figura se incorporó a la Ley del Seguro Social en 2009 e idealmente se concibió como un esquema que permite a una empresa delegar algunas tareas que no se relacionan directamente con su core bussines, por ejemplo, las tareas de limpieza, vigilancia, servicio médico, comedor o labores especializadas. Sin embargo, algunas compañías utilizaron a la subcontratación para evadir algunas obligaciones patronales. Por ejemplo, existían empresas con la totalidad de su plantilla subcontratada por un tercero, con el fin de evadir el reparto de utilidades y generar un ahorro de cargas sociales al implementar prácticas desleales ante el fisco. Con la reforma laboral se busca regular la evasión de costos fiscales y laborales. La nueva normatividad en esta materia permitirá a:

### **LAS EMPRESAS:**

1. Tener mayor certeza en el deslinde de las responsabilidades y obligaciones que le corresponden al outsourcing y a la beneficiaria de los servicios.
2. Observar en el mercado a compañías serias, profesionales y comprometidas en otorgar servicios en régimen de subcontratación, con lo que se disminuyen los riesgos legales.
3. Contratar trabajos exclusivamente sobre tareas que no son el objeto principal de la beneficiaria de los servicios.

### **LOS TRABAJADORES:**

1. Saber que sus derechos laborales están protegidos y que la contratación vía outsourcing no obedece a planeaciones ilegales de las empresas con el objeto de no pagarles prestaciones.
2. Garantizar que en caso de que el outsourcing no cumpla con los requisitos establecidos en la LFT, la beneficiaria se convertirá en patrón y asumirá todas las obligaciones frente a ellos.

### **LAS AUTORIDADES:**

1. Orientar sus diligencias de inspección sobre la base de una normatividad específica que deben cumplir el outsourcing y sus beneficiarias.
2. Contar con la posibilidad de aplicar sanciones cuyo monto es muy elevado, como disuasivo para las empresas que pretendan incumplir con las obligaciones en la materia.

### **Impacto del régimen de subcontratación en el reparto de la PTU**

El artículo 127 de la LISR, fracción IV Bis, indica que los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades (PTU). Esta redacción ha dado origen a dos interpretaciones:

- El personal de outsourcing que se encuentra prestando servicios a otra empresa (contratante o beneficiaria), por virtud de un contrato de régimen de subcontratación, tendrá derecho a participar en las utilidades de la beneficiaria de los servicios.
- Se considera que solo tienen derecho a la PTU las personas vinculadas con el patrón por una relación obrero-patronal, en consecuencia esta nueva disposición no puede ser aplicada para obligar a la empresa beneficiaria de los servicios del outsourcing a repartir sus utilidades a los trabajadores de la prestadora de servicios

## **10. MARCO FISCAL**

### **10.1 Impuesto Sobre La Renta**

*(Artículo 27, fracción V último párrafo de la LISR 2017)*: Tratándose de subcontratación laboral en términos de la Ley Federal del Trabajo, el contratante deberá obtener del contratista copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores que le hayan proporcionado el servicio subcontratado, de los acuses de recibo, así como de la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores y de pago de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social. Los contratistas estarán obligados a entregar al contratante los comprobantes y la información a que se refiere este párrafo.

### **10.2 Ley Seguro Social**

Artículo 5-A... I. a VII. ... VIII. Sujetos o sujeto obligado: los señalados en los artículos 12, 13, 229, 230, 241 y 250-A de la ley, cuando tengan la obligación de retener las cuotas obrero-patronales del Seguro Social o de realizar el pago de las mismas, y los demás que se establezcan en esta ley;

*(Artículo 15-A LSS)*... Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.

Asimismo, el Instituto dará aviso al beneficiario de los trabajos o servicios, del requerimiento a que se refiere el párrafo anterior. Los contratantes deberán comunicar trimestralmente ante la Subdelegación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente:

- I. De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; clase de persona moral de que se trate, en su caso; objeto social; domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato; número del Registro Federal de Contribuyentes y de Registro Patronal ante el IMSS; datos de su acta constitutiva, tales como número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaría y ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen, foja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio; nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.
  
- II. Del contrato: Objeto; periodo de vigencia; perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, administrativo o profesional y el número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados

El patrón incorporará por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados en el sistema de cómputo autorizado por el Instituto. Cuando el patrón se obligue a poner a disposición del beneficiario trabajadores para prestar los servicios o ejecutar los trabajos en varios centros de trabajo ubicados en la circunscripción territorial de más de una subdelegación del Instituto, el patrón y el beneficiario deberán comunicar la información a que se refiere el quinto párrafo de este artículo, únicamente ante la subdelegación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.

La información prevista en este artículo podrá ser presentada a través de los medios señalados en el último párrafo del artículo 15 de esta Ley, conforme a las reglas generales que para tal efecto emita el Consejo Técnico. ...

*(Artículo 75 LSS).* ... Para efectos de la clasificación en el seguro de riesgos de trabajo, tratándose de los patrones a que se refiere el tercer párrafo del artículo *(15-A LSS)*, de esta Ley, a solicitud del patrón, el Instituto le asignará un registro patronal por cada una de las clases, que así se requiera, de las señaladas en el *(artículo 73 LSS)*, con el que realizará la inscripción de sus trabajadores a nivel nacional. Los patrones o sujetos obligados que se hayan clasificado en términos de lo dispuesto en este párrafo, revisarán anualmente su siniestralidad conforme al *(artículo 74 LSS)* de esta Ley de manera independiente por cada uno de los registros patronales asignados.

### **10.3 Ley del INFONAVIT**

*(INFONAVIT Art. 29 Bis)* El sistema de Responsabilidad Solidaria (SIRESO) permite cumplir con la nueva disposición en la Ley de INFONAVIT a los patrones y beneficiarios que tienen trabajadores asalariados contratados bajo el esquema de subcontratación de personal para comprobar el cumplimiento con sus obligaciones fiscales en materia de vivencia y garantizar los derechos de los trabajadores. *(Ley de Infonavit Art. 29 BIS)*

El 4 de junio de 2015 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se adiciona el artículo 29 Bis a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. El inicio de vigencia de la presente disposición jurídica fue el día 5 de junio de 2015.

Dicho artículo, en resumen establece lo siguiente:

“Cuando en la contratación de trabajadores participe un intermediario laboral o contratista, y el beneficio del trabajo lo reciba otra persona denominada beneficiario o contratante, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador respecto de las obligaciones contenidas en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. No se considera intermediario laboral sino Patrón la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, constituida de acuerdo a la legislación aplicable, que cuenta con un lugar de negocios y brinda un servicio o producción de un bien, con herramientas, insumos y trabajadores propios y suficientes, quienes se desempeñan bajo el mando y subordinación únicamente del Patrón.”

## **11. ANÁLISIS DE LAS OPCIONES Y ELECCIÓN DE LA OUTSOURCING MÁS CONVENIENTE PARA UNA EMPRESA.**

### **11.1 Fundamentación teórica y práctica de las opciones y de la elección.**

- Contar con una buena administración del proceso de abastecimiento.

El proceso de Outsourcing debe tener una misión definida: aumentar el valor del producto percibido por los consumidores. Un diseño exitoso de la estrategia del proceso de abastecimiento consiste en aprovechar al máximo las ventajas o habilidades principales de la organización y subcontratar todo lo demás.

- Determinar habilidades principales.

Uno de los pasos clave para que una empresa pueda lograr un proceso de Outsourcing exitoso es identificar cuáles de las actividades que realiza son las centrales o principales para el negocio. Estas generalmente son aquellas en las que tiene alguna ventaja sobre sus competidores ya sea mejor tecnología, mejor calidad, menores costos, etc.

- Cambiar la cultura organizacional.

Un paso importante dentro de proceso de Outsourcing es lograr que los integrantes de las organizaciones entiendan los fundamentos de esta separación de actividades, así como los motivos que llevan a ella y los beneficios que puede traer para la compañía.

- Contar con la tecnología de información adecuada.

Una vez que se han establecido los puntos básicos para el Outsourcing es importante que la empresa cuente con la tecnología necesaria para poder mantener una relación de este tipo.

## 12. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS PARA FUTURAS INVESTIGACIONES

A efectos de mostrar sugerencias del tema. Se enuncian a continuación los aspectos problemáticos del outsourcing y las sugerencias de solventación. Y finalmente se obtienen las conclusiones.

- **FALTA DE CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN:** Una de las principales fallas que se presentan es la falta de preparación de sus colaboradores, pues aunque se trata de personal calificado no tienen bien definido el proceso ni lo implementan de la mejor manera.

La preparación del empleado antes de realizar el contacto con el posible cliente es de mayor importancia, ya que desde un inicio se les debe de proporcionar toda la información correcta para brindarles el mejor servicio.

Una solución para este problema es brindarle en primera instancia capacitación al empleado.

- **NO TENER CLARO QUE ÁREAS DEBEN PERMANECER DENTRO DE LA EMPRESA:** Es muy importante que la empresa determine cuáles son las funciones que deben quedarse dentro de la compañía.

Una solución para este problema es realizar un análisis para entender qué funciones son estratégicas y operativas, para llevar mejor el proceso seleccionado dentro de la compañía, poder reducir costos y brindar un mejor servicio especializado.

- **ESPECIFICACIÓN DE CONTRATOS:** Este es uno de los temas importantes a destacar en los Outsourcing, ya que mediante la buena explicación e interpretación de los contratos a la empresa que se brindará el servicio es como se puede evitar muchos malentendidos

Una solución para este problema lo ideal en este caso es tener de base la asistencia de un abogado el cual pueda brindar la explicación por ambos lados. Es decir, es importante que por parte del Outsourcing se le explique a la empresa que lo está contratando que el patrón sigue siendo la misma empresa que contrata e implementar cláusulas que lo digan y así evitar posibles demandas de trabajadores.

- **CONTAR CON SISTEMAS PERSONALIZADOS DE NÓMINAS:** En muchas ocasiones el no contar con un buen sistema de gestión de nóminas hace que el trabajo se complique y retrase el proceso de automatizar el pago.

Una solución para este problema es contratar a personal de sistemas para elaboración de un software que contenga todo lo necesario para hacer eficiente y brindar el mejor servicio.

- **POCOS BENEFICIOS A EMPLEADOS DE EMPRESA QUE CONTRATA**  
Como bien se ha mencionado uno de los rasgos más grandes de los outsourcing es la escasez de beneficios que se les brinda a los empleados con tal de reducir costos para la empresa que contrata como para ellos mismos. No se pagan utilidades, no se dan de alta en el Seguro social con su salario real, entre otras cosas.

Una solución para este problema y que sería muy beneficioso para el empleador, es poder contar con créditos; para que por medio del outsourcing se les realicen financiamientos y estos se les descuenten vía nómina; otro de los beneficios que el outsourcing puede brindarle a los empleados de la empresa contratante sería otorgar gastos médicos menores, descuentos en consultas médicas, medicinas entre otros de carácter similar.

- **INCAPACIDAD PARA SATISFACER LA DEMANDA ACUMULADA DE SERVICIOS:** Antes de realizar una implementación externa/subcontratación, la organización debe cumplir con todos los requisitos para poder aceptar a un nuevo cliente ya que en muchas ocasiones por querer llenar una cartera de clientes y aumentar la demanda no se realiza un análisis de sus funciones.

Una solución para este problema es contar con todo el personal capacitado, si no se tiene lo que se necesita realizar una pausa en el contrato hasta poder cumplir con lo esperado.

Se puede decir que hay una tendencia muy marcada a la práctica del outsourcing en las empresas a nivel mundial. Cada día más las organizaciones buscan alcanzar una mayor eficiencia a un menor costo, sin dejar de lado los estándares de calidad y servicio al cliente exigidos. Como todo proceso administrativo, están involucradas actividades de planificación, organización y análisis que responden a objetivos específicos de aprendizaje, orientados a descubrir, emplear y adaptar nuevas estrategias para las diversas áreas de la organización.

Al involucrarse en un proceso de outsourcing las empresas deben definir claramente una estrategia que guíe todo el proceso y contenga los aspectos importantes en el desarrollo del mismo. Algunos de los beneficios potenciales de utilizar estos servicios, son la disminución de los costos, un enfoque más dedicado a actividades competitivas de la empresa, mayor flexibilidad y rapidez de respuesta así como el uso de tecnología y materiales de clase mundial. Por otra parte existen algunas desventajas posibles como son el decline de la innovación por suplidores, pérdida de control del proceso de producción y una eventual competencia por parte de los mismos que al conocer el proceso a plenitud pasan de ser suplidores a competidores.

Las estrategias sugeridas van encaminadas a corregir las deficiencias en planeación y coordinación que presenta el outsourcing en México. Se proponen entre otros puntos la creación de organismos nacionales para la coordinación, vinculación y desarrollo del sector empresarial. El diseño y puesta en marcha de programas de capacitación laboral y de normatividad y desarrollo de la calidad. Un mayor presupuesto para la investigación tecnológica la cual debe ser coordinada por un organismo o institución a nivel nacional, que fije metas y objetivos únicos. México entró en el entorno internacional sin estar preparado y desconociendo las reglas. Por ello las estrategias que tome a futuro deben ser en su mayoría adaptativas pero aprovechando el gran potencial técnico y profesional de que dispone para hacer investigación teórica que genere tecnología practica redituable.

## BIBLIOGRAFÍA

- SEGURIDAD SOCIAL. (2013). Obtenido de [https://www.ccpm.org.mx/avisos/boletin\\_com\\_ss\\_sur\\_no\\_2.pdf](https://www.ccpm.org.mx/avisos/boletin_com_ss_sur_no_2.pdf)
- F & A CAPITAL HUMANO. (2013-2015). Obtenido de <http://fyach.com/>
- IMSS GOB. (2017). Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/patrones/reformasLSSoutsourcing>
- SIRESO. (2018). Obtenido de [http://portal.infonavit.org.mx/wps/wcm/connect/infonavit/patrones/mis\\_compromisos/sireso\\_29\\_bis](http://portal.infonavit.org.mx/wps/wcm/connect/infonavit/patrones/mis_compromisos/sireso_29_bis)
- al, M. E. (2005). *gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/>
- Anagnostou, M. y. (2004). *The impact of outsourcing on the transaction costs and boundaries of manufacturing*. Production Economics.
- Antonio, R. (2002). El País y la transacción.
- Cortez, C. (2008). Outsourcing, beneficios de su aplicación en las empresas.
- Davis, W. &. (2008). Administración de recursos humanos. En M. H. interamericana. Sexta Edición.
- Fernández. (2009). Envejecimiento activo. La Salle Centro Universitario.
- Fernández. (2009). Envejecimiento activo . La Salle Centro Universitario.
- Fleitman, J. (2008). *Evaluación integral para implementar modelos de calidad*. Paz México: Primera edición.
- J.A, F. (2006). *F & A Capital Humano*. Recuperado el 2018, de <http://fyach.com/sistema-infofin/>
- Juan, J. (2012). Alcance del Outsourcing. Mexico. (s.f.). *Ley de Infonavit Art. 29 BIS*.
- (s.f.). *Ley Imuesto sobre la renta Fracc. V Art 27*.
- (s.f.). *Ley Seguridad Social Art 15 A* .
- Martinez, M. A. (2015). *Eumed*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2015/1452/index.htm>
- Pablo-Robaina, E.-R. y. (s.f.). The managemen perception of the strategic outsourcing.
- Pérez, M. (2012). Outsourcing, estrategia empresarial del presente y futuro.
- Porto, J. P. (2009). *definicion.de outsourcing*. Obtenido de <https://definicion.de/outsourcing/>
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organización Decimotercera edicion*. San Diego: State university.

**Páginas Internet:**

<http://www.eumed.net/libros-gratis/2015/1452/index.htm>

(Se consultó página 3-4, Enciclopedia virtual, consultado: agosto 2017)

<https://definicion.de/outsourcing/>

(Se consultó página 1, Definición. DE)

<http://www.imss.gob.mx/patrones/reformasLSSoutsourcing>

(Se consultó página 20-24-25, IMSS.GOB)

[http://portal.infonavit.org.mx/wps/wcm/connect/infonavit/patrones/mis\\_compromisos/sires\\_o\\_29\\_bis](http://portal.infonavit.org.mx/wps/wcm/connect/infonavit/patrones/mis_compromisos/sires_o_29_bis)

(Se consultó página 26, SIRESO: SISTEMA DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA-  
INFONAVIT)

[https://www.ccpm.org.mx/avisos/boletin\\_com\\_ss\\_sur\\_no\\_2.pdf](https://www.ccpm.org.mx/avisos/boletin_com_ss_sur_no_2.pdf)

(Se consultó página 21-22, Colegio de Contadores Público de México, Mayo 2013)

<http://fyach.com/>

(Se consultó página 16-19, F & A Capital Humano) Empresa donde actualmente trabajo.