



Revista EDUCATECONCIENCIA.
Volumen 27, No. 28
E-ISSN: 2683-2836
ISSN: 2007-6347
Periodo: julio-septiembre 2020
Tepic, Nayarit. México
Pp.147- 156
Doi: <https://doi.org/10.58299/edu.v27i28.260>

Recibido: 21 de noviembre del 2018
Aprobado: 18 de septiembre del 2020
Publicado: 20 de septiembre del 2020

Outsourcing: amenaza para los empleados y beneficio para las organizaciones

Outsourcing: threat for employees and benefit for organizations

Fabiola Zavala Olvera

Universidad Autónoma de Nayarit, México
fabiszava@hotmail.com
ORCID: 0000-0002-2496-3771

Mirian Angélica Catalina Salcedo Montoya

Universidad Autónoma de Nayarit, México
mily702@hotmail.com
ORCID: 0000-0003-1928-8166

Raquel Castañeda Ibarra

Universidad Autónoma de Nayarit, México
raquel.castanedaibarra@gmail.com
ORCID: 0000-0001-6334-8504

Oscar Alejandro Cueva Bravo

Universidad Autónoma de Nayarit, México
oscar.cuevab@gmail.com
ORCID: 0000-0001-7525-6447

Outsourcing: amenaza para los empleados y beneficio para las organizaciones

Outsourcing: threat for employees and benefit for organizations

Fabiola Zavala Olvera

Universidad Autónoma de Nayarit, México
fabiszava@hotmail.com
ORCID: 0000-0002-2496-3771

Mirian Angélica Catalina Salcedo Montoya

Universidad Autónoma de Nayarit, México
mily702@hotmail.com
ORCID: 0000-0003-1928-8166

Raquel Castañeda Ibarra

Universidad Autónoma de Nayarit, México
raquel.castanedaibarra@gmail.com
ORCID: 0000-0001-6334-8504

Oscar Alejandro Cueva Bravo

Universidad Autónoma de Nayarit, México
oscar.cuevab@gmail.com
ORCID: 0000-0001-7525-6447

Resumen

El Outsourcing ha generado gran impacto en el entorno laboral y ha llevado a diversos cambios en las condiciones de trabajo. Los empleados contratados pueden desarrollar percepciones de desigualdad con los trabajadores de la empresa contratante. Para las organizaciones es considerado como una estrategia capaz de permitir acceso a recursos de alto nivel, poner en control ideas difíciles de manejar; además, permite reducir costos, ganar segmentos de mercados, mejorar el servicio, fomentar la innovación. El objetivo de este trabajo, es identificar los factores de influencia para optar por la utilización del Outsourcing, es decir, beneficios, debilidades, oportunidades para ambas partes. Esta investigación es de tipo descriptiva, ya que, describe la incidencia de la problemática presentada en la subcontratación.

Palabras claves: Amenazas, Beneficios, Condiciones de trabajo, Estrategia, Subcontratación.

Abstract

Outsourcing has generated great impact on the laboral environment and has led to various changes in working conditions. Hired employees can develop perceptions of inequality with the employees of the contracting company. For organizations, it is

considered a strategy capable of allowing access to high-level resources, controlling ideas that are difficult to manage; In addition, it allows reducing costs, winning market segments, improving service, fostering innovation. The objective of this work is to identify the influence factors to opt for the use of Outsourcing, that is, benefits, weaknesses, opportunities for both sides. This research is descriptive, since it describes the incidence of the problem presented in the sub-accounting.

Keywords: Subcontracting, Working conditions, Strategy, Threats, Benefits.

Introducción

En la actualidad, las empresas se caracterizan por una inestable permanencia del personal, lo que refleja la inconformidad del trabajador en su actividad laboral e impide el desarrollo óptimo de una organización y del trabajador mismo.

Se considera como posible repercusión del Outsourcing la incertidumbre en el trabajo, que puede verse reflejada en la rotación de personal o bien en la falta de motivación y compromiso. Por una parte, se ve reflejada como una amenaza que puede existir para los trabajadores que están laborando donde no tiene garantizado sus derechos a prestaciones, por el simple hecho de ser contratados por una empresa Outsourcing. Este estudio gira en torno a resolver la problemática de definir las amenazas y los beneficios que otorga la contratación de un Outsourcing (Barrera, 2016).

Hoy en día las empresas del Estado de Nayarit buscan disminuir los gastos, y no generar obligaciones hacia con sus subordinados de tal manera que han optado por utilizar la figura del Outsourcing como una herramienta para lograr las estrategias planteadas, convirtiéndose la subcontratación, en una tendencia en las diversas organizaciones existentes en la Entidad Federativa anteriormente citada.

Las críticas al Outsourcing hacen referencia a la calidad laboral de los contratistas, ya que la empresa decide delegar responsabilidades en otra, una de las posibles desventajas de esta práctica empresarial es que se pongan en riesgo la calidad del producto final o servicio, ante la falta de comunicación entre las distintas circunstancias (López, 2014)

Ahora bien, la subcontratación, mejor conocida como Outsourcing, es considerada como una posible amenaza en la estabilidad del asalariado, y no como una oportunidad en el desarrollo o crecimiento del mismo, por el simple hecho de que los trabajadores difícilmente cuentan con prestaciones de Ley y es casi imposible acceder a los beneficios adicionales que la empresa contratante pudiera ofrecer

El problema del contratante es que utiliza a trabajadores externos por medio de una Outsourcing para delegar responsabilidad de los pagos que directamente se descuentan sobre la nómina (cuotas IMSS y retención de ISR, entre otras) ya que la empresa puede tener una gran utilidad y con ello evita que el empleado obtenga participación de ella (Andrade *et al.*, 2014)

Los objetivos que persigue esta investigación son los siguientes:

Identificar los factores que influyen para que las organizaciones opten por la contratación de una Outsourcing.

Conocer los beneficios que tiene la empresa contratante al obtener los servicios de una Outsourcing.

Analizar la situación laboral del trabajador cuando se encuentra contratado mediante una Outsourcing.

Detectar las debilidades y oportunidades del contratante y contratista.

Marco teórico

El Outsourcing es una tendencia que ha formado parte importante en las decisiones administrativas de los últimos años en las empresas, que genera posibilidades de trabajos a un corto o largo plazo pero no por tiempo definido, se debe hacer notar que estas empresas juegan un papel de intermediación que llevan a cargo la responsabilidad del trabajador que presta sus servicios en las empresas contratantes, así mismo, se ha convertido en una herramienta fundamental para el funcionamiento de las mismas.

La subcontratación busca agilizar y economizar los procesos productivos para el cumplimiento eficiente de sus labores de modo que las empresas se centren en lo que les es propio.

Es entonces, derivado de lo anterior, que se puede mencionar que el Outsourcing, es la acción de acudir a una agencia exterior para operar una función externa a la compañía y significa, en la práctica, encontrar nuevos proveedores y nuevas formas de asegurar la entrega de materias primas, artículos, componentes, servicios e incluso de personal.

Por otro lado, se dice que es la transferencia de la propiedad de un proceso de negocio por parte de la empresa hacia un proveedor suplidor, donde la clave de la definición es el aspecto de la transferencia de control, que les permite a las empresas ser más flexibles en su estructura organizacional y optimizar su estructura de costos operativos (Virella y Romero, s.f.)

Aunado a lo anterior, se cuenta con la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, en la cual en su reforma al artículo 15, fracción A, buscó fiscalizar las prácticas de las empresas de Outsourcing en tanto las condiciones de sus trabajadores, como la información de dichas empresas y sus obligaciones fiscales, no fue suficiente y, por el contrario, produjo un efecto inverso, es decir, favoreció “malas prácticas” como la corrupción o los tratos “debajo del agua” de instituciones gubernamentales y empresas privadas para que ambas se vieran favorecidas, aun en contraposición a los trabajadores y sus derechos (Andrade *et al.*, 2014)

La mayor parte de las instituciones del gobierno en México ha comenzado a echar mano de este esquema de contratación, tanto para proyectos especiales como en ciertas áreas de su operación cotidiana. Esto les ha traído beneficios financieros y administrativos, por un lado, pero a expensas de que la mayor parte de los trabajadores perciban el Outsourcing como un modo de recortarles prestaciones y bajar las responsabilidades del Estado para con ellos como patrón, así como: inestabilidad laboral, discrecionalidad en la selección de personal y en los despidos, reducción general de beneficios, acoso laboral, entre muchos más.

De esta manera, las empresas Outsourcing, como las propias instituciones gubernamentales, se suman a la violación de la dignidad y los derechos fundamentales de las y los trabajadores, ya que a pesar de que esa práctica vulnera los derechos de los trabajadores, en la capital hay 9,500 empresas que subcontratan a 500,000 trabajadores. Empresas como Molt Net, Kasper, Limpieza y Mantenimiento, son algunas de las mayores

beneficiadas por los gobiernos federal y de la Ciudad de México y, por lo tanto, las instituciones gubernamentales (como la Cámara de Diputados, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, la Secretaría de Educación Pública, la Secretaría de Economía, el Sistema de Transporte Colectivo –Metro-, Metrobús, la Oficialía Mayor de la Ciudad de México, el Instituto Nacional Electoral) a las que les da servicio deberían vigilar las condiciones laborales de las y los trabajadores y, en caso de que la empresa subcontratante, incurra en violación de derechos fundamentales, establecer restricciones a su contratación.

De nueva cuenta, las reformas “estructurales” en México se vuelcan contra los más pobres, violan sus derechos y su dignidad humana, mientras que unos cuantos usufructúan con la miseria, apoyados por las propias instituciones gubernamentales y las leyes neoliberales de este gobierno (Barrera, 2016).

Metodología

La presente investigación es descriptiva y correlacional ya que identifica y observa la incidencia de las variables en la problemática de la subcontratación de la mano de obra en las empresas en general, analizando y proponiendo un método formal en esta disciplina y correlacionando las variables para determinar un punto óptimo en el que se especialice la subcontratación.

La búsqueda de información se realizó, basada en la técnica documental, ya que, se revisó diferentes fuentes impresas, esto permitió validar la información y emitir inferencias concretas sobre dicho fenómeno (Outsourcing).

Resultados

Método Outsourcing

Es la incorporación de una buena práctica en la toma de decisiones gerenciales. La decisión para subcontratar necesita estar sujeta a un proceso administrativo apropiado y no tomarse simplemente, como es caso de muchas decisiones más, sobre bases financieras o técnicas (López, 2014)

¿Por qué utilizar Outsourcing?

Hasta hace un tiempo esta práctica era considerada 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, por razones tales como:

Es más económico, reducción o control del gasto de operación.

Concentración de los negocios y disposición más apropiada de los fondos del capital debido a la reducción o no uso de los mismos en funciones no relacionadas con la razón de ser de la compañía.

Acceso de dinero efectivo, se puede incluir la transferencia de los activos del cliente al proveedor.

Manejo más fácil de las funciones difíciles o que están fuera de control.

Disposición de personal altamente capacitado.

Mayor eficiencia.

Todo esto permite a la empresa enfocarse ampliamente en asuntos empresariales, tener acceso de capacidades y materiales de clase mundial. Acelerar los beneficios de la reingeniería. Compartir riesgos y destinar recursos para otros propósitos (Aguirre 2014).

Ventajas del Outsourcing

La compañía contratante o comprador, se beneficiará de una relación de Outsourcing, ya que logrará en términos generales, una funcionalidad mayor a la que tendrá internamente con costos inferiores en la mayoría de los casos, en virtud de la economía de escala que obtienen las compañías contratadas.

En estos casos, la empresa se preocupa exclusivamente por definir la funcionalidad de las diferentes áreas de su organización, dejando que la empresa de Outsourcing se ocupe de decisiones de tipo tecnológico, manejo de proyecto, implementación, administración y operaciones de la infraestructura.

De lo anteriormente descrito y en compañía de lo mencionado por la Asociación Mexicana de Capital Humano (AMECH), Guzmán Castellanos comenta que los beneficios o ventajas del proceso de Outsourcing: 1. Los costos de la manufactura declinan y la inversión en planta y equipo se reduce. 2. Permite a la empresa responder con rapidez a los

cambios del entorno. 3. Incremento en los puntos fuertes de la empresa. 4. Ayuda a construir un valor compartido. 5. Ayuda a redefinir la empresa. 6. Construye una larga ventaja competitiva sostenida mediante un cambio de reglas y un mayor alcance de la organización. 7. Incrementa el compromiso hacia un tipo específico de tecnología que permita mejorar el tiempo de entrega y la calidad de la información para las decisiones críticas. 8. Permite a la empresa poseer lo mejor de la tecnología sin la necesidad de entrenar personal de la organización para manejarla. 9. Permite disponer de servicios de información en forma rápida considerando las presiones competitivas. 10. Aplicación de talento y los recursos de la organización a las áreas claves. 11. Ayuda a enfrentar cambios en las condiciones de los negocios. 12. Aumento de la flexibilidad de la organización y disminución de sus costos fijos.

Desventajas del Outsourcing

En todo proceso existen aspectos negativos que forman parte integral del mismo. El Outsourcing no queda exento de esta realidad, es por ello que se puede mencionar las siguientes desventajas: 1. Estancamiento en lo referente a la innovación por parte del proveedor externo. 2. La empresa pierde contacto con las nuevas tecnologías que ofrecen oportunidades para innovar los productos y procesos. 3. El proveedor externo aprende a tener conocimiento del producto en cuestión existente a la posibilidad de que los use para empezar una industria propia y se convierta de proveedor en competidor. 4. El costo ahorrado con el uso del Outsourcing puede que no sea el esperado. 5. Las tarifas incrementan la dificultad de volver a implementar las actividades que nuevamente representen una ventaja competitiva para la empresa. 6. Alto costo en el cambio de proveedor en caso de que el seleccionado no resulte satisfactorio. 7. Reducción de beneficios. 8. Pérdida de control sobre la producción (Guzmán, 2008).

Conclusiones

Mediante los resultados obtenidos de la investigación, se observa que los beneficios que otorga la subcontratación mejor conocida como Outsourcing, que resulta ser una herramienta viable y confiable, principalmente para la empresa que contrata el servicio.

Por lo anterior, se concluye que día a día las organizaciones buscan alcanzar una mayor eficiencia a un menor costo, sin dejar de lado los estándares de calidad y servicios que el cliente exige. Al profundizar en este proceso, se define 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 el Outsourcing son la disminución de los costos, un enfoque más dedicado a actividades competitivas de la empresa, mayor flexibilidad y rapidez de respuesta.

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.

Debido a este aspecto de trabajo, las empresas que ofrecen servicios con personal capacitado conocidos como Outsourcing a grandes empresas que optan por ellos, lo usan como herramienta para delegar responsabilidad en el pago de las nóminas, creando un interés por parte de los patrones para simular la triangulación con el único propósito de separar a los trabajadores y así eludir el pago de ciertos conceptos o prestaciones.

Un ejemplo específico es la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, entre otras prestaciones y cuota obrero patronal.

Observando desde otra perspectiva por la empresa contratante, podría resultar contraproducente al contratar los servicios de Outsourcing, ya que como contratista no investiga los antecedentes y no tienen escrúpulos para contratar a cualquier persona, o bien que pueden obtener información confidencial para robar o delinquir de muchas maneras.

Esta forma de subcontratación afecta el ingreso y estatus de los trabajadores al no poder ser empleados de la empresa para la que realmente prestan sus servicios subordinados, ya que seguramente las prestaciones con esa empresa podrían ser mayores a las que recibirán en la empresa Outsourcing.

El Outsourcing no se considera malo en sí mismo, pero por el simple hecho de que existe una gran corrupción por parte del gobierno y el desempleo existente en México, la sociedad tiene la necesidad hasta de trabajar con el salario mínimo sin importarles si le dan las prestaciones de ley, vulnerando de esa manera sus derechos y su propia integridad, por

eso mismo la subcontratación llegó a niveles extremos en México y va en aumento en la ciudad de Tepic, Nayarit; utilizada de forma abusiva por las empresas, con la intención de no establecer ninguna relación que genere compromiso laboral con sus trabajadores, además de evitar pagarles prestaciones, jubilaciones o algún beneficio extra a sus supuestos empleados.

En sí, el Outsourcing es una empresa que provee a otra empresa de trabajadores, en donde las dos con un distinto objetivo y que se tienen que fusionar para obtener un mismo fin y poder aumentar los ingresos con una utilidad rentable.

Se puede observar que las empresas tienen un objetivo enfocado a la tendencia prioritaria de optimizar las utilidades, como también deslindarse de las obligaciones. Esto podría causar una posible señal de advertencia de inestabilidad de los trabajadores externos al no tener los mismos derechos que los trabajadores internos.

Referencias

- Barrera, S. (2016). E-consulta.com. Recuperado de e-consulta.com/opinion/2016-04-01/outsourcing-de-limpieza-violacion-de-derechos-y-acoso-laboral.
- Gúzman, C. (2008). Ptolomeo.UNAM.mx. Recuperado de <http://www.ptolomeo.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/132.248.52.100/2389/guzmancastellanos.pdf?sequence=1>.
- López, A. (2014). Por que utilizar outsourcing. Recuperado de [linkedin.com/pulse/20140715043409-20645015—por-qué-utilizar-outsourcing](https://www.linkedin.com/pulse/20140715043409-20645015—por-qué-utilizar-outsourcing).
- Virella, M., y Romero K. (s.f.). Tripod.com. Recuperado de: jvm85.tripod.com/id4.html.
- Andrade, C., Nava, S. y Romo, P. 2014. Contratación por outsourcing y su relación con la permanencia de los trabajadores del área operativa en una organización manufacturera de equipos de protección industrial ubicada en el Marqués, Queretaro. Estudio de caso (Tesis de Licenciatura) Universidad Autónoma de Queretaro. Queretaro. Recuperado de www.es.scribd.com/document/327404687/outsourcing.