

**VENTAJAS COMPETITIVAS DE LA FLEXIBILIDAD
NUMÉRICA EN MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS
EMPRESAS EN EL DISTRITO FEDERAL**

**Área de investigación: Administración de la micro, pequeña
y mediana empresa**

Francisco Ballina Ríos
Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Contaduría y Administración
fballina@fca.unam.mx

XIX
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA



Octubre 8, 9 y 10 de 2014 ♦ Ciudad Universitaria ♦ México, D.F.



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración



VENTAJAS COMPETITIVAS DE LA FLEXIBILIDAD NUMÉRICA EN MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN EL DISTRITO FEDERAL

Resumen

La flexibilidad organizacional es una de las ventajas competitivas que utilizan las empresas, (Volverda, 1998), para adaptarse o para anticiparse a los cambios continuos, un aspecto importante de ésta, es lo relativo a la flexibilidad numérica, conocida como “outsourcing” (Albizu, 1997), es decir, la capacidad de la empresa para ajustar sus recursos humanos a las variaciones de la demanda. El objetivo central de esta investigación es el de cuantificar los beneficios económicos o rendimientos para las empresas que aplican la flexibilidad numérica en las MIPYME del D.F., identificar en qué sectores, tamaños, actividades y delegaciones se aplica con mayor frecuencia así como identificar las disposiciones fiscales y laborales que regulan el outsourcing en México, la base de datos se tomó de una encuesta de 983 empresas de las 16 delegaciones, dentro de un estrato de 6 a 250 empleados “(García, Ballina, Martínez, 2011).. Este es un trabajo pionero que servirá para que en líneas posteriores se identifique el nivel de impacto económico, fiscal y laboral de la flexibilidad laboral.

Palabras clave: flexibilidad numérica, MIPYME D.F., ventajas competitivas, rendimiento.



VENTAJAS COMPETITIVAS DE LA FLEXIBILIDAD NUMÉRICA EN MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN EL DISTRITO FEDERAL

Introducción

La competencia de empresas de diferentes tamaños, es una evidencia empírica. Para sobrevivir en este entorno la MIPYME tienen una serie de ventajas y desventajas respecto a las grandes empresas (La fuente y Yagüe, 1998, Camisón, 1996,2000), para contrarrestar sus desventajas deben propiciar un cambio en las estrategias competitivas o estructuras organizativas que se conviertan en mayor rendimiento o éxito de la empresa (Fernández, 1993, 1995, Ansón y Piña, 1995; Álvarez y García, 1996; Luck, 1996; De Saa, 1998; Fernández et al.).

Este estudio se fundamenta teórica y conceptualmente del Observatorio para la MIPYME en el D.F. (García, Ballina, Martínez, 2010) donde se aplicó una encuesta considerando las ventajas competitivas que inciden en el rendimiento de las empresas.

La flexibilidad organizacional es una de las principales fuentes de ventaja competitiva en las MIPYME. Se define como la capacidad de respuesta de la empresa para adaptarse o para anticiparse a los continuos cambios que afectan a las organizaciones (Volverda, 1998).

Por lo general, las MIPYME presentan estructuras poco jerarquizadas que les permiten responder de forma rápida y eficiente a los cambios. Consecuentemente, la flexibilidad organizacional está muy relacionada con la innovación y con el éxito competitivo (Díez de Castro et al., 2002). La flexibilidad de la estructura organizativa se sustenta en que la organización cuenta con unos límites definidos normalmente de forma rígida que han de permeabilizarse. Esto significa que los límites entre niveles jerárquicos (límites verticales), entre funciones y puestos de trabajo (límites horizontales) deben hacerse más permeables.

Un aspecto a tener en cuenta al tratar de la flexibilidad organizacional es el relativo a la **flexibilidad numérica** (Albizu, 1997), es decir, la capacidad de la empresa para ajustar sus recursos humanos a las variaciones de la demanda. Tiene varios componentes, entre los que cabe destacar la **flexibilidad de distanciamiento** (referida a los trabajadores sin relación laboral, es decir, la subcontratación, los trabajadores autónomos que operan para la empresa, etc.) y la **flexibilidad contractual** (referida a los trabajadores con contrato temporal, a tiempo parcial, en prácticas, etc.).



Uno de los principales factores que se destacan como explicativos de la competitividad empresarial es el relativo a los recursos humanos de la empresa. Los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores son aspectos cada vez más importantes para las empresas, debido a que las fuentes tradicionales de rentabilidad, tecnología y productos, mercado, recursos financieros, y economías de escala, son menos poderosas de lo que una vez lo fueron (Pfeffer, 1994).

El nivel de profundidad que fundamenta este estudio es exploratorio, se basa en fuentes primarias del estudio del Observatorio para la MIPYME en el D.F. Este trabajo de investigación profundiza en la correlación de estos indicadores a fin de establecer si se obtienen beneficios en el rendimiento entre los diferentes tamaños, sectores, y en que Delegaciones utilizan la flexibilidad numérica en mayor proporción.

Marco teórico-conceptual

.La flexibilidad organizacional. se define como la capacidad de respuesta de la empresa para adaptarse o para anticiparse a los continuos cambios que afectan a las empresas y organizaciones (Volverda, 1998). Esta flexibilidad se sustenta en que la organización cuenta con límites definidos normalmente de forma rígida que han de permeabilizarse en sus niveles jerárquicos, entre funciones y puestos de trabajo. La flexibilidad organizacional está muy relacionada con la innovación y con el éxito competitivo (Díez de Castro, et al., 2002). A pesar de que el concepto empresa suele mezclarse o utilizarse indistintamente con el de organización, Ballina (2000), entendemos por empresa “una acción que persigue fines de una determinada clase, de modo. De acuerdo con Weber, la organización tiene una función reguladora hacia afuera la organización representa el poder institucionalizado, y debe contar con legitimidad y legalidad. El dominio es una cualidad de la organización que sustentada en recursos coercitivos, cognoscitivos, tecnológicos o financieros está en condiciones de imponer premisas de comportamiento en diferentes esferas de la sociedad. Por lo que toda empresa implica necesariamente una forma de organización, pero una organización no implica necesariamente una empresa.

Para efectos de esta investigación, empresa y empleador pueden llegar a utilizarse como sinónimos aunque no necesariamente lo son, y nos referimos a empresas de capital privado, es decir del sector privado, quedan excluidas las empresas públicas.

El concepto de flexibilidad organizacional comprende la capacidad de adaptación al cambio, lo cual es muy importante en un mundo globalizado como en el que nos encontramos, debemos resaltar que por organización (empresa) comprendemos un sistema en el cual a través de la combinación de capital y trabajo, es decir, del empleador y los trabajadores, se busca lograr un fin determinado. Sin embargo, dentro de este sistema se contempla que tanto el empleador como los trabajadores son los que deben responder al cambio, lo cual no



necesariamente se cumple por parte de los trabajadores, ya que muchas veces ellos no intervienen en la toma de decisiones dentro de la organización.

La Flexibilidad Numérica es un aspecto a tener en cuenta al tratar la flexibilidad organizacional, (Albizu, 1997), es decir, la capacidad de la empresa para ajustar sus recursos humanos a las variaciones de la demanda. Tiene varios componentes, entre los que cabe destacar la flexibilidad de distanciamiento (referida a los trabajadores sin relación laboral, es decir, la subcontratación, el *outsourcing*, los trabajadores autónomos que operan para la empresa, etc.) y la flexibilidad contractual (referida a los trabajadores con contrato temporal, a tiempo parcial, en prácticas, etc.). El concepto de flexibilidad laboral se refiere a la reestructuración del mercado laboral y del proceso del trabajo a la creciente versatilidad en el diseño de perfiles de puestos y a la mayor adaptabilidad de la nueva tecnología en la producción. La OIT define a la flexibilidad laboral como "...la eliminación, disminución, aflojamiento o adaptación de la protección laboral clásica, con la finalidad -real o presunta- de aumentar la inversión, el empleo o la competitividad de la empresa".

La flexibilidad en el trabajo puede estudiarse a través de dos dimensiones metodológicas: la organización productiva y los recursos humanos. En la primera normalmente suelen utilizarse como indicadores la flexibilidad numérica. En la segunda se hace referencia a la capacitación del personal y a la flexibilidad salarial con relación al bienestar de los trabajadores. Carlos Reynoso (2009) considera que el concepto de flexibilidad laboral se refiere a un nuevo término empleado por los laboristas para caracterizar la atenuación o supresión de las normas que protegen los derechos de los trabajadores. La flexibilidad Salarial se basa en aumentos o alzas automáticas de los salarios, en particular la indización o escala móvil, como pretende ser la tendencia general. Muestra la inexistencia de un salario base y por tanto de un salario mínimo. Este hecho permite a los empleadores pagar a los trabajadores únicamente por la cantidad que producen; incluye los honorarios, las comisiones, el destajo, etc. La flexibilidad salarial afecta la relación laboral porque impacta directamente el factor económico que recibe el trabajador, su salario, lo cual sitúa al trabajador en desventaja frente al empleador y contribuye a que el conflicto que planteaba Marx entre el capital y el trabajo, es decir entre patrón y trabajadores, continúe y se agrave.

El *outsourcing* se identifica como la contratación de organizaciones externas a la organización para que lleven a cabo los trabajos de la misma, esto implica recibir servicios de un personal que aparentemente no es de la organización, aunque se encuentra laborando dentro de las instalaciones de la misma e inclusive bajo una subordinación. Las palabras en inglés, *out*, se traduce como fuera o externo, y *source* que se traduce como fuente, lo cual se traduce en fuente externa de servicios. (Martínez Gutiérrez, 2008). El término *outsourcing* tiene muchas definiciones, que pueden concretarse utilizando los sinónimos que la lengua española le ha dado, como son la subcontratación o bien la tercerización, sin embargo, todas las definiciones concuerdan en reconocer al *outsourcing* como un proceso de transferir una



parte o la totalidad de una actividad o actividades de una organización a un ente externo a la organización.

También se define al *outsourcing* como una técnica innovadora 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. Uno de los principales conceptos que se manejan en las definiciones anteriores de *outsourcing* que merece ser destacado es el de externar procesos o actividades propias de una organización a otras organizaciones. Pero la razón principal para que se externen los procesos es obtener mayor productividad, reducir costos y por supuesto obtener mayores utilidades, y la única definición de las antes tratadas que reconoce al *outsourcing* como una estrategia es la del diccionario de negocios de Cambridge (2010).

El concepto de empresa es equivalente al de empleador, Forero-Rodríguez, define al empleador o patrono como “aquella persona o personas físicas o inmateriales que otorgan, generan o dan trabajo, aun cuando su denominación arcaica de patrón o patrono ha sufrido modificaciones con el paso del tiempo. La figura del empleador asume actualmente las más diversas vertientes, que van desde la simplicidad de la relación bilateral entre una persona natural frente a otra, hasta figuras de alta complejidad y de carácter triangular o multilateral cuando se constata la presencia de contratistas independientes, bolsas de empleo, empresas de servicios temporales o la intrincada gama de subcontrataciones que, en ocasiones, pretenden desdibujar la responsabilidad empresarial y cuya única medida de defensa para el trabajador es la solidaridad entre los diferentes contratantes o subcontratantes.”

La Flexibilidad Contractual, es aquella que permite al empleador contratar individuos por tiempo determinado; ello da la posibilidad al empleador de hacerse de mano de obra en los momentos en que la demanda así lo requiera, y deshacerse de ella cuando la demanda haya caído sin ningún costo de indemnización o cargo extra. La Ley Federal del Trabajo no hace distinción entre contrato y relación de trabajo pero si en las formas de contratación, en su artículo 15-A define a la subcontratación de personal como sigue:

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del 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.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10, conceptualiza al patrón como sigue:
Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios



trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Pero la Ley Federal del Trabajo también nos habla del concepto de representante del patrón, patrón sustituto y de intermediario, en sus artículos 11,12 y que a la letra dicen:

Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. Artículo 12.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Es muy importante destacar que la misma Ley ya reconoce la existencia de intermediarios en la relación laboral, lo cual está directamente relacionado con las empresas prestadoras de servicios (*outsourcing*), y les marca el mismo tratamiento que le da al patrón al mencionar en el artículo 13 que serán consideradas patrones.

El concepto de trabajador se define en la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 8 menciona lo siguiente: *Artículo 8o.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.*

Y con respecto a los trabajadores de confianza en su artículo 9 menciona que: *Artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.*

Es muy claro que el concepto central respecto de lo que debe entenderse por trabajador que maneja la Ley Federal del Trabajo recae sobre la subordinación. Por subordinación entendemos aquel que está sujeto a la orden, mando o dominio de alguien. También debe observarse que se habla de personas físicas y no morales, esto se debe seguramente a que las personas morales que prestan servicios a otras personas morales se consideran proveedores de servicios y no trabajadores.



La Ley Federal del trabajo establece la definición de trabajo y relación de trabajo en sus artículos 20 y 21, que a la letra establecen lo siguiente: *Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.*

Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Estado de la investigación

Durante los últimos años el tema de la flexibilidad numérica, también conocido como subcontratación de personal o como outsourcing, ha sido muy popular entre los empresarios, especialistas y autoridades en materia fiscal y laboral. Recientemente se han desarrollado diferentes tesis e investigaciones elaboradas en la UNAM, que abordan el tema de la flexibilidad laboral, del outsourcing y de los beneficios que brinda a las empresas, González Sánchez, 2003. Grijalva, 1995. Jiménez Vargas, 2000. Martínez Sánchez, 2011. Núñez Gutiérrez, 2003. Pérez Bernabé, 2005. Rosas Rodríguez, 2006, Lara Flores, 1997. Valencia, Arriaga, 2009, Viteri García, 2010.

Sin embargo, dichas tesis no ofrecen datos cuantitativos sobre la flexibilidad numérica o laboral para la MIPYME de los sectores de la construcción, comercio, servicios e industria en el Distrito Federal.

La presente investigación surge de la necesidad de analizar datos reales sobre la flexibilidad numérica en las MIPYMES en el D.F. para que en estudios posteriores se pueda evaluar el impacto fiscal, financiero y económico que podría tener para los trabajadores de dichas empresas.

Metodología de investigación

Esta investigación forma parte de un trabajo más amplio, proviene del estudio “*Observatorio para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas en el Distrito Federal*”, (García, Ballina, Martínez) El estudio tuvo como objetivo analizar la situación de las MIPYME, considerando su estrategia y principales factores competitivos, entre los que se cuentan: su estructura organizativa y de recursos humanos, indicadores de tecnología, calidad e innovación, grado de utilización de las TIC y diferentes aspectos contables y financieros, a fin de determinar sus fortalezas y debilidades competitivas que determinan su rendimiento.



Esta investigación utiliza la base de datos resultado de una muestra de 983 empresas encuestadas en las 16 delegaciones del Distrito Federal, fue diseñada cuando se realizó el proyecto “Observatorio para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas en el Distrito Federal”. Para ello se obtuvo una muestra representativa de la estructura empresarial del Distrito Federal para el conjunto de sectores y tamaños de empresa.

Los sectores que conforman la población de empresas, (SCIAN-2002) son los siguientes: Agroindustria: subsectores 311 y 312. · Industria automoción: subsector 336 · Industria de transformación: sectores 31 a 33, excepto 311, 312 y 336. Industria de la construcción: sector 23. Comercio: sectores 43 y 46. · Hostelería: sector 72. · Agencias viaje y reservaciones: subsector 5615 Transporte y comunicaciones: sectores 48 y 49. Medios de información: sector 51 Servicios de computación: subsector 5415 Servicios de salud: sector 62 Servicios de esparcimiento: sector 71 Servicios a empresas, personales, técnicos y profesionales: sectores 53, 54, 55, 56, 61 y 81 excepto 5415 y 5615.

El diseño general de la muestra se fundamenta en los principios del muestreo estratificado en poblaciones finitas, de empresas con más de 6 trabajadores en el Distrito Federal se eleva a 44,061 empresas y la muestra finalmente obtenida tras el proceso de obtención de encuestas es de 983 empresas. Esto supone un error muestral de 2.6 puntos con un nivel de confianza del 95%.

Distribución de la población y la muestra de empresas por tamaño y error muestral

Población		Muestra		Error de estimación
Micro	21,282	501		3.6
Pequeñas	18,136	418		3.9
Medianas	4,643	64		10.2
TOTAL	44,061	983		2.6
Población de empresas con más de 6 trabajadores				
Errores de estimación a un nivel de confianza del 95%				

El cuestionario que se aplicó se estructura en cuatro bloques. En el primero se solicita a la empresa los datos relativos a su antigüedad, sector de actividad, si se trata de una empresa familiar, edad y nivel de estudios del gerente, número de empleados y volumen de ventas, así como los mercados de destino de sus ventas y origen de sus adquisiciones.



La segunda parte se centra en aspectos de dirección. Se revisan cuestiones relativas a las alianzas o acuerdos de cooperación con otras empresas, a la existencia o no de un plan estratégico y a la estrategia.

En la tercera parte se introducen cuestiones relativas a la gestión de recursos humanos, a las actividades de capacitación, y a su estructura organizativa. En la cuarta parte, se pregunta a las empresas por la tecnología, la innovación, la calidad, el equipamiento de comunicaciones y medios informáticos así como aspectos contables y financieros. Finalmente, en el cuestionario se requiere que el gerente de la empresa de su opinión sobre la posición de su empresa respecto de la competencia, sobre la importancia de acciones específicas para su desarrollo futuro y sobre la repercusión de determinados problemas del desarrollo de su empresa.

Este trabajo se centra en el tercer bloque del cuestionario donde se preguntan aspectos relacionados con la flexibilización laboral. Tiene como objetivo central demostrar cuantitativamente el beneficio económico o rendimiento para las empresas que aplican la flexibilidad numérica en el Distrito Federal, identificar en qué sectores, en qué tamaño, en qué Delegaciones.

Descripción de variables independientes y dependientes

La variable sujeta a estudio es la flexibilidad numérica, lo cual la convierte en nuestra variable independiente. Nuestras variables dependientes son los indicadores de rendimiento ubicados en la Tabla 5, con su nombre y etiqueta que se les asigno en el programa *SPSS* para efectos de los cálculos estadísticos.

Análisis estadístico de los datos

Por lo que se refiere a la flexibilidad numérica se les ha preguntado a las empresas de la muestra sobre la flexibilidad de distanciamiento y la contractual. Así, como se aprecia en La **Tabla 1**, hay un 26.8% de empresas que en los dos últimos años han subcontratado o externalizado trabajos a otras empresas o a trabajadores autónomos; por otra parte se observa que el 40.8% de las empresas han contratado a trabajadores temporales, en prácticas o a tiempo parcial.



Tabla 1
Utilización de empresas en el Distrito Federal que
utilizan la flexibilidad de distanciamiento y la contractual

	Sí
% de empresas que subcontratan/externalizan trabajos a otras empresas o a trabajadores autónomos	26.8
% de empresas que contratan trabajadores temporales, en prácticas o a tiempo parcial	40.8

Fuente: Base de datos del estudio del D.F.

En la **Tabla 2** se puede apreciar que las empresas pequeñas (31.4%) y medianas (53.2%) son las que en mayor porcentaje subcontratan o externalizan trabajos a otras empresas o a trabajadores autónomos.

Tabla 2
Subcontratación/externalización de trabajos a otras empresas
o a trabajadores autónomos, según tamaño de la empresa

Variables	No	Sí
Microempresas	80,3%	19,7%
Pequeñas	68,6%	31,4%
Medianas	46,8%	53,2%
TOTAL	73,2%	26,8%

χ^2 de Pearson: *: $p \leq 0.1$; **: $p \leq 0.05$; ***: $p \leq 0.01$

Nivel de significancia= 39,455***

Fuente: Base de datos del estudio del D.F.

Conforme a los resultados de la **Tabla 3**, los sectores que en mayor porcentaje contratan a trabajadores en prácticas o a tiempo parcial son los de comercio y el de industrial.

Tabla 3
Porcentaje de empresas que contratan a trabajadores a
tiempo parciales según sector de actividad

Variables	No	Sí	
			100
Construcción	46.9***	53.1***	100
Comercio	84.9***	15.1***	100
Servicios	68.4***	31.6***	100
Total	73.3	26.7	100

Significación de la χ^2 : (*): $p < 0,1$; (**): $p < 0,05$; (***): $p < 0,01$

Fuente: Base de datos del estudio del D.F.



Conforme a los resultados de la **Tabla 4** Subcontratación/externalización de trabajos a otras empresas o a trabajadores autónomos según actividad, el de construcción 53%, servicios de computación ocupa el segundo lugar 42.5%, le siguen las agencias de viajes y reservaciones 37% y los servicios técnicos y profesionales 34.6%, resultando estadísticamente significativo.

Tabla 4
Subcontratación/externalización de trabajos a otras empresas
o a trabajadores autónomos según actividad

Variables	No	Sí
Agroindustria	85,7%	14,3%
Industria automotriz	81,3%	18,8%
Industria de transformación	71,4%	28,6%
Industria de la construcción	46,9%	53,1%
Comercio	84,9%	15,1%
Hotelería	77,4%	22,6%
Agencias de viaje y reservaciones	62,9%	37,1%
Transporte y comunicaciones	74,2%	25,8%
Medios de información	66,7%	33,3%
Servicios de computación	57,5%	42,5%
Servicios de salud	70,0%	30,0%
Servicios de esparcimiento	73,2%	26,8%
Servicios a empresas, personales, técnicos y profesionales	65,4%	34,6%
TOTAL	73,2%	26,8%

χ^2 de Pearson: *: $p \leq 0.1$; **: $p \leq 0.05$; ***: $p \leq 0.01$

Nivel de significancia= 48,261***

Fuente: Base de datos del estudio del D.F.

El resultado anterior coincide con la **Tabla 5** donde la mayor incidencia de subcontratación/externalización a otras empresas o a trabajadores autónomos se da en las Delegaciones donde predominan las actividades de prestación de servicios técnicos y profesionales Miguel Hidalgo 40.8%, Gustavo Madero 40.3%, Benito Juárez 38.0%.



Tabla 5
Subcontratación/externalización de trabajos a otras empresas
o a trabajadores autónomos según delegación

Variables	No	Sí
Álvaro Obregón	76,9%	23,1%
Azcapotzalco	93,3%	6,7%
Benito Juárez	62,0%	38,0%
Coyoacán	66,7%	33,3%
Cuajimalpa	83,3%	16,7%
Cuauhtémoc	77,3%	22,7%
Gustavo A. Madero	59,7%	40,3%
Iztacalco	74,1%	25,9%
Iztapalapa	73,3%	26,7%
Magdalena Contreras	83,3%	16,7%
Miguel Hidalgo	59,2%	40,8%
Milpa Alta	93,9%	6,1%
Tláhuac	75,0%	25,0%
Tlalpan	80,0%	20,0%
Venustiano Carranza	87,9%	12,1%
Xochimilco	71,4%	28,6%
Álvaro Obregón	76,9%	23,1%
TOTAL	73,2%	26,8%

χ^2 de Pearson: *: $p \leq 0.1$; **: $p \leq 0.05$; ***: $p \leq 0.01$

Finalmente, dentro de los indicadores de rendimiento, **Tabla 6**, la subcontratación tiene como resultado un incremento en la productividad en un nivel de significancia de 18,417*** y en el incremento de la cuota de mercado de 15.053***.

Tabla 6
Subcontratación/externalización de trabajos a otras empresas
o a trabajadores autónomos según indicadores de rendimiento

	No	Sí	Significancia
Incremento de la cuota de mercado	3,08	3,40	15.053***
Incremento de la rentabilidad	3,04	3,25	6.172**
Incremento de la productividad	3,27	3,63	18,417***

F-test (ANOVA): *: $p \leq 0.1$; **: $p \leq 0.05$; ***: $p \leq 0.01$
Escala Likert: 1: Muy desfavorable a 5 Muy favorable



Conclusiones

En un mundo globalizado las MIPYME han tenido que adoptar diferentes estrategias para sobrevivir, pero sobre todo la mayor competitividad a la que hoy se enfrentan las empresas exige darle mayor importancia a la gestión de recursos humanos, más allá de las estrategias que utilizan los dueños del capital para sobrevivir. Es muy importante resaltar que las tendencias actuales están muy lejos de lograr una equidad entre los seres humanos, debemos darnos cuenta que la equidad o abatir las desigualdades nunca ha sido, ni será, el objetivo del sistema económico que impera en el mundo actual.. En nuestro país hemos tenido que utilizar el *outsourcing* primero por imposición de las empresas transnacionales extranjeras, que han utilizado el modelo de *offshore* desde hace varias décadas. En segundo lugar por necesidad, para continuar siendo competitivos en el mercado internacional.

Está claro que las diferencias en competitividad y productividad dependen ante todo de la capacidad de aprendizaje de la organización como un todo, esto incluye obviamente a los trabajadores, la flexibilidad en el trabajo constituye una ventaja competitiva, exige la participación de los trabajadores, Gobierno y directivos de las empresas, de ahí la importancia de la medición de las variables que determinan los niveles de productividad y de calidad de vida.

Se logró el objetivo central de cuantificar los beneficios económicos o rendimientos para las empresas que aplican la flexibilidad numérica en las MIPYME del D.F., se identificó qué porcentaje de empresas y en qué sectores, tamaños, actividades y delegaciones se aplica con mayor frecuencia, asimismo se identificaron algunas lagunas dentro de las disposiciones laborales que regulan el outsourcing en México. Esta una es investigación inicial que servirá para que en trabajos posteriores se identifique el nivel de impacto económico y fiscal que tiene la flexibilidad laboral en México.

Bibliografía

Albizu Gallategui, Eneka (1997), Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos, Editorial Ariel, España.

Ansoff, H.I. (1965): *Corporate strategy*, McGraw-Hill, New York.

Ballina, Ríos Francisco. *Teoría de la administración: un enfoque alternativo*, México, McGraw-Hill Interamericana, 2000, 190 páginas

Camisón, C. (1996a): “Competitividad y teoría de la estrategia: Un análisis aplicado a la cohabitación pyme-gran empresa”, *Revista Asturiana de Economía*, n.6, julio, pp. 63-101.



Camisón, C. (1996b): “Dinámica de la competitividad de la pyme española en la década 84-94: Efecto-país, industria, empresa”; *Economía Industrial*, N.310 pp.121-140.

Camisón, C. (2000): “Reflexiones sobre la investigación científica de la PYME”, *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 6, n. 2, pp. 13-30.

De Saá, P. (1998): "Los sistemas de RRHH como factores determinantes de la competitividad empresarial: Una aplicación de la teoría de la empresa basada en los recursos", *Empresa y economía institucional*, ACEDE. Las Palmas de Gran Canaria.

Díez de Castro, J.; Redondo, C. Barreiro, B.; López, M.A. (2002): *Administración de empresas. Dirigir en la sociedad de la información*. Pirámide, Madrid.

Fernández Sánchez, E.; Montes Peón, J.M.; Vazquez Ordas, C.J. (1998): “Los recursos intangibles como factores de competitividad de la empresa”, *Dirección y Organización (CEPADE)*, n. 20, pp. 83-98.

García, Domingo, Ballina Francisco, Martínez Javier, “*Análisis estratégico para el desarrollo de la MIPYME*”, México, SEDECO, 2011

Martínez, J. O. (1995): “Política Macroeconómica, reforma estructural y pequeñas empresas”, en *Micro y Pequeña empresa en México. Frente a los retos de la globalización*. Coordinadores Thomas Calvo y Bernardo Méndez Lugo. Centro Francés de Estudios Mexicanos y Centroamericanos. México.

MARTÍNEZ Gutiérrez, Javier, “*Out-sourcing: aspectos laborales y fiscales: ventajas y riesgos*”, México: Ediciones Fiscales Isef, 2008. pp. 83.

Tesis

González Sánchez, Ignacio, *Flexibilidad, control y calidad de vida, en la organización del trabajo, como factor de competitividad un análisis comparativo de los modelos Ford y Nissan en México*. Tesis de doctorado en administración, FCA, UNAM, México 2003.

Grijalva, Claudina Alicia, *Flexibilidad en el trabajo para lograr competitividad*, Tesis de Ingeniería industrial, facultad de ingeniería, UNAM, México, 1995.



Jiménez Vargas, Julio, *Flexibilidad laboral en la industria mexicana de exportación*, Tesis de licenciatura en economía, Facultad de economía, UNAM, México 2000.

Martínez Sánchez, Rebeca, *La relación del trabajo con la flexibilidad laboral, el trabajo decente, el liderazgo y la motivación*. Tesis de doctorado en ciencias de la administración. UNAM, México, 2011.

Núñez Gutiérrez, Oscar, *La estabilidad laboral en materia del trabajo en nuestro entorno económico*, Tesis de licenciado en derecho, Facultad de derecho, UNAM, México, 2003.

Pérez Bernabé, Fernando, *La flexibilidad laboral en América Latina ante la globalización de la economía internacional*, Tesis de licenciado en Economía, Facultad de economía, UNAM, México, 2005.

Rosas Rodríguez, Antonio Javier, *La OIT y las cláusulas de flexibilidad, tesis de licenciatura en Relaciones Internacionales*, Facultad de estudios profesionales Aragón, UNAM, México, 2006

Lara Flores, Sara María, *Flexibilidad productiva y relaciones de género en el mercado de trabajo rural*, Tesis de doctorado en sociología, UNAM, México, 1997.

Valencia, Arriaga Roberto, *Flexibilidad laboral y generación de empleo en México (1998-2008)*, Tesis de Maestro en economía, Facultad de Economía, UNAM, 2009

Viteri, García Andrea, *La Flexibilidad Laboral en América Latina: especial referencia al caso mexicano y ecuatoriano*, Tesis de especialidad en derecho, Facultad de Derecho, UNAM, 2010, 274 Págs.

Páginas WEB

INEGI, disponible en:
http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/pdf/Mono_Micro_peque_mediana.pdf Estratificación de empresas publicada en el Diario Oficial de la Federación 30 de junio de 2009.

Sistema de clasificación industrial de América del Norte (SCIAN-2002).www.inegi.mx/est/contenidos/proyectos/SCIAN/prestacion.aspx

Cambridge Busines English Dictionarty. dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles-de-negocios/marketing



Referencias hemerográficas

- Álvarez, J.C.; García, E. (1996): Factores de éxito y riesgo en la pyme: Diseño e implantación de un modelo para la mejora de la competitividad, *Economía Industrial*, n. 310 pp.149-161.
- Ansón Lapeña, J.A. y Pina Martínez, V. (1994): “Contenido informativo de la información económico-financiera para evaluar la rentabilidad empresarial”, *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, enero-marzo, pp. 143-157.
- Ansón Lapeña, J.A. y Pina Martínez, V. (1995): “Factores explicativos de la rentabilidad empresarial”, *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, vol. 24, n. 82, enero-marzo, pp. 41-58.
- Ballina, Francisco. Factores de éxito de las MIPYME en el D.F. Emprendedores Núm. 135, mayo-junio de 2012.p.27-32.
- L. Buenio Rodriguez y Mateo Dean (coord.). Outsourcing.Respuestas desde los trabajadores, CILAS, México, 2009. (Cuadernos de investigación. Carlos Reynoso Castillo, p.245)
- Lafuente, A. y Yagüe, M.J. (1989): “Estructura económico-financiera de la empresa industrial española”, *Economía Industrial*, n. 267, mayo-junio, pp. 175-190.
- Lafuente, A. y Yagüe, M.J. (1989): “Ventajas competitivas y tamaño de las empresas: Las PYME”, *Papeles de Economía*, n. 39, pp. 165-184.
- Luck, S. (1996): “Success in Hong Kong: Factors self-reported by successful small business owners”, *Journal of Small Business Management*, vol.34, n.3, October, pp.68-75.
- Pfeffer, J. (1994): "Competitive advantage through people", *California Management Review*, N.36, pp. 9-29.

