



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS
INTERNACIONALES

Clasificación de la tercerización internacional del talento humano en
América

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

AUTOR(S):

Gonzales Martinez, Gerson Aldair (ORCID: 0000-0002-6640-5794)

Vargas Armas, Ricardo Irvin Andrés (ORCID: 0000-0003-0084-6754)

ASESORA:

Dra. Navarro Soto, Fabiola Cruz (ORCID: 0000-0003-2123-8416)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Marketing y Comercio Internacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A nuestros familiares por todo el soporte y apoyo que recibimos a lo largo de este camino que nos motivó a alcanzar nuestros objetivos.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestros familiares y amistades que nos dieron el soporte incondicional y la motivación de alcanzar nuestros objetivos y mantenernos constantes durante este camino. Por el soporte brindado todos los días e impulsarnos a seguir en los días más complicados.

Nuestro agradecimiento eterno a nuestros profesores de la escuela de Negocios Internacionales de Pregrado de la Universidad Cesar Vallejo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística.....	15
3.3 Escenario de estudio	16
3.4 Participantes	16
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.6 Procedimientos	17
3.7 Rigor científico	18
3.8 Método de análisis de información.....	18
3.9 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	20
V. CONCLUSIONES.....	55
VI. RECOMENDACIONES.....	58
REFERENCIAS	60
ANEXOS.....	77

Índice de tablas

Tabla 1 Tabla de categorización apriorística	15
Tabla 2 Resumen de criterio de búsqueda.....	17
Tabla 3 Clasificación de la tercerización internacional del talento humano por indicadores	21
Tabla 4 Clasificación de la tercerización internacional del talento humano criterio Offshoring.....	23
Tabla 5 Clasificación de la tercerización internacional del talento humano criterio Beneficios Sociales.....	28
Tabla 6 Clasificación de la tercerización internacional del talento humano criterio Estabilidad Laboral	33
Tabla 7 Clasificación de la tercerización internacional del talento humano criterio Offshoring.....	36
Tabla 8 Clasificación de la tercerización internacional del talento humano criterio Competencias Laborales	41
Tabla 9 Clasificación de la tercerización internacional del talento humano criterio Perfil de Puestos Laborales	44
Tabla 10 Clasificación de la tercerización internacional del talento humano criterio Servicio Laboral Contractual	49

Resumen

El objetivo de la investigación fue clasificar la tercerización internacional del talento humano en América. El problema de la investigación fue que no se ha encontrado una clasificación de la tercerización internacional del talento humano en América. Esta investigación fue realizada con un enfoque cualitativo en el cual el tipo de investigación es aplicada con diseño de narrativo de tópicos. Para la recopilación de datos e información se utilizó una revisión sistemática y análisis documentales. La metodología de esta investigación fue basada en investigaciones previas que se realizó con una población conformada por artículos científicos, tesis, libros, y empresas que actualmente tercerizan servicios en los distintos países de América. Se concluyó que en los criterios e indicadores mencionados existen beneficios a considerar por parte del empleado y empleador, donde los diversos países clasificados tienen en su mayoría características similares y la variación de estas, brinda una guía de que país será el más adecuado para tercerizar. Para futuras investigaciones se recomienda ampliar el rango de búsqueda a otros continentes para hacer un comparativo e implementar las practicas más exitosas y que sean beneficiosas tanto para el empleado como el empleador.

Palabras clave: Tercerización, Talento Humano, América, Eficiencia, tercerización Internacional.

Abstract

The objective of the research was to classify the international outsourcing of human talent in america. The problem of the investigation was that a classification of the international outsourcing of human talent has not been found in america. This research was carried out with a qualitative approach in which the type of research is applied with topic narrative design. For the data and information collection, a systematic review and documentary analysis was used. The methodology of this investigation was based on previous investigations that was carried out with a population made up of scientific articles, thesis, books, and companies that currently outsource in the different countries of america. It was concluded that in the criteria and indicators mentioned there are benefits to be considered by the employee and employer, where the various classified countries have mostly similar characteristics and their variation provides a guide to which country will be the most suitable for outsourcing. For future research, it is recommended to expand the search range to other continents to make a comparison and implement the most successful practices that are beneficial for both the employee and the employer.

Keywords: Outsourcing, Human Talent, America, Efficiency, International Outsourcing.

I. INTRODUCCIÓN

La tercerización, subcontratación y outsourcing hace referencia a la acción de buscar un tercero que pueda desde su especialidad poder atender una necesidad de manera eficiente. Para comprender la importancia de la tercerización nacional o internacional, debemos considerar que existe una creciente necesidad por reducir costos, tiempos, y recursos. Dicho esto, podemos afirmar que la tercerización es una herramienta para poder ahorrar y enfocarnos en factores de mayor importancia, por lo que Martínez (2017) afirmó que, siempre que se tiene una necesidad de servicio la cual la empresa no tiene, esta empresa busca un agente externo especializado que pueda llevar a cabo dicha tarea. (p.20).

Asimismo, Anthonypillai (2017) concluyó que el reclutar extranjeros conlleva una capacidad de competir que se traduce en el hacer un mejor trabajo para poder tener la producción de productos de calidad. Es importante que las naciones y organizaciones individuales dentro de ellas, concentren sus sistemas, políticas y recursos de manera coordinada para lograr la productividad, ya que el recurso más valioso para mejorar la calidad y productividad es el talento humano. (p.41). Por otro lado, Pongelli, Calabro y Basco (2019) comentaron que, el debate sobre las decisiones de aprovisionamiento ha crecido recientemente entre los estudiosos de negocios internacionales, debido a la creciente importancia estratégica de la deslocalización (también llamado compras internacionales, es decir, el traslado de las operaciones del país de origen a un país extranjero) para las empresas de la competitividad internacional. Asimismo, cabe resaltar que en algunas ocasiones la tercerización de un servicio puede ser resultado de una ruptura con respecto a un servicio realizado antes y que no tuvo éxito, también puede ser la falta de recursos para capacitar a su fuerza laboral y se busca contratar los servicios de empresas que cuentan con talento humano ya capacitado. A la vez, se debe entender que la tercerización en algunos casos conlleva una diferenciación de beneficios con respecto a las personas que están actualmente laborando directo para la compañía.

La justificación social, Suresh (2020) intuyó que, la subcontratación ha emergido como la tendencia empresarial más extensa de los últimos años debido a su creciente perfil como estrategia de gestión para mejorar la eficiencia y

eficacia en la gestión de talento humano y crecimiento en la fuerza laboral generando empleabilidad. (p.33). Asimismo, Esponda y Estrada (2019) mencionaron que, implementó una nueva forma de que ex trabajadores de empresas puedan desarrollar las mismas tareas que realizaban trabajadores en una empresa principal que habían sido expulsadas de esta empresa, adoptaron diversas formas jurídicas, como las cooperativas, sociedades de responsabilidad limitada, sociedades anónimas, entre las más relevantes, todo esto por medio de la tercerización. (p,161)

En la justificación práctica, Kanagavalli, Seethalakshmi y Sowdamini (2019) indicaron que, el reclutamiento en línea, las aplicaciones de reclutamiento móviles y el reclutamiento de subcontratación sirven para la adaptación de la nueva tecnología proporciona formas rápidas, efectivas y eficientes de encontrar al mejor candidato. Además, también existen algunos inconvenientes para seleccionar el candidato adecuado para una organización, ya que la mayoría de las organizaciones no consideran el factor expatriado, que incluye adaptación transcultural, cualidades personales, experiencia, habilidades, situaciones familiares y atención de organizaciones para la implementación de otras asignaciones extranjeras. El factor expatriado tiene un impacto en los factores demográficos y psicológicos. (p.7). La tercerización se realiza con fines de generar un impacto en el bienestar de la empresa, contratando a trabajadores eficientes en media de la experiencia, habilidades y situaciones que manejen.

En la justificación teórica, Nadda *et al.* (2017), comentaron que, las empresas han cambiado su forma de pensar y ahora están dirigidas a RR.HH. fuera de la organización. El proceso de contratación a través de los anuncios de empleo, lectura, separación de las solicitudes de empleo, realización de llamadas telefónicas, marketing, reuniones y las entrevistas. Los reclutadores de la empresa fallarían en sus operaciones diarias en el trabajo, lo que repercutiría en bajos niveles de efectividad, menor control y seguimiento de los empleados; eso provoca el efecto dominó destructivo y la alternativa parece ser RPO. (p.218) De ello se puede inferir que, el tercerizar; muy aparte de si una empresa está enfocada en realizar una actividad económica y no tiene el personal capacitado, puede ser más conveniente contratar una empresa que pueda realizar las

contrataciones por ellos. Ellos podrán enfocarse en el personal adecuado para que desarrolle las actividades de la empresa con eficacia y eficiencia.

Bedoya-Gomez (2018), otorgó una definición para la justificación económica donde expresó que, el beneficio para una empresa que realiza outsourcing, es el que va a permitirse enfocarse en actividades claves del negocio. Una vez que una compañía define su actividad estratégica, así como su tiempo, esfuerzos y recursos, solo debe invertir pequeñas cantidades en la contratación de terceros para realizar labores específicas. Esto ocasionará que pueda tener una ventaja competitiva, así queda liberada de las preocupaciones innecesarias. (p.15)

En cuanto a la justificación tecnológica; la inversión y necesidad extranjera brinda la oportunidad para que el talento humano tenga mayores oportunidades laborales, debido que las empresas están buscando personal capacitado en América Latina. En cuanto a quienes pueden realizar outsourcing, Hanafizadeh, y Zareravasan, (2018) referenciaron que, si bien las empresas han empezado a tomar personal calificado para realizar ciertas operaciones, no siempre se requiere ello ya que hay actividades básicas que requiere una fuerza laboral más grande. (pag.12)

La justificación metodológica de la investigación, acude a la búsqueda de información por medio del uso de herramientas digitales y físicas como son los libros, repositorios, proyectos de investigación, artículos científicos, tesis nacionales e internacionales que permiten a los investigadores dar credibilidad en el trabajo investigativo. (Caraballosa, Romero y Castro, 2018. p.143).

Una vez encontrada la realidad problemática se planteó el siguiente problema general de investigación: No se ha encontrado una clasificación de la tercerización internacional del talento humano en América, los problemas específicos fueron: PE1 No se ha encontrado una clasificación la tercerización internacional del talento humano en América desde el punto de vista del empleador; PE2 No se ha encontrado una clasificación de la tercerización

internacional del talento humano en América desde el punto de vista del empleado.

El objetivo general de la investigación fue: Clasificar la tercerización internacional del talento humano en América, los objetivos específicos fueron: OE1 Clasificar la tercerización internacional del talento humano en América desde el punto de vista del empleador; OE2 Clasificar de la tercerización internacional del talento humano en América desde el punto de vista del empleado.

En cuanto a la importancia de la tercerización del talento humano con respecto al ámbito de los negocios internacionales se tiene en consideración que las empresas internacionales buscan empleados, ya sea especializado o mano de obra común para poder ejercer el trabajo en sus instalaciones, teniendo como consecuencia la necesidad de movilizar estos trabajadores desde su país de origen a la nueva locación de servicios. Por ello, Agburu, Calvin y Shadrach (2017), determinaron que las razones de la subcontratación a lo largo de los años allanan el camino para que una organización se concentre en sus competencias básicas, experimentando así la efectividad y la eficiencia a través de la empleabilidad de mano de obra especializada y común para la realización de tareas específicas, teniendo una reducción de la inversión de capital dentro de la empresa, mejor capacidad de respuesta a los cambios en el entorno empresarial, mayor competencia entre proveedores, bienes y servicios de mayor calidad en el futuro, menor riesgo de cambio de tecnología, entre otros. (p.3).

Por otro lado, Davda, Callagher y Radford (2018), indicaron en su investigación que existen riesgos involucrados en el reclutamiento, se debe tener en cuenta la formación y antecedentes del futuro empleado teniendo el riesgo de ejecutar una inversión administrativa para la contratación y movilización del trabajador con el cual debe asegurarse el tener un buen performance. (p.4) Por último, tenemos como consulta el acuerdo de Migración y refugiados legislados por Estados Unidos y Guatemala (2020), donde uno de los lineamientos es que se reconoce mediante el presente tratado la administración y aplicación de programa de visas, de acuerdo con los contratistas de EE. UU. que consigan dentro de su fuerza laboral a extranjeros temporales que sean capaces,

dispuestos y calificados en los puestos laborales donde no haya mano de obra norteamericana. (p.1)

II. MARCO TEÓRICO

Con la finalidad de obtener estudios previos y relación con el presente tema de investigación, distintos autores fueron citados los cuales se enfocan en factores como la tercerización laboral a nivel nacional e internacional.

Rahman *et al.* (2020), tuvieron como objetivo estudiar a profundidad el complejo proceso de decisión de abastecimiento del mantenimiento de aplicaciones, y el estudio fue realizado mediante una revisión de la literatura para enfatizar los factores de influencia y los factores críticos de éxito que serán utilizados por los tomadores de decisiones para la evaluación de proyectos antes de tomar las decisiones de tercerización. Se concluyó que, un modelo de abastecimiento basado en los factores críticos de éxito identificados, ayuda a los gerentes de TI y a los expertos en el dominio a tomar decisiones de tercerización adecuadas.

Colin (2020), el objetivo de esta investigación fue determinar los factores que intervienen en la rotación de los empleados tercerizados de primera línea que trabajan para una empresa de servicios de instalaciones. La muestra está formada por 158 empleados tercerizados entrevistados durante su último día en la empresa. Se concluyó que el principal motivo de insatisfacción está relacionado con el clima laboral y las promociones, que pueden ocasionar, además de la rotación de empleados, bajos niveles de compromiso, satisfacción laboral y productividad.

Simao y Mafra (2019), el objetivo de su investigación fue presentar algunas consideraciones teóricas y prácticas para el uso de la estrategia de outsourcing, para que las iniciativas tomadas resulten en procesos exitosos en pequeñas, medianas y grandes empresas. El enfoque metodológico utilizado fue a través de un estudio de caso en profundidad. Los datos se recolectaron a través de entrevistas semiestructuradas con gerentes y coordinadores de outsourcing y comerciantes involucrados en el proceso. Se concluyó que existen tres pasos importantes para utilizar cualquier estrategia de subcontratación, (1) la decisión de subcontratar; (2) selección adecuada de proveedores y (3) evaluación del desempeño del proveedor.

Alves (2019), en su investigación tuvo como objetivo principal resolver el problema de la pérdida de talento en Brastec Eletrônica Ltda. Para lograr estos objetivos se utilizaron entrevistas semiestructuradas, en una muestra de 23 talentos del equipo técnico. El análisis de los datos recopilados permitió identificar las razones por las que estos empleados se van, insatisfacción con la remuneración, injusticia percibida en el sistema de compensación, calidad de vida deteriorada por un alto nivel de estrés, clima organizacional negativo y falla en la evaluación del desempeño.

Gurtu, Saxena y Sah (2019), el objetivo principal en su estudio fue investigar las complejidades involucradas en las decisiones de deslocalización y proporcionar un marco integral para tomar una decisión confiable para la deslocalización. El marco racionaliza los extremos de los éxitos sin precedentes y los fracasos inesperados entre las organizaciones que se dedican a la subcontratación en el extranjero. Y se concluyó que la principal motivación para la deslocalización o tercerización es la que reducen los costos y mejoran los ingresos.

Taynan (2019), esta investigación tuvo como objetivo discutir, desde un punto crítico de vista, los posibles impactos del fenómeno de la subcontratación en la vida de la clase trabajadora, del punto de vista de los colaboradores tercerizados y no tercerizados que realizan actividades en una Institución de Educación Superior. La investigación se desarrolló a través de un diseño cualitativo y se concluyó que el proceso de la tercerización tiene como objetivo la reducción de costos.

Suarez (2019), propuso en su investigación que el objetivo fue analizar los niveles de satisfacción psicológicos en los trabajadores de la empresa intermediadora del rubro industrial. El estudio fue realizado de tipo no experimental y descriptivo. La población fue constituida por 148 trabajadores de 18 a 65 años. Se concluyó que, la satisfacción psicológica en trabajadores de la empresa intermediadora se percibe más frecuentemente en rangos de muy bueno, bueno y regular y encontrando con menor porcentaje niveles malo y muy malo.

Vargas y Lee (2018), el propósito principal de su investigación fue mostrar el desempeño de la industria 3PL y las percepciones de las empresas mexicanas con investigaciones de 2006 a 2017 a través del estudio de cuatro elementos: los servicios más frecuentemente subcontratados, razones y beneficios para la subcontratación de servicios logísticos, servicios a ser subcontratados en el futuro, y sistemas de información y comunicación. El documento fue una investigación cualitativa. Se concluyó que es necesario adecuar los patrones de integración a cada región porque si bien parece haber similitudes entre países, la demanda reacciona de manera diferente en cada caso y los proveedores deben poder aprovechar al máximo las oportunidades del mercado.

Lira (2018), en su trabajo planteó que el objetivo de la investigación fue el análisis de las consecuencias de la tercerización y sus impactos en las relaciones laborales en Brasil, esta investigación tuvo un carácter teórico y se optó por un estudio exploratorio sobre el trabajo en la contemporaneidad ante los cambios basados en la subcontratación y el impacto en gestiones laborales. Concluyó que, mediante los numerosos cambios en la legislación laboral, la adecuación de los trabajadores se extiende a un mercado laboral cada vez más flexible, lo que puede resultar en una mayor precariedad laboral y una creciente desregulación de los derechos laborales.

Vigil (2018), en su estudio de investigación, propuso que el objetivo fue indicar la mejora de la productividad, y las características de la subcontratación como agente especializado. Se usó un enfoque cuantitativo básico no experimental, con una población de 140 personas y 103 personas como muestra. Como conclusión se determinó que hay desventajas para el trabajador formal siempre que están relacionados con una empresa subcontratada.

Goicochea (2018), el objetivo en su investigación fue, determinar la relación del desempeño laboral correcto y el desarrollo normal de funciones desde una perspectiva del clima de la organización. Este trabajo fue realizado de tipo no experimental, transversal, descriptivo. Se realizó el cuestionario de 46 preguntas, el cual recolectó y analizo datos. La escala de Likert fue aplicada a una muestra de 62 personas quienes fueron escogidas al azar. Concluyó que, los trabajadores perciben que de seguir laborando en la compañía no obtendrán

un crecimiento profesional con respecto a la innovación y creatividad al desarrollar sus labores.

Ponnamperuma (2018), en su estudio determinó que el objetivo fue analizar la relación entre la subcontratación como concepto y la optimización de costes como objetivo de la subcontratación. El artículo se basó en revisiones de la literatura y las teorías relacionadas se conectaron y analizaron junto con investigaciones y casos previos. Cuando se asume que el costo es la razón principal para una decisión de subcontratación, las complejidades de la transacción o negociación complicarán la estimación de costos y ahorros potenciales. TCE / TCA podría ser una de las teorías más referidas al explicar la subcontratación. Esto podría ser cierto para muchas industrias, especialmente la manufactura donde el costo es un factor más tangible

Acosta (2018), su investigación tuvo como objetivo estudiar la figura jurídica de la tercerización estratégica, explicar y describir las características principales, y la aplicación a empresas. La investigación fue cualitativa, de método hermenéutico e inductivo. Se concluyó que, en países de Europa la tercerización legislativamente es promocionada y usada para diferentes sectores. En Perú la legislación reguló la tercerización favoreciendo el Core business.

Omrani, Delgoshaei y Gorgi (2017), su investigación buscó identificar los factores que destacan al decidir tercerizar en la organización del cuidado de la salud. Se hizo búsquedas sistemáticas en sitios relevantes; incluidas, Scopus, Science Direct y Bases de datos de Web of Science que utilizan términos "Outsourcing", "Toma de decisiones". Se identificó estudios y examinados de acuerdo con los elementos de informe preferidos para análisis sistemático. Los resultados de este estudio ofrecieron evidencia para un enfoque integral para diseñar e implementar un plan estratégico que pueda ser utilizado como guía los responsables de la formulación de políticas, autoridades y gerentes, atención médica micro y macro, y otras partes interesadas en esta área para seleccionar y aplicar las mejores estrategias para hacer tercerización de la mejor manera posible.

Costa, (2017), en su trabajo de investigación tuvo como objetivo discutir el uso de la tercerización por parte de la Administración Pública en Brasil, utilizando como paradigma los estándares nacionales e internacionales de protección laboral, se realizó un estudio bibliográfico y exploratorio. Se concluyó que, la tercerización ha demostrado ser una herramienta capaz de ocultar relaciones laborales, lo que resulta en la precariedad de estas relaciones. Además de objetivar la reducción de costos por producción, al transferir a un tercero, proveedor de servicios, la responsabilidad de la gestión y los costos de mano de obra, liberando al prestatario de la responsabilidad por compromisos laborales.

En cuanto a las teorías relacionada al tema se encontró que, La tercerización de servicios es vital para las empresas, ya que permite enfocar ciertas actividades especializadas. Para ello, Osorio, Manotas y Rivera (2018), brindaron un concepto amplio de tercerización donde el término mencionó el poder transferir las responsabilidades que no sean funciones principales dentro de la empresa con el fin de que los terceros realicen dichas tareas asignadas a costo propio a cambio de que se reciba una remuneración, teniendo como resultado una mejor especialización y eficiencia de la empresa principal. (p.18)

El tercerizar laboralmente está determinado principalmente el enviar a un trabajador a una misión para poder desarrollar determinada actividad. Mientras que por otro lado existe la tercerización, pero de servicios que hace referencia a la tercerización de bienes o servicios. El término tercerización laboral hace referencia únicamente al envío de mano de obra para contratación directa de la empresa principal. La segunda modalidad de tercerización de servicios delega la actividad a un tercero donde el trabajador no va a tener vínculo directo con la empresa que lo contrata. (Vargas *et al*, 2019, p.11)

El Offshoring se identifica como la subcontratación o tercerización, esto va a representar como una herramienta clave al momento de delegar y administrar mejor los recursos. Ya que muchas empresas no están preparadas

para poder realizar grandes procesos como el reclutamiento de personal masivo y ahora mismo existen empresas especializadas en ese rubro, por lo que tercerizar dicho servicio será clave para poder aportar en el crecimiento y alcanzar los objetivos. (Monsalve, 2019, p.15)

Asimismo, Tenorio (2019) comentó que, se puede definir a la tercerización como un proceso que consiste en que una empresa contrata a otra para que realice parte del trabajo o proyectos que ellos no pueden realizar. Esto lo hacen para reducir costos y tener mayor eficiencia al enfocarse en actividades que dominan más y constituyen su negocio. (p.17)

Es un mecanismo que tiene como objetivo hacer que la empresa principal se concentre en tareas que domina, de esta manera incrementa la productividad y delegan las actividades de soporte u operativas para poder garantizar un crecimiento. (Pankowska, 2019, p.6)

Brushan, Gujarathi y Kaur (2018), identificaron que las organizaciones ahora se dan cuenta de que deben reducir sus costos de recursos humanos mientras mejoran el servicio a los empleados. Para muchas empresas, la subcontratación se ha convertido en una parte importante de sus estrategias para lograr y mantener una ventaja competitiva sobre sus rivales comerciales. Sin embargo, determinar qué funciones de recursos humanos deben subcontratarse puede no solo ser un desafío para la mayoría de las empresas, si no para todas. Para garantizar la mejor estrategia de recursos humanos, las empresas deben evaluar los beneficios potenciales de la subcontratación y considerar las motivaciones comerciales, como la reducción de costos y la maximización de la utilización de recursos internos. Seleccionar un proveedor de subcontratación es una tarea delicada para la mayoría de las empresas. (p. 265)

Skiba (2020), el reclutamiento en este tiempo demanda estar a la vanguardia de las nuevas tecnologías de contratación, desarrollando relaciones con los solicitantes de empleo y hacer las preguntas correctas. Empresas en el sector de transportes, envíos y logística pueden preferir tercerizar el proceso de contratación, ya que se está convirtiendo en cada vez más complejo dado el

avance incansable de la tecnología y las redes sociales. Enfrentarse con la escasez de personal calificado, los empleadores de empresas de transporte, envíos y logística tienen cada vez más dificultades para contactar candidatos adecuados, por lo que solicitan los servicios de una experimentada compañía de reclutamiento. (p. 341)

Da Cruz (2018), los call centers bilingües (inglés / español) en el extranjero, precisamente en ciudad de México sirven como entrada al mercado laboral para los jóvenes migrantes latinoamericanos que retornan. Gracias a las habilidades en inglés y al capital cultural que obtuvieron de su experiencia en los Estados Unidos, pueden competir con trabajadores más calificados y están mejor preparados para manejar la dimensión cultural de esta mano de obra transnacional.

III. METODOLOGÍA

En el presente capítulo se desarrolló el diseño y tipo de investigación que fue utilizado, se precisan las categorías, subcategorías y criterios. Asimismo, el escenario de estudio y los participantes de la investigación, la técnica e instrumento de recolección de datos, procedimientos para recopilar información, rigor científico, método de análisis de la información y aspectos éticos de la investigación.

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación del trabajo fue de tipo aplicada. Escudero y Cortez (2017), comentaron que la investigación de carácter aplicada tiene como fin resolver un problema o planteamiento determinado que sea específico, siempre dando un enfoque en la búsqueda de literatura para consolidar un conocimiento (p.19).

Por otro lado, el diseño de investigación fue narrativo de tópicos donde Barrios (2018), mencionó que se refiere al proceso de recolección de datos que ha sido investigado previamente por otros autores, ello con el fin de poder tener información que se pueda añadir a una nueva investigación y que sea de utilidad para futuros investigadores (p.15).

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística

Tabla 1

Matriz de categorización apriorística.

Categoría	Subcategoría	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4
Tercerización internacional del talento humano	Empleado	Offshoring	Beneficios Sociales	Estabilidad Laboral	-
	Empleador	Offshoring	Competencias Laborales	Perfil de puestos laborales	Servicio laboral contractual

3.3 Escenario de estudio

Los escenarios de estudio al cual se recurrieron fueron estudios y documentos encontrados en plataformas virtuales, así como otros estudios técnico-anales que han logrado brindar información relevante que permitió examinar el comportamiento de los distintos factores que determinan la clasificación de la tercerización internacional del talento humano en América. Se pudo determinar que en los países americanos se maneja un gran avance de la tercerización de servicios y personal; ya que algunos países adoptaron este sistema desde hace años y ha venido implementándose de manera exitosa.

3.4 Participantes

Determinar los participantes fue pieza fundamental para poder realizar el estudio, se necesitó determinar el número de participantes y los criterios utilizados para poder explicarlos.

Los participantes que intervinieron fueron en su totalidad artículos acerca de la tercerización internacional del talento humano en América, tomando en cuenta los empleadores y empleados. Se realizó un muestreo de acuerdo con la disponibilidad de artículos de la tercerización internacional del talento humano en América.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la obtención de datos se han utilizado matrices de recolección de datos y se tabuló información de la clasificación de la tercerización internacional del talento humano en América en base a los empleados y empleadores.

La información fue recopilada de artículos de revistas indizadas de base de datos como: ProQuest, Scopus, EBSCO, Google académico; así como también de tesis, nacionales o internacionales, informes técnicos, libros,

considerando la antigüedad de la información obtenida no mayor a cinco años y de preferencia en inglés y castellano.

3.6 Procedimientos

La presente investigación ha sido desarrollada acerca de la clasificación de la tercerización internacional del talento humano en América donde se utilizó documentos e investigaciones, como libros, artículos, informes; dando preferencia a búsquedas con palabras claves como Outsourcing, talento humano, empleabilidad, tercerización en América; además se realizaron revisiones sistemáticas en las distintas bases de datos académicos como Google Académico, EBSCO, ProQuest, Scielo, repositorios académicos de distintas universidades, en la cual no se ha considerado a los libros y artículos científicos que tengan una antigüedad mayor a cinco años. Sumado a eso, en gran parte estos están en idioma inglés, español y/o portugués.

Tabla 2

Resumen de criterios de búsqueda

Tipo de documento	Documentos referidos a	Cantidad	Palabras clave de búsqueda	Criterio de inclusión	Criterios de exclusión
Artículo científico	EBSCO, Scielo, Google académico	94	International, outsourcing, subcontratación, talento humano, human talent, tercerización.	Inglés, Internacionales.	Nacionales
Libro	Google académico	37	Offshoring, cualitativo, subcontratación.	Inglés, español, internacional.	No se localizan
Tesis	Repositorio, Proquest	6	Outsourcing, talento humano, tercerización, talento humano, tesis, thesis.	Nacionales, internacionales.	No se localizan

3.7 Rigor científico

El presente trabajo de investigación consideró como factor clave y determinante el estudio del rigor. Esto se determina como una confiabilidad científica. Para poder definir ello Osorio (2019) indicó que, el rigor científico se considera como los criterios que determinan la validez de los estudios tanto en las ciencias naturales como las sociales que han sido inicialmente definidos por aquellos investigadores que emplean métodos estadísticos para el entendimiento de la realidad. Esos criterios de validez son muy conocidos y trabajados en investigaciones dentro del paradigma positivista. (p.63)

Para poder lograr la clasificación de la tercerización del talento humano en América. Se debe determinar una concordancia en cada una de las tablas, si bien existen puntos de vista distintos entre cada una de ellas. A lo que Sánchez (2017) afirmó que, es realmente necesario evitar el riesgo de la falta de rigor y también de criterio al momento de la realización de las investigaciones, los científicos solemos tropezar y somos frecuentemente tentados con la facilidad de hacer las cosas, obviando la credibilidad del proyecto. (p.433)

Toda la credibilidad se va a obtener al momento en que el lector logre identificar que la información brindada en el informe ha sido bien analizada y recopilada, para ello Johnson, Adkins y Chauvin (2020), comentaron que los puntos que afectan a la credibilidad es tener un relato transparente y honesto del como el investigador maneja el proyecto de investigación (p.25)

3.8 Método de análisis de información

Todos los análisis de datos se obtuvieron a través de las distintas fuentes y se procedieron a elaborar con los programas Microsoft Office, apoyándose en Microsoft Word y Excel, lo que aseguró tener una información más descriptiva sobre la clasificación de la tercerización del talento humano en América. Ante ello se analizó en base a las subcategorías de empleado y empleador. Teniendo como criterios los offshoring, beneficios sociales, y la estabilidad laboral de parte

del empleado. Por parte del empleador se tiene las subcategorías del offshoring, competencias laborales, perfil de puestos laborales y servicio laboral contractual.

3.9 Aspectos éticos

Las propiedades intelectuales de los autores que han sido consultados fueron correctamente citadas según demanda las normas APA, dando a que la universidad César Vallejo cuenta con el programa denominado Turnitin el cual accede a visualizar similitudes existentes, logrando evitar todo tipo de plagio de otros estudios y así asegurar la originalidad de la investigación con la finalidad de expandir a más conocimiento para el desarrollo científico de las próximas generaciones.

La investigación fue compuesta por citas, tablas y referencias bibliográficas a las que se recurrieron y fueron verificadas, siendo estos el reflejo de la veracidad de la investigación realizada.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 3

Clasificación de la tercerización internacional del talento humano por indicadores

VARIABLES	CRITERIOS	INDICADORES	País															
			Argentina	Bolivia	Brasil	Canada	Chile	Colombia	Costa Rica	Ecuador	México	Panamá	Paraguay	Perú	Uruguay	Estados Unidos	Venezuela	
Empleado	Offshoring	Beneficios económicos			X				X						X		X	
		Facilidad de estudios				X				X		X			X			
		Crecimiento internacional				X						X			X		X	
	Beneficios sociales	Vacaciones				X			X		X				X			
		Jornada laboral			X			X		X					X			
		Seguridad social								X		X			X		X	
	Estabilidad laboral	Deserción laboral								X		X			X			
		Clima laboral	X	X						X		X		X	X			
		Permisos laborales				X				X					X			X
	Offshoring	Movilidad de país				X					X		X					X
Teletrabajo					X					X						X	X	
Conocimientos requeridos			X				X					X		X		X	X	
Competencias laborales	Experiencia laboral					X				X		X		X				
	Perfil de puesto gerencial								X	X				X		X	X	
	Perfil de puesto especializado								X					X		X		
Empleador	Perfil de puestos laborales	Perfil de puesto operario	X				X		X		X					X		
		Tipo de contrato indefinido	X								X				X		X	
		Tipo de contrato temporal	X		X										X		X	
	Servicio laboral contractual	Tipo de contrato por obra específica							X			X	X		X			
		Laborando sin relación contractual							X	X					X		X	

Nota: Elaboración propia

En el presente capítulo se detallaron los resultados y discusiones, después de analizar los diversos documentos de las distintas bases de datos como Google académico, EBSCO, Proquest, entre otros. Se describió a través de estas tablas la clasificación de la tercerización internacional del talento humano en América desde el punto de vista del empleado y empleador.

De forma vertical se colocaron siete criterios y se indicó los beneficios o requisitos desde el punto de vista del empleado y empleador, los primeros tres criterios mencionados fueron enfocados desde un punto de vista del empleado y los cuatro criterios finales fueron realizados desde un punto de vista del empleador, los criterios fueron: (a) offshoring, (b) beneficios sociales, (c) estabilidad laboral, (d) offshoring (e) competencias laborales, (f) perfiles de puestos laborales y (g) servicio laboral contractual. Se tomó en consideración los países americanos teniendo a Argentina, Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay, Estados Unidos y Venezuela.

Tabla 4

Clasificación de la tercerización internacional de talento humano en América, criterio offshoring.

N°	Criterio	Definición de criterio	Características más importantes del criterio	Países detallados dentro del criterio	Finalidad del criterio
1	Offshoring	La globalización ha creado la necesidad de conseguir talento humano de todos los países por lo que se crea el offshoring con el fin de tercerizar y subcontratar extranjeros. (Agrawal et al, 2019. p.3)	Beneficios económicos	<p>Brasil (Velasquez, 2017, p.9)</p> <p>Colombia (Salazar, Rojas y Gonzales, 2019, p.48)</p> <p>Perú (Franco y Ñopo, 2018, p.32)</p> <p>USA (Kennedy, 2018, p.6)</p>	<p>El salario mínimo de Brasil está determinado por el tipo de labor realizada, llegando a la suma de 937 Reales mensuales equivalente a 172 USD, ascendiendo a 2419,77 USD al año. (p.9)</p> <p>El salario mínimo es de acuerdo a definición asegurar al trabajador con un ingreso fijo y suficiente para poder cubrir las necesidades esenciales del costo de vida. Acuerdo al Decreto 2451/2018 este mismo asciende a 828.116 COP equivalente a 216,01 USD (p.48)</p> <p>En Perú el recién egresado con estudios tiene un salario de 2442 PEN en promedio, equivalente a 732 USD. (p.32)</p> <p>El salario mínimo estadounidense es en base al estado en la cual labora el empleado, empezando desde el salario base de 7,25 USD por hora hasta 15.00 USD por hora en el estado de Washington DC como salario mínimo. (p.6)</p>

Nota: Dólar de los Estados Unidos (USD por sus siglas en inglés), Peso Colombia (COP por sus siglas) y PEN abreviatura de moneda peruana.

Tabla 4

Clasificación de la tercerización internacional de talento humano en América, criterio offshoring.

N°	Criterio	Definición de criterio	Características más importantes del criterio	Países detallados dentro del criterio	Finalidad del criterio
1	Offshoring	La globalización ha creado la necesidad de conseguir talento humano de todos los países por lo que se crea el offshoring con el fin de tercerizar y subcontratar extranjeros. (Agrawal et al, 2019. p.3)	Facilidad de estudios	<p>Mexico (Grediaga, 2017, p.247)</p> <p>Costa Rica (Muñoz, 2018, p.11)</p> <p>Perú (Sime, 2017, p.117)</p> <p>USA (Guillén, 2017, p.140)</p>	<p>El estudiar en el extranjero y la ayuda que pueda recibir un colaborador de parte del gobierno y empleador facilita a que el trabajador pueda tener un crecimiento notable haciendo que la tasa de empleabilidad sea superior con mayor oportunidad. (p.247)</p> <p>El poder internacionalizarse en educación superior le da al trabajador las facilidades y caminos que requiera para poder establecerse de manera efectiva en el mercado laboral. (p.11)</p> <p>El mercado laboral se puede ver saturado por profesionales que cumplen con muchas expectativas del empleador. Sin embargo, el tener una carrera especializada o estudios en un país extranjero puede dar el plus que necesita el empleado para poder destacar. (p.117)</p> <p>El estudiar en Estados Unidos te da una acreditación diferenciada, además que las facilidades de financiación tanto de parte del empleador como del gobierno hacen que el estudio pueda ser apto para toda persona. (p.140)</p>

Tabla 4

Clasificación de la tercerización internacional de talento humano en América, criterio offshoring.

N°	Criterio	Definición de criterio	Características más importantes del criterio	Países detallados dentro del criterio	Finalidad del criterio
1	Offshoring	La globalización ha creado la necesidad de conseguir talento humano de todos los países por lo que se crea el offshoring con el fin de tercerizar y subcontratar extranjeros. (Agrawal et al, 2019. p.3)	Crecimiento internacional	<p>Chile (Valdés, 2019, p.4)</p> <p>Argentina (Pujol y Dabos, 2018, p.15)</p> <p>EE UU (Cox, 2017, p.20)</p> <p>Perú (Ascencios y Castellares, 2020, p.3)</p>	<p>La posibilidad de trabajar y estudiar en el extranjero asegura a la persona a tener una internacionalización. De esta forma el crecimiento que logra tener hace que se le puedan abrir nuevas puertas. (p.4)</p> <p>El tener estudios y un empleo bien remunerados, teniendo en cuenta que estos se consiguen en otro país. Hacen que el trabajador tenga un crecimiento internacional adecuado y su satisfacción sea la mejor. (p.15)</p> <p>En estados Unidos existe la posibilidad de pertenecer a sindicatos los cuales velan por tus derechos y obligaciones, al ser un trabajador en otro país uno puede apelar a estos derechos y concretar el crecimiento que anhela al migrar a un país extranjero. (p.20)</p> <p>El migrar a otro país incluso sin tener estudios te hace crecer de manera profesional e integral, porque te da nuevas necesidades y oportunidades las cuales se verán reflejadas de manera positiva por la experiencia obtenida. (p.4)</p>

Con respecto a la tabla 4, se determinó que dentro del Offshoring se encuentran los (a) beneficios económicos, (b) facilidad de estudios y el (c) crecimiento internacional. Se tomó como países claves a Brasil, Colombia, Argentina, EE.UU, Chile, México y Perú.

En los beneficios económicos el salario mínimo de Brasil está determinado por el tipo de labor realizado, llegando a la suma de 937 Reales mensuales equivalente a 172 USD, ascendiendo a 2419,77 USD al año. (Velásquez, 2017, p.9), a diferencia de Colombia donde el salario mínimo busca asegurar al trabajador con un ingreso fijo y suficiente para poder cubrir las necesidades esenciales del costo de vida. De acuerdo al Decreto 2451/2018 este mismo asciende a 828.116 COP equivalente a 216,01 USD (Salazar, Rojas y Gonzales, 2019, p.48). Por otro lado, el salario mínimo estadounidense es en base al estado en la cual labora el empleado, empezando desde el salario base de 7,25 USD por hora hasta 15.00 USD por hora en el estado de Washington DC como salario mínimo. (Kennedy, 2018, p.6). En contraste, en Perú el recién egresado con estudios tiene un salario de 2442 PEN en promedio, equivalente a 732 USD. (Franco y Ñopo, 2018, p.32)

En segundo lugar, acorde al indicador de facilidad de estudios, se determinó que el estudiar en el extranjero y la ayuda que pueda recibir un colaborador de parte del gobierno y empleador, facilita a que pueda tener un crecimiento notable haciendo que la tasa de empleabilidad sea superior con mayor oportunidad. (Grediaga, 2017, p.247), similar a lo mencionado por Muñoz (2018), quien indicó que el poder internacionalizarse en educación superior le da al trabajador las facilidades y caminos que requiera para poder establecerse de manera efectiva en el mercado laboral. (p.11). Semejante a lo comentado por Sime (2017), quien referenció que el mercado laboral se puede ver saturado por profesionales que cumplen con muchas expectativas del empleador. Sin embargo, el tener una carrera especializada o estudios en un país extranjero puede dar el plus que necesita el empleado para poder destacar (p.117). El estudiar en Estados Unidos te da una acreditación diferenciada, además que las facilidades de financiación tanto de parte del empleador como del gobierno hacen que el estudio pueda ser apto para toda persona. (Guillén, 2017, p.140).

Por último, se tiene al indicador crecimiento internacional, donde según Valdés (2019), la posibilidad de trabajar y estudiar en el extranjero asegura a la persona a tener una internacionalización. De esta forma el crecimiento que logra tener hace que se le puedan abrir nuevas puertas. (p.4). Similar a Pujol y Dabos (2018), quienes lograron determinar que el tener estudios y un empleo bien remunerado; teniendo en cuenta que estos se consiguen en otro país, hacen que el trabajador tenga un crecimiento internacional adecuado y su satisfacción sea la mejor. (p.15). Ascencios y Castellares (2020), hicieron contraste al crecimiento internacional mencionando que el migrar a otro país incluso sin tener estudios te hace crecer de manera profesional e integral, porque te da nuevas necesidades y oportunidades las cuales se verán reflejadas de manera positiva por la experiencia obtenida. (p.4). Adicionalmente, en estados Unidos existe la posibilidad de pertenecer a sindicatos los cuales velan por tus derechos y obligaciones, al ser un trabajador en otro país uno puede apelar a estos derechos y concretar el crecimiento que anhela al migrar a un país extranjero. (Cox, 2017, p.20).

Tabla 5

Clasificación de la tercerización internacional de talento humano en América, criterio beneficios sociales.

N°	Criterio	Definición de criterio	Características más importantes del criterio	Países detallados dentro del criterio	Finalidad del criterio
2	Beneficios Sociales	Es el derecho de todo empleado que recibe de parte del empleador, con el fin de mejorar la calidad de vida del empleado y aumentar su satisfacción laboral para que tenga una motivación mayor al realizar su trabajo. (Hurtado y Dávila, 2018, p. 5)	Vacaciones	<p>Canadá (WAC, 2019, p.20)</p> <p>Colombia (IIB, 2019, p.70)</p> <p>Ecuador (Torres, 2019, p.21)</p> <p>Perú (MTPE, 2017, p.3)</p> <p>Uruguay (Rincón, 2019, p.27)</p>	<p>Derecho a 2 semanas de vacaciones pagas, después de 5 años 3 semanas de vacaciones pagas. (p.20)</p> <p>Se considera 15 días hábiles de vacaciones remuneradas anuales y al menos 6 días continuos de vacaciones anuales (p.70)</p> <p>El empleado tiene 15 días de vacaciones anuales obligatorias remuneradas. (p.21)</p> <p>Se obtiene 30 días calendario por cada año. 15 días calendario anual para microempresas. (p.3)</p> <p>Luego de cumplido el año de trabajo, 20 días de licencia vacacional pagadas. (p.27)</p>

Nota: Ministerio de trabajo y promoción de empleo (MTPE), Centro de acciones del trabajo (WAC por sus siglas en inglés) e Invierte en Bogotá (IIB por sus siglas en inglés).

Tabla 5

Clasificación de la tercerización internacional de talento humano en América, criterio beneficios sociales.

N°	Criterio	Definición de criterio	Características más importantes del criterio	Países detallados dentro del criterio	Finalidad del criterio
2	Beneficios Sociales	Es el derecho de todo empleado que recibe de parte del empleador, con el fin de mejorar la calidad de vida del empleado y aumentar su satisfacción laboral para que tenga una motivación mayor al realizar su trabajo. (Hurtado y Dávila, 2018, p. 5)	Jornada Laboral	<p>Brasil (CNI, 2017, p.9)</p> <p>Chile (Ulloa <i>et al.</i>, 2020, p.25)</p> <p>Colombia (Bernal, Rondón y Melo, 2019, p.14)</p> <p>Perú (Avalos,2018, p.45)</p>	<p>Es valida la jornada laboral cuando esta es adoptada por el tiempo de 48 horas semanales. (p.9)</p> <p>La jornada laboral no debe superar las 45 horas a la semana. Regularmente se dividen en 9 horas contadas de lunes a viernes. (p.25)</p> <p>La jornada laboral se denomina en 48 horas semanales. Se debe tener una jornada ya sea diurna o nocturna de 8 horas. (p.14)</p> <p>La aceptación del empleado a un horario laboral mayor a 48 horas semanales, siendo nulo sin efecto. (p.45)</p>

Nota: Confederación nacional de industria (CNI por sus siglas en portugués)

Tabla 5

Clasificación de la tercerización internacional de talento humano en América, criterio beneficios sociales.

N°	Criterio	Definición de criterio	Características más importantes del criterio	Países detallados dentro del criterio	Finalidad del criterio
2	Beneficios Sociales	Es el derecho de todo empleado que recibe de parte del empleador, con el fin de mejorar la calidad de vida del empleado y aumentar su satisfacción laboral para que tenga una motivación mayor al realizar su trabajo. (Hurtado y Dávila, 2018, p. 5)	Seguridad Social	<p>Perú (Hernández <i>et al.</i>, 2018, p.392)</p> <p>USA (Godert <i>et al.</i>, 2018, p.12)</p> <p>Ecuador (Chang, 2019, p.455)</p> <p>Colombia (Cañón, 2017, p.22)</p>	<p>Existen diversos tipos de seguro, teniendo el SIS, EPS, Sanidad de las fuerzas Armadas y Essalud. Dando la cobertura necesaria contra accidentes e incidentes. (p.392)</p> <p>Para acceder al seguro social debe estar empleado, siendo el empleador quien tramitará el seguro social con un código único. El mismo que garantizará atención médica en caso se requiera asistencia inmediata por emergencias médicas. (p.12)</p> <p>Aporte contributivo de personas aseguradas con Relación de dependencia y de sus empleadores. (p.455)</p> <p>Afiliación obligatoria que se tiene ante el estado para procurar un desarrollo progresivo, usado como principio de ayuda y socoro antes clases sociales. (p.22)</p>

Con respecto a la tabla 5, se clasificó el criterio Beneficios Sociales y los indicadores desde el punto de vista del empleado fueron: (a) vacaciones, (b) jornada laboral y (c) seguridad social. Asimismo, los países que se tomaron como referencia para extraer la información requerida en el continente de América fueron: Brasil, Canadá, Colombia, Chile, Ecuador, Estados Unidos, Perú y Uruguay.

Es así como se obtuvo como resultado que el Indicador vacaciones, no es muy variable en países de América. En Canadá, se tiene derecho a dos semanas de vacaciones pagas; después de cinco años, tres semanas de vacaciones remuneradas (WAC, 2019, p.20). Similar a Colombia, donde se considera quince días hábiles de vacaciones remuneradas anuales y al menos seis días continuos de vacaciones por año laborado (IIB, 2018, p.70). Por otro lado, Perú tiene una política de vacaciones un poco más amplia para sus trabajadores de tiempo completo. Se obtiene treinta días calendario por cada año. quince días calendario anual para microempresas (MTPE, 2017, p.3). Por último, Ecuador ofrece quince días de vacaciones anuales obligatorias remuneradas (Torres, 2019, p.21), a diferencia de Uruguay que ofrece luego de cumplido el año de trabajo, veinte días de licencia vacacional pagadas. (Rincón, 2019, p.27)

De igual forma, se mencionó el indicador Jornada Laboral, para el cual se obtuvo como referencia los países: Brasil, Chile, Colombia y Perú. Para esto, se encontró que en Brasil es válida la jornada laboral cuando esta es adoptada por el tiempo de 48 horas semanales (CNI, 2017, p.9). Similar a lo que indicado por, Bernal, Rondón y Melo (2019), donde la jornada laboral se denomina en 48 horas semanales. Se debe tener una jornada ya sea diurna o nocturna de 8 horas (p.14). Por otro lado, Chile ofrece una jornada laboral que no debe superar las 45 horas a la semana. Regularmente se divide en una jornada laboral de 9 horas contadas de lunes a viernes (Ulloa et al, 2020, p.25), diferente a Perú que al igual que Brasil y Colombia ofrece una jornada laboral semanal de 48 horas y la aceptación del empleado a un horario mayor a este, siendo nula y sin efecto. (Avalos, 2018, p.45)

Por último, con respecto a la Seguridad social es decir lo que el empleado debe recibir de sus actuales y futuros empleadores para velar por su bienestar. Se tomó como referencia a cuatro países los cuales fueron: Ecuador, Colombia, Estados Unidos y Perú.

Para la investigación se obtuvo que, en Perú existen distintos seguros que se deben ofrecer según al entorno en el cual se desarrollara las funciones, como existen diversos tipos de seguro, teniendo el SIS, EPS, Sanidad de las fuerzas Armadas y Essalud. Dando la cobertura necesaria contra accidentes e incidentes en Perú (Hernández *et al*, 2018, p.392). Semejante, a Colombia que exige una afiliación obligatoria que se tiene ante el estado para procurar un desarrollo progresivo, usado como principio de ayuda y socorro ante clases sociales. (Cañón, 2017, p.22). Por otro lado, se tiene a Ecuador que ofrece un aporte contributivo de personas aseguradas con relación de dependencia y de sus empleadores (Chang, 2017, p.455), Similar a Estados Unidos que para acceder al seguro social debe estar empleado, siendo el empleador quien tramitará el seguro social con un código único. El mismo que garantizará atención médica en caso se requiera asistencia inmediata por emergencias médicas. (Godert *et al*, 2018, p.12).

Tabla 6

Clasificación de la tercerización internacional de talento humano, criterio estabilidad laboral.

N°	Criterio	Definición de criterio	Características más importantes del criterio	Países detallados dentro del criterio	Finalidad del criterio
3	Estabilidad Laboral	El empleador debe contar con un empleo seguro, con razones de orden personal y social. En cuanto a lo personal porque toda persona tiene derecho al trabajo digno y social (Soto e Inga, 2019, p.109)	Deserción Laboral	<p>Perú (Reyes-Huertas, 2019, p.32)</p> <p>Colombia (Alvarado, Guevara y Rozo, 2020, p.25)</p> <p>Ecuador (Terreros, Vega y Pupo, 2019, p.3)</p> <p>México (Castillo, <i>et al.</i>, 2019, p.6)</p>	<p>Se invierte tiempo y dinero en capacitaciones del empleado y al desertar sufren retraso en procesos o proyectos (p.32)</p> <p>El mal clima laboral y abuso de comportamiento inadecuado genera un malestar ocasionando el abandono del trabajo. (p.25)</p> <p>Desperdicio de recursos en el corto, mediano y largo plazo y depende de la situación se incrementan costos y pérdidas (p.3)</p> <p>Existe un desaliento laboral y deserción debido a la informalidad, o en el caso de la formalidad la precariedad de mecanismos que faciliten las funciones. (p.6)</p>

Tabla 6

Clasificación de la tercerización internacional de talento humano, criterio estabilidad laboral.

N°	Criterio	Definición de criterio	Características más importantes del criterio	Países detallados dentro del criterio	Finalidad del criterio
3	Estabilidad Laboral	El empleador debe contar con un empleo seguro, con razones de orden personal y social. En cuanto a lo personal porque toda persona tiene derecho al trabajo digno y social (Soto y Inga, 2019, p.109)	Clima Laboral	<p>Perú (Rey de Castro, Gutierrez y Uribe, 2020, p.75)</p> <p>Colombia (Mora y Sarmiento, 2020, p. 10)</p> <p>Paraguay (Fernández, 2020, p.8)</p> <p>Ecuador (Ramos y Tejera, 2017, p.227)</p> <p>Argentina (Salessi, Omar, Vaamonde 2017, p.170)</p> <p>Bolivia (Tamares, 2019, p.2)</p>	<p>Importante para sostener y mejorar las métricas productivas como rendimiento. (p.75)</p> <p>Importante para absolver falencias o incógnitas que son reflejadas en la interacción laboral, desempleo y clima organización. (p.10)</p> <p>El clima laboral se compone por factores físicos y emocionales, los cuales influyen en el desempeño del equipo de trabajo. (p.8)</p> <p>Este dado por las percepciones que los trabajadores tiene sobre el comportamiento y como esto afecta a ellos. (p.227)</p> <p>Localiza las distintas dimensiones que permiten al trabajador realizar la labor de forma eficaz y productiva, sin un buen clima laboral el aporte no será el apropiado. (p.170)</p> <p>Llevado al desorden es reflejado en el incumplimiento de niveles de trabajo unipersonal, evitando el crecimiento económico. (p.2)</p>

En la tabla 6, se clasificó el criterio de Estabilidad Laboral, con sus indicadores: (a) deserción Laboral y (b) clima Laboral. Los países fueron: Argentina, Bolivia, Colombia, Ecuador, México, Paraguay y Perú.

En Colombia se identificó que acorde a la deserción laboral, el mal clima laboral y abuso de comportamiento inadecuado genera un malestar ocasionando el abandono del trabajo (Alvarado, Guevara y Rozo, 2020, p.25). México donde Castillo *et al*, (2019) comentaron, que existe un desaliento laboral y deserción debido a la informalidad, o en el caso de la formalidad la precariedad de mecanismos que faciliten las funciones (p.6). Asimismo, en Ecuador la deserción laboral trae consecuencias en las empresas. Esto representa un desperdicio de recursos en el corto, mediano y largo plazo y depende de la situación se incrementan costos y pérdidas (Terreros, Vega y Pupo, 2019, p.3). Asimismo, en Perú se invierte tiempo y dinero en capacitaciones del empleado y al desertar sufren retraso en procesos o proyectos (Reyes-Huertas, 2019, p.32).

Por último, se tuvo el indicador clima laboral donde, Salessi, Omar, y Vaamonde, (2017) indicaron que, en Argentina, localizar las distintas dimensiones que permiten al trabajador realizar la labor de forma eficaz y productiva, sin un buen clima laboral el aporte no será el apropiado (p.170). Similar a lo comentado por Rey de Castro, Gutierrez y Uribe (2020), quienes comentaron que, es importante para sostener y mejorar las métricas productivas como rendimiento. (p.75). Asimismo, en Colombia es importante para absolver falencias o incógnitas que son reflejadas en la interacción laboral, desempleo y clima organizacional (Mora y Sarmiento, 2020, p.10). De igual manera en Bolivia, el tener un mal clima laboral puede inducir a malos resultados llevando al desorden, reflejando en el incumplimiento de niveles de trabajo unipersonal y evitando el crecimiento económico, (Tamares, 2019, p.2). Similar al clima laboral en Paraguay, que se compone por factores físicos y emocionales, los cuales influyen en el desempeño del equipo de trabajo, (Fernández, 2020, p.8). Estos resultados fueron semejantes al especificado por Ramos y Tejera (2017) quienes comentaron que, en Ecuador, el clima laboral este dado por las percepciones que los trabajadores tiene sobre el comportamiento y como esto afecta a ellos (p.227).

Tabla 7

Clasificación de la tercerización internacional de talento humano, criterio offshoring.

N°	Criterio	Definición de Criterio	Características más importantes del criterio	Países detallados dentro del criterio	Finalidad del Criterio
4	Offshoring	El Offshoring tiene la capacidad de poder contratar personal extranjero con el fin de cubrir las plazas que se necesitan y cubrir así los objetivos propuestos. (Di mauro, et al. 2017, p.21)	Permisos Laborales	<p>Canada (ESDC, 2019, p.3)</p> <p>Colombia (Pereira <i>et al.</i>, 2017, p.29)</p> <p>Estados Unidos (Rosales, 2019, p.17)</p> <p>Perú (Carrigues, 2021, p.1)</p>	<p>Se debe tener el permiso de trabajo, el mismo debe estar emitido en el punto de entrada al país. Para ello se debe tener los documentos recibidos del IRCC y contrato de trabajo correctamente. (p.3)</p> <p>Para trabajar en Colombia siendo extranjero se necesita TP4 como trabajador regular y TP13 si vas a ejercer un cargo especializado. La duración es del mismo tiempo del contrato con una duración máxima de 3 años. (p.29)</p> <p>Para solicitar un empleo en EE.UU se requiere contar con la tarjeta verde, para residentes permanentes e inmigrantes requieren tener el documento de autorización de empleo EAD y solicitar la visa: H-1B, L-1B, O, o P. (p.17)</p> <p>El trabajador debe contar con el carné temporal migratorio, el permiso de viaje, permiso especial para suscribir documentos, mantener actualizada su información migratoria y tener la Visa de trabajador residente. (p.1)</p>

Nota: Empleo y desarrollo social de Canadá (ESDC por sus siglas en Ingles)
 Servicios de ciudadanía e inmigración de los Estados Unidos (USCIS por sus siglas en ingles)

Tabla 7

Clasificación de la tercerización internacional de talento humano criterio, offshoring.

N°	Criterio	Definición de Criterio	Características más importantes del criterio	Países detallados dentro del criterio	Finalidad del Criterio
4	Offshoring	El Offshoring tiene la capacidad de poder contratar personal extranjero con el fin de cubrir las plazas que se necesitan y cubrir así los objetivos propuestos. (Di mauro, et al. 2017, p.21)	Movilidad de País	<p>Canada (ESDC, 2020, p.5)</p> <p>México (Echevarría <i>et al.</i>, 2020, p.220)</p> <p>Estados Unidos (Azzopardi et al, 2020, p.9)</p> <p>Perú (Costa, 2018, p.9)</p>	<p>Si el empleo es temporal y con un salario bajo el empleador debe asegurar el alojamiento adecuado, económico y que esté cerca a la sede de labores. Si se trabaja como un cuidador, el alojamiento y comidas será cubierto por el empleador. (p.5)</p> <p>El empleado busca insertar en el mercado laboral a nuevos talentos, sin discriminar la raza o el lugar de donde provengan, siempre y cuando se adecuen a las necesidades y objetivos de la empresa. (p.220)</p> <p>El trabajador en muchas ocasiones se ve influenciado por el tipo de trabajo a realizar, donde se enfoca en generar ingresos con ayuda del empleador al momento de tener que migrar de estado o ciudad. (p.9)</p> <p>La migración de trabajadores a Perú se ve facilitada en diversas ocasiones por el apoyo del empleador siempre y cuando sea formal. El mismo se encarga de conseguir los fletes y el hospedaje necesario hasta el que trabajador pueda verse en la capacidad de asumir sus responsabilidades. (p.9)</p>

Nota: Empleo y desarrollo social en Canadá (ESDC por sus siglas en ingles)

Tabla 7*Clasificación de la tercerización internacional de talento humano, criterio offshoring.*

N°	Criterio	Definición de Criterio	Características más importantes del criterio	Países detallados dentro del criterio	Finalidad del Criterio
4	Offshoring	El Offshoring tiene la capacidad de poder contratar personal extranjero con el fin de cubrir las plazas que se necesitan y cubrir así los objetivos propuestos. (Di mauro, et al. 2017, p.21)	Teletrabajo	<p>Canada (Richardson et al, 2017, p.40)</p> <p>Colombia (Benjumea y Villa, 2017, p.61)</p> <p>Estados Unidos (Gibbs, Mengel y Siemroth, 2021, p.4)</p> <p>Perú (Venegas y Rodriguez, 2021, p.51)</p>	<p>El trabajar desde casa es una habilidad que no todos poseen y el hacerle puede influenciar de manera positiva la productividad y salud. (p.40)</p> <p>El teletrabajo puede ser definido por dos implicaciones diferentes. Un lugar de trabajo distinto y el uso de las TIC para poder realizar el trabajo. (p.61)</p> <p>El teletrabajo es la opción por excelencia en cuanto a la contratación de personal calificado de diversos lugares y estados. (p.4)</p> <p>El aislamiento genera que se expanda las opciones de trabajar desde la casa. Se necesitarán tener las herramientas básicas y necesarias, las cuales muchas veces son provistas por el empleador. (p.51)</p>

Con respecto a la tabla 7, se clasificó el criterio Offshoring, y en la cuarta columna los indicadores desde el punto de vista del empleado, estos indicadores fueron: (a) permisos laborales, (b) movilidad de país, (c) teletrabajo. Asimismo, los países que tomamos como referencia para extraer la información requerida en el continente de América fueron: Colombia, Canadá, Ecuador, Estados Unidos, México y Perú.

Los resultados de la investigación mostraron que con respecto al indicador permisos laborales, se debe tramitar un documento que avale y permita al futuro trabajador la posibilidad de desempeñar sus labores en un territorio distinto al de su nacimiento. Se debe tener el permiso de trabajo, el mismo debe estar emitido en el punto de entrada al país. Para ello se debe tener los documentos recibidos del IRCC y contrato de trabajo correctamente (ESDC, 2019, p.3). Semejante a Pereira *et al.* (2017), quienes indicaron que para trabajar en Colombia siendo extranjero se necesita TP4 como trabajador regular y TP13 si vas a ejercer un cargo especializado. La duración es del mismo tiempo del contrato con una duración máxima de 3 años. (p.29). Así mismo, Rosales (2019), comentó que para solicitar un empleo en EE.UU se requiere contar con la tarjeta verde, para residentes permanentes e inmigrantes requieren tener el documento de autorización de empleo EAD y solicitar la visa: H-1B, L-1B, O, o P (p.17). Por otro lado, Carrigues (2021), mencionó que en Perú el trabajador debe contar con el carné temporal migratorio, el permiso de viaje, permiso especial para suscribir documentos, mantener actualizada su información migratoria y tener la Visa de trabajador residente (p.1).

Con respecto al indicador movilidad se tomó como referencia los países: Canadá, Perú, Estados Unidos y México. Los resultados de la investigación nos mostraron que, con respecto a la movilidad internacionales, los países tienen distintas formas de albergar a un trabajador, pero también dependerá el cargo que ocupará y de qué forma será contratado.

En Canadá, si el empleo es temporal y con un salario bajo el empleador debe asegurar el alojamiento adecuado, económico y que esté cerca a la sede de labores. Si se trabaja como un cuidador, el alojamiento y comidas será cubierto por el empleador (ESDC, 2020, p.5). Similar a la migración de trabajadores en Perú, la cual se vio facilitada en diversas ocasiones por el apoyo del empleador, siempre y cuando sea formal. El mismo se encarga de conseguir los fletes y el hospedaje necesario hasta el que trabajador pueda verse en la capacidad de asumir sus responsabilidades. (Costa, 2018, p.9). Asimismo, en México según Echevarría et al. (2020), el empleado busca insertar en el mercado laboral a nuevos talentos, sin discriminar la raza o el lugar de donde provengan, siempre y cuando se adecuen a las necesidades y objetivos de la empresa (p.220). Esto es similar a lo que comentó Azzopardi et al. (2020), donde el trabajador en muchas ocasiones se ve influenciado por el tipo de trabajo a realizar, donde se enfoca en generar ingresos con ayuda del empleador al momento de tener que migrar de estado o ciudad. (p.9)

Con respecto al indicador de teletrabajo se referenció los siguientes países: Canadá, Colombia, Estados Unidos y Perú. Por lo cual, Richardson (2027), indicó que el trabajar desde casa en Canadá es una habilidad que no todos poseen y el hacerlo puede influenciar de manera positiva la productividad y salud (p.40). Asimismo, Gibbs, Mengel y Siemroth (2021), comentaron que el teletrabajo en Estados Unidos es la opción por excelencia en cuanto a la contratación de personal calificado de diversos lugares y estados (p.4). Viendo desde la coyuntura de pandemia que el mundo enfrento, el aislamiento genera que se expanda las opciones de trabajar desde la casa. Se necesitarán tener las herramientas básicas y necesarias, las cuales muchas veces son provistas por el empleador (Venegas y Rodríguez, 2021, p.51); similar a Benjumea y Villa. (2017), quienes comentaron que el teletrabajo puede ser definido por dos implicaciones diferentes. Un lugar de trabajo distinto y el uso de las TIC para poder realizar el trabajo (p.61).

Tabla 8

Clasificación de la tercerización internacional del talento humano criterio, competencias laborales.

N°	CRITERIO	Definición de Criterio	Características más importantes del criterio	Países detallados dentro del criterio	Finalidad del Criterio
5	Competencias Laborales	Las competencias laborales son conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes que debe poseer una persona en cualquier empleo de forma eficiente, las mismas se establecen de acuerdo con las necesidades para poder cubrir el puesto de trabajo. (Cejas, 2018, p.10)	Conocimientos requeridos	<p>Perú (MMLN, 2020, p.58)</p> <p>Chile (Soto, Anglas y Rosas, 2021, p.26)</p> <p>Estados Unidos (Udemy, 2017, p. 10)</p> <p>México (Polanco, <i>et al.</i>, 2017, p.152)</p> <p>Bolivia (Bagolle <i>et al.</i>, 2019, p.17)</p>	<p>Constituyen, habilidades y atributos de la persona que se evidencia en el desempeño laboral (p.58)</p> <p>Los requerimientos se han trasladado desde habilidades manuales y uso de inteligencia hasta habilidades físicas a lo virtual. (p.26)</p> <p>Las capacidades laborales necesitan readaptación recurrente, para que ayuden en el proceso de obtener un mejor empleo. (p.10)</p> <p>Capacidad del individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran la función en concreto. Capacidad de desarrollar sus habilidades en situaciones concretas. (p.152)</p> <p>Las habilidades y conocimientos permiten a los trabajadores tener una mejor trayectoria y facilita el uso de tecnologías avanzadas. (p.17)</p>

Nota: Mancomunidad Municipal Lima Norte (MMLN)

Tabla 8

Clasificación de la tercerización internacional del talento humano criterio, competencias laborales.

N°	Criterio	Definición de Criterio	Características más importantes del criterio	Países detallados dentro del criterio	Finalidad del Criterio
5	Competencias laborales	Las competencias laborales son conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes que debe poseer una persona en cualquier empleo de forma eficiente, las mismas se establecen de acuerdo con las necesidades para poder cubrir el puesto de trabajo. (Cejas, 2018, p.10)	Experiencia laboral	Paraguay (Paredes y Ortiz, 2019, p.9)	Los egresados que tuvieron una buena inserción laboral y tienen experiencia relacionada, tienen mejores oportunidades y puestos laborales. (p.9)
				Ecuador (Olmedo, 2018, p.7)	El mercado laboral requiere de trabajadores preparados no solo en conocimiento sino también con la experiencia necesaria. (p.7)
				México (Cruz y Bellido, 2018, p.46)	El tener experiencia laboral exige al mercado a abrir nuevas opciones de contratación internacional debido a que es necesario diversificar. (p.46)
				Chile. (Espejo, 2017, p. 15)	El mercado exige mayor experiencia laboral, lo cual si no es inculcado desde años formativos resulta excluyente. (p.15)

De acuerdo con la tabla 8, se logró clasificar el outsourcing por competencias laborales, los principales indicadores fueron: (a) conocimientos requeridos y (b) experiencia laboral. Por otro lado, se detalló los países que otorgaron definiciones claras entre los cuales tenemos a Perú, Chile, Estados Unidos, México y Bolivia.

Los resultados de la investigación mostraron que en Perú los conocimientos requeridos constituyen, habilidades y atributos de la persona que se evidencia en el desempeño laboral (MMLN,2020, p.58), A diferencia de Soto, Anglas y Rosas (2021), quienes mencionaron que en los requerimientos en Chile se han trasladado desde habilidades manuales y uso de inteligencia hasta desde las habilidades físicas a lo virtual (p.26). Por otro lado, Udemy (2017), comentó que las capacidades laborales en Estados Unidos necesitan readaptación recurrente, para que ayuden en el proceso de obtener un mejor empleo. (p.10). En contraste de Polanco *et al.* (2017), quienes definieron a los conocimientos requeridos como la capacidad del individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran la función en concreto. Capacidad de desarrollar sus habilidades en situaciones concretas. (p.152)

Tenemos, asimismo a la experiencia laboral donde el contar con ella, exige al mercado abrir nuevas opciones de contratación internacional debido a que es necesario diversificar. (Cruz y Bellido. 2018. p.46). A diferencia de Paredes y Ortiz (2019), los cuales comentaron que los egresados que tuvieron una buena inserción laboral y tienen experiencia relacionada, tienen mejores oportunidades y puestos laborales. (p.9). Siendo esto clave, Olmedo (2018) hizo mención similar a que el mercado laboral requiere de trabajadores preparados no solo en conocimiento sino también con la experiencia necesaria. (p.7), a diferencia de Espejo (2017) que precisó, que el mercado exige mayor experiencia laboral, lo cual si no es inculcado desde años formativos resulta excluyente. (p.15)

Tabla 9

Clasificación de la tercerización internacional del talento humano, criterio perfil de puestos laborales.

N°	Criterio	Definición de Criterio	Características más importantes del criterio	Países detallados dentro del criterio	Finalidad del criterio
6	Perfiles de puestos laborales	El diseño de puestos de trabajo resulta indispensable para cualquier organización, ya que en base a ello se perfila las funciones del trabajador en base a la necesidad de la empresa para que se pueda desarrollar determinada actividad asignada. (Martelo, Villabona y Jiménez, 2017, p. 111)	Perfil de puesto gerencial	<p>Colombia (Herrera, 2020, p.24)</p> <p>Costa Rica (Ching y Fonseca, 2020, p.79)</p> <p>Estados Unidos (Weinber, Balkundi y Chiu, 2017, p.336)</p> <p>Perú (Núñez y Diaz, 2017, p.238)</p> <p>Venezuela (Hernández, 2019, p.188)</p> <p>Estados Unidos (Adient, 2021, p.1)</p>	<p>Las nuevas herramientas tecnológicas ayudan a la optimización de la labor gerencial, compromete al detalle, sin dependencia de terceros. (p.24)</p> <p>Capacidad para supervisar, distribuir tareas a un grupo de colaboradores y adaptación de estilo de conducción. (p.79)</p> <p>La interacción frecuente entre gerente y colaborador fortalece el lazo de liderazgo y se reconoce ampliamente. (p.336)</p> <p>Personas capaces de organizar y planear, controlar capitales y recursos que cuentan las empresas. (p.238)</p> <p>Dura misión de aprender y desaprender constantemente, dominio de la tecnología, mercado, capital humano y con carácter innovador. (p.188)</p> <p>Experiencia mínima de 10 años en administración, con título profesional. Responsable del crecimiento del personal y la compañía. (p.1)</p>

Tabla 9

Clasificación de la tercerización internacional del talento humano criterio, perfil de puestos laborales.

N°	Criterio	Definición de Criterio	Características más importantes del criterio	Países detallados dentro del criterio	Finalidad del criterio
6	Perfiles de puestos laborales	El diseño de puestos de trabajo resulta indispensable para cualquier organización, ya que en base a ello se perfila las funciones del trabajador en base a la necesidad de la empresa para que se pueda desarrollar determinada actividad asignada. (Martelo, Villabona y Jiménez, 2017, p. 111)	Perfil de puesto de especializado	<p>Perú (Poquis <i>et al.</i>, 2020, p.8)</p> <p>Colombia (Sanabria, Ospina y García, 2019. p.10)</p> <p>Estados Unidos (Corelogic, 2021, p.1).</p>	<p>El trabajador debe contar con una educación profesional para poder tener una formación básica y cumplir con los estándares solicitados. Cumpliendo con responsabilidad y desempeño los objetivos de la empresa. (p.8)</p> <p>El perfil de un profesional debe tener las actitudes, capacidad de liderazgo, autoridad, inteligencia, valores. (p.10)</p> <p>Las certificaciones deben ser actualizadas, bachiller preferible y cantidad mínima de 3 años en el puesto a desempeñar. (p.1)</p>

Tabla 9

Clasificación de la tercerización internacional del talento humano, criterio perfil de puestos laborales.

N°	Criterio	Definición de Criterio	Características más importantes del criterio	Países detallados dentro del criterio	Finalidad del Criterio
6	Perfiles de puestos laborales	El diseño de puestos de trabajo resulta indispensable para cualquier organización, ya que en base a ello se perfila las funciones del trabajador en base a la necesidad de la empresa para que se pueda desarrollar determinada actividad asignada. (Martelo, Villabona y Jiménez, 2017, p. 111)	Perfil de puesto de operario	Chile (Becerra, 2018, p.8) Ecuador (Jaramillo, 2020, p.40) Argentina (Abrego y Baghin, 2017, p.135) Estados Unidos (Sterigenics, 2021, p.1)	Puede resolver eficientemente el abastecimiento de maquinarias, materiales o recursos para desarrollar una tarea específica. (p.8) Alto nivel de dificultad, presión competitiva elevada, y las empresas buscan motivar e impulsar a los empleados en su productividad. (p.40) Puesto con posibilidad de sufrir accidentes, propensos a desarrollar enfermedades, dolores, fatiga por malos movimiento o jornadas largas. (p.135) Educación secundaria o equivalente, capacidad de cargar más de 50 libras durante un periodo de 12 horas y ayudar a monitorear las computadoras. (p.1)

En revisión de la tabla 9, se determinó como criterio perfiles de puestos laborales, teniendo como principales indicadores al (a) perfil de puesto gerencial, (b) perfil de puesto especializado y (c) perfil de puesto de operario. En cuanto a los países investigados se tuvo a Colombia, Costa Rica, Estados Unidos, Perú, Chile, Colombia, Argentina, Venezuela y Ecuador.

En los perfiles de puestos gerenciales se apreció que, en Colombia las nuevas herramientas tecnológicas ayudan a la optimización de la labor gerencial, compromete al detalle, sin dependencia de terceros. (Herrera, 2020, p.24). Adicionalmente, en Costa Rica se asemeja debido a que se debe tener la capacidad para supervisar, distribuir tareas a un grupo de colaboradores y adaptación de estilo de conducción. (Ching y Fonseca, 2020, p.79). Similar a Weinber, Balkundi y Chiu (2017), quienes mencionaron que, en Estados Unidos, la interacción frecuente entre gerente y colaborador fortalece el lazo de liderazgo y se reconoce ampliamente. (p.336). Por otro lado, Núñez y Díaz (2017), indicaron que, en Perú, es distinto, debido a que los perfiles gerenciales son personas capaces de organizar y planear, controlar capitales y recursos que cuentan las empresas. (p.238), ello está en concordancia con Hernandez (2018), quien hizo énfasis que en Venezuela el gerente tiene la dura misión de aprender y desaprender constantemente, dominio de la tecnología, mercado, capital humano y con carácter innovador. (p.188). Por lo que sin duda el requisito primordial es una experiencia mínima de 10 años en administración, con título profesional. Responsable del crecimiento del personal y la compañía (Adient, 2021, p.1).

En cuanto al perfil de puesto especializado, el trabajador en Perú, debe contar con una educación profesional para poder tener una formación básica y cumplir con los estándares solicitados. Cumpliendo con responsabilidad y desempeño los objetivos de la empresa. (Poquis *et al.* 2020, p.8). Igualmente, el perfil de un profesional en Colombia debe tener las actitudes, capacidad de liderazgo, autoridad, inteligencia, valores. (Sanabria, Ospina y García, 2019. p.10). Para poder desempeñarse de esa forma, Corelogics, 2021, determina que en Estados Unidos las certificaciones deben ser actualizadas, bachiller preferible y cantidad mínima de 3 años en el puesto a desempeñar. (p.1)

Por último, se hizo referencia como indicador al perfil de puesto operario, que un operario en Chile, puede resolver eficientemente el abastecimiento de maquinarias, materiales o recursos para desarrollar una tarea específica. (Becerra,2018, p.8). Sin embargo, Jaramillo (2020), mencionó que en Ecuador un operario debe poder manejar un alto nivel de dificultad, presión, competitividad elevada y las empresas buscarán motivar e impulsar su productividad. (p.40). Asimismo, Abrego y Baghun (2017), comentaron que el ser un operario en Argentina, es un puesto con posibilidad de sufrir accidentes, propensos a desarrollar enfermedades, dolores, fatiga por malos movimiento o jornadas largas. (p.135). Por último, en contraste Sterigenics (2021), hizo mención que en Estados Unidos se solicita como requisitos básicos mínimo que un operario deba tener educación secundaria o equivalente, capacidad de cargar más de 50 libras durante un periodo de 12 horas y ayudar a monitorear las computadoras. (p.1)

Tabla 10

Clasificación de la tercerización internacional del talento humano, criterio servicio laboral contractual.

N°	Criterio	Definición de Criterio	Características más importantes del criterio	Países detallados dentro del criterio	Finalidad del Criterio
7	Servicio laboral contractual	Es un acuerdo entre dos personas, en este caso entre empleador y empleado donde el empleado presta determinados servicios bajo la dirección del empleador, recibiendo una contribución garantizada, esto es factible acorde a la necesidad de la empresa y por el tiempo, que decidan acordar. (Ferro, 2019, p. 15)	Tipo de Contrato Indefinido	Ecuador (Serrano, 2021, p.21) Perú (Hanae, Tenorio y Bazalar, 2020, p.6) Estados Unidos (Reyes <i>et al.</i> , 2020, p.41.) Argentina (Antunes <i>et al.</i> , 2019, p.16)	Representa gran costo para el empleador cuando se habla de despidos intempestivos. (p.21) El tener un contrato indefinido representa una elevación en la satisfacción laboral y desempeño. (p.6) Los trabajadores tienen periodos de trabajo a tiempo parcial o inestable. Por lo que no se define un determinado tiempo de contratación. (p.41) Existe una flexibilidad de las condiciones de contratación de toda mano de obra. Por lo que normalmente se busca conseguir contrataciones a tiempo indeterminado y de larga duración. (p.16)

Tabla 10

Clasificación de la tercerización internacional del talento humano, criterio servicio laboral contractual.

N°	Criterio	Definición de Criterio	Características más importantes del criterio	Países detallados dentro del criterio	Finalidad del Criterio
7	Servicio laboral contractual	Es un acuerdo entre dos personas, en este caso entre empleador y empleado donde el empleado presta determinados servicios bajo la dirección del empleador, recibiendo una contribución garantizada, esto es factible acorde a la necesidad de la empresa y por el tiempo, que decidan acordar. (Ferro, 2019, p. 15)	Tipo de Contrato temporal	<p>Perú (Jaramillo y Campo, 2019, p.21)</p> <p>Estados Unidos (OIT, 2018, p.14)</p> <p>Brasil (Sacchet, 2017, p.84)</p> <p>Argentina (Berniell y De la Matta, 2017, p.21)</p>	<p>Se establece como contrato temporal cuando se determina la relación laboral solo por un tiempo específico, independientemente del proyecto. (p.21)</p> <p>Los contratos temporales suelen afrontar inseguridad laboral y en muchas ocasiones falta de reconocimiento a comparación con otros que tienen un contrato indefinido. (p.14)</p> <p>Los contratos temporales son una forma de protección ante los constantes cambios del mercado de trabajo y actitudes de los trabajadores. (p.84)</p> <p>Este contrato permite al empleador evaluar constantemente y formar al joven aprendiz con el fin de seguir desempeñando una labor aceptable. (p,21)</p>

Nota: Organización internacional del trabajo (OIT por sus siglas en ingles)

Tabla 10

Clasificación de la tercerización internacional del talento humano, criterio servicio laboral contractual.

N°	Criterio	Definición de Criterio	Características más importantes del criterio	Países detallados dentro del criterio	Finalidad del Criterio
7	Servicio laboral contractual	Es un acuerdo entre dos personas, en este caso entre empleador y empleado donde el empleado presta determinados servicios bajo la dirección del empleador, recibiendo una contribución garantizada, esto es factible acorde a la necesidad de la empresa y por el tiempo, que decidan acordar. (Ferro, 2019, p. 15)	Tipo de contrato por obra o tarea específica	<p>Perú. (Avila, 2020, p.7)</p> <p>México (Diaz <i>et all.</i>, 2020, p.463)</p> <p>Colombia (Gomez y Diaz, 2019, p.6)</p> <p>Panamá (Alberti y Pereyra, 2020, p.25)</p>	<p>El tiempo que tome ejecutar la labor será la duración máxima del contrato, son permanentes pero intermitentes (p.7)</p> <p>La modalidad de contratación para ciertos trabajos, son definidos también por el tipo de carrera que maneja el profesional y las necesidades de la empresa. (p.463)</p> <p>Existen contratos de obra pública o consultorías las cuales no tienen un tiempo indefinido, por el contrario, tienen plazos de entrega y se deben concretar en un tiempo determinado. (p.6)</p> <p>Muchos contratos se negocian a partir de la duración y obra que se realizará, con el fin de establecer los estándares y plazo. (p.25)</p>

Tabla 10

Clasificación de la tercerización internacional del talento humano criterio, servicio laboral contractual.

N°	Criterio	Definición de Criterio	Características más importantes del criterio	Países detallados dentro del criterio	Finalidad del Criterio
7	Servicio laboral contractual	Es un acuerdo entre dos personas, en este caso entre empleador y empleado donde el empleado presta determinados servicios bajo la dirección del empleador, recibiendo una contribución garantizada, esto es factible acorde a la necesidad de la empresa y por el tiempo, que decidan acordar. (Ferro, 2019, p. 15)	Contrato sin relación laboral	<p>Perú (Sánchez y Chafloque, 2019, p.25)</p> <p>Colombia (Rodríguez y Dussán, 2018, p.567)</p> <p>Costa Rica (Gomez, 2019, p.3)</p> <p>Estados Unidos (Thulare, Moyo y Sifiso, 2019, p.6)</p>	<p>Sucede cuando se rompe el delicado equilibrio que puede haber entre la actividad laboral y la regulación que debe ejercer y garantizar el Estado Peruano. (p.25)</p> <p>El papel del estado ejerce un papel importante en la informalidad, teniendo como consecuencias la explotación del trabajador y no se garantiza su seguridad por no tener las regulaciones que corresponden. (p.567)</p> <p>Las actividades informales son el eje de la economía de muchos países en América, determinan un gran movimiento del PBI. (p.3)</p> <p>El trabajador sin un vínculo contractual se ha visto influenciado por la dificultad y el poco ingreso económico en sus países de origen, así como políticos. (p.6)</p>

En la tabla 10, se determinó como criterio el servicio laboral contractual, donde se tuvo como indicadores (a) el tipo de contrato indefinido, (b) tipo de contrato temporal, (c) tipo de contrato por obra o tarea específica y (d) el trabajo sin relación contractual. Como países detallados dentro del criterio se tuvo a Ecuador, Perú, Argentina, Estado Unidos, Brasil, México, Colombia, Panamá y Costa Rica.

En el tipo de contrato indefinido los trabajadores en Estados Unidos tienen periodos de trabajo a tiempo parcial o inestable. Por lo que no se define un determinado tiempo de contratación (Reyes *et al.* 2020. p.41.). Por otro lado, para Perú el tener un contrato indefinido representa una elevación en la satisfacción laboral y desempeño. (Hanae, Tenorio y Bazalar, 2020. p.6). A diferencia de Serrano (2021), quien mencionó que representa gran costo para el empleador en Ecuador cuando se habla de despidos intempestivos. (p.21). En contraste al gasto que esto puede generar, Antunes *et al.* (2019), indicó que existe una flexibilidad de las condiciones de contratación en Argentina de toda mano de obra. Por lo que normalmente se busca conseguir contrataciones a tiempo indeterminado y de larga duración. (p.16)

En el indicador de tipo de contrato temporal, Jaramillo y Campo (2019), referenciaron que en Perú se establece como contrato temporal cuando se determina la relación laboral solo por un tiempo específico, independientemente del proyecto. (p.21). Añadido a ello, los contratos temporales en Estados Unidos suelen afrontar inseguridad laboral y en muchas ocasiones falta de reconocimiento a comparación con otros que tienen un contrato indefinido. (OIT, 2018. p.14). En contraste lo mencionado por Sacchet (2017), donde indica que en Brasil los contratos temporales son una forma de protección ante los constantes cambios del mercado de trabajo y actitudes de los trabajadores. (p.84). Asimismo, en Argentina este tipo de contrato permite al empleador evaluar constantemente y formar al joven aprendiz con el fin de seguir desempeñando una labor aceptable. (Berniell y De la Matta, 2017. p.21)

En cuanto al tipo de contrato por obra o tarea específica muchos contratos en Panamá se negocian a partir de la duración y obra que se realizará, con el fin de establecer los estándares y plazo. (Alberti y Pereyra. 2020.p.25). En cuanto a Ávila, (2020), en Perú se definió como el tiempo que tome ejecutar la labor será la duración máxima del contrato, son permanentes pero intermitentes (p.7). Similar a lo comentado por Gomez y Diaz. (2019). Quienes referenciaron que existen contratos de obra pública o consultorías las cuales no tienen un tiempo indefinido, por el contrario, tienen plazos

de entrega y se deben concretar en un tiempo determinado. (p.6). A diferencia de México donde se señaló que la modalidad de contratación para ciertos trabajos, son definidos también por el tipo de carrera que maneja el profesional y las necesidades de la empresa. (Díaz *et al.* 2020, p.463)

Por último, se tuvo como indicador al trabajo sin relación contractual. Donde el trabajador sin un vínculo contractual se ha visto influenciado por la dificultad y el poco ingreso económico en sus países de origen, así como políticos. (Thulare, Moyo y Sifiso, 2019.p.6). Esto sucede cuando se rompe el delicado equilibrio que puede haber entre la actividad laboral y la regulación que debe ejercer y garantizar el Estado Peruano. (Sánchez y Chafloque, 2019.p.25). Equivalente a lo comentado por Rodríguez y Dussán (2018), que indicaron que el estado colombiano ejerce un papel importante en la informalidad, teniendo como consecuencias la explotación del trabajador y no se garantiza su seguridad por no tener las regulaciones que corresponden. (p.567). A pesar de ello, en Costa Rica se determinó actividades informales son el eje de la economía de muchos países en América, porque determinan un gran movimiento del PBI. (Gomez. 2018. p.3)

V. CONCLUSIONES

Las conclusiones de la investigación fueron las siguientes:

1. En este trabajo se realizó la clasificación de la tercerización internacional del talento humano en América por criterios. Se obtuvieron siete criterios principales, tres por parte del empleado: (a) Offshoring, (b) beneficios sociales, (c) estabilidad laboral y cuatro por parte del empleador: (d) Offshoring, (e) competencias laborales, (f) perfiles de puestos laborales y (g) servicio laboral contractual. Se identificó que el indicador (a) Offshoring fue el que cumplió más indicadores beneficiosos para el empleado. Es decir, los indicadores (1) beneficios económicos, (2) beneficios de estudio y (3) crecimiento internacional potencian al empleado y dan como resultado un profesional más competente y calificado para desempeñar labores de tercerización laboral a nivel América.
2. Lo más importante de la clasificación fue que los criterios e indicadores encontrados en la investigación ayudan tanto al empleado como al empleador a tener un mejor flujo de información en cuanto a la (1) responsabilidades, (2) competencias, (3) beneficios y (4) crecimiento, que la tercerización internacional trae consigo para ambas partes. Lo más difícil de la clasificación fue encontrar las barreras que surgen al momento de desempeñar labores profesionales en el extranjero.
3. En cuanto al criterio beneficios sociales, se concluyó que en base a sus indicadores (a) vacaciones, (b) jornada laboral y (c) seguridad social varía levemente según el país en el cual el empleado desempeña sus labores. Siendo este un criterio muy importante al momento de tomar la decisión de que país será la mejor opción para desempeñar sus labores.
4. En cuanto a la estabilidad laboral, se determinó que tanto la (a) deserción laboral, como el (b) clima laboral están relacionados, de tal manera que ambos afectan la permanencia y el desempeño del empleado al momento de desarrollar sus labores en un país en tierras extranjeras, de tal forma el empleado al no contar con un buen clima laboral, puede decidir desertar y concluir su contrato laboral lo cual afectará a futuros profesionales que opten desempeñarse en tercerización internacional.

5. Desde el punto de vista del empleador el primer criterio que se clasificó fue el Offshoring con sus indicadores (a) permisos laborales, (b) movilidad de país y (c) teletrabajo. Se concluyó que es necesario tener distintos permisos acordes al país al cual se decide migrar a laborar y el apoyo dado por el empleador para poder tramitar los documentos es de suma importancia. Asimismo, la facilidad que pueda dar el empleador para facilitar tanto los tickets al país destino como estadía, alimentación, movilidad del empleado o en todo caso, las herramientas físicas y virtuales al momento de desarrollar las actividades desde el teletrabajo.
6. En cuanto al criterio de competencias laborales, se tuvo (a) conocimientos requeridos y (b) experiencia laboral como indicadores. Se encontró que en los distintos países de América consultados concuerdan que el empleador busca siempre al personal mejor capacitado y con la experiencia laboral necesaria para cubrir las necesidades y objetivos que está buscando al tercerizar internacionalmente.
7. Se logró clasificar el criterio perfil de puestos laborales con los indicadores (a) perfil de puesto gerencial, (b) perfil de puesto especializado y (c) perfil de puesto de operario, donde se concluyó que para cada país de América las expectativas de perfiles de puesto son independientes y distintas. La experiencia juega un papel indispensable para la contratación del colaborador, esencialmente en los perfiles de puestos de operario y en otras ocasiones los estudios previos, experiencia y especializaciones aseguran una contratación en los perfiles de puesto especializados y gerenciales ya que facilitará al desarrollo de manera eficiente de los objetivos propuestos por la compañía en cuanto la tercerización internacional.
8. De acuerdo con el criterio servicio laboral contractual en las cuales se tomó en consideración los indicadores, (a) tipo de contrato indefinido, (b) tipo de contrato temporal, (c) tipo de contrato por obra o tarea específica y (d) laborando sin relación contractual, se concluyó que el principal motivo de tener un contrato en los países americanos es lograr conseguir los permisos y la seguridad del trabajador al tener una estabilidad y acceder a los distintos beneficios del país al cual decide migrar.

VI. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones para futuras investigaciones son las siguientes:

1. Ampliar la investigación científica con mayor cantidad de criterios e indicadores y tratar de obtener información de países que aún no desarrollan de manera exponencial la tercerización internacional del talento humano.
2. Ampliar el rango de búsqueda al continente Europeo y Asiático para poder hacer un comparativo de criterios e indicadores que se puedan implementar en el continente americano.
3. Investigar que sistemas o procesos de tercerización internacional pueden adaptarse en las empresas peruanas y si ya se encuentran, implementadas medir su grado de eficiencia en relación con los objetivos de dichas empresas.
4. Ampliar la investigación otorgando un enfoque administrativo y de recursos humanos, sin perder la esencia de la investigación, recolectando datos precisos de la cantidad de empresas que realizan la tercerización de talento humano en América.
5. Desarrollar investigaciones ampliando el periodo de tiempo para poder estudiar casos de tercerización internacional de tiempo pasado y conocer el motivo por el cual no surgió e implementarlo en el presente.

REFERENCIAS

- Abrego, Y. y Baghin, M. (2017). *Creación del manual de análisis y descripción de puestos*. Córdoba: UDNCRU. <https://docplayer.es/85615242-Creacion-del-manual-de-analisis-y-descripcion-de-puestos.html>
- Acosta, U. (2018). *Implicaciones del outsourcing estratégico en la ventaja competitiva empresarial*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan
- Adient. (2021). *Production Manager Job Description*. https://adient.wd3.myworkdayjobs.com/External/job/Northwood-OH/Production-Manager_R-12663
- Agburu, J, Calvin, N y Shadrach, A. (2017). *Effect of outsourcing strategies on the performance of small and medium scale enterprises (SMEs)*. Taraba: Universidad Federal DOI: <https://doi.org/10.1186/s40497-017-0084-0>
- Agrawal, V., et al. (2019). *Deslocalización de los servicios de IT: factores influyentes*. Texas: JMP. ISSN: 1576-0162. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86601603>
- Alberti, J. y Pereyra, A. (2020). *Ampliación del Canal de Panamá: el desafío institucional de un proyecto global*. Panamá: Biblioteca Felipe Herrera. DOI: <http://dx.doi.org/10.18235/0001976>
- Alvarado, L., Guevara, J. y Rozo, S. (2020). *Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá*. Bogotá: Iberoamericana Corporación Universitaria. <https://repositorio.iberu.edu.co/handle/001/1033>
- Alves, H. (2019). *Retenção de talentos em uma empresa outsourcing de telecomunicações – uma prática da gestão de recursos humanos*. Braga: Universidade do Minho. <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/64477/1/Henrique%20Alves%20Sim%c3%b5es.pdf>
- Anthony pillai, A. (2017). *Productivity and Quality Management through Human Resource Management*. Sri Lanka: Eastern University ISSN: 2306-9007. <https://www.irmbjournal.com/papers/1495450301.pdf>
- Antunes, R., et al. (2019). *Trabajo y capitalismo*. Buenos Aires: Teseo. ISBN: 9789877232189. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20191024033521/Trabajo_y_capitalismo.pdf

- Asencios, R y Castellares, R. (2020). *Impacto de la Inmigración Venezolana en el Empleo y los Salarios: el Caso Peruano*. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Documentos-de-Trabajo/2020/documento-de-trabajo-002-2020-esp.pdf>
- Austin-Egole, E y Iheriohanma, I. (2020). *Outsourcing y trends de empleabilidad: Un discurso exploratorio*. Owerri: Crossmark. DOI: <https://doi.org/10.15739/IBME.20.005>
- Avalos, B. (2018). *Excepciones a la jornada de trabajo: Limites y alternativas*. Lima: PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14140>
- Avila, M. (2020). *El contrato de trabajo en el régimen laboral de la actividad privada*. Lima: Otass. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1374120/ALERTA_LEGAL_29.pdf.pdf
- Azzopardi, D. et al. (2020). *The decline in labour mobility in the United States: Insights from new administrative data*. OECD. DOI: <https://doi.org/10.1787/18151973>
- Bagolle, A. et al. (2019). *Brecha de habilidades en Bolivia. Un freno a la empleabilidad de las personas y a la productividad de las empresas*. Washington: BID. IDB-TN-1624. https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Brecha_de_habilidades_en_Bolivia_es_es.pdf
- Barrios, H. (2018). *Racionalidad narrativa en procesos de investigación-formación en educación*. Medellín: UMNG. DOI: <https://doi.org/10.21501/22161201.2523>
- Becerra, P. (2018). *Análisis y descripción de cargos en la empresa constructora Luis Navarro para la mejora de los procesos de gestión de recursos humanos*. Puerto Mont: Universidad Austral de Chile. <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2018/bpmb389a/doc/bpmb389a.pdf>
- Bedoya-Gómez, D.C. (2018). *Outsourcing: beneficios vs. Riesgos. Perspectiva Empresarial*. Barranquilla: RPE. DOI: <https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a7>
- Benjumea, M y Villa, E. (2017). *Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura*. Revista CEA. DOI: <https://doi.org/10.22430/24223182.172>

- Bernal, A., Rondón, D. y Melo, R. (2019). *La jornada de trabajo en Colombia y su evolución normativa frente a la calidad de vida de los trabajadores*. Medellín: UCC. <http://repository.ucc.edu.co/handle/ucc/8476>
- Berniell, L., y de la Mata, D. (2017). *Prácticas laborales como mecanismo para mejorar la empleabilidad de los jóvenes: Lecciones para el caso argentino*. Buenos Aires: CAF. <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1137>
- Brushan, U. Gujarathi, R y Kaur, J. (2018). *Analysis of human resource outsourcing with regards to competitiveness of organizations*. India: Jain School of global Management. DOI: [10.15406/oajs.2018.02.00085](https://doi.org/10.15406/oajs.2018.02.00085)
- Campos, F., et al. (2017). *El fenómeno de la tercerización del trabajo y su repercusión en la salud del trabajador de salud*. Chimbote: InCrescendo. DOI: <http://dx.doi.org/10.21895/incre>
- Cañon, L. (2017). *Solidarity as the foundation of the Social Rule of Law, Social Security and social protection in Bogota: Universidades Externado, Rosario y Javeriana*. DOI: <https://doi.org/10.18601/25390406.n1.01>
- Caraballosa, K., Romero, O. y Castro, M. (2018). *Uso de herramientas de gestión en bibliotecas universitarias, efecto en la actividad científica: estudio de caso*. Medellín: Biblioteca Interamericana. DOI: <https://doi.org/10.17533/udea.rib.v42n2a03>
- Carrigues. (2021). *Alerta Laboral: Perú introduce nuevos procedimientos y novedades en materia migratoria*. https://www.garrigues.com/sites/default/files/documents/peru_introduce_nuevos_procedimientos_y_novedades_en_materia_migratoria.pdf
- Castillo, D. et al. (2019). *Precariedad y desaliento laboral de los jóvenes en México*. Ciudad de México: Siglo veintiuno. ISBN: 978-607-03-1004-1. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20191129060210/Precariedad-y-desaliento-laboral.pdf>
- Cejas, E. (2018). *Tema Competencias laborales*. Cuba: CITMA. DOI: [10.13140/RG.2.2.32633.16480](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.32633.16480)
- Chang, C. (2017). *Evolución del sistema de salud de Ecuador: Buenas prácticas y desafíos en su construcción en la última década 2005-2014*. *Anales de la Facultad de Medicina*. DOI: <https://dx.doi.org/10.15381/anales.v78i4.14270>

- Ching, Y. y Fonseca, J. (2020). *Elaboración de perfiles de puesto por competencias de los empleados de una empresa distribuidora de servicios y productos de telecomunicaciones*. Heredia: Universidad Latina de Costa Rica. <https://hdl.handle.net/20.500.12411/287>
- Chiriboga, H., Jiménez, E. y Toscanin, P. (2018). *El Derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica*. Universidad y Sociedad. ISSN 2218-3620. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202018000100226
- Chiu, C., Balkundi, P. y Weinberg, F. (2017). *When managers become leaders: The role of manager network centralities, social power, and followers' perception of leadership*. New Orleans: The leadership quarterly. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.05.004>
- Colin, N. (2020). *Factors involved in the turnover of the frontline employees*. Mexico City: La Salle University. <http://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/relais/article/download/2766/2917/>
- Confederação Nacional Da Industria. (2017). *La Modernización de las relaciones del trabajo en Brasil*. https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Working%20at%20Regional%20Level/Americas/ES/20170912_C-839_Anexo_Brasil_moderniza_la_legislacion_laboral.pdf
- Corelogics. (2021). *Residential Appraiser Job description*. https://corelogic.wd5.myworkdayjobs.com/USCAN/job/Remote---United-States/Professional--Residential-Appraiser-PT_REQ5384
- Costa, A. (2017). *A terceirização no serviço público: desafios, consequências e regulação*. Fortaleza: Universidade de Fortaleza. http://btdt.ibict.br/vufind/Record/UFOR_e38e41d32bd1e3097fe7412bc4558c1d
- Costa, F. (2018). *Estadísticas de la emigración internacional de peruanos e inmigración de extranjeros, 190 -2017*. Lima: INEI. ISBN: 2018-15457 <https://peru.iom.int/sites/peru/files/Documentos/EST19902017.pdf>
- Cox, A. (2017). *Negociación colectiva y sus reglas: evidencia internacional*. Chicago: LYD. ISSN: 0717-1536. <https://lyd.org/wp-content/uploads/2017/12/sie->

[268-negociacion-colectiva-y-sus-reglas-evidencia-internacional-noviembre2017.pdf](#)

- Cruz, F. y Bellido, M. (2018). *Trayectoria laboral y satisfacción de los egresados de Licenciatura en Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza*. Ciudad de México: UNAM. IMSS: 2019; 27. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=87303>
- Da Cruz, M. (2018) . *Offshore Migrant Workers: Return Migrants in Mexico's English-Speaking Call Centers*. New York: RSF. DOI: <https://doi.org/10.7758/rsf.2018.4.1.03>. https://www.jstor.org/stable/10.7758/rsf.2018.4.1.03#metadata_info_tab_contents
- Davda, L, Callagher, J y Radford, D. (2018). *Migration motives and integration of international human resources of health in the United Kingdom: systematic review and meta-synthesis of qualitative studies using framework analysis*. Londres: Universidad de Portsmouth. DOI: [10.1186/s12960-018-0293-9](https://doi.org/10.1186/s12960-018-0293-9)
- Di mauro, C. et al. (2017). *Offshoring and backshoring: A multiple case study analysis*. Journal of Purchasing and Supply Management. DOI: [10.1016/j.pursup.2017.07.003](https://doi.org/10.1016/j.pursup.2017.07.003)
- Diaz, S., et al. (2020). *Condiciones de trabajo en consultorios adyacentes a farmacias privadas en Ciudad de México: perspectiva del personal médico*. Morelos: CrossMark. DOI: <https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2016.10.013>
- Echevarría, L. et al. (2020). *Impacto de la movilidad internacional en el desarrollo de competencias blandas y su aplicación en el mercado laboral: un análisis para la mejora curricular desde la perspectiva de graduados de ciencias administrativas y contables*. Ciudad de México: Nueva Época. DOI: <https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.3.126>
- Escudero, L. y Cortez, L. (2017). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Machala:Utmach. ISBN:978-9942-24-092-7. <https://universoabierto.org/2020/10/01/tecnicas-y-metodos-cualitativos-para-la-investigacion-cientifica/>

- ESDC. (2019). COVID-19: *Guía para trabajadores extranjeros temporales en Canadá*. <http://www.migrantworker.ca/wp-content/uploads/2021/05/ESDC-tfw-covid19-guide-for-workers-esp.pdf>
- ESDC. (2020). *Trabajadores extranjeros temporales: sus derechos están protegidos*. Canadá. <https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/services/foreign-workers/protected-rights-es/temporary-foreign-workers-fact-sheet-sp.pdf>
- Espejo, A. (2017) *Inserción laboral de los jóvenes rurales en América Latina. Un breve análisis descriptivo*. Santiago de Chile: Rimisp. <https://www.rimisp.org/documentos/insercion-laboral-de-los-jovenes-rurales-en-america-latina-un-breve-analisis-descriptivo-grupos-de-dialogo-rural-una-estrategia-de-incidencia/>
- Esponda, M. y Strada, J. (2019). *Tercerización laboral en la siderurgia argentina: empresas de ex trabajadores en Acindar Villa Constitución y Siderar Ensenada*. Íconos - Revista de Ciencias Sociales, <https://doi.org/10.17141/iconos.64.2019.3401>
- Fernández, A. (2020). *Clima organizacional y calidad de servicio ofrecido por la Universidad Nacional del Pilar*. Ciudad de México:CLRCM. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.166
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: PUCP. ISBN:978-612-317-229-9. <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170697>
- Franco, A. y Ñopo, H. (2018). *Ser joven en el Perú: educación y trabajo*. Lima:GRADE. <https://www.grade.org.pe/publicaciones/ser-joven-en-el-peru-educacion-y-trabajo/>
- Gibbs, M. Mengel, F. y Siemroth, C. (2021). *Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on it Professionals*. Chicago: Universidad de Essex. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3846680>
- Godert, J. et al. (2018). *Systematic review of high-cost patients' characteristics and healthcare utilisation*. Londres:BMJ. DOI:<http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2018-023113>
- Goicochea, D. (2018). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outsourcing*

- internacional en el año 2017*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1653>
- Gomez, A., Díaz, C. (2019). *El contrato de prestación de servicios en el estatuto general de contratación de la administración pública: un tipo contractual de compleja celebración*. Medellín: Vniversitas.
DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj139.cpse>
- Gomez, J. (2019). *La economía informal y el turismo en Costa Rica: Estudio de caso Guanacaste*. Heredia: Universidad Nacional.
DOI: <https://doi.org/10.15359/udre.9-1.1>
- Grediaga, R. (2017). *¿Por qué se fueron a estudiar fuera? Razones y expectativas de tres generaciones de mexicanos*. Azcapotzaico: UAM. ISSN:2007-8358
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732017000100217&lng=es&tlng=es.
- Guillén, X. (2017). *Acreditación universitaria en los Estados Unidos de America y Europa. Revisión sistemática*. Portoviejo: Revista San Gregorio. ISSN:1390-7247.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6236978>
- Gurtu, A., Saxena, R. y Sah, N. (2019). *Offshoring Decisions: A Comprehensive & Conceptual Framework*. Wisconsin: University of Wisconsin-Green Bay.
DOI: <http://doi.org/10.31387/oscm0380236>
- Hanae, Z., Tenorio, J. y Bazalar, J. (2020). *Asociación entre índice de ruralidad y satisfacción laboral en médicos y enfermeros de Perú*. Lima: Revista Cubana de salud pública.
<http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/1414>
- Hanafizadeh, P y Zareravasan, A. (2020). *A Systematic Literature Review on IT Outsourcing Decision and Future Research Directions*. *Journal of Global Information Management*. DOI: <https://doi.org/10.4018/JGIM.2020040108>.
- Hernández, A. et al. (2018). *Gasto de bolsillo en salud en adultos mayores peruanos: análisis de la encuesta nacional de hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2017*. Lima: Perú Med Exp Salud Publica.
DOI: <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2018.353.3815>
- Hernandez, M. (2019). *El perfil del gerente del siglo XXI*. Zulia: GERENTIA. <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerentia/article/view/210/194>

- Herrera, D. (2020). *La nueva generación de líderes en las organizaciones, perfil del gerente en la industria 4.0*. Bogotá: UMNG. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/37031/HerreraMaldonadoDianaPatricia2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hurtado, J y Dávila, C. (2018). *Guía sobre los principales beneficios laborales*. Lima: BDO. <https://www.bdo.com.pe/es-pe/publicaciones/business-services-outsourcing/2020/guia-sobre-los-principales-beneficios-sociales-en-el-peru>
- Invest In Bogota. (2019). *Régimen Laboral*. https://es.investinbogota.org/sites/default/files/2017-11/regimen_laboral.pdf
- Jaramillo, M. (2020). *Diseño de un modelo de perfiles de competencias para la gestión de selección de personal en la empresa Química Suiza Industrial del Ecuador*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/7467>
- Jaramillo, M. y Campos, D. (2019). *Contratos laborales en el Perú: Dinámica y determinantes*. Lima: GRADE. ISBN: 978-612-4374-19-7. https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADE_di98.pdf
- Johnson, J., Adkins, D. y Chauvin, S. (2020). *A review of the Quality Indicators of Rigor Qualitative Research*. Nueva York: AJPE. DOI:[10.5688/ajpe7120](https://doi.org/10.5688/ajpe7120)
- Kanagavalli, G, Seethalakshmi, R y Sowdamini, T. (2019). *A systematic review of literature on recruitment and selection process*. Nadu: GIAP. DOI:<https://doi.org/10.18510/hssr.2019.721>
- Kennedy, K. (2018). *Beneficios del empleado en el 2018: La evolución de los beneficios*. Virginia: SHRM. <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/documents/2018%20employee%20benefits%20report.pdf>
- Lira, C. (2018). *Lei da terceirização: a regulamentação da precarização do trabalho no Brasil*. Brasilia: Diário Oficial da Uniao. <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/14940>
- Martelo, R, Villabona, N y Jiménez, I. (2017). *Guía Metodológica para Definir el Perfil Profesional de Programas Académicos Mediante la Herramienta Ábaco de Régnier*. Cartagena: Universidad de Cartagena. DOI: <https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000100003>

- Martínez, J. (2017). *Outsourcing*. Ciudad de México: Ediciones fiscales ISEF. ISBN:978-607-406-930-3.
https://books.google.com.pe/books?id=JscmDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22L.C.+Javier+Mart%C3%ADnez+Guti%C3%A9rrez+%22&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- MMLN. (2020). *Estudio sobre tendencias, empleabilidad y emprendimiento en Jóvenes y Mujeres de Lima Norte 2020*.
https://accioncontraelhambre.pe/wp-content/uploads/2021/03/Estudio-de-Empleabilidad-y-Emprendimiento_Baja.pdf
- Monsalve, S. (2019). *El outsourcing*. Buenos Aires: SCRIBD.
<https://es.scribd.com/document/420574876/Outsourcing-pdf>
- Mora, S. y Sarmiento, L. (2020). *Evaluación del clima laboral de una empresa del sector vigilancia de Bucaramanga*. Bucaramanga: Universidad Cooperativa de Colombia. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28506/1/2020_mora%20Csarmiento_evaluacion_clima_laboral.pdf
- MTPE. (2017). *El 1,2,3 de la formalización laboral*. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/DLT_formacion_laboral.pdf
- Muñoz, L. (2018). *Capacidades y estrategias de internacionalización del posgrado en la Universidad de Costa Rica*. San Jose:UCR. DOI:<http://dx.doi.org/10.15517/aie.v18i1.31796>
- Nadda, V. et al. (2017). *Effectiveness and Challenges of Recruitment process outsourcing (RPO) in the Indian Hotel Sector*. Londres: Universidad de Sunderland. DOI: <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i2/2635>
- Nuñez, N. y Díaz, D. (2017). *Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas*. Chiclayo: Estudios Pedagógicos XLIII. DOI:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000200013>
- OIT. (2018). *Las condiciones de empleo del personal de la enseñanza superior*. ISBN:978-92-2-031265-0.
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_638343/lang-es/index.htm
- Olmedo, P. (2018). *El empleo en el Ecuador-Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual*. Quito: FES. <https://ecuador.fes.de/news->

[list/e/el-empleo-en-el-ecuador-una-mirada-a-la-situacion-y-perspectivas-para-el-mercado-laboral-actual](#)

- Omrani, A., Delgoshaei, B., y Gorgi, H. (2017). *Identifying factors affecting about outsourcing in paraclinical services*. Iran:JFAS. DOI:[10.4314/jfas.v9i2s.845](#)
- Osorio, B. (2019). *Criterios de Calidad y Rigor en la Metodología Cualitativa*. Caracas: Universidad Pedagógica Experimental Libertador. ISSN: 0435 - 026X. https://www.researchgate.net/publication/337428163_Criterios_de_Calida_d_y_Rigor_en_la_Metodologia_Cualitativa
- Osorio, J., Manotas, D., y Rivera, L. (2017). *Prioritization of Operational Risks for Third Party Logistics Suppliers - 3PL*. Cali:Universidad del Valle. DOI:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642017000400016>
- Pankowska, M. (2019). *Information Technology Outsourcing Chain: Literature Review and Implications for Development of Distributed Coordination*. Universidad de Economía:Katowice. DOI:<https://doi.org/10.3390/su11051460>
- Paredes, M. y Ortiz, L. (2019). *Formación Universitaria e Inserción Laboral. La inquietud por la Empleabilidad*. Asunción: Universidad Nacional de Asunción. DOI:[10.34070/RIF.V7I2.149](#)
- Pereira, et al. (2017). *Guía de derechos y deberes para venezolanos en Colombia*. Rosario:ConsUR. <https://riverarodriguezabogados.com.co/2019/11/28/quia-de-derechos-y-deberes-para-venezolanos-en-colombia/>
- Polanco, K. et al. (2017). *Niveles De Motivación Y Las Competencias Laborales Específicas De Los Trabajadores A Distancia*. Chihuahua: Universidad Autonoma de Chihuahua. DOI: [10.19044/esj.2017.v13n8p148](#)
- Pongelli, C., Calabrò, A. y Basco, R. (2019). *Family firms' international make-or-buy decisions: Captive offshoring, offshore outsourcing, and the role of home region focus*. Journal of Business Research. DOI:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.02.033>
- Ponnamperuma, D. (2018). *A reality or myth: outsourcing for cost optimization*. Sri Lanka: International Journal of Advancements in Research & Technology.

ISSN:2278-7763. http://www.ijoart.org/research-paper-publishing_july-2018.shtml

- Poquis, E. et al. (2020). *Análisis del perfil profesional en la empleabilidad de estudiantes de enfermería de un Instituto Superior tecnológico Público*. Lima: USIL. DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.785>
- Pujol, L. y Dabos, G. (2018). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes*. DOI: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Rahman, H, et al (2020). *Analyzing factors that influence offshore outsourcing decision of application maintenance*. Qatar: IEEE. DOI: [10.1109/ACCESS.2020.3029501](https://doi.org/10.1109/ACCESS.2020.3029501)
- Ramos, V. y Tejera, E. (2017). *Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador*. Quito: UNED. DOI: <http://dx.doi.org/10.5944/ap.14.1.17046>
- Rey de Castro, D., Gutierrez, J. y Uribe, J. (2020). *Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing*. Lima: UNMSM. DOI: <https://doi.org/10.15381/idata.v23i2.17653>
- Reyes, R. et al. (2020). *Perspectivas de empleo de la OCDE 2020: la seguridad de los trabajadores y la crisis de la COVID-19*. Guanajuato: Universidad de Celaya. DOI: <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>.
- Reyes-Huertas, G. (2019). *Predicción de deserción laboral utilizando algoritmos genéticos y redes neuronales artificiales*. Lima: Universidad de Lima. DOI: <https://doi.org/10.26439/interfases2019.n012.4636>
- Richardson, A. et al. (2017). *Diseño de la salud de la oficina: una revisión sistemática*. Nueva Zelanda: ZNMA. ISSN:1175-8716 <https://journal.nzma.org.nz/journal-articles/office-design-and-health-a-systematic-review>
- Rincón, (2019). *Guía Laboral: guía del inversor*. <https://www.uruguayxxi.gub.uy/es/quiero-invertir/>
- Rodriguez, J. y Dussán, C. (2018). *La informalidad empresarial, evolución literaria que denota un fenómeno complejo*. Medellín: Polo del conocimiento. DOI: <https://doi.org/10.21670/ref.1910031>

- Rosales, Y. (2019). *Migración indocumentada y derecho social a la salud: una trayectoria difuminada en Estados Unidos y México*. Monterrey:Conacyt. DOI: <https://doi.org/10.21670/ref.1910031>.
- Sacchet, S. (2017). Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10299>
- Salazar, A., Rojas, E. y Gonzales, V. (2019). *Salario mínimo en Colombia y sus consecuencias sociales*. Ibagué: Universidad Cooperativa de Colombia. DOI: <http://hdl.handle.net/20.500.12494/7882>
- Salessi, S., Omar, A., & Vaamonde, J. D. (2017). *Consideraciones conceptuales sobre la pasión por el trabajo*. *Ciencias Psicológicas*. Rosario: Universidad del Rosario. DOI: <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1488>
- Sanabria, P., Ospina, M. y García, S. (2019). *Competencias profesionales en el campo de administración: Un análisis para Colombia*. Medellín: AD-minister. DOI: <https://doi.org/10.17230/ad-minister.35.1>
- Sánchez, A. (2017). *Derechos de los trabajadores*. *Colectión nuestros derechos*. Ciudad de México: UNAM. ISBN 978-607-8507-64-1 recuperado de: https://inehrm.gob.mx/work/models/inehrm/Resource/4228/Der_trab_lib.pdf
- Sánchez, F. (2017). *Teorías, evidencias, fraude y rigor científico. Una breve reflexión*. Madrid: Universidad Computense. DOI: <https://doi.org/10.19230/ionnpr.1638>
- Sánchez, M. y Chafloque, R. (2019). *La informalidad laboral en el Perú*. Lima: USMP. ISBN: 978-612-4221-90-3. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5680>
- Serrano, L. (2020) *Análisis de la legislación laboral ecuatoriana y su incidencia con el desempleo*. Guayaquil: Universidad Católica Santiago De Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15788>
- Simao, L. y Mafra, C. (2019). *Considerações Teóricas e Práticas para o Uso da Estratégia de Offshore Outsourcing em Pequenas Empresas*. Sao Paulo: AN-PAD. http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjY3NDU=
- Sime, L. (2017). *Los dilemas y perspectivas de futuro del docente becario de maestrías en educación*. DOI: <http://dx.doi.org/10.18800/educacion.201702.006> Lima: PUCP

- Skiba, S. (2020). *Outsourcing as a Method of Recruitment in the TSL Sector*. Porto: ESD. https://www.researchgate.net/profile/Cassia-Ayres/publication/341272746_POLITICAL_PARTICIPATION_DIGITAL_MEDIA_AND_COMMUNICATION_FOR_DEVELOPMENT_AND_SOCIAL_CHANGE_THE_PERSPECTIVE_OF_THE_YOUTH_CITIZENS/links/5eb6f1c6299bf1287f780631/POLITICAL-PARTICIPATION-DIGITAL-MEDIA-AND-COMMUNICATION-FOR-DEVELOPMENT-AND-SOCIAL-CHANGE-THE-PERSPECTIVE-OF-THE-YOUTH-CITIZENS.pdf#page=348
- Soto, C. e Inga, A. (2019). *Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao*. Lima:3C Empresa. DOI:<http://doi.org/10.17993/3comp.2019.080440.95-117>
- Soto, L., Anglas, F. y Rosas, R. (2021). *Competencias laborales en enfermería: realidad y retos en el contexto de covid 19*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.964
- Sterigenics (2021) *Operator trainee job description*. <https://phh.tbe.taleo.net/phh03/ats/careers/v2/viewRequisition?org=STERIGENICS&cws=42&rid=2342>
- Suarez, K. (2019). *Bienestar psicológico en colaboradores de una empresa intermediadora en el rubro industrial*. Chicalyo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2069>
- Suresh, B. (2020). *Recruitment process outsourcing: a literature review*. Hisar: IJAST. DOI: <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.24338.81601>
- Tamara, E. (2019). *Análisis del clima organizacional del hospital universitario de la ciudad de Sucre*. Sucre: Universidad Andina Simón Bolívar. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/635>
- Taynan, C. (2019). *Terceirização: um estudo sobre trabalhadores terceirizados e não terceirizados em uma instituição de ensino superior*. Goiania: Universidade Federal de Goiás. <http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/9988>
- Tenorio, N. (2016). *Teoría del Outsourcing*. Lima: Usel <http://repositorio.usel.edu.pe/handle/USEL/148>

- Terreros, A., Vega, A. y Pupo, J. (2019) *Aplicación del teorema de Bayes en la selección de personal para disminuir la deserción laboral*. Machala: Universidad técnica de Machala. DOI: <http://dx.doi.org/10.33386/593dp.2019.6.140>
- Thulare, M., Moyo, I. Sisifo, S. (2021). *Systematic Review of Informal Urban Economies*. Basilea: MDPI. <https://doi.org/10.3390/su132011414>
- Torres, G. (2019) *Procedimientos en la elaboración de las remuneraciones y beneficios sociales por pagar aplicando la normativa legal vigente*. Machala: Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/13700>
- Udemy. (2017). *Informe Carencias de Capacidades*. España. <https://research.udemy.com/wp-content/uploads/2019/01/Udemy-Espan%CC%83a.pdf>
- Ulloa, A., et al. (2020). *Análisis Técnico de una Reducción Legal de la Jornada Laboral*. Santiago: Comisión Nacional de productividad. ISBN: 978-956-7725-12-0. <https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2020/04/An%C3%A1lisis-T%C3%A9cnico-de-la-Reducci%C3%B3n-Legal-de-la-Jornada-Laboral.pdf>
- Valdés, M. (2019). *Internacionalización del currículo universitario virtual en el contexto de la globalización*. Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. DOI: <https://doi.org/10.36390/telos213.13>
- Vargas, C., et al. (2019). *Tercerización e intermediación laboral: balance y retos*. Medellín, Andi <http://www.andi.com.co/Uploads/Tercerizacio%CC%81n%20e%20intermediacio%CC%81n%20laboral%20balance%20y%20retos%20Colombia%20CESLA.pdf>
- Vargas, E. y Lee, S. (2018). *A Study on the Third-party Logistics Industry in Mexico*. Daejeon: Journal of Global Business and Trade. DOI: <https://doi.org/10.20294/jgbt.2018.14.1.1>
- Velásquez, M. (2017). *Salario mínimo y empleo: evidencia empírica y relevancia para América Latina*. Ginebra: ISSN: 2226-8944;2226-8952 OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_600492.pdf

- Venegas, C y Rodríguez C. (2020). *El teletrabajo y las enfermedades profesionales: a propósito de la covid-19*. Trujillo: CES. DOI:<https://doi.org/10.21615/cessp>
- Vigil, V. (2018). *La importancia de la tercerización laboral en la gestión de las empresas mineras*. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2314/VIGIL%20RUIZ%20VANESSA%20ANTHUANET.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Workers Action Centre (2019). *Tus derechos laborales, Una guía de acción para el empleo justo*. <https://workersactioncentre.org/wp-content/uploads/2019/03/Your-Rights-at-Work-Spanish-Feb-2019.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de categorización apriorística

Ámbito temático	Problema general	Objetivo general	Categoría	Subcategoría	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	
Se toma en consideración para la elaboración del proyecto de investigación la tercerización la cual ha venido siendo investigada por años. Sin embargo, no se le ha dado un enfoque internacional haciendo prevalecer los puntos de vista del empleado y empleador. Solo se ha venido viendo en cuanto al enfoque de costos y temas administrativos. Por ello, este proyecto viene a darle un enfoque distinto buscando el poder clasificar a la tercerización internacional con el talento humano.	No se ha encontrado una clasificación de la tercerización internacional del talento humano en América.	Clasificar la tercerización internacional del talento humano en América.	Tercerización internacional del talento humano	Empleado	Offshoring	Beneficios Sociales	Estabilidad laboral		
			La tercerización es un fenómeno que se ha presentado con interesantes repercusiones en la economía, salud y bienestar de los trabajadores, ya que ayuda al empleado a buscar nuevas opciones. (Campos et al, 2017, p. 15)	El empleado toma a cargo las tareas asignadas por el empleador, cumpliendo con los estándares solicitados habiéndosele facilitado las herramientas (Chiriboga, Jiménez y Toscanini, 2018, p. 227)	La globalización ha creado la necesidad de conseguir talento humano de todos los países por lo que se crea el Offshoring con el fin de tercerizar y subcontratar extranjeros. (Agrawal et al, 2019. p.3)	Es el derecho de todo empleado que recibe de parte del empleador, con el fin de mejorar la calidad de vida del empleado y aumentar su satisfacción laboral para que tenga una motivación mayor al realizar su trabajo. (Hurtado y Dávila, 2018, p. 5)	El empleador debe contar con un empleo seguro, con razones de orden personal y social. En cuanto a lo personal porque toda persona tiene derecho al trabajo digno y social (Soto y Inga, 2019, p.109)		
	Problemas específicos	Objetivos específicos		Empleador	Offshoring	Competencias laborales	Perfiles puestos laborales	Servicio laboral contractual	
	No se ha encontrado una clasificación de la tercerización internacional del talento humano desde el punto de vista del empleador.	Clasificar la tercerización internacional del talento humano en América desde el punto de vista del empleador	La tercerización refiere a un proceso de evolución el cual se ha dado con el pasar del tiempo. En el cual casi todo puede ser tercerizado dando de esta forma la facilidad a empleadores de conseguir fuerza laboral para actividades específicas por cierto plazo determinado (Austin-Egole y Iheriohanma, 2020, p. 12)	Es el ente contratante que debe garantizar a los trabajadores, las herramientas, beneficios económicos y sociales junto con la tranquilidad, estabilidad y seguridad en el ámbito laboral. (Sánchez, 2017, p.15)	El Offshoring tiene la capacidad de poder contratar personal extranjero con el fin de cubrir las plazas que se necesitan y cubrir así los objetivos propuestos. (Di Mauro, et al. 2017, p.21)	Las competencias laborales son conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes que debe poseer una persona en cualquier empleo de forma eficiente, las mismas se establecen de acuerdo con las necesidades para poder cubrir el puesto de trabajo. (Cejas, 2018, p.10)	El diseño de puestos de trabajo resulta indispensable para cualquier organización, ya que en base a ello se perfila las funciones del trabajador en base a la necesidad de la empresa para que se pueda desarrollar determinada actividad asignada. (Martelo, Villabona y Jiménez, 2017, p. 111)	Es un acuerdo entre dos personas, en este caso entre empleador y empleado donde el empleado presta determinados servicios bajo la dirección del empleador, recibiendo una contribución garantizada, esto es factible acorde a la necesidad de la empresa y por el tiempo, que decidan acordar. (Ferro, 2019, p. 15)	

Anexo 2: Plantilla de búsqueda

Del título	Relacionados al título	Tipo de artículo	Técnica estadística
Tercerización	Personal	Revisión sistemática	Análisis de los componentes
Competencias	Capacidades	Investigación cualitativa	regresión logística
Conocimientos	Aprendizaje	Revisión sistemática	Análisis de los componentes
Empleador	Contratante	Modelo	Análisis de los factores
Empleado	Trabajador	Modelo	Análisis de los factores
Laboral	Trabajo	Revisión sistemática	Análisis de los componentes

Del título	Relacionados al título	Tipo de artículo	Técnica estadística
Outsourcing	Personal	Systematic review	Component analysis
Competencies	Capabilities	Qualitative research	Logistic regression
Knowledge	Learning	Systematic review	Component analysis
Employer	Contractor	Model	Factor analysis
Employee	Employee	Model	Factor analysis
Labor	Job	Systematic review	Component analysis

Anexo 3: Ficha de recolección de datos

N°	TÍTULO DEL ARTÍCULO	REFERENCIA	RESUMEN
1	Creación del manual de análisis y descripción de puestos.	Abrego, Y. y Baghin, M. (2017). Creación del manual de análisis y descripción de puestos. Córdoba: UDNCRU. https://docplayer.es/85615242-Creacion-del-manual-de-analisis-y-descripcion-de-puestos.html	Puesto con posibilidad de sufrir accidentes, propensos a desarrollar enfermedades, dolores, fatiga por malos movimiento o jornadas largas.
2	Implicaciones del outsourcing estratégico en la ventaja competitiva empresarial	Acosta, U. (2018). Implicaciones del outsourcing estratégico en la ventaja competitiva empresarial. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan	En países de Europa la tercerización legislativamente es promocionada y usada para diferentes sectores. En Perú la legislación reguló la tercerización favoreciendo el Core business.
3	Production Manager Job Description.	Adient. (2021). Production Manager Job Description. https://adient.wd3.myworkdayjobs.com/External/job/Northwood-OH/Production-Manager_R-12663	Experiencia mínima de 10 años en administración, con título profesional. Responsable del crecimiento del personal y la compañía.
4	Effect of outsourcing strategies on the performance of small and medium scale enterprises (SMEs).	Agburu, J, Calvin, N y Shadrach, A. (2017). Effect of outsourcing strategies on the performance of small and medium scale enterprises (SMEs). Taraba: Universidad Federal DOI: https://doi.org/10.1186/s40497-017-0084-0	Las razones de la subcontratación a lo largo de los años allanan el camino para que una organización se concentre en sus competencias básicas, experimentando así la efectividad y la eficiencia a través de la empleabilidad de mano de obra especializada y común para la realización de tareas específicas, teniendo una reducción de la inversión de capital dentro de la empresa, mejor capacidad de respuesta a los cambios en el entorno empresarial, mayor competencia entre proveedores, bienes y servicios de mayor calidad en el futuro, menor riesgo de cambio de tecnología, entre otros.
5	<i>Deslocalización de los servicios de IT: factores influyentes</i>	Agrawal, V., et al. (2019). Deslocalización de los servicios de IT: factores influyentes. Texas:JMP. ISSN: 1576-0162. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86601603	La globalización ha creado la necesidad de conseguir talento humano de todos los países por lo que se crea el offshoring con el fin de tercerizar y subcontratar extranjeros.
6	Ampliación del Canal de Panamá: el desafío institucional de un proyecto global	Alberti, J. y Pereyra, A. (2020). Ampliación del Canal de Panamá: el desafío institucional de un proyecto global. Panamá: Biblioteca Felipe Herrera. DOI: http://dx.doi.org/10.18235/0001976	Muchos contratos se negocian a partir de la duración y obra que se realizará, con el fin de establecer los estándares y plazo.
7	Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá.	Alvarado, L., Guevara, J. y Rozo, S. (2020). Caracterización del ausentismo laboral en el último año en una empresa productora de flores en la sabana de Bogotá. Bogotá: Iberoamericana Corporación Universitaria. https://repositorio.iberu.edu.co/handle/001/1033	El mal clima laboral y abuso de comportamiento inadecuado genera un malestar ocasionando el abandono del trabajo.
8	Retenção de talentos em uma empresa outsourcing de telecomunicações – uma prática da gestão de	Alves, H. (2019). Retenção de talentos em uma empresa outsourcing de telecomunicações – uma prática da gestão de recursos humanos. Braga: Universidade do Minho. http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/64477/1/Henrique%20Alves%20Sim%c3%b5es.pdf	El análisis de los datos recopilados permitió identificar las razones por las que estos empleados se van, insatisfacción con la remuneración, injusticia percibida en el sistema de compensación, calidad de vida deteriorada por un alto nivel de estrés, clima organizacional negativo y falla en la evaluación del desempeño.

	recursos humanos		
9	Productivity and Quality Management through Human Resource Management	Anthony pillai, A. (2017). Productivity and Quality Management through Human Resource Management. Sri Lanka: Eastern University ISSN: 2306-9007. https://www.irmbrjournal.com/papers/1495450301.pdf	El reclutar extranjeros conlleva una capacidad de competir que se traduce en el hacer un mejor trabajo para poder tener la producción de productos de calidad. Es importante que las naciones y organizaciones individuales dentro de ellas, concentren sus sistemas, políticas y recursos de manera coordinada para lograr la productividad, ya que el recurso más valioso para mejorar la calidad y productividad es el talento humano
10	Trabajo y capitalismo	Antunes, R., et al. (2019). Trabajo y capitalismo. Buenos Aires: Teseo. ISBN: 9789877232189. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20191024033521/Trabajo_y_capitalismo.pdf	Existe una flexibilidad de las condiciones de contratación de toda mano de obra. Por lo que normalmente se busca conseguir contrataciones a tiempo indeterminado y de larga duración.
11	Impacto de la Inmigración Venezolana en el Empleo y los Salarios: el Caso Peruano.	Asencios, R y Castellares, R. (2020). Impacto de la Inmigración Venezolana en el Empleo y los Salarios: el Caso Peruano. https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Documentos-de-Trabajo/2020/documento-de-trabajo-002-2020-esp.pdf	El migrar a otro país incluso sin tener estudios te hace crecer de manera profesional e integral, porque te da nuevas necesidades y oportunidades las cuales se verán reflejadas de manera positiva por la experiencia obtenida.
12	Outsourcing y tendencias de empleabilidad: Un discurso exploratorio.	Austin-Egole, E y Iheriohanma, I. (2020). Outsourcing y tendencias de empleabilidad: Un discurso exploratorio. Owerri: Crossmark. DOI: https://doi.org/10.15739/IBME.20.005	La tercerización refiere a un proceso de evolución el cual se ha dado con el pasar del tiempo. En el cual casi todo puede ser tercerizado dando de esta forma la facilidad a empleadores de conseguir fuerza laboral para actividades específicas por cierto plazo determinado
13	Excepciones a la jornada de trabajo: Límites y alternativas	Avalos, B. (2018). Excepciones a la jornada de trabajo: Límites y alternativas. Lima: PUCP. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14140	La aceptación del empleado a un horario laboral mayor a 48 horas semanales, siendo nulo sin efecto
14	El contrato de trabajo en el régimen laboral de la actividad privada	Avila, M. (2020). El contrato de trabajo en el régimen laboral de la actividad privada. Lima: Otass. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1374120/ALERTA_LEGAL_29.pdf	El tiempo que tome ejecutar la labor será la duración máxima del contrato, son permanentes pero intermitentes
15	La declinación de la movilidad laboral en Estados Unidos: Perspectiva de los nuevos datos administrativos	Azzopardi, D. et al. (2020). The decline in labour mobility in the United States: Insights from new administrative data. OECD. DOI: https://doi.org/10.1787/18151973	El trabajador en muchas ocasiones se ve influenciado por el tipo de trabajo a realizar, donde se enfoca en generar ingresos con ayuda del empleador al momento de tener que migrar de estado o ciudad.
16	Brecha de habilidades en Bolivia. Un freno a la empleabilidad de las personas y a la productividad de las empresas.	Bagolle, A. et al. (2019). Brecha de habilidades en Bolivia. Un freno a la empleabilidad de las personas y a la productividad de las empresas. Washington: BID. IDB-TN-1624. https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Brecha_de_habilidades_en_Bolivia_es_es.pdf	Las habilidades y conocimientos permiten a los trabajadores tener una mejor trayectoria y facilita el uso de tecnologías avanzadas
17	Racionalidad narrativa en procesos de investigación-formación en educación	Barrios, H. (2018). Racionalidad narrativa en procesos de investigación-formación en educación. Medellín: UMNG DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.2523	Se refiere al proceso de recolección de datos que ha sido investigado previamente por otros autores, ello con el fin de poder tener información que se pueda añadir a una nueva investigación y que sea de utilidad para futuros investigadores

18	Análisis y descripción de cargos en la empresa constructora Luis Navarro para la mejora de los procesos de gestión de recursos humanos.	Becerra, P. (2018). Análisis y descripción de cargos en la empresa constructora Luis Navarro para la mejora de los procesos de gestión de recursos humanos. Puerto Mont: Universidad Austral de Chile. http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2018/bpmb389a/doc/bpmb389a.pdf	Puede resolver eficientemente el abastecimiento de maquinarias, materiales o recursos para desarrollar una tarea específica
19	Outsourcing: beneficios vs. Riesgos. Perspectiva Empresarial.	Bedoya-Gómez, D.C. (2018). Outsourcing: beneficios vs. Riesgos. Perspectiva Empresarial. Barranquilla: RPE. DOI: https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a7	El beneficio para una empresa que realiza outsourcing, es el que va a permitirse enfocarse en actividades claves del negocio. Una vez que una compañía define su actividad estratégica, así como su tiempo, esfuerzos y recursos, solo debe invertir pequeñas cantidades en la contratación de terceros para realizar labores específicas. Esto ocasionará que pueda tener una ventaja competitiva, así queda liberada de las preocupaciones innecesarias.
20	Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura.	Benjumea, M y Villa, E. (2017). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. Revista CEA. DOI: https://doi.org/10.22430/24223182.172	El teletrabajo puede ser definido por dos implicaciones diferentes. Un lugar de trabajo distinto y el uso de las TIC para poder realizar el trabajo.
21	La jornada de trabajo en Colombia y su evolución normativa frente a la calidad de vida de los trabajadores.	Bernal, A., Rondón, D. y Melo, R. (2019). La jornada de trabajo en Colombia y su evolución normativa frente a la calidad de vida de los trabajadores. Medellín: UCC. http://repository.ucc.edu.co/handle/ucc/8476	La jornada laboral se denomina en 48 horas semanales. Se debe tener una jornada ya sea diurna o nocturna de 8 horas.
22	Prácticas laborales como mecanismo para mejorar la empleabilidad de los jóvenes: Lecciones para el caso argentino.	Berniell, L., y de la Mata, D. (2017). Prácticas laborales como mecanismo para mejorar la empleabilidad de los jóvenes: Lecciones para el caso argentino. Buenos Aires: CAF. http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1137	Este contrato permite al empleador evaluar constantemente y formar al joven aprendiz con el fin de seguir desempeñando una labor aceptable
23	Analysis of human resource outsourcing with regards to competitiveness of organizations.	Brushan, U. Gujarathi, R y Kaur, J. (2018). Analysis of human resource outsourcing with regards to competitiveness of organizations. India: Jain School of global Management. DOI: 10.15406/oajs.2018.02.00085	Determinar qué funciones de recursos humanos deben subcontratarse puede no solo ser un desafío para la mayoría de las empresas, si no para todas. Para garantizar la mejor estrategia de recursos humanos, las empresas deben evaluar los beneficios potenciales de la subcontratación y considerar las motivaciones comerciales, como la reducción de costos y la maximización de la utilización de recursos internos. Seleccionar un proveedor de subcontratación es una tarea delicada para la mayoría de las empresas.
24	El fenómeno de la tercerización del trabajo y su repercusión en la salud del trabajador de salud.	Campos, F., et al. (2017). El fenómeno de la tercerización del trabajo y su repercusión en la salud del trabajador de salud. Chimbote: InCrescendo. DOI: http://dx.doi.org/10.21895/inces	La tercerización es un fenómeno que se ha presentado con interesantes repercusiones en la economía, salud y bienestar de los trabajadores, ya que ayuda al empleado a buscar nuevas opciones.
25	Solidarity as the foundation of the Social Rule of Law, Social Security and social protection in Bogota:	Cañon, L. (2017). Solidarity as the foundation of the Social Rule of Law, Social Security and social protection in Bogota: Universidades Externado, Rosario y Javeriana. DOI: https://doi.org/10.18601/25390406.n1.01	Afiliación obligatoria que se tiene ante el estado para procurar un desarrollo progresivo, usado como principio de ayuda y socorro antes clases sociales.

	Universidades Externado, Rosario y Javeriana.		
26	Uso de herramientas de gestión en bibliotecas universitarias, efecto en la actividad científica: estudio de caso.	Carabaloso, K., Romero, O. y Castro, M. (2018). Uso de herramientas de gestión en bibliotecas universitarias, efecto en la actividad científica: estudio de caso. Medellín: Biblioteca Interamericana. DOI: https://doi.org/10.17533/udea.rib.v42n2a03	Acude a la búsqueda de información por medio del uso de herramientas digitales y físicas como son los libros, repositorios, proyectos de investigación, artículos científicos, tesis nacionales e internacionales que permiten a los investigadores dar credibilidad en el trabajo investigativo
27	Alerta Laboral: Perú introduce nuevos procedimientos y novedades en materia migratoria.	Carrigues. (2021). Alerta Laboral: Perú introduce nuevos procedimientos y novedades en materia migratoria. https://www.garrigues.com/sites/default/files/documents/peru_introduce_nuevos_procedimientos_y_novedades_en_materia_migratoria.pdf	El trabajador debe contar con el carné temporal migratorio, el permiso de viaje, permiso especial para suscribir documentos, mantener actualizada su información migratoria y tener la Visa de trabajador residente.
28	Precariedad y desaliento laboral de los jóvenes en México.	Castillo, D. et al. (2019). Precariedad y desaliento laboral de los jóvenes en México. Ciudad de México: Siglo veintiuno. ISBN: 978-607-03-1004-1. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20191129060210/Precariedad-y-desaliento-laboral.pdf	Existe un desaliento laboral y deserción debido a la informalidad, o en el caso de la formalidad la precariedad de mecanismos que faciliten las funciones.
29	Tema Competencias laborales.	Cejas, E. (2018). Tema Competencias laborales. Cuba: CITMA. DOI: 10.13140/RG.2.2.32633.16480	Las competencias laborales son conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes que debe poseer una persona en cualquier empleo de forma eficiente, las mismas se establecen de acuerdo con las necesidades para poder cubrir el puesto de trabajo.
30	Evolución del sistema de salud de Ecuador: Buenas prácticas y desafíos en su construcción en la última década 2005-2014. Anales de la Facultad de Medicina	Chang, C. (2017). Evolución del sistema de salud de Ecuador: Buenas prácticas y desafíos en su construcción en la última década 2005-2014. Anales de la Facultad de Medicina. DOI: https://dx.doi.org/10.15381/anales.v78i4.14270	Aporte contributivo de personas aseguradas con Relación de dependencia y de sus empleadores.
31	Elaboración de perfiles de puesto por competencias de los empleados de una empresa distribuidora de servicios y productos de telecomunicaciones.	Ching, Y. y Fonseca, J. (2020). Elaboración de perfiles de puesto por competencias de los empleados de una empresa distribuidora de servicios y productos de telecomunicaciones. Heredia: Universidad Latina de Costa Rica. https://hdl.handle.net/20.500.12411/287	Capacidad para supervisar, distribuir tareas a un grupo de colaboradores y adaptación de estilo de conducción.
32	El Derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. Universidad y Sociedad	Chiriboga, H., Jiménez, E. y Toscanin, P. (2018). El Derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. Universidad y Sociedad. ISSN 2218-3620. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202018000100226	El empleado toma a cargo las tareas asignadas por el empleador, cumpliendo con los estándares solicitados habiéndosele facilitado las herramientas

33	When managers become leaders: The role of manager network centralities, social power, and followers' perception of leadership.	Chiu, C., Balkundi, P. y Weinberg, F. (2017). When managers become leaders: The role of manager network centralities, social power, and followers' perception of leadership. New Orleans: The leadership quarterly. DOI: https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.05.004	La interacción frecuente entre gerente y colaborador fortalece el lazo de liderazgo y se reconoce ampliamente
34	Factors involved in the turnover of the frontline employees.	Colin, N. (2020). Factors involved in the turnover of the frontline employees. Mexico City: La Salle University. http://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/relais/article/download/2766/2917/	El principal motivo de insatisfacción está relacionado con el clima laboral y las promociones, que pueden ocasionar, además de la rotación de empleados, bajos niveles de compromiso, satisfacción laboral y productividad.
35	La Modernización de las relaciones del trabajo en Brasil.	Confederação Nacional Da Industria. (2017). La Modernización de las relaciones del trabajo en Brasil. https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Working%20at%20Regional%20Level/Americas/ES/_20170912_C-839_Anexo_Brasil_moderniza_la_legislacion_laboral.pdf	Es valida la jornada laboral cuando esta es adoptada por el tiempo de 48 horas semanales.
36	Residential Appraiser Job description.	Corelogics. (2021). Residential Appraiser Job description. https://corelogic.wd5.myworkdayjobs.com/USCAN/job/Remote---United-States/Professional--Residential-Appraiser-PT_REQ5384	Las certificaciones deben ser actualizadas, bachiller preferible y cantidad mínima de 3 años en el puesto a desempeñar.
37	A terceirização no serviço público: desafios, consequências e regulação	Costa, A. (2017). A terceirização no serviço público: desafios, consequências e regulação. Fortaleza: Universidade de Fortaleza. http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFOR_e38e41d32bd1e3097fe7412bc4558c1d	La tercerización ha demostrado ser una herramienta capaz de ocultar relaciones laborales, lo que resulta en la precariedad de estas relaciones. Además de objetivar la reducción de costos por producción, al transferir a un tercero, proveedor de servicios, la responsabilidad de la gestión y los costos de mano de obra, liberando al prestatario de la responsabilidad por compromisos laborales.
38	Estadísticas de la emigración internacional de peruanos e inmigración de extranjeros, 1990 -2017.	Costa, F. (2018). Estadísticas de la emigración internacional de peruanos e inmigración de extranjeros, 190 -2017. Lima:INEI. ISBN: 2018-15457 https://peru.iom.int/sites/peru/files/Documentos/EST19902017.pdf	La migración de trabajadores a Perú se ve facilitada en diversas ocasiones por el apoyo del empleador siempre y cuando sea formal. El mismo se encarga de conseguir los fletes y el hospedaje necesario hasta el que trabajador pueda verse en la capacidad de asumir sus responsabilidades.
39	Negociación colectiva y sus reglas: evidencia internacional.	Cox, A. (2017). Negociación colectiva y sus reglas: evidencia internacional. Chicago: LYD. ISSN: 0717-1536. https://lyd.org/wp-content/uploads/2017/12/sie-268-negociacion-colectiva-y-sus-reglas-evidencia-internacional-noviembre2017.pdf	En estados Unidos existe la posibilidad de pertenecer a sindicatos los cuales velan por tus derechos y obligaciones, al ser un trabajador en otro país uno puede apelar a estos derechos y concretar el crecimiento que anhela al migrar a un país extranjero
40	Trayectoria laboral y satisfacción de los egresados de Licenciatura en Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza.	Cruz, F. y Bellido, M. (2018). Trayectoria laboral y satisfacción de los egresados de Licenciatura en Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. Ciudad de México: UNAM. IMSS: 2019; 27. https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=87303	El tener experiencia laboral exige al mercado a abrir nuevas opciones de contratación internacional debido a que es necesario diversificar

41	Offshore Migrant Workers: Return Migrants in Mexico's English-Speaking Call Centers.	Da Cruz, M. (2018) .Offshore Migrant Workers: Return Migrants in Mexico's English-Speaking Call Centers. New York: RSF. DOI: https://doi.org/10.7758/rsf.2018.4.1.03 . https://www.jstor.org/stable/10.7758/rsf.2018.4.1.03#metadata_info_tab_contents	Los call centers bilingües (inglés / español) en el extranjero, precisamente en ciudad de México sirven como entrada al mercado laboral para los jóvenes migrantes latinoamericanos que retornan. Gracias a las habilidades en inglés y al capital cultural que obtuvieron de su experiencia en los Estados Unidos, pueden competir con trabajadores más calificados y están mejor preparados para manejar la dimensión cultural de esta mano de obra transnacional.
42	Migration motives and integration of international human resources of health in the United Kingdom: systematic review and meta-synthesis of qualitative studies using framework analysis.	Davda, L, Callagher, J y Radfford, D. (2018). Migration motives and integration of international human resources of health in the United Kingdom: systematic review and meta-synthesis of qualitative studies using framework analysis. Londres: Universidad de Portsmouth. DOI:10.1186/s12960-018-0293-9	Existen riesgos involucrados en el reclutamiento, se debe tener en cuenta la formación y antecedentes del futuro empleado teniendo el riesgo de ejecutar una inversión administrativa para la contratación y movilización del trabajador con el cual debe asegurarse el tener un buen performance. (p.4) Por último, tenemos como consulta el acuerdo de Migración y refugiados legislados por Estados Unidos y Guatemala (2020), donde uno de los lineamientos es que se reconoce mediante el presente tratado la administración y aplicación de programa de visas, de acuerdo con los contratistas de EE. UU. que consigan dentro de su fuerza laboral a extranjeros temporales que sean capaces, dispuestos y calificados en los puestos laborales donde no haya mano de obra norteamericana
43	Offshoring and backshoring: A multiple case study analysis.	Di mauro, C. et al. (2017). Offshoring and backshoring: A multiple case study analysis. Journal of Purchasing and Supply Management. DOI:10.1016/j.pursup.2017.07.003	El Offshoring tiene la capacidad de poder contratar personal extranjero con el fin de cubrir las plazas que se necesitan y cubrir así los objetivos propuestos
44	Condiciones de trabajo en consultorios adyacentes a farmacias privadas en Ciudad de México: perspectiva del personal médico.	Diaz, S., et al. (2020). Condiciones de trabajo en consultorios adyacentes a farmacias privadas en Ciudad de México: perspectiva del personal médico. Morelos: CrossMark. DOI: https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2016.10.013	La modalidad de contratación para ciertos trabajos, son definidos también por el tipo de carrera que maneja el profesional y las necesidades de la empresa.
45	Impacto de la movilidad internacional en el desarrollo de competencias blandas y su aplicación en el mercado laboral: un análisis para la mejora curricular desde la perspectiva de graduados de ciencias administrativas y contables.	Echevarria, L. et al. (2020). Impacto de la movilidad internacional en el desarrollo de competencias blandas y su aplicación en el mercado laboral: un análisis para la mejora curricular desde la perspectiva de graduados de ciencias administrativas y contables. Ciudad de México: Nueva Época. DOI: https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.3.126	El empleado busca insertar en el mercado laboral a nuevos talentos, sin discriminar la raza o el lugar de donde provengan, siempre y cuando se adecuen a las necesidades y objetivos de la empresa
46	Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica.	Escudero, L. y Cortez, L. (2017). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Machala:Utmach. ISBN:978-9942-24-092-7. https://universoabierto.org/2020/10/01/tecnicas-y-metodos-cualitativos-para-la-investigacion-cientifica/	La investigación de carácter aplicada tiene como fin resolver un problema o planteamiento determinado que sea específico, siempre dando un enfoque en la búsqueda de literatura para consolidar un conocimiento

47	COVID-19: Guía para trabajadores extranjeros temporales en Canadá.	ESDC. (2019). COVID-19: Guía para trabajadores extranjeros temporales en Canadá. http://www.migrantworker.ca/wp-content/uploads/2021/05/ESDC-tfw-covid19-guide-for-workers-esp.pdf	Se debe tener el permiso de trabajo, el mismo debe estar emitido en el punto de entrada al país. Para ello se debe tener los documentos recibidos del IRCC y contrato de trabajo correctamente
48	Trabajadores extranjeros temporales: sus derechos están protegidos.	ESDC. (2020). Trabajadores extranjeros temporales: sus derechos están protegidos. Canadá. https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/services/foreign-workers/protected-rights-es/temporary-foreign-workers-fact-sheet-sp.pdf	Si el empleo es temporal y con un salario bajo el empleador debe asegurar el alojamiento adecuado, económico y que esté cerca a la sede de labores. Si se trabaja como un cuidador, el alojamiento y comidas será cubierto por el empleador
49	Inserción laboral de los jóvenes rurales en América Latina. Un breve análisis descriptivo.	Espejo, A. (2017) Inserción laboral de los jóvenes rurales en América Latina. Un breve análisis descriptivo. Santiago de Chile: Rimisp. https://www.rimisp.org/documentos/insercion-laboral-de-los-jovenes-rurales-en-america-latina-un-breve-analisis-descriptivo-grupos-de-dialogo-rural-una-estrategia-de-incidencia/	El mercado exige mayor experiencia laboral, lo cual si no es inculcado desde años formativos resulta excluyente
50	Tercerización laboral en la siderurgia argentina: empresas de ex trabajadores en Acindar Villa Constitución y Siderar Ensenada.	Esponda, M. y Strada, J. (2019). Tercerización laboral en la siderurgia argentina: empresas de ex trabajadores en Acindar Villa Constitución y Siderar Ensenada. Íconos - Revista de Ciencias Sociales, https://doi.org/10.17141/iconos.64.2019.3401	Implementó una nueva forma de que ex trabajadores de empresas puedan desarrollar las mismas tareas que realizaban trabajadores en una empresa principal que habían sido expulsadas de esta empresa, adoptaron diversas formas jurídicas, como las cooperativas, sociedades de responsabilidad limitada, sociedades anónimas, entre las más relevantes, todo esto por medio de la tercerización.
51	Clima organizacional y calidad de servicio ofrecido por la Universidad Nacional del Pilar.	Fernandez, A. (2020). Clima organizacional y calidad de servicio ofrecido por la Universidad Nacional del Pilar. Ciudad de México:CLRCM. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.166	El clima laboral se compone por factores físicos y emocionales, los cuales influyen en el desempeño del equipo de trabajo
52	Derecho individual del trabajo en el Perú.	Ferro, V. (2019). Derecho individual del trabajo en el Perú. Lima: PUCP. ISBN:978-612-317-229-9. http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170697	Es un acuerdo entre dos personas, en este caso entre empleador y empleado donde el empleado presta determinados servicios bajo la dirección del empleador, recibiendo una contribución garantizada, esto es factible acorde a la necesidad de la empresa y por el tiempo, que decidan acordar.
53	Ser joven en el Perú: educación y trabajo.	Franco, A. y Ñopo, H. (2018). Ser joven en el Perú: educación y trabajo. Lima:GRADE. https://www.grade.org.pe/publicaciones/ser-joven-en-el-peru-educacion-y-trabajo/	En Perú el recién egresado con estudios tiene un salario de 2442 PEN en promedio, equivalente a 732 USD.
54	Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on it Professionals.	Gibbs, M. Mengel, F. y Siemroth, C. (2021). Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on it Professionals. Chicago: Universidad de Essex. DOI: http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3846680	El teletrabajo es la opción por excelencia en cuanto a la contratación de personal calificado de diversos lugares y estados.
55	Systematic review of high-cost patients' characteristics and healthcare utilisation.	Godert, J. et al. (2018). Systematic review of high-cost patients' characteristics and healthcare utilisation. Londres:BMJ. DOI: http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2018-023113	Para acceder al seguro social debe estar empleado, siendo el empleador quien tramitará el seguro social con un código único. El mismo que garantizará atención médica en caso se requiera asistencia inmediata por emergencias médicas.

56	El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outsourcing internacional en el año 2017.	Goicochea, D. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outsourcing internacional en el año 2017. Lima: Universidad Ricardo Palma. http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1653	Los trabajadores perciben que de seguir laborando en la compañía no obtendrán un crecimiento profesional con respecto a la innovación y creatividad al desarrollar sus labores.
57	El contrato de prestación de servicios en el estatuto general de contratación de la administración pública: un tipo contractual de compleja celebración.	Gomez, A., Díaz, C. (2019). El contrato de prestación de servicios en el estatuto general de contratación de la administración pública: un tipo contractual de compleja celebración. Medellín: Vniversitas. DOI: https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj139.cpse	Existen contratos de obra pública o consultorías las cuales no tienen un tiempo indefinido, por el contrario, tienen plazos de entrega y se deben concretar en un tiempo determinado.
58	La economía informal y el turismo en Costa Rica: Estudio de caso Guanacaste.	Gomez, J. (2019). La economía informal y el turismo en Costa Rica: Estudio de caso Guanacaste. Heredia: Universidad Nacional. DOI: https://doi.org/10.15359/udre.9-1.1	Las actividades informales son el eje de la economía de muchos países en América, determinan un gran movimiento del PBI.
59	¿Por qué se fueron a estudiar fuera? Razones y expectativas de tres generaciones de mexicanos.	Grediaga, R. (2017). ¿Por qué se fueron a estudiar fuera? Razones y expectativas de tres generaciones de mexicanos. Azcapotzalco: UAM. ISSN:2007-8358 http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732017000100217&lng=es&tlng=es .	El estudiar en el extranjero y la ayuda que pueda recibir un colaborador de parte del gobierno y empleador facilita a que el trabajador pueda tener un crecimiento notable haciendo que la tasa de empleabilidad sea superior con mayor oportunidad.
60	Acreditación universitaria en los Estados Unidos de America y Europa. Revisión sistemática.	Guillén, X. (2017). Acreditación universitaria en los Estados Unidos de America y Europa. Revisión sistemática. Portoviejo: Revista San Gregorio. ISSN:1390-7247. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6236978	El estudiar en Estados Unidos te da una acreditación diferenciada, además que las facilidades de financiación tanto de parte del empleador como del gobierno hacen que el estudio pueda ser apto para toda persona.
61	Offshoring Decisions: A Comprehensive & Conceptual Framework.	Gurtu, A., Saxena, R. y Sah, N. (2019). Offshoring Decisions: A Comprehensive & Conceptual Framework. Wisconsin: University of Wisconsin-Green Bay. DOI: http://doi.org/10.31387/oscm0380236	La principal motivación para la deslocalización o tercerización es la que reducen los costos y mejoran los ingresos.
62	Asociación entre índice de ruralidad y satisfacción laboral en médicos y enfermeros de Perú.	Hanae, Z., Tenorio, J. y Bazalar, J. (2020). Asociación entre índice de ruralidad y satisfacción laboral en médicos y enfermeros de Perú. Lima: Revista Cubana de salud pública. http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/1414	El tener un contrato indefinido representa una elevación en la satisfacción laboral y desempeño.
63	A Systematic Literature Review on IT Outsourcing Decision and Future Research Directions. Journal of	Hanafizadeh, P y Zareravasan, A. (2020). A Systematic Literature Review on IT Outsourcing Decision and Future Research Directions. Journal of Global Information Management. DOI: https://doi.org/10.4018/JGIM.2020040108 .	Si bien las empresas han empezado a tomar personal calificado para realizar ciertas operaciones, no siempre se requiere ello ya que hay actividades básicas que requiere una fuerza laboral más grande.

	Global Information Management.		
64	Gasto de bolsillo en salud en adultos mayores peruanos: análisis de la encuesta nacional de hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2017.	Hernández, A. et al. (2018). Gasto de bolsillo en salud en adultos mayores peruanos: análisis de la encuesta nacional de hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2017. Lima: Perú Med Exp Salud Publica. DOI: http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2018.353.3815	Existen diversos tipos de seguro, teniendo el SIS, EPS, Sanidad de las fuerzas Armadas y Essalud. Dando la cobertura necesaria contra accidentes e incidentes.
65	El perfil del gerente del siglo XXI.	Hernandez, M. (2019). El perfil del gerente del siglo XXI. Zulia: GERENTIA. https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerentia/article/view/210/194	Dura misión de aprender y desaprender constantemente, dominio de la tecnología, mercado, capital humano y con carácter innovador
66	La nueva generación de líderes en las organizaciones, perfil del gerente en la industria 4.0.	Herrera, D. (2020). La nueva generación de líderes en las organizaciones, perfil del gerente en la industria 4.0. Bogotá: UMNG. https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/37031/HerreraMaldonadoDianaPatricia2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Las nuevas herramientas tecnológicas ayudan a la optimización de la labor gerencial, compromete al detalle, sin dependencia de terceros.
67	Guía sobre los principales beneficios laborales.	Hurtado, J y Dávila, C. (2018). Guía sobre los principales beneficios laborales. Lima: BDO. https://www.bdo.com.pe/es-pe/publicaciones/business-services-outsourcing/2020/guia-sobre-los-principales-beneficios-sociales-en-el-peru	Es el derecho de todo empleado que recibe de parte del empleador, con el fin de mejorar la calidad de vida del empleado y aumentar su satisfacción laboral para que tenga una motivación mayor al realizar su trabajo.
68	Régimen Laboral	Invest In Bogota. (2019). Régimen Laboral. https://es.investinbogota.org/sites/default/files/2017-11/regimen_laboral.pdf	Se considera 15 días hábiles de vacaciones remuneradas anuales y al menos 6 días continuos de vacaciones anuales
69	Diseño de un modelo de perfiles de competencias para la gestión de selección de personal en la empresa Química Suiza Industrial del Ecuador	Jaramillo, M. (2020). Diseño de un modelo de perfiles de competencias para la gestión de selección de personal en la empresa Química Suiza Industrial del Ecuador. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. http://hdl.handle.net/10644/7467	Alto nivel de dificultad, presión competitiva elevada, y las empresas buscan motivar e impulsar a los empleados en su productividad.
70	Contratos laborales en el Perú: Dinámica y determinantes	Jaramillo, M. y Campos, D. (2019). Contratos laborales en el Perú: Dinámica y determinantes. Lima: GRADE. ISBN: 978-612-4374-19-7. https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADE_di98.pdf	Se establece como contrato temporal cuando se determina la relación laboral solo por un tiempo específico, independientemente del proyecto
71	A review of the Quality Indicators of Rigor Qualitative Research	Johnson, J., Adkins, D. y Chauvin, S. (2020). A review of the Quality Indicators of Rigor Qualitative Research. Nueva York: AJPE. DOI:10.5688/ajpe7120	Los puntos que afectan a la credibilidad es tener un relato transparente y honesto del como el investigador maneja el proyecto de investigación

72	A systematic review of literature on recruitment and selection process.	Kanagavalli, G, Seethalakshmi, R y Sowdamini, T. (2019). A systematic review of literature on recruitment and selection process. Nadu: GIAP. DOI: https://doi.org/10.18510/hssr.2019.721	El reclutamiento en línea, las aplicaciones de reclutamiento móviles y el reclutamiento de subcontratación sirven para la adaptación de la nueva tecnología proporciona formas rápidas, efectivas y eficientes de encontrar al mejor candidato. Además, también existen algunos inconvenientes para seleccionar el candidato adecuado para una organización, ya que la mayoría de las organizaciones no consideran el factor expatriado, que incluye adaptación transcultural, cualidades personales, experiencia, habilidades, situaciones familiares y atención de organizaciones para la implementación de otras asignaciones extranjeras. El factor expatriado tiene un impacto en los factores demográficos y psicológicos
73	Beneficios del empleado en el 2018: La evolución de los beneficios.	Kennedy, K. (2018). Beneficios del empleado en el 2018: La evolución de los beneficios. Virginia: SHRM. https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/documents/2018%20employee%20benefits%20report.pdf	El salario mínimo estadounidense es en base al estado en la cual labora el empleado, empezando desde el salario base de 7,25 USD por hora hasta 15.00 USD por hora en el estado de Washington DC como salario mínimo.
74	Lei da terceirização: a regulamentação da precarização do trabalho no Brasil.	Lira, C. (2018). Lei da terceirização: a regulamentação da precarização do trabalho no Brasil. Brasília: Diário Oficial da Uniao. https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/14940	Mediante los numerosos cambios en la legislación laboral, la adecuación de los trabajadores se extiende a un mercado laboral cada vez más flexible, lo que puede resultar en una mayor precariedad laboral y una creciente desregulación de los derechos laborales.
75	Guía Metodológica para Definir el Perfil Profesional de Programas Académicos Mediante la Herramienta Ábaco de Régnier.	Martelo, R, Villabona, N y Jiménez, I. (2017). Guía Metodológica para Definir el Perfil Profesional de Programas Académicos Mediante la Herramienta Ábaco de Régnier. Cartagena: Universidad de Cartagena. DOI: https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000100003	El diseño de puestos de trabajo resulta indispensable para cualquier organización, ya que en base a ello se perfila las funciones del trabajador en base a la necesidad de la empresa para que se pueda desarrollar determinada actividad asignada.
76	Outsourcing.	Martinez, J. (2017). Outsourcing. Ciudad de México: Ediciones fiscales ISEF. ISBN:978-607-406-930-3. https://books.google.com.pe/books?id=JscmDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22L.C.+Javier+Mart%C3%ADnez+Guti%C3%A9rrez+%22&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false	Siempre que se tiene una necesidad de servicio la cual la empresa no tiene, esta empresa busca un agente externo especializado que pueda llevar a cabo dicha tarea.
77	Estudio sobre tendencias, empleabilidad y emprendimiento en Jóvenes y Mujeres de Lima Norte 2020.	MMLN. (2020). Estudio sobre tendencias, empleabilidad y emprendimiento en Jóvenes y Mujeres de Lima Norte 2020. https://accioncontraelhambre.pe/wp-content/uploads/2021/03/Estudio-de-Empleabilidad-y-Emprendimiento_Baja.pdf	Constituyen, habilidades y atributos de la persona que se evidencia en el desempeño laboral
78	El outsourcing.	Monsalve, S. (2019). El outsourcing. Buenos Aires: SCRIBD. https://es.scribd.com/document/420574876/Outsourcing-pdf	El Offshoring se identifica como la subcontratación o tercerización, esto va a representar como una herramienta clave al momento de delegar y administrar mejor los recursos. Ya que muchas empresas no están preparadas para poder realizar grandes procesos como el reclutamiento de personal masivo y ahora mismo existen empresas especializadas en ese rubro, por lo que tercerizar dicho servicio será clave para poder aportar en el crecimiento y alcanzar los objetivos
79	Evaluación del clima laboral de una empresa del sector vigilancia de Bucaramanga.	Mora, S. y Sarmiento, L. (2020). Evaluación del clima laboral de una empresa del sector vigilancia de Bucaramanga. Bucaramanga: Universidad Cooperativa de Colombia. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20500.12494/28506/1/2020_mora%2Csarmiento_evaluacion_clima_laboral.pdf	Importante para absolver falencias o incógnitas que son reflejadas en la interacción laboral, desempleo y clima organización.

80	El 1,2,3 de la formalización laboral.	MTPE. (2017). El 1,2,3 de la formalización laboral. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/HLT_formacion_laboral.pdf	Se obtiene 30 días calendario por cada año. 15 días calendario anual para microempresas
81	Capacidades y estrategias de internacionalización del posgrado en la Universidad de Costa Rica.	Muñoz, L. (2018). Capacidades y estrategias de internacionalización del posgrado en la Universidad de Costa Rica. San Jose:UCR. DOI: http://dx.doi.org/10.15517/aie.v18i1.31796	El poder internacionalizarse en educación superior le da al trabajador las facilidades y caminos que requiera para poder establecerse de manera efectiva en el mercado laboral.
82	Effectiveness and Challenges of Recruitment process outsourcing (RPO) in the Indian Hotel Sector.	Nadda, V. et al. (2017). Effectiveness and Challenges of Recruitment process outsourcing (RPO) in the Indian Hotel Sector. Londres: Universidad de Sunderland. DOI: http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i2/2635	Las empresas han cambiado su forma de pensar y ahora están dirigidas a RR.HH. fuera de la organización. El proceso de contratación a través de los anuncios de empleo, lectura, separación de las solicitudes de empleo, realización de llamadas telefónicas, marketing, reuniones y las entrevistas. Los reclutadores de la empresa fallarían en sus operaciones diarias en el trabajo, lo que repercutiría en bajos niveles de efectividad, menor control y seguimiento de los empleados; eso provoca el efecto dominó destructivo y la alternativa parece ser RPO.
83	Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas.	Nuñez, N. y Díaz, D. (2017). Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas. Chiclayo: Estudios Pedagógicos XLIII. DOI: http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000200013	Personas capaces de organizar y planear, controlar capitales y recursos que cuentan las empresas.
84	Las condiciones de empleo del personal de la enseñanza superior.	OIT. (2018). Las condiciones de empleo del personal de la enseñanza superior. ISBN:978-92-2-031265-0. https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_638343/lang-es/index.htm	Los contratos temporales suelen afrontar inseguridad laboral y en muchas ocasiones falta de reconocimiento a comparación con otros que tienen un contrato indefinido
85	El empleo en el Ecuador-Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual.	Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador-Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. Quito: FES. https://ecuador.fes.de/news-list/e/el-empleo-en-el-ecuador-una-mirada-a-la-situacion-y-perspectivas-para-el-mercado-laboral-actual	El mercado laboral requiere de trabajadores preparados no solo en conocimiento sino también con la experiencia necesaria
86	Identifying factors affecting about outsourcing in paraclinical services.	Omran, A., Delgoshaei, B., y Gorgi, H. (2017). Identifying factors affecting about outsourcing in paraclinical services. Iran:JFAS. DOI:10.4314/jfas.v9i2s.845	Evidencia para un enfoque integral para diseñar e implementar un plan estratégico que pueda ser utilizado como guía los responsables de la formulación de políticas, autoridades y gerentes, atención médica micro y macro, y otras partes interesadas en esta área para seleccionar y aplicar las mejores estrategias para hacer tercerización de la mejor manera posible.
87	Criterios de Calidad y Rigor en la Metodología Cualitativa.	Osorio, B. (2019). Criterios de Calidad y Rigor en la Metodología Cualitativa. Caracas: Universidad Pedagógica Experimental Libertador. ISSN: 0435 - 026X. https://www.researchgate.net/publication/337428163_Criterios_de_Calidad_y_Rigor_en_la_Metodologia_Cualitativa	El rigor científico se considera como los criterios que determinan la validez de los estudios tanto en las ciencias naturales como las sociales que han sido inicialmente definidos por aquellos investigadores que emplean métodos estadísticos para el entendimiento de la realidad. Esos criterios de validez son muy conocidos y trabajados en investigaciones dentro del paradigma positivista.
88	Prioritization of Operational Risks for Third Party Logistics Suppliers - 3PL.	Osorio, J., Manotas, D., y Rivera, L. (2017). Prioritization of Operational Risks for Third Party Logistics Suppliers - 3PL. Cali:Universidad del Valle. DOI: https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642017000400016	El poder transferir las responsabilidades que no sean funciones principales dentro de la empresa con el fin de que los terceros realicen dichas tareas asignadas a costo propio a cambio de que se reciba una remuneración, teniendo como resultado una mejor especialización y eficiencia de la empresa principal.
89	Information Technology Outsourcing Chain: Literature Review and Implications for	Pankowska, M. (2019). Information Technology Outsourcing Chain: Literature Review and Implications for Development of Distributed Coordination. Universidad de Economía:Katowice. DOI: https://doi.org/10.3390/su11051460	Es un mecanismo que tiene como objetivo hacer que la empresa principal se concentre en tareas que domina, de esta manera incrementa la productividad y delegan las actividades de soporte u operativas para poder garantizar un crecimiento.

	Development of Distributed Coordination.		
90	Formación Universitaria e Inserción Laboral. La inquietud por la Empleabilidad.	Paredes, M. y Ortiz, L. (2019). Formación Universitaria e Inserción Laboral. La inquietud por la Empleabilidad. Asunción: Universidad Nacional de Asunción. DOI:10.34070/RIF.V7I2.149	Los egresados que tuvieron una buena inserción laboral y tienen experiencia relacionada, tienen mejores oportunidades y puestos laborales.
91	Guía de derechos y deberes para venezolanos en Colombia.	Pereira, et al. (2017). Guía de derechos y deberes para venezolanos en Colombia. Rosario:ConsUR. https://riverarodriguezabogados.com.co/2019/11/28/guia-de-derechos-y-deberes-para-venezolanos-en-colombia/	Para trabajar en Colombia siendo extranjero se necesita TP4 como trabajador regular y TP13 si vas a ejercer un cargo especializado. La duración es del mismo tiempo del contrato con una duración máxima de 3 años.
92	Niveles De Motivación Y Las Competencias Laborales Específicas De Los Trabajadores A Distancia.	Polanco, K. et al. (2017). Niveles De Motivación Y Las Competencias Laborales Específicas De Los Trabajadores A Distancia. Chihuahua: Universidad Autónoma de Chihuahua. DOI: 10.19044/esj.2017.v13n8p148	Capacidad del individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran la función en concreto. Capacidad de desarrollar sus habilidades en situaciones concretas.
93	Family firms' international make-or-buy decisions: Captive offshoring, offshore outsourcing, and the role of home region focus.	Pongelli, C., Calabrò, A. y Basco, R. (2019). Family firms' international make-or-buy decisions: Captive offshoring, offshore outsourcing, and the role of home region focus. Journal of Business Research. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.02.033	El debate sobre las decisiones de aprovisionamiento ha crecido recientemente entre los estudiosos de negocios internacionales, debido a la creciente importancia estratégica de la deslocalización (también llamado compras internacionales, es decir, el traslado de las operaciones del país de origen a un país extranjero) para las empresas de la competitividad internacional. Asimismo, cabe resaltar que en algunas ocasiones la tercerización de un servicio puede ser resultado de una ruptura con respecto a un servicio realizado antes y que no tuvo éxito, también puede ser la falta de recursos para capacitar a su fuerza laboral y se busca contratar los servicios de empresas que cuentan con talento humano ya capacitado. A la vez, se debe entender que la tercerización en algunos casos conlleva una diferenciación de beneficios con respecto a las personas que están actualmente laborando directo para la compañía.
94	A reality or myth: outsourcing for cost optimization.	Ponnamperuma, D. (2018). A reality or myth: outsourcing for cost optimization. Sri Lanka: International Journal of Advancements in Research & Technology. ISSN:2278-7763. http://www.ijoart.org/research-paper-publishing_july-2018.shtml	Cuando se asume que el costo es la razón principal para una decisión de subcontratación, las complejidades de la transacción o negociación complicarán la estimación de costos y ahorros potenciales. TCE / TCA podría ser una de las teorías más referidas al explicar la subcontratación. Esto podría ser cierto para muchas industrias, especialmente la manufactura donde el costo es un factor más tangible
95	Análisis del perfil profesional en la empleabilidad de estudiantes de enfermería de un Instituto Superior tecnológico Público.	Poquis, E. et al. (2020). Análisis del perfil profesional en la empleabilidad de estudiantes de enfermería de un Instituto Superior tecnológico Público. Lima:USIL. DOI: http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.785	El trabajador debe contar con una educación profesional para poder tener una formación básica y cumplir con los estándares solicitados. Cumpliendo con responsabilidad y desempeño los objetivos de la empresa.
96	Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes.	Pujol, L. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. DOI: https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809	El tener estudios y un empleo bien remunerado; teniendo en cuenta que estos se consiguen en otro país, hacen que el trabajador tenga un crecimiento internacional adecuado y su satisfacción sea la mejor.

97	Analyzing factors that influence offshore outsourcing decision of application maintenance.	Rahman, H, et al (2020). Analyzing factors that influence offshore outsourcing decision of application maintenance. Qatar:IEEE. DOI:10.1109/ACCESS.2020.3029501	Un modelo de abastecimiento basado en los factores críticos de éxito identificados, ayuda a los gerentes de TI y a los expertos en el dominio a tomar decisiones de tercerización adecuadas.
98	Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador.	Ramos, V. y Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. Quito: UNED. DOI:http://dx.doi.org/10.5944/ap.14.1.17046	Este dado por las percepciones que los trabajadores tiene sobre el comportamiento y como esto afecta a ellos.
99	Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing.	Rey de Castro, D., Gutierrez, J. y Uribe, J. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing. Lima: UNMSM. DOI:https://doi.org/10.15381/idata.v23i2.17653	Importante para sostener y mejorar las métricas productivas como rendimiento.
100	Perspectivas de empleo de la OCDE 2020: la seguridad de los trabajadores y la crisis de la COVID-19.	Reyes, R. et al. (2020). Perspectivas de empleo de la OCDE 2020: la seguridad de los trabajadores y la crisis de la COVID-19. Guanajuato: Univesidad de Celaya. DOI:https://doi.org/10.1787/1686c758-en.	Los trabajadores tienen periodos de trabajo a tiempo parcial o inestable. Por lo que no se define un determinado tiempo de contratación.
101	Predicción de deserción laboral utilizando algoritmos genéticos y redes neuronales artificiales.	Reyes-Huertas, G. (2019). Predicción de deserción laboral utilizando algoritmos genéticos y redes neuronales artificiales. Lima: Universidad de Lima. DOI: DOI: https://doi.org/10.26439/interfases2019.n012.4636	Se invierte tiempo y dinero en capacitaciones del empleado y al desertar sufren retraso en procesos o proyectos
102	Diseño de la salud de la oficina: una revisión sistemática.	Richardson, A. et al. (2017). Diseño de la salud de la oficina: una revisión sistemática. Nueva Zelanda:ZNMA. ISSN:1175-8716 https://journal.nzma.org.nz/journal-articles/office-design-and-health-a-systematic-review	El trabajar desde casa es una habilidad que no todos poseen y el hacerle puede influenciar de manera positiva la productividad y salud.
103	Guía Laboral: guía del inversor	Rincón, (2019). Guía Laboral: guía del inversor. https://www.uruguayxxi.gub.uy/es/quiero-invertir/	Luego de cumplido el año de trabajo, 20 días de licencia vacacional pagadas.
104	La informalidad empresarial, evolución literaria que denota un fenómeno complejo.	Rodriguez, J. y Dussán, C. (2018). La informalidad empresarial, evolución literaria que denota un fenómeno complejo. Medellín: Polo del conocimiento. DOI: https://doi.org/10.21670/ref.1910031	El papel del estado ejerce un papel importante en la informalidad, teniendo como consecuencias la explotación del trabajador y no se garantiza su seguridad por no tener las regulaciones que corresponden.
105	Migración indocumentada y derecho social a la salud: una trayectoria difuminada en Estados Unidos y México.	Rosales, Y. (2019). Migración indocumentada y derecho social a la salud: una trayectoria difuminada en Estados Unidos y México. Monterrey:Conacyt. DOI: https://doi.org/10.21670/ref.1910031.	Para solicitar un empleo en EE.UU se requiere contar con la tarjeta verde, para residentes permanentes e inmigrantes requieren tener el documento de autorización de empleo EAD y solicitar la visa: H-1B, L-1B, O, o P.

106	Uma visão geral sobre a reforma trabalhista	Sacchet, S. (2017). Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10299	Los contratos temporales son una forma de protección ante los constantes cambios del mercado de trabajo y actitudes de los trabajadores.
107	Salario mínimo en Colombia y sus consecuencias sociales.	Salazar, A., Rojas, E. y Gonzales, V. (2019). Salario mínimo en Colombia y sus consecuencias sociales. Ibagué: Universidad Cooperativa de Colombia. DOI: http://hdl.handle.net/20.500.12494/7882	El salario mínimo es de acuerdo a definición asegurar al trabajador con un ingreso fijo y suficiente para poder cubrir las necesidades esenciales del costo de vida. Acuerdo al Decreto 2451/2018 este mismo asciende a 828.116 COP equivalente a 216,01 USD
108	Consideraciones conceptuales sobre la pasión por el trabajo. Ciencias Psicológicas.	Salessi, S., Omar, A., & Vaamonde, J. D. (2017). Consideraciones conceptuales sobre la pasión por el trabajo. Ciencias Psicológicas. Rosario: Universidad del Rosario. DOI: https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1488	Localiza las distintas dimensiones que permiten al trabajador realizar la labor de forma eficaz y productiva, sin un buen clima laboral el aporte no será el apropiado.
109	Competencias profesionales en el campo de administración: Un análisis para Colombia.	Sanabria, P., Ospina, M. y García, S. (2019). Competencias profesionales en el campo de administración: Un análisis para Colombia. Medellín: AD-minister. DOI: https://doi.org/10.17230/ad-minister.35.1	El perfil de un profesional debe tener las actitudes, capacidad de liderazgo, autoridad, inteligencia, valores.
110	Derechos de los trabajadores. Colección nuestros derechos.	Sánchez, A. (2017). Derechos de los trabajadores. Colección nuestros derechos. Ciudad de México: UNAM. ISBN 978-607-8507-64-1 recuperado de: https://inehrm.gob.mx/work/models/inehrm/Resource/4228/Der_trab_lib.pdf	Es el ente contra-tante que debe garantizar a los trabajadores, las herramientas, beneficios económicos y sociales junto con la tranquilidad, estabilidad y seguridad en el ámbito laboral.
111	Teorías, evidencias, fraude y rigor científico. Una breve reflexión	Sánchez, F. (2017). Teorías, evidencias, fraude y rigor científico. Una breve reflexión. Madrid: Universidad Computense. DOI: https://doi.org/10.19230/jonnpr.1638	Es realmente necesario evitar el riesgo de la falta de rigor y también de criterio al momento de la realización de las investigaciones, los científicos solemos tropezar y somos frecuentemente tentados con la facilidad de hacer las cosas, obviando la credibilidad del proyecto.
112	La informalidad laboral en el Perú.	Sánchez, M. y Chafloque, R. (2019). La informalidad laboral en el Perú. Lima: USMP. ISBN: 978-612-4221-90-3. https://hdl.handle.net/20.500.12727/5680	Sucede cuando se rompe el delicado equilibrio que puede haber entre la actividad laboral y la regulación que debe ejercer y garantizar el Estado Peruano
113	Análisis de la legislación laboral ecuatoriana y su incidencia con el desempleo.	Serrano, L. (2020) Análisis de la legislación laboral ecuatoriana y su incidencia con el desempleo. Guayaquil: Universidad Católica Santiago De Guayaquil. http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15788	Representa gran costo para el empleador cuando se habla de despidos intempestivos
114	Considerações Teóricas e Práticas para o Uso da Estratégia de Offshore Outsourcing em Pequenas Empresas.	Simao, L. y Mafra, C. (2019). Considerações Teóricas e Práticas para o Uso da Estratégia de Offshore Outsourcing em Pequenas Empresas. Sao Paulo: ANPAD. http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjY3NDU=	Que existen tres pasos importantes para utilizar cualquier estrategia de subcontratación, (1) la decisión de subcontratar; (2) selección adecuada de proveedores y (3) evaluación del desempeño del proveedor.
115	Los dilemas y perspectivas de futuro del docente becario de maestrías en educación	Sime, L. (2017). Los dilemas y perspectivas de futuro del docente becario de maestrías en educación. DOI: http://dx.doi.org/10.18800/educacion.201702.006 Lima: PUCP	El mercado laboral se puede ver saturado por profesionales que cumplen con muchas expectativas del empleador. Sin embargo, el tener una carrera especializada o estudios en un país extranjero puede dar el plus que necesita el empleado para poder destacar.
116	Outsourcing as a Method of Recruitment in the TSL Sector.	Skiba, S. (2020). Outsourcing as a Method of Recruitment in the TSL Sector. Porto: ESD. https://www.researchgate.net/profile/Cassia-	El reclutamiento en este tiempo demanda estar a la vanguardia de las nuevas tecnologías de contratación, desarrollando relaciones con los solicitantes de empleo y hacer las preguntas correctas. Empresas en el sector de transportes, envíos y logística pueden preferir tercerizar el proceso de contratación, ya que se está

		Ayres/publication/341272746_POLITICA_L_PARTICIPATION_DIGITAL_MEDIA_A_ND_COMMUNICATION_FOR_DEVELOPMENT_AND_SOCIAL_CHANGE_THE_PERSPECTIVE_OF_THE_YOUTH_CITIZENS/links/5eb6f1c6299bf1287f780631/POLITICAL-PARTICIPATION-DIGITAL-MEDIA-AND-COMMUNICATION-FOR-DEVELOPMENT-AND-SOCIAL-CHANGE-THE-PERSPECTIVE-OF-THE-YOUTH-CITIZENS.pdf#page=348	convirtiendo en cada vez más complejo dado el avance incansable de la tecnología y las redes sociales. Enfrentarse con la escasez de personal calificado, los empleadores de empresas de transporte, envíos y logística tienen cada vez más dificultades para contactar candidatos adecuados, por lo que solicitan los servicios de una experimentada compañía de reclutamiento.
117	Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao.	Soto, C. e Inga, A. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. Lima:3C Empresa. DOI: http://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117	El empleador debe contar con un empleo seguro, con razones de orden personal y social. En cuanto a lo personal porque toda persona tiene derecho al trabajo digno y social
118	Competencias laborales en enfermería: realidad y retos en el contexto de covid 19.	Soto, L., Anglas, F. y Rosas, R. (2021). Competencias laborales en enfermería: realidad y retos en el contexto de covid 19. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.964	En los requerimientos en Chile se han trasladado desde habilidades manuales y uso de inteligencia hasta desde las habilidades físicas a lo virtual (p.26). Por otro lado, Udemy (2017), comentó que las capacidades laborales en Estados Unidos necesitan readaptación recurrente, para que ayuden en el proceso de obtener un mejor empleo. (p.10). En contraste de Polanco et al. (2017), quienes definieron a los conocimientos requeridos como la capacidad del individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran la función en concreto. Capacidad de desarrollar sus habilidades en situaciones concretas.
119	Operator trainee job description	Sterigenics (2021) Operator trainee job description. https://phh.tbe.taleo.net/phh03/ats/careers/v2/viewRequisition?org=STERIGENICS&cws=42&rid=2342	Educación secundaria o equivalente, capacidad de cargar más de 50 libras durante un periodo de 12 horas y ayudar a monitorear las computadoras.
120	Bienestar psicológico en colaboradores de una empresa intermediadora en el rubro industrial.	Suarez, K. (2019). Bienestar psicológico en colaboradores de una empresa intermediadora en el rubro industrial. Chicalyo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. http://hdl.handle.net/20.500.12423/2069	La satisfacción psicológica en trabajadores de la empresa intermediadora se percibe más frecuentemente en rangos de muy bueno, bueno y regular y encontrando con menor porcentaje niveles malo y muy malo.
121	Recruitment process outsourcing: a literature review.	Suresh, B. (2020). Recruitment process outsourcing: a literature review. Hisar: IJAST. DOI: http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.24338.81601	La subcontratación ha emergido como la tendencia empresarial más extensa de los últimos años debido a su creciente perfil como estrategia de gestión para mejorar la eficiencia y eficacia en la gestión de talento humano y crecimiento en la fuerza laboral generando empleabilidad.
122	Análisis del clima organizacional del hospital universitario de la ciudad de Sucre.	Tamara, E. (2019). Análisis del clima organizacional del hospital universitario de la ciudad de Sucre. Sucre: Universidad Andina Simón Bolívar. http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/635	Llevado al desorden es reflejado en el incumplimiento de niveles de trabajo unipersonal, evitando el crecimiento económico.
123	Terceirização: um estudo sobre trabalhadores terceirizados e não terceirizados em uma instituição de ensino superior.	Taynan, C. (2019). Terceirização: um estudo sobre trabalhadores terceirizados e não terceirizados em uma instituição de ensino superior. Goiânia: Universidade Federal de Goiás. http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/9988	El proceso de la tercerización tiene como objetivo la reducción de costos.

124	Teoría del Outsourcing.	Tenorio, N. (2016). Teoría del Outsourcing. Lima: Usel http://repositorio.usel.edu.pe/handle/USEL/148	Se puede definir a la tercerización como un proceso que consiste en que una empresa contrata a otra para que realice parte del trabajo o proyectos que ellos no pueden realizar. Esto lo hacen para reducir costos y tener mayor eficiencia al enfocarse en actividades que dominan más y constituyen su negocio.
125	Aplicación del teorema de Bayes en la selección de personal para disminuir la deserción laboral.	Terrerros, A., Vega, A. y Pupo, J. (2019) Aplicación del teorema de Bayes en la selección de personal para disminuir la deserción laboral. Machala: Universidad técnica de Machala. DOI: http://dx.doi.org/10.33386/593dp.2019.6.140	Desperdicio de recursos en el corto, mediano y largo plazo y depende de la situación se incrementan costos y pérdidas
126	Systematic Review of Informal Urban Economies.	Thulare, M., Moyo, I. Sisifo, S. (2021). Systematic Review of Informal Urban Economies. Basilea: MDPI. https://doi.org/10.3390/su132011414	El trabajador sin un vínculo contractual se ha visto influenciado por la dificultad y el poco ingreso económico en sus países de origen, así como políticos.
127	Procedimientos en la elaboración de las remuneraciones y beneficios sociales por pagar aplicando la normativa legal vigente.	Torres, G. (2019) Procedimientos en la elaboración de las remuneraciones y beneficios sociales por pagar aplicando la normativa legal vigente. Machala: Universidad Técnica de Machala. http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/13700	El empleado tiene 15 días de vacaciones anuales obligatorias remuneradas.
128	Informe Carencias de Capacidades.	Udemy. (2017). Informe Carencias de Capacidades. España. https://research.udemy.com/wp-content/uploads/2019/01/Udemy-Espan%CC%83a.pdf	Las capacidades laborales necesitan readaptación recurrente, para que ayuden en el proceso de obtener un mejor empleo.
129	Análisis Técnico de una Reducción Legal de la Jornada Laboral.	Ulloa, A., et al. (2020). Análisis Técnico de una Reducción Legal de la Jornada Laboral. Santiago: Consión Nacional de productividad. ISBN: 978-956-7725-12-0. https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2020/04/An%C3%A1lisis-T%C3%A9cnico-de-la-Reducci%C3%B3n-Legal-de-la-Jornada-Laboral.pdf	La jornada laboral no debe superar las 45 horas a la semana. Regularmente se dividen en 9 horas contadas de lunes a viernes.
130	Internacionalización del currículo universitario virtual en el contexto de la globalización.	Valdés, M. (2019). Internacionalización del currículo universitario virtual en el contexto de la globalización. Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. DOI: https://doi.org/10.36390/telos213.13	La posibilidad de trabajar y estudiar en el extranjero asegura a la persona a tener una internacionalización. De esta forma el crecimiento que logra tener hace que se le puedan abrir nuevas puertas.
131	Tercerización e intermediación laboral: balance y retos.	Vargas, C., et al. (2019). Tercerización e intermediación laboral: balance y retos. Medellín, Andi http://www.andi.com.co/Uploads/Tercerizacio%CC%81n%20e%20intermediacio%CC%81n%20laboral%20balance%20y%20retos%20Colombia%20CESLA.pdf	El tercerizar laboralmente está determinado principalmente el enviar a un trabajador a una misión para poder desarrollar determinada actividad. Mientras que por otro lado existe la tercerización, pero de servicios que hace referencia a la tercerización de bienes o servicios. El término tercerización laboral hace referencia únicamente al envío de mano de obra para contratación directa de la empresa principal. La segunda modalidad de tercerización de servicios delega la actividad a un tercero donde el trabajador no va a tener vínculo directo con la empresa que lo contrata.
132	A Study on the Third-party Logistics Industry in Mexico.	Vargas, E. y Lee, S. (2018). A Study on the Third-party Logistics Industry in Mexico. Daejeon: Journal of Global Business and Trade. DOI: https://doi.org/10.20294/jgbt.2018.14.1.1	Es necesario adecuar los patrones de integración a cada región porque si bien parece haber similitudes entre países, la demanda reacciona de manera diferente en cada caso y los proveedores deben poder aprovechar al máximo las oportunidades del mercado.

133	Salario mínimo y empleo: evidencia empírica y relevancia para América Latina.	Velásquez, M. (2017). Salario mínimo y empleo: evidencia empírica y relevancia para América Latina. Ginebra: ISSN: 2226-8944;2226-8952 OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_600492.pdf	El salario mínimo de Brasil está determinado por el tipo de labor realizada, llegando a la suma de 937 Reales mensuales equivalente a 172 USD, ascendiendo a 2419,77 USD al año.
134	El teletrabajo y las enfermedades profesionales: a propósito de la covid-19.	Venegas, C y Rodríguez C. (2020). El teletrabajo y las enfermedades profesionales: a propósito de la covid-19. Trujillo: CES. DOI: https://doi.org/10.21615/cessp	El aislamiento genera que se expanda las opciones de trabajar desde la casa. Se necesitarán tener las herramientas básicas y necesarias, las cuales muchas veces son provistas por el empleador.
135	La importancia de la tercerización laboral en la gestión de las empresas mineras.	Vigil, V. (2018). La importancia de la tercerización laboral en la gestión de las empresas mineras. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal. http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2314/VIGIL%20RUIZ%20VANESSA%20ANTHUANET.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Hay desventajas para el trabajador formal siempre que están relacionados con una empresa subcontratada
136	Tus derechos laborales, Una guía de acción para el empleo justo.	Workers Action Centre (2019). Tus derechos laborales, Una guía de acción para el empleo justo. https://workersactioncentre.org/wp-content/uploads/2019/03/Your-Rights-at-Work-Spanish-Feb-2019.pdf	Derecho a 2 semanas de vacaciones pagas, después de 5 años 3 semanas de vacaciones pagas.

Anexo 4. Glosario de términos

1. 3PL: Logística de terceros
2. Call Center: Empresa que se dedica exclusivamente a operar el centro de llamadas de otras empresas.
3. CNI: Confederación nacional de industrias
4. COP: Peso Colombiano
5. EAD: Documento de autorización del empleado (Ingles)
6. EEUU: Estados unidos
7. EPS: Seguro de salud Privado
8. Escala de Likert: Escala de calificación para cuestionar a una persona para saber su nivel de acuerdo o desacuerdo.
9. ESDC: Empleo y desarrollo social de Canadá
10. Essalud: Seguro social de salud (Perú)
11. H1B: Visa Estados Unidos para contratar a un extranjero para realizar un trabajo específico por tiempo especificado.
12. Hermeneutico: Arte de interpretar, explicar o traducir.
13. IIB: Invierte en Bogotá
14. IRCC: Inmigración, refugiados y ciudadanía canadiense.
15. L-1B: Permite que una empresa en el extranjero transfiera un trabajador del conocimiento especializado extranjero a una empresa estadounidense relacionada para trabajar
16. MNLN: Mancomunidad municipal Lima Norte
17. MTPE: Ministerio de trabajo y promoción de empleo
18. OIT: Organización internacional del trabajo
19. Outsourcing: Tercerización
20. Performance: Desempeño
21. RPO: Proceso de reclutamiento tercerizado
22. RRHH: Recursos humanos
23. SIS: Seguro integral social
24. TCE/TCA: Economía de los costes de transacción/ Análisis de costos de transacción.
25. TI: Tecnología e Información
26. TIC: tecnologías de la información y comunicación
27. TP13: Permiso laboral del trabajador especializado (Colombia)
28. TP4: Permiso temporal de trabador regular (Colombia)

29. USCIS: Servicios de ciudadanía e inmigración de los Estados Unidos
30. USD: Dólar estadounidense
31. Visa O1: Visado para los extranjeros que tienen habilidades extraordinarias en su campo.
32. Visa P: Para Artistas o Miembros de un Grupo Artístico que Entrarán a Estados Unidos a Presentarse Bajo un Programa de Intercambio Recíproco
33. WAC: Centro de acciones de trabajo (Inglés)



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, GONZALES MARTINEZ GERSON ALDAIR, VARGAS ARMAS RICARDO IRVIN ANDRES estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de NEGOCIOS INTERNACIONALES de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLASIFICACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TALENTO HUMANO EN AMÉRICA", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
VARGAS ARMAS RICARDO IRVIN ANDRES DNI: 70852303 ORCID 0000-0003-0084- 6754	Firmado digitalmente por: RVARGASA5 el 07-12-2021 20:41:07
GONZALES MARTINEZ GERSON ALDAIR DNI: 70416245 ORCID 0000-0002-6640-5794	Firmado digitalmente por: GGONZALESMA el 08-12- 2021 10:22:04

Código documento Trilce: INV - 0594640