

Cómo cambia la economía 'gig' tu profesión y tu futuro empleo

Qué perfiles demanda la nueva movilidad laboral

La economía 'gig', ese entorno laboral en el que desaparecen los contratos y los profesionales actúan por proyectos, no sólo es un gran reto para las organizaciones. También revoluciona tu vida laboral.

A.L. Sussman / J. Zumbun.

The Wall Street Journal

Los conductores de Uber no son los únicos profesionales *gig* que están cambiando la economía estadounidense. Los trabajadores de mayor edad, especialmente las mujeres, están comenzando a trabajar como subcontratistas de una amplia gama de sectores y profesiones tradicionales que abarcan desde inspectores de autopistas hasta asistentes sanitarios.

A medida que las empresas intentan deshacerse de los trabajos prescindibles, y que los presupuestos de los gobiernos están más ajustados, una parte cada vez mayor de los empleados se aleja de las ventajas y garantías que ofrece un empleo estable.

El enorme crecimiento de empresas de Silicon Valley como Uber, donde los conductores establecen sus propios horarios y cobran por cada viaje en lugar de por hora, nos da algunas pistas sobre la economía *gig*. Algunos estudios muestran que cada vez hay menos empleos estables y más trabajo *freelance*, temporal y por proyectos.

Desde 2005, el número de empleados con trabajos alternativos ha aumentado más del doble, hasta casi el 16% de la fuerza laboral, comparado con el 10% de la década pasada, según indica una investigación de Alan Krueger y Lawrence Katz, de las universidades de Princeton y Harvard. Sin embargo, la economía *gig* emplea en EEUU sólo a 600.000 personas, es decir, a menos del 0,5% de la población activa.

Los resultados de la encuesta de Krueger y Katz muestran cómo se ha extendido este *trabajo alternativo* por todos los sectores y ocupaciones, incluyendo aquellos que no tienen nada que ver con la economía *gig*.

Por ejemplo, se estima que el número de trabajadores que ocupan estos puestos se ha duplicado hasta un 11% en el sector manufacturero y hasta un 16% en el sector sanitario y de educación. Y se ha multiplicado por cinco en la administración pública.



Uber es un ejemplo de lo que puede significar hoy la economía 'gig' en el empleo.

Los profesionales instalados en estos modelos novedosos se encuentran a menudo con horarios imprevisibles, retribuciones irregulares y pocos beneficios relacionados con el empleo estable, como seguros sanitarios, seguridad social o planes de jubilación. Algunas modalidades, como la subcontratación o trabajo

Cada vez más profesionales se alejan de las ventajas que ofrece el empleo estable

por contrato independiente, suscitan dudas sobre la seguridad laboral y la responsabilidad

de la empresa y del empleador. El *trabajo alternativo* ha evolucionado en sectores que van desde la construcción y el transporte hasta la sanidad y la educación.

Hace una década este fenómeno estaba más extendido entre los hombres –un 12% ocupaba modalidades alternativas comparado con el 8%

de las mujeres–, mientras que hoy alrededor del 17% de las mujeres y el 15% de los hombres ocupa dichos trabajos.

Ni siquiera los empleos de oficina son inmunes al cambio. El número de personas ocupadas mediante estos modelos casi se ha duplicado en la última década.

Aunque la economía estadounidense ha generado casi 14 millones de empleos desde 2010 (con lo que se ha hecho algo más que recuperar los puestos que se perdieron durante la recesión), los nuevos datos sugieren que una parte cada vez mayor de la fuerza laboral aún mantiene la relación tradicional entre empleado y empleador.

Detrás del aumento de los modelos alternativos de trabajo hay diversas causas. Algunos profesionales, como abogados, médicos o aquellos que ven acercarse la jubilación, prefieren la flexibilidad que les ofrecen las nuevas fórmulas de autoempleo o de trabajo temporal e independiente.

En otros casos, las empresas contratan a profesionales externos para ahorrarse los subsidios que deberían pagar al personal con contrato indefinido para ahorrar costes.

La empleabilidad ya no es lo que era...

T. Fernández. Madrid

Hace ya un lustro que Kevin Hallock, profesor de economía del trabajo y director del Instituto de Estudios de la Compensación en la Universidad de Cornell, pronosticó la “desaparición de las profesiones de la clase media”, por culpa del gran *tsunami* laboral que cambia los modelos de trabajo y hace que las profesiones que antes servían, ahora comiencen a languidecer a la vista de los cambios vertiginosos a los que se ve sometido el mercado de trabajo. La enorme velocidad es el sustrato de todas esas transformaciones.

La evolución social y laboral tiene un ritmo frenético; hay nuevas preferencias sociales que dan lugar a nuevas profesiones, los perfiles se modifican a gran velocidad. Hay quien piensa que en unos años cualquier sector estará controlado por cuatro o cinco superempresas. El resto serán autónomos, ‘freelance’ o microempresarios. Estas revoluciones y el hecho de que los mejores profesionales aprovechen la nueva situación laboral para transformarla en oportunidad crea un mercado ‘gig’, una evolución profesional que ha sido bautizada como

‘Gigonomics’ y que se refiere a un cambio de la economía compuesto por ‘freelance’, ‘outsourcing’, trabajo por proyectos o a tiempo parcial. Es el fin de la lealtad a las empresas en un escenario profesional en el que casi nadie tendrá un trabajo real. Cada trabajador es un ‘Gig’ que colabora con organizaciones mediante contratos para hacer proyectos concretos. El trabajo es una mezcla de colaboraciones con diferentes compañías y se permite al profesional ser su propio dueño y a la vez dotar a la empresa de una mayor flexibilidad. Esto será cada vez más importante en

aquellas organizaciones de conocimiento que trabajen por proyectos. Hay quien piensa que el mundo que viene respetará más a cada individuo y que, si en el pasado fueron protagonistas los países, y en una segunda fase de globalización dejaron paso a las empresas, ahora son las compañías las que otorgan el testigo de la responsabilidad de la acción a los individuos. Se da un cambio en el paradigma de la dependencia –que en una empresa nos aseguren el sueldo todos los meses– y la tendencia apunta a que cada profesional tenga que fabricar su propia marca.

Expansión. Madrid

Los profesionales españoles son cada vez más valorados en el mercado laboral mundial, por lo que su demanda va incrementando año tras año. Su formación, su experiencia y las competencias y habilidades adquiridas les convierten en personas muy valoradas no sólo en nuestro país, sino también fuera de él.

Según Spring Professional, una división de Adecco, entre las posiciones más demandadas están aquellos puestos que implican movilidad laboral, como es el caso de los ingenieros de proyecto con alemán e inglés para trabajar en Alemania; o que exigen conocimientos y experiencia en el sector de la automoción; los comerciales para el sector del transporte marítimo en países como Guinea Ecuatorial, los *finance manager*; muy demandados en Suiza; o los *talent sales* o comerciales, requeridos en Alemania.

Además, la retribución ofertada en estos puestos ha oscilado entre los 45.000 y los 100.000 euros brutos al año, esto es, por encima del salario medio español, que es de 1.637 euros brutos al mes.

A nivel nacional, los perfiles más representativos son el *front line manager*, para el que se exige al menos cinco años de experiencia como jefe de turno, experiencia en *lean manufacturing* y dominio de inglés; el de *International HR Manager*; el de ingeniero aeronáutico; *growth hacker*, que también será uno de los perfiles más demandados por las empresas en 2016; o el de actuario, para la evaluación y gestión de riesgos.

Uno de los mayores desafíos a los que se enfrentan las empresas es encontrar los candidatos adecuados, en particular especialistas y líderes. A la hora de sacar su negocio adelante resulta primordial construir un equipo adecuado. Según Spring Professional, “es necesario identificar competencias clave, motivaciones profesionales y personales de los candidatos, basadas en técnicas de observación de comportamiento, pero utilizando herramientas como la *gamificación*, la evaluación online, o la resolución de casos prácticos”.