

Una publicación de

**BlackSip**

f in 



**BlackIndex**

**EQUIPOS IN-HOUSE:  
EL PERSONAL  
EXPERTO PARA TU  
EMPRESA DIGITAL**



# Contenidos

Pág.

## Contacto **BlackSip**

### OFICINAS MÉXICO

+52 55 6270 5000

Calle Montes Urales 424, Lomas - Virreyes,  
Lomas de Chapultepec V Secc, 11000 Ciudad de México

### OFICINAS BOGOTÁ

+571 5307699

Calle 99 # 13A-30, Piso 6, Bogotá D.C.

## Créditos

Una publicación de **BlackSip**

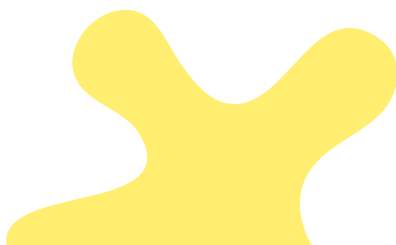
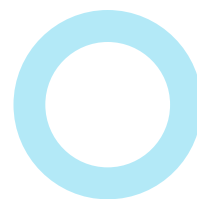
©Todos los Derechos Reservados.  
2018.

# 1 Introducción

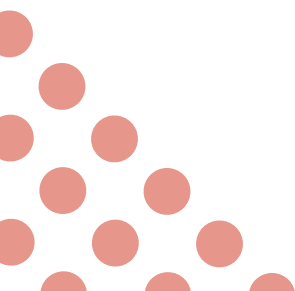
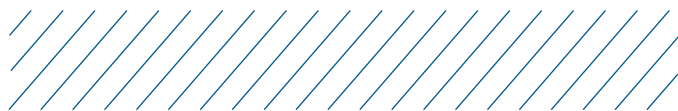
Adaptarse o perderse en el olvido. En el siglo XXI, las empresas deben aceptar los cambios para seguir siendo relevantes. Los avances tecnológicos están llegando a paso galopante mucho más que en cualquier otra época de la historia de la humanidad. Muchas empresas con un sello tradicionalista han visto cómo sus negocios se empiezan a desmoronar precisamente porque la evolución se los está comiendo.

[Forbes](#) insiste que los líderes y gerentes inteligentes no ven los cambios como una amenaza, sino como una oportunidad para modificar sus prácticas tanto internas como externas. De forma inteligente, encuentran maneras creativas para no dejarse llevar por la corriente. IBM, Facebook y Google son grandes ejemplos de esta situación. Estos tres colosos han sabido cómo mantenerse frescos con diversas tácticas. IBM ha expandido su línea de productos y modificado su plataforma de ventas; y Google y Facebook han invertido en tecnologías como la realidad virtual, la inteligencia artificial y el aprendizaje automatizado.

Tal y como afirma [Harvard Business Review](#), uno de los cambios más drásticos de los últimos años en la esfera digital es la forma de encontrar personal adecuado para diversas necesidades empresariales. Muchas veces, determinados propósitos laborales hacen imperioso reclutar y contratar un equipo con capacidades puntuales, cuyo tiempo esté dedicado únicamente para esa tarea. Para las empresas esto resulta una preocupación y, muchas veces, también un problema que puede malgastar tiempo y recursos.



Ahora bien, la modalidad de contratación por equipos in-house puede funcionar muy bien para este tipo de escenarios pues permiten obtener la ayuda necesaria de forma escalable, por proyectos, sin dejar de lado los objetivos generales, evitando la distracción que resulta contratar una cuadrilla desde cero. Después de todo, ejecutar procesos y hacerlos efectivos de la forma más ágil y eficaz es una necesidad empresarial trascendental para la consecución de objetivos organizacionales y mantenerse a flote entre la ardua competencia.

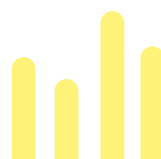
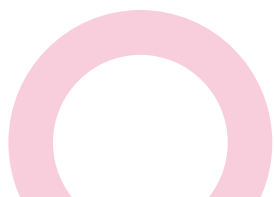


## 2 ¿Qué y cómo se define la modalidad de contratación por equipos in-house?

Las definiciones técnicas de este tipo de modalidad de contratación son amplias, aunque el grueso comparte el mismo eje. En primera medida, vale la pena mencionar que en los países anglosajones se le conoce como staff augmentation. Sin embargo, esta terminología no tiene mucha recepción en Latinoamérica, en donde es más familiar el término equipos in-house.

En líneas generales, esta metodología es entendida como la asignación de personal técnico y específico, contratado como una extensión del personal interno. Pasándolo a limpio, significa que en lugar de firmar a un empleado permanente y de planta, se solicita asistencia en materia de aptitudes y conocimientos específicos a un profesional o profesionales provenientes de otras empresas especializadas, por lo general, en tareas afines a la esfera digital.

Visto desde otro ángulo, es un servicio que entra a robustecer los departamentos digitales y de tecnología de las empresas mezclando la flexibilidad y las mejores prácticas de conocimiento que trae contratar un servicio externo experto.

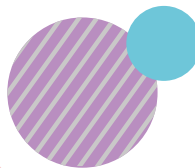


### Escenarios ideales para la contratación de equipos in-house

Cuando hay escasez de talento en tu organización, pero ya hay establecido un jefe o grupo para supervisar un proyecto, un equipo in-house es una solución ideal para traer al mejor talento digital. Necesitas colaboradores limitados (puede ser una sola persona o un pequeño grupo) que puedas insertarlos dentro de la metodología de trabajo existente y que esto no represente demoras en los procesos de ejecución y mucho menos de capacitación.

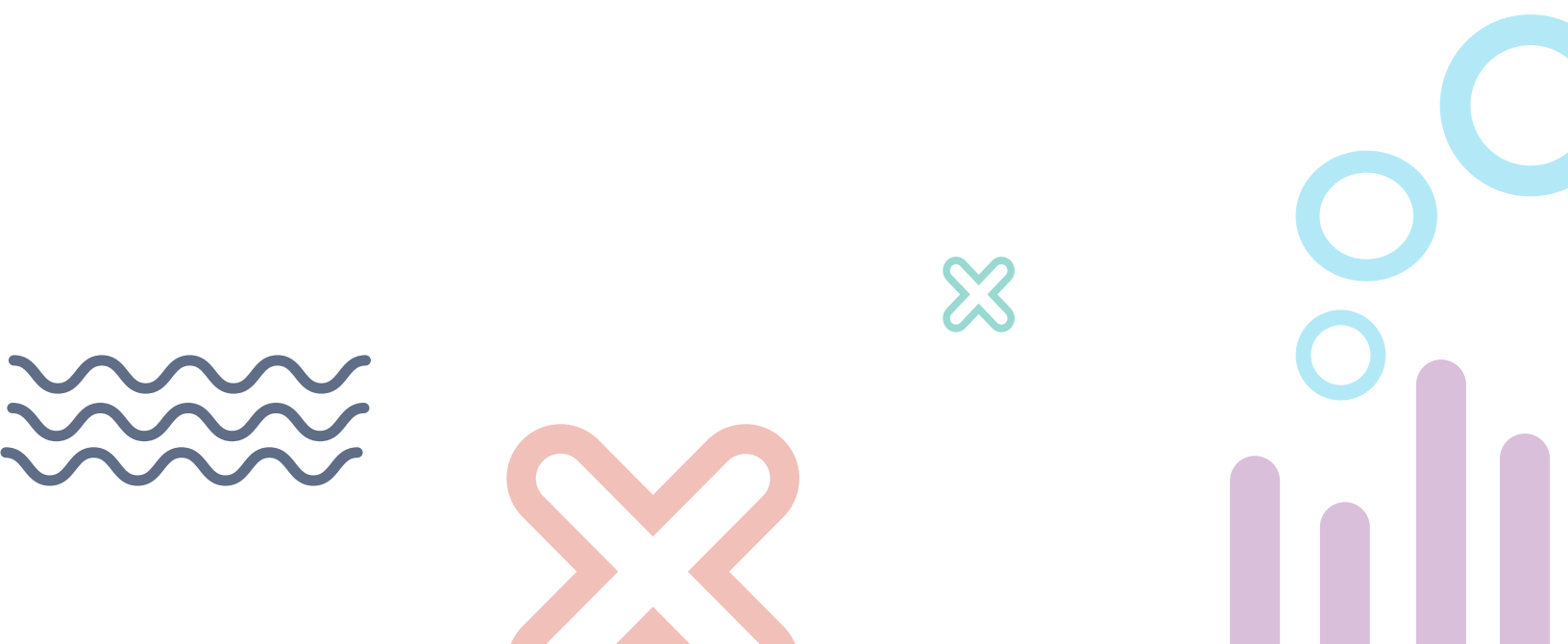
Los colaboradores que lleguen a tu empresa con esta modalidad son ideales para proyectos específicos a corto o mediano plazo, que sean capaces de ejecutar en tiempo récord y que su curva de aprendizaje sea mínima. Estas personas pueden ponerse manos a la obra apenas entren y salir, sin inconvenientes, recién terminen el proyecto asignado: se parte de la premisa de que el empleador debe pagarle al profesional solo por el tiempo trabajado, lo que tendrá un efecto positivo directo en los balances salariales de tu empresa.

Este tipo de contratación de personal cabe muy bien cuando una empresa tiene necesidades a corto o mediano plazo que requieren de personal capacitado previamente y que su proceso de entrada sea casi inmediato. Es justo ahí en donde los equipos in-house saben moverse como peces en el agua: son un éxito para centenares de empresas globales que se enfrentan a estos retos diarios.



En este escenario, la contratación tradicional pierde terreno, pues es una inversión mucho más pensada a largo plazo. Además, se debe tener en cuenta que a veces las empresas tienen un presupuesto o recursos limitados para completar un proyecto puntual a tiempo. Si ese es el caso, la contratación de personal fijo podría llevar, con ciertas demoras que pueden variar, la tarea a cabo, pero deberás continuar con su contrato a un término indefinido. Esto se traduce en un incremento de su costo inicial, ya que en un principio lo requerías por un periodo específico de tiempo. Además, considera que las tareas que deberás asignarle posteriormente tal vez no se ajusten a su perfil y el resultado al final no sea el esperado.

Por último, los equipos in-house son muy bien recibidos en empresas que, en muchos casos, buscan profesionales en diseño, desarrollo, tecnologías de la información, ingeniería y gerencia. Esto se debe a que como sus habilidades son muy especializadas, la contratación de este tipo de profesionales a tiempo completo se ha vuelto más costosa con los años.



## 3 Ventajas directas de la modalidad de equipos in-house.

Muchas de las empresas mundiales que tienen en su haber relación o proyectos con la tecnología y las dinámicas digitales están aplicando la modalidad de contratación por equipos in-house. ¿Los motivos? Pueden ser varios, pero sobresalen las razones estratégicas y tácticas para reducir tiempos de ejecución e incluso para abaratar costos de contratación. Sin embargo, a la larga, siempre habrá una razón comercial para ponerla en práctica.

Revisemos puntualmente algunos de los beneficios y ventajas puntuales que los equipos in-house pueden ofrecerle a una organización.

### La experiencia importa, y mucho

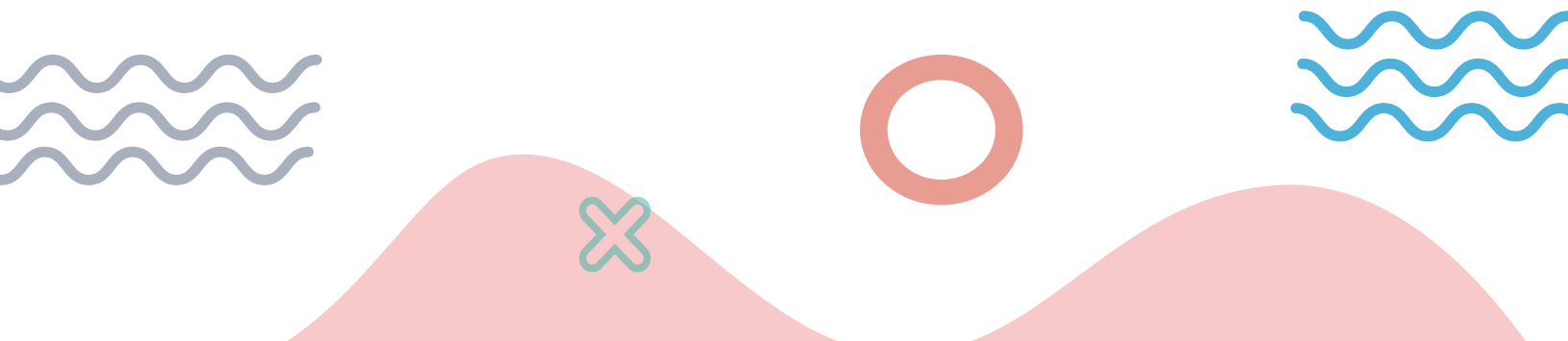
Una empresa que cuente con un equipo de trabajo experimentado es fundamental en la consecución de sus objetivos en el menor tiempo posible y al menor costo. No por nada la baja productividad, la falta de iniciativa y los días de retraso en la entrega de tareas o de ausencia laboral son problemas clásicos relacionados a las malas contrataciones. Sí, eventualmente, deben ser reemplazados para mitigar su impacto, pero ¿te has preguntado el costo exacto de despedir y reemplazar a un empleado? Un estudio del Center for American Progress establece que esa cifra es el 21% del salario anual del empleado a reemplazar. Y no solo el golpe es monetario: cuando contratas y mantienes a las personas equivocadas, tu equipo cuestiona tu capacidad para tomar decisiones inteligentes. Nadie se verá más afectado por esto que los empleados que realmente sobresalen en su quehacer.



Por eso reclutar a un grupo de trabajadores a través de la modalidad in-house es fundamental para evitar estos problemas de contratación descritos, en la medida en que gocen de unos buenos pares de años de experiencia y que no sean temporales ni pasantes. Ten en cuenta que son ideales para ejecutar proyectos específicos en los que el entrenamiento o la asistencia debe ser mínima, permitiéndole a tu empresa asignarles proyectos con confianza y seguridad. Un profesional de esta naturaleza, con sus habilidades y destrezas pulidas para tareas específicas, proporcionará resultados en tiempos oportunos, ahorrando tiempo en entregas y garantizando que su contratación tendrá razones de peso. Y, como si fuera poco, te ayudarán a diversificar tus servicios y a proporcionar soluciones de gran calidad debido a la experiencia aprendida gracias al personal temporal que llegue a tu empresa.

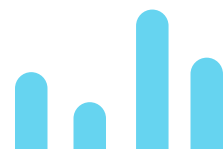
#### Ahorrar costos sin sacrificar calidad

Los salarios y beneficios laborales y legales son a menudo el mayor gasto de una empresa. Reducir costos, en este rubro, es una medida natural, pero ¿qué sucede cuando al hacerlo se sacrifica calidad? La respuesta es toda una paradoja: si estás tratando de ahorrar dinero en salarios, significa que tu equipo interno de trabajo no está rindiendo como lo deseas. Entonces, si optas por reducir los sueldos de los nuevos y actuales empleados, significa, en términos generales, que atraerás un menor nivel de talento en el futuro. Y si el personal actual no está logrando los resultados, una base de talento un poco menos valorada monetariamente posiblemente tampoco los logre.



¿Qué hacer entonces? Existen dos soluciones. La primera es modificar las estructuras salariales de los nuevos empleados y vincularlas más al rendimiento, a los resultados. La segunda, analizar cómo se está desplegando y utilizando el talento actual. Esta medida se refiere a que muchas veces un empleado está ejecutando las tareas para las cuales no está totalmente capacitado, lo que se convierte en un problema porque retrasa los procesos de entregas y aún así deberás asumir su costo salarial por un tiempo indefinido, pues así lo estipula su contrato. Es ahí cuando es necesario preguntarse cuál es el costo-beneficio de ese tipo de trabajadores, si lo que queremos es reducir costos sin perder eficiencia.

Si se mira bien, el costo-beneficio de contratar un grupo de personas para un proyecto de una duración específica, sean varias semanas o unos cuantos pares de meses, nunca será rentable para tu empresa. Salarios, beneficios legales y laborales, primas, auxilios empresariales y demás figuras harán que estas contrataciones desborden el presupuesto. Es en ese punto en el que entran en juego los equipos in-house, pues le permite a tu organización aumentar su equipo laboral con profesionales específicos para tareas particulares sin la necesidad de incurrir en contrataciones a largo plazo o a términos indefinidos. Por otra parte, ayudan a reducir el costo de la capacitación de nuevos empleados, ya que los profesionales de los equipos in-house son escogidos debido a su experiencia en un área en particular y requieren poca (o nula, en el mejor de los casos) capacitación para aclimatarse y adaptarse al manejo laboral de cada empresa.



### Una perspectiva fresca, objetiva y sin amenazas al equipo interno

Traer a un profesional para que haga parte de tus filas durante varias semanas o algunos meses le permitirá a la organización contar con el criterio de una mirada nueva y objetiva sobre muchos de los procesos empresariales en los que esta persona se involucrará directa e indirectamente. Un trabajador que llega gracias a las iniciativas de los equipos in-house es menos propenso a sesgarse sobre su entorno o siquiera a involucrarse en asuntos internos que afecten el clima laboral.

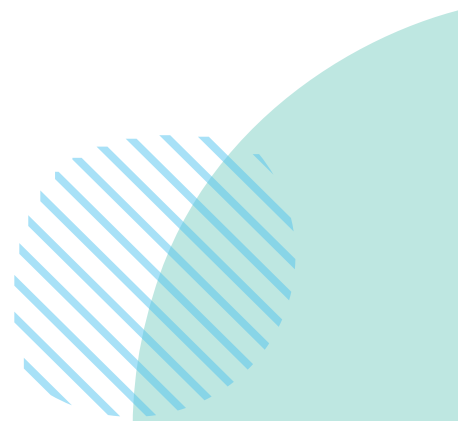
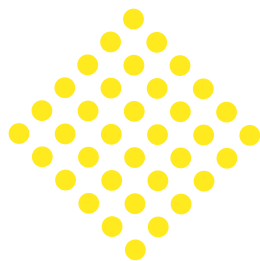
Además, desde otro punto de análisis, la naturaleza de entrada por salida, muy dinámica y temporal del equipo in-house, permite que tus empleados de planta perciban los cambios internos de la organización de una manera más aceptable. Es decir, ellos no se verán golpeados ante ajustes repentinos y nuevas dinámicas de trabajo que surgen de un momento a otro en la que serán los profesionales externos los encargados de ejecutarlas.



### El tiempo es máspreciado que el oro

Los equipos in-house parten de la primicia de que el empleador debe pagarle al profesional solo por el tiempo trabajado. Ahí entra en juego una gran pregunta: ¿cuál es la clave del buen uso del tiempo? La respuesta es la siguiente: una buena gestión del tiempo no es trabajar más, sino trabajar más eficientemente. Esto significa que el empleado debe estructurar su tiempo de manera que pueda hacer más en menos tiempo (sin estrés, por supuesto). Un estudio de la Stanford University descubrió que las personas que trabajan más horas (más de 55 horas por semana) en realidad no hacen más que las que trabajan menos. Pero entonces, ¿qué ocurre cuando un empleado gasta más del tiempo necesario en una tarea para la cual no está enteramente capacitado? Pues que la compañía perderá recursos y tiempo, lo cual tendrá un efecto directo en los balances económicos de la misma.

Sin embargo, si se pone en marcha un plan de ejecución que sea realizado bajo la modalidad de equipos in-house, podrás despreocuparte de que ese trabajador improvise con su labor (pues estará enteramente capacitada para hacerla); que no tenga tareas por hacer; y mucho menos por encontrarle actividades para llenar los vacíos en su calendario de actividades. En el momento en que los compromisos del profesional finalicen en determinado proyecto, su trabajo habrá terminado y ahí la organización podrá prescindir de sus servicios, y él regresar a su empresa madre.



Presta atención al siguiente escenario: ¿Necesitas dedicar 35 horas intensivas a un proyecto específico durante una semana y sólo 10 horas la siguiente? Es poco probable que tu personal de tiempo completo tome con agrado esta medida y se sientan motivados a realizar su trabajo bajo esas condiciones. Sin embargo, apelar en estos casos a los equipos in-house facilita la planificación, adaptación y ejecución de este tipo de proyectos.

### Control específico de los proyectos y de la información confidencial

No son muchas las compañías que son capaces de crear y mantener el éxito su crecimiento año tras año. Un [estudio](#) de Bain & Co. que se le realizó a 2.000 empresas (en Estados Unidos) a lo largo de una década encontró que sólo una de cada diez logró un crecimiento sostenido y rentable. ¿Cuál fue el punto en común de las que lo lograron? Utilizaron el aprovisionamiento de capacidades externas de forma más inteligente que sus competidores.

Contar con un equipo in-house para que se encargue de un proyecto empresarial específico te permitirá controlar arduamente el desarrollo del mismo, realizando un seguimiento regular. Con esta modalidad de contratación puedes ubicar al equipo para que atienda cualquier requisito o etapa para mejorar la eficiencia del proyecto dependiendo de cómo están marchando las cosas, pues tendrás la potestad y posibilidad de monitorear el proceso y la calidad, algo que no sucede cuando se realiza la subcontratación completa del trabajo. Además, te ayudará a reducir el riesgo de filtración de datos e información privada de la empresa, un aspecto fundamental a considerar cuando se tercerizan las labores.

### Contrarrestar el desgaste laboral

El desgaste laboral es un problema cada vez más creciente en la actualidad. Un informe del National Safety Council encontró que el 90% de los empleadores de Estados Unidos han sido afectados negativamente por empleados cansados. Además, el desgaste laboral no sólo perjudica el bienestar y la seguridad de los empleados, sino que también tiene un costo significativo para las empresas. Un empleador con 1,000 empleados puede esperar perder más de \$1 millón de dólares anualmente en días de trabajo perdidos, reducción de productividad e incapacidades médicas debido a la fatiga de sus empleados.

Son muchos los escenarios en los que, debido al desgaste laboral inesperado, las empresas deben acudir a servicios de profesionales externos para contrarrestar estas situaciones. Por ejemplo, los equipos in-house le permiten a las organizaciones no estancarse en la gestión de proyectos cruciales y plazos de entrega cercanos cuando requieren un pie de fuerza extra. Esta modalidad de contratación puede ser la solución ideal para que todas las partes se sientan a gusto, evitando así, por un lado, el desgaste innecesario de los empleados internos; por otra parte, las empresas siempre contarán con el personal adecuado en todo momento; y por la otra, los profesionales podrían hacer un mejor uso de sus habilidades y experiencia en un ámbito más amplio, pues, como las dinámicas laborales se están transformando con la esfera digital, la constante búsqueda de retos laborales distintos se ha vuelto más común de lo que era hace unos años.

## 4 ¿Cómo resolver los problemas de contratación con equipos in-house?

Las empresas están constantemente en la búsqueda de ser las mejores. Para lograrlo tienen que enfrentarse a varios retos a lo largo del camino, como por ejemplo entregar los proyectos a tiempo, reducir los costos operativos y mantenerse dentro del presupuesto, mejorar la eficiencia a través de las bondades de la tecnológica y satisfacer los requisitos y retos que la era digital constantemente trae consigo. En esos casos lo primero que debe hacerse es realizar una evaluación de la plantilla actual de la empresa y determinar cuáles son las competencias adicionales exactas que el personal necesita para encarar los nuevos desafíos.

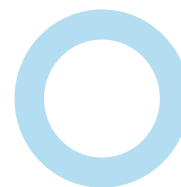
Es ahí cuando es imperioso buscar ayuda externa para ejecutar y/o completar proyectos, especialmente digitales. Ante esta situación, generalmente es cuando se considera ampliamente el modelo de equipo in-house para resolver estas necesidades.

Como ya hemos visto, esta modalidad tiene un acercamiento óptimo para apoyar proyectos digitales de corto y mediano plazo. Los equipos in-house prestan servicios expertos en áreas claves de la transformación digital y niveles estratégicos, tanto de dirección como de operación. Naturalmente, son un equipo que está en constante capacitación bajo metodologías enfocadas a resultados, listos para apoyar a los departamentos digitales de empresas con necesidades en áreas de conocimiento específicas.



### Principales aspectos que se resaltan de la modalidad in-house en favor de tu empresa

- 1 Acceder a profesionales experimentados listos para empezar a trabajar.
- 2 Alternativa rentable comparada con entrevistar, reclutar y contratar a un empleado de forma tradicional.
- 3 No debes tomar responsabilidades legales o salariales con la persona seleccionada.
- 4 No hay que pagarle a la persona bonos, prestaciones legales (salud, pensión, ARL), vacaciones ni cualquier otro asunto similar.
- 5 Puedes aumentar o disminuir el tamaño del equipo in-house dependiendo de las necesidades que se vayan presentando.
- 6 El personal interno de tu empresa no se verá amenazado porque el equipo externo no es permanente.



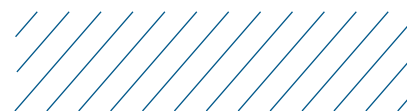
7 Profesionales con ideas frescas, mente despejada y objetividad de un trabajador que no estará inmerso en las dinámicas políticas internas de tu empresa.



8 Podrás concentrarte en suplir las habilidades que necesitas para un proyecto en particular: eliges a un experto, no a alguien con conocimientos generales.



9 El equipo in-house que llegue será flexible, por lo que podrás moldearlo y adaptarlo a las condiciones de tu empresa, del negocio o del proyecto.



Estos son algunos de los espacios laborales en los que los equipos in-house son más apetecidos en organizaciones digitales en el mundo

1 Gerentes de eCommerce



2 Gerentes Digitales



3 Digital Analytics (Google Analytics, Klipfolio, Google Tag Manager, Data Analysis)



4 Digital Marketing (Adwords, Facebook, Email Marketing, SEO, Content)



5 Diseño (UI, UX, Visual, Interaction)



6 Front-end Developers (HTML5, CSS3, JavaScript) Back-end Developers (Python, Django, Java, C++, PHP, Ruby, iOS, Rails)



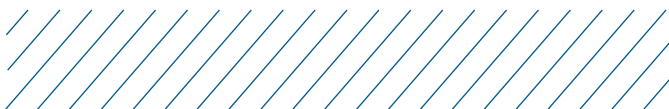
7 Quality Assurance (Unit Testing, Selenium, PHPUnit, JUnit)



# 5 Conclusiones

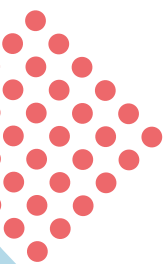
Reclutar talento es una tarea demandante, costosa y larga. No importa lo efectivo que sea el equipo de Recursos Humanos de tu empresa: encontrar personas adecuadas es difícil. Sin embargo, la contratación por equipos in-house es una solución que puede proporcionar flexibilidad para satisfacer las cambiantes demandas de personal, mucho más con la acérrima competencia y los cambios a todo vapor en los que estamos inmersos en la era digital.

En un mercado que busca conocimiento especializado y que exige a las organizaciones adaptarse, contar con la experiencia para desarrollar proyectos, departamentos y estrategias es fundamental para sobrevivir la transformación digital actual. Ese es el fuerte de los equipos in-house. Y es que a medida que crece la necesidad de adaptarse a nuevos entornos digitales, apoyarse en un equipo de expertos cobra relevancia. Su objetivo es satisfacer las necesidades empresariales en términos de dinámicas digitales y proporcionar los especialistas (con un alto nivel de conocimientos necesarios, experiencia, educación y habilidades) adecuados para determinado fin.



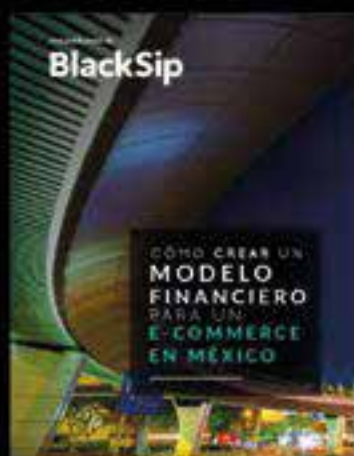
Actualmente, en plena época de la transformación digital, en Estados Unidos la mano de obra de personal externo en las empresas ha crecido exponencialmente, pasando del 10% en 2010 a casi el 50% en 2018, según informa HRdive. Para las organizaciones es fundamental contar con la cantidad adecuada de personal en cualquier momento y situación para satisfacer las demandas del negocio. Pero no siempre es sencillo tener la cantidad adecuada de empleados calificados en las funciones correctas, por lo tanto, la coyuntura puede salirse de las manos si no se actúa rápidamente y se acude, por ejemplo, a los servicios de los equipos in-house.

Después de todo, la conveniencia, la asequibilidad y la eficiencia son sólo algunas de las razones por las que las empresas de todos los tamaños están acudiendo a los servicios de los equipos in-house cada vez más para ejecutar sus proyectos empresariales de corto o mediano plazo.



# Visita nuestra biblioteca virtual

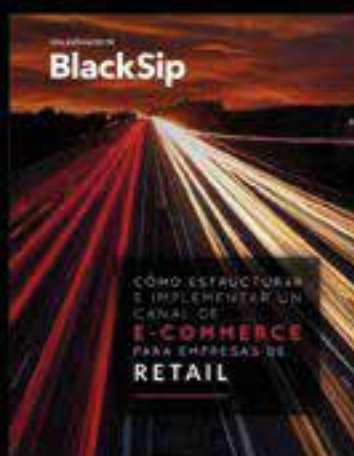
<http://blacksip.com/biblioteca-virtual/>



Cómo Crear un Modelo  
Financiero para E-Commerce en  
México



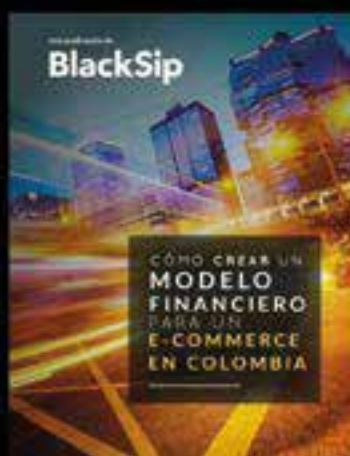
Estrategias de e-commerce para  
empresas de consumo masivo



Cómo estructurar e implementar  
un canal de e-commerce para  
empresas de retail



Reporte de Industria:  
El E-Commerce en Colombia  
2016



Cómo crear un modelo financiero  
para un e-commerce en  
Colombia



Cómo crear un modelo financiero  
para un e-commerce en Ecuador