



# Insourcing y Outsourcing 2021

**INFORME**  
Benchmarking  
Colaborativo  
Industria de México

---

ABRIL 2021

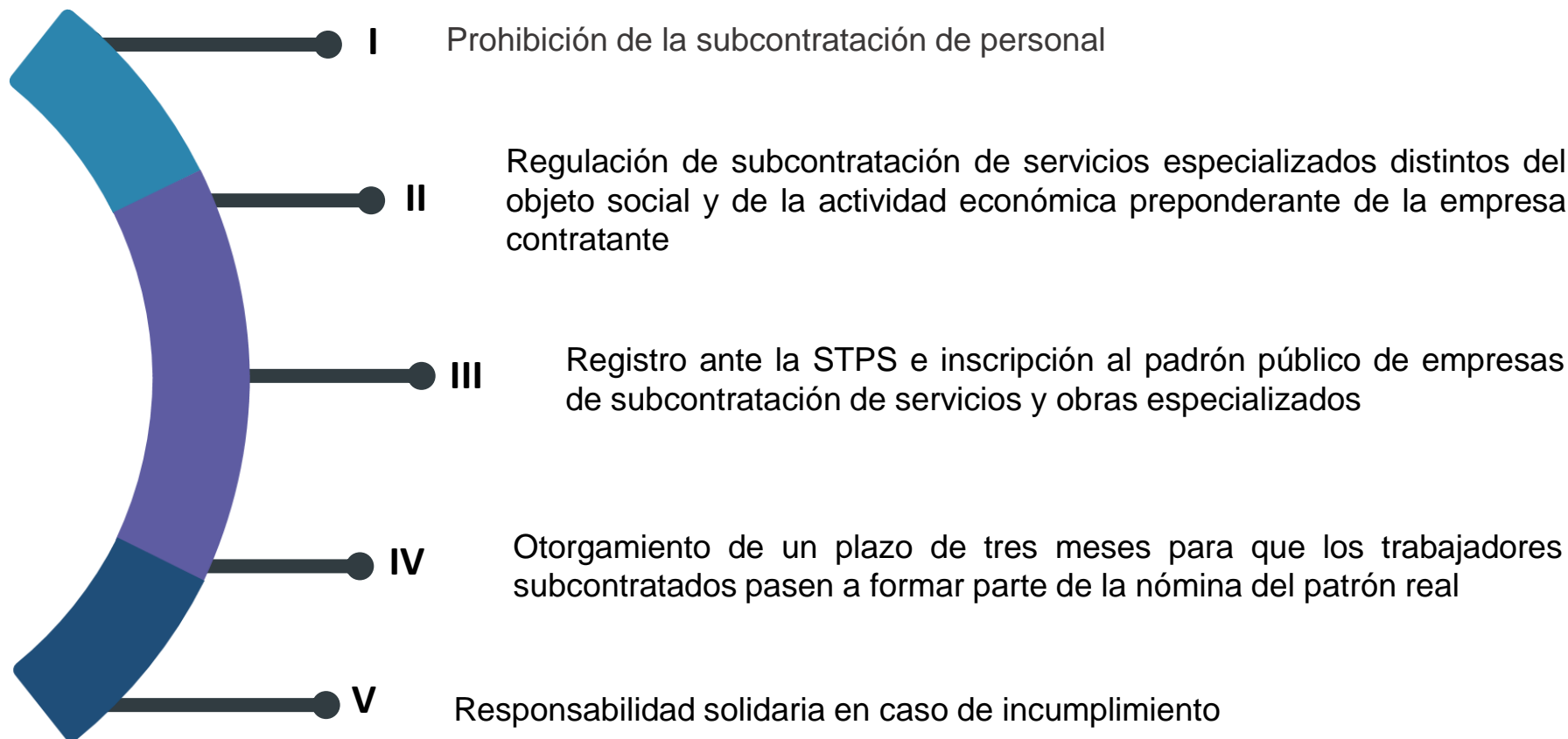
En la búsqueda de un equilibrio y el establecimiento de reglas claras, en Enero del 2021 se realizaron diversas mesas de diálogo entre representantes del Sector Público, Privado y Obrero, donde se discutieron las posibles distorsiones y su impacto al regular la subcontratación en México.

Derivado de ello algunos de los principales planteamientos fueron:

- Topar el monto a pagar de PTU en 30 días de salario diario base
- Excluir de la base de cálculo de PTU todas las ganancias no relacionadas con el trabajo de sus colaboradores
- Incluir en la base de cálculo de PTU el concepto de productividad y el desempeño de los colaboradores
- Mantener los Bonos de productividad
  
- Poner un mínimo al PTU y no un tope
- No realizar cambios generales en materia de PTU
  
- Desaparecer a las empresas tercerizadoras
- Establecer una reglamentación ágil que responda a los cambios

El 05 de Abril la STPS dio a conocer los acuerdos en materia de subcontratación entre los diferentes sectores, los cuales se entregaron a la Cámara de Diputados para su consideración y aprobación por parte de los Legisladores.

DOF STPS: 23 Abril 2021



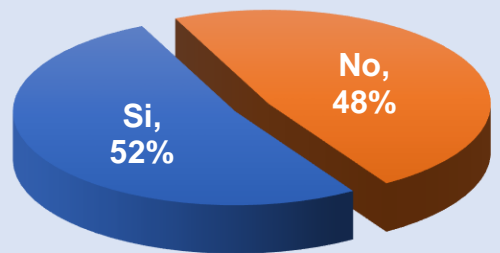
P  
T  
U

Se definió un monto máximo de **3 meses del salario** del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años; aplicándose el monto que resulte más favorable al trabajador.

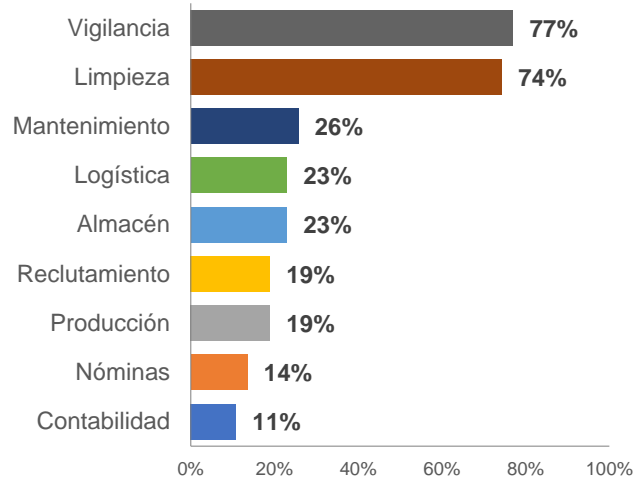
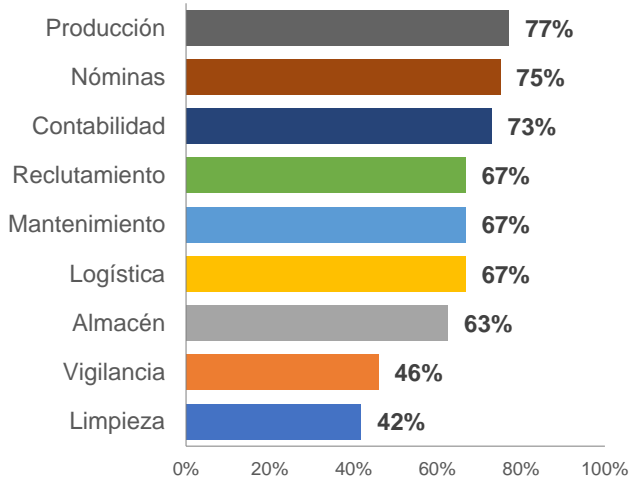
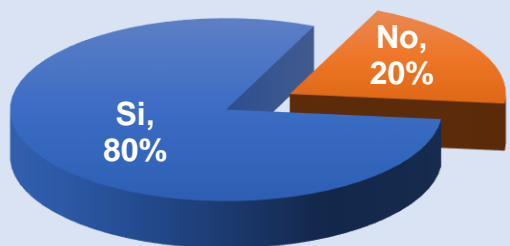
Información actualizada a ABRIL 2021  
**Mercado Selecto – 128 Empresas**

El **52%** del mercado utiliza el Insourcing como un esquema para asumir servicios entre filiales de una empresa matriz mientras que el **80%** utiliza el outsourcing para subcontratar diferentes servicios.

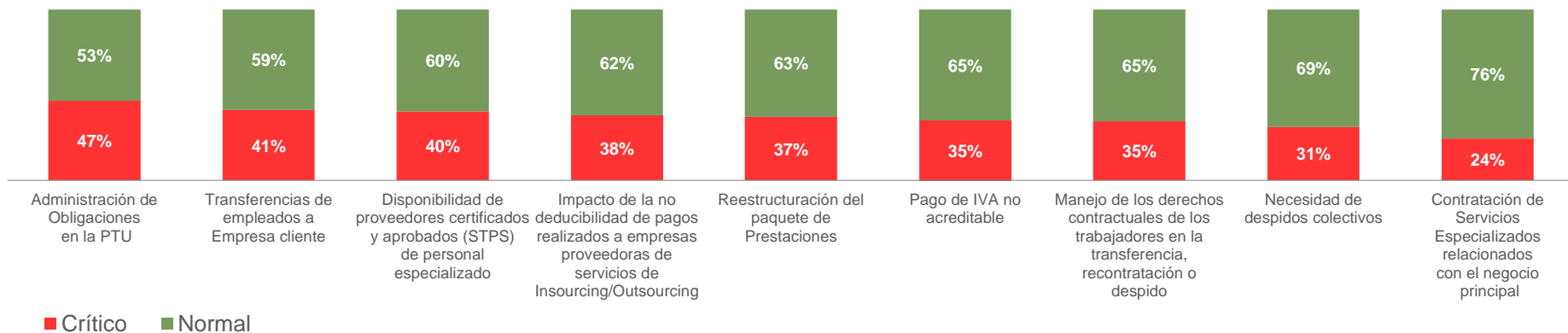
## Insourcing



## Outsourcing



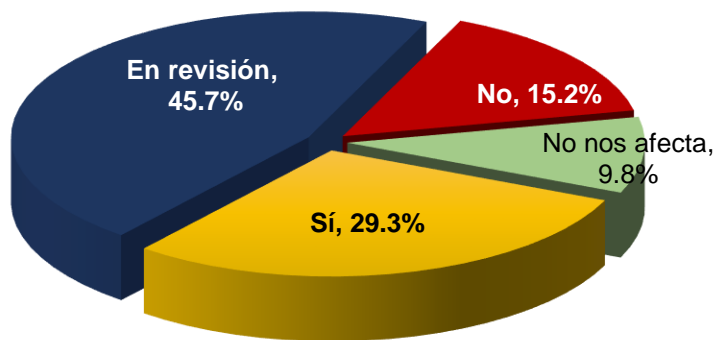
## Nivel de desafío para las empresas ante la eliminación del Insourcing y/o regulación del Outsourcing



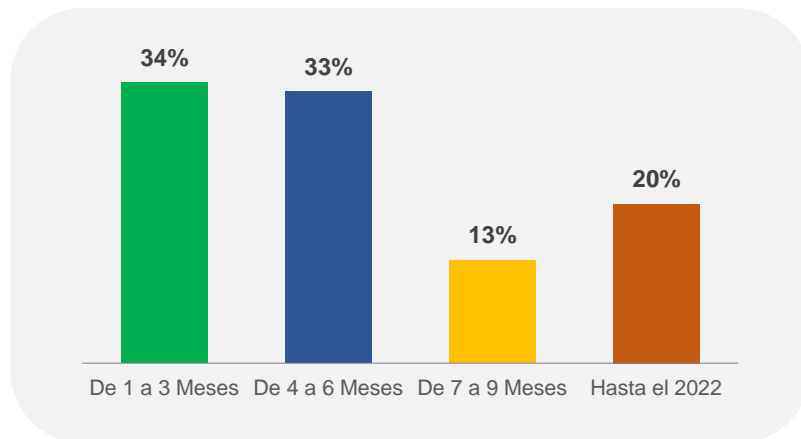
Resultado de este esfuerzo colaborativo, el **57%** de las empresas participantes compartieron las principales acciones a tomar, centrado en los siguientes **rubros Organizacionales**:

PTU	Fiscales	Laborales	Reclutamiento
Administrar con apego a la Ley	Recálculo del presupuesto 2021	Elaborar nuevos contratos (individuales y colectivos)	Cancelar vacantes
Controlar el PTU	Análisis de la no deducibilidad de impuestos	Transferir al personal y Reconocerles la antigüedad	Crear depto. en la empresa y contratar al Equipo de R&S
Adecuar el Esquema de Bonos	Asesoría externa	Calcular costo de mano de obra	Mayor control del proceso de R&S
Evaluar el impacto	Revisando escenarios	Definir nuevo esquema de compensación	Usar agencia solo para reclutar personal
Regular la Plantilla	Apegarse a los lineamientos fiscales que se deban cumplir	Establecer acuerdos con Sindicato	
Negociar con Sindicato	Asegurarse que los proveedores cumplan la normatividad	Garantizar el cumplimiento	

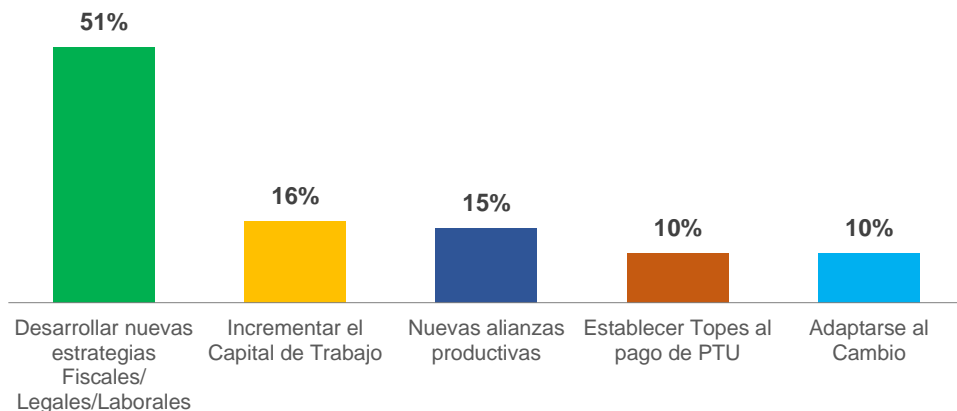
¿La empresa ha elaborado un Plan de Contingencia ante las regulaciones en el Insourcing y Outsourcing?



Tiempo necesario que el Mercado estima podría realizar una adecuada implementación de los cambios



Acciones clave que el Mercado considera necesarias realizar para superar la eliminación del Insourcing



Acciones ante la regulación del Outsourcing?

- Evaluar y dar seguimiento a proveedores certificados por STPS
- Incorporar al personal externo a la plantilla de la empresa
- Adaptarse al nuevo esquema legal
- Control de los Costos de Mano de Obra
- Asegurar contratos de servicios especializados
- Cancelar el servicio de outsourcing
- Evaluar los costos de incorporación e impacto económico

## Agradecimiento

Tu respuesta nos aporta un gran valor y confiamos que los resultados del presente Informe sirvan de apoyo en tu gestión interna.

Puedes consultar los resultados en [www.matchpeople.com](http://www.matchpeople.com), en el siguiente icono.



Cualquier duda o comentario favor de contactarnos

Tels.: +52 (81) 1800-4295

E-mail: [contacto@matchpeople.com](mailto:contacto@matchpeople.com)

## Portafolio match People

Contamos con valiosas herramientas de Diagnóstico y análisis que soportan la Gestión Laboral y de Compensaciones, como son:

### Diseño Organizacional y Reconfiguración Salarial

(enfoque Base cero – máximo beneficio)

### Estudios de Equidad Interna

(Valuación de Puestos y Remuneración)

### Competitividad Externa

(Estudios de Mercado de Sueldos, Salarios y Prestaciones)

### Clima Organizacional – NOM035

(6 Rubros - 27 factores de evaluación)

### Modelo Laboral y Sociometría

(Liderazgo por Ascendencia, Afinidad y Popularidad)