

Haz que te encuentren con la publicidad de Google

EMPEZAR YA

Google AdWords

con 75€ en publicidad gratuita en AdWords

IBEX 35 ▼ -0,97%

/ EUROSTOXX 50 ▼ -0,75%

/ S&P 500 ▼ -2,12%

/ EUR X USD ▼ 0,000%

/ PETROLEO BRENT ▼ -0,977%

CincoDías

Fortuna

Gestión de personas >



Getty Images

¿Se puede exigir fidelidad a un 'freelance'?

- En 2027, el 50% de la población en edad de trabajar será freelance
- Las compañías deberán ganarse el favor de unos trabajadores con libertad para colaborar con la competencia

JAVIER GARCÍA ROPERO



[Ir a comentarios](#)

Madrid | 3 FEB 2018 - 17:45 C.E.T.

De un tiempo a esta parte, los especialistas en recursos humanos alertan de una tendencia que cada vez será más extendida. Las empresas, en su afán por reducir riesgos ante futuras turbulencias económicas, continuarán **adelgazando sus estructuras**, hasta llegar al punto de que muchas de sus tareas serán ejecutadas por trabajadores externos, contratados solo para proyectos concretos. Como ya pasó con la externalización de ciertos servicios que no eran nucleares para ellas, el siguiente paso será **prescindir de trabajadores fijos** y recurrir a autónomos, o como se denominan ahora, **freelances**. Las empresas ahorran costes de contratación y los trabajadores podrán acumular diferentes proyectos de diferentes clientes ganando, en teoría, en flexibilidad.

La tendencia ya está en curso y suele denominarse como **gig economy**. Un término, gig, que en castellano significa concierto o actuación, y que retrotrae a los años veinte del siglo pasado, cuando las bandas de jazz solicitaban a alguien del público que sustituyera a algún miembro ausentado del show. Casi 100 años después, la **gig economy**

supone entre el 20% y el 30% de la población en edad de trabajar, según un [informe de Adecco realizado en colaboración con LinkedIn](#). Este también indica que esta fórmula ha generado más de 270.000 millones de euros

situación, el **36% de la fuerza laboral americana**. Esta proporción llegará al 50% en 2027, un crecimiento que también se extenderá en el resto del mundo.

El informe de **Adecco** también resalta que, a nivel global, los trabajadores *freelance* eligen serlo porque se adapta mejor a sus objetivos y necesidades, aunque en países donde el desempleo es mayor, como **España**, el principal motivo es la **ausencia de un trabajo permanente**.

Los *freelances* más solicitados trabajan en el sector tecnológico y realizan proyectos muy específicos

Sea como sea, esta nueva realidad se presenta como imparable y obligará a una “transformación de las **relaciones entre empresas y plantillas**”, como afirma Orestes Wensell, director comercial y de marketing de Lee Hecht Harrison. Las compañías, que insisten en la importancia de crear una cultura con la que sus empleados se identifiquen, tendrán que lidiar con trabajadores que, como su propia denominación indica, deberán ser **libres** para elegir en qué proyectos trabajar y con qué empresas, incluidas las de la competencia. “Cada vez más organizaciones, dentro de su concepto de flexibilidad, incluyen también el tamaño. No quieren **arriesgarse a ser muy grandes** porque puede no haber un trabajo permanente para un tipo de perfiles que pueden encontrarse de forma externa”, apunta Marcos Sanz, director de PeopleMatters. Esos perfiles, explica, responden hoy a **posiciones tecnológicas**, muy especializadas y también solicitadas. “Actividades que son muy nuevas, de las que no hay una abundancia de perfiles adecuados, y **tampoco existe la certeza de que sean necesarios** a tiempo completo. Ellos son conscientes, porque están muy solicitados, trabajan con otras empresas y están bien retribuidos”, añade Sanz.

Para Orestes Wensell, esto llegará progresivamente a distintos puestos, **no solo tecnológicos**. “Es una extensión del concepto de *interim management*, que en España no tiene tanto arraigo. Pero la mecánica será similar: si tengo que reformar el área financiera, necesito un experto, como antes se recurría a una consultora”.

Como describe Marcos Sanz, en una misma empresa convivirá un número cada vez más reducido de empleados estables dedicados a las tareas más prioritarias, **con jefes y directivos también fijos**, con otros trabajadores de la propia compañía que trabajarán solo por proyectos y los externos, que también tendrán tareas temporales. Y a estos últimos **no se les podrá exigir una identificación con la cultura** de la empresa ni rendir cuentas ante los accionistas. “No se comprometerán mucho con tu objetivo como empresa, pero **sí con los objetivos específicos** de su área de expertise: no le va a importar tanto que la compañía gane valor en el mercado como hacer bien su trabajo y que se lo reconozcan”, afirma Sanz. “Para el *freelance* lo importante es el proyecto, no la empresa. El aprendizaje que le va a dar la visibilidad en el mercado, las puertas que le va a poder abrir. Las empresas que quieran tener compromiso de sus *freelances* deberían pensar en estos motivos”, apunta por su parte el profesor de Dirección de Personas en las Organizaciones en IESE José Ramón Pin.

Y ese compromiso e identificación tan requeridas por las empresas puede forzarse o trabajarse. En el primer punto, a través de **cláusulas de confidencialidad o de exclusividad**. Impedir al *freelance* que realice otros proyectos mientras trabaja para una empresa, prohibirle trabajar para firmas de la competencia durante un tiempo, o negarle la posibilidad de aplicar los conocimientos adquiridos en otra compañía. La directora de programas de Recursos Humanos de EAE Business School, Esther González Arnedo, describe ese marco legal disponible, aunque el hecho de marcar prohibiciones no es un buen generador de compromiso. “La confianza **debe ir desde las dos partes**. Ningún freelance que quiera seguir trabajando va a usar o dar datos de un competidor a otro porque al final le pasará factura. Aunque no lo parezca, el mundo empresarial es increíblemente pequeño”, afirma.

Las empresas deberán trabajar su capacidad de atracción ante unos profesionales que tendrán capacidad de elección

Confianza y comunicación

Las organizaciones deben entender como inevitable que un colaborador pueda prestar sus servicios a otras empresas. Por ello, se impone generar, y no imponer, un grado máximo de confianza entre las partes. "Las empresas van a tener que trabajar la **capacidad de ser atractivas** para atraer a los mejores colaboradores, porque ellos son los que van a elegir. Deben crear un entorno en el que se sientan uno más, en el que estén a gusto durante el tiempo en el que trabajen para la empresa y así **mantenerles comprometidos**", subraya Orestes Wensell. En definitiva, dejarle el mejor sabor de boca posible para que esa relación continúe en el futuro, y siga eligiendo esa empresa, y no otra. "No podemos pedir que sangre por nuestros colores, o que nos defienda a muerte en redes sociales. Tenemos que garantizar que estén alineados con mi estrategia y cumplir 100% con los objetivos", cree Esther González.

En ese proceso, la experta identifica dos puntos clave: la comunicación fluida y un nuevo tipo de liderazgo. Respecto al primero, debe haber una **transparencia total entre las partes**, que impida que surjan fricciones incluso con los trabajadores permanentes de la empresa cliente; y en el segundo, unos líderes que fomenten una cultura de confianza, se olviden del presentismo y sean cercanos y motivadores también para los externos. En este sentido, Orestes Wensell cree que los **mánagers** deberán trabajar sus habilidades para ser más efectivos: "Tendrán que identificar qué motiva a esos colaboradores y poner en valor su trabajo aunque sea temporal".

Que los **freelances** lo sean como opción y no por necesidad es algo que aún deberá llegar a España. Dependerá en gran parte de que la tasa de desempleo se reduzca en mayor proporción, y también de un cambio en la **mentalidad de empresarios y trabajadores**. Para Wensell, "aún estamos en proceso de adaptación al modelo de relación por proyectos", algo que ya es visto como natural entre las generaciones más jóvenes de las que se incorporan al mercado de trabajo. Y, como coinciden los expertos, los más expertos tendrán que adaptarse a esta nueva realidad.

Archivado en

[RECURSOS HUMANOS](#)[EMPLEO AUTÓNOMO](#)[GESTIÓN EMPRESARIAL](#)[EMPLEO](#)[EMPRESAS](#)[ECONOMÍA](#)[TRABAJO](#)

Newsletter