

GIGWORKERS

EY: Los gigworkers serán el 40% de la fuerza laboral en el 2020

Los llamados gigworkers son un peldaño más en la formalización del modelo freelance, flexibilizando más la forma de emplear.

A diferencia de los freelance, el gigworker posee una relación más estable con el empleador, por contratos o proyectos.

El estudio *"Is the gig economy a fleeting fad, or an enduring legacy?"*, elaborado por la consultora EY, asegura que para el 2020 se proyecta que el 40% de la fuerza laboral de las empresas no será contratada de manera permanente, sino por plazos o tareas específicas. A estos trabajadores que buscan la flexibilidad laboral se les conoce como **gigworkers**.

“Economía ‘gig’ hace referencia a una economía basada en el trabajo temporal y es impulsada por empresas en constante búsqueda de nuevos modelos de negocio” asegura **Claus Vogt**, Gerente Senior de EY Perú.

Para este experto, las compañías que se adaptan a este modelo de contratación temporal y flexible buscan ante todo cubrir sus necesidades de productividad. “Estas empresas están confiando cada vez más tareas a una nueva élite trabajadora, conocida como fuerza de trabajo externa o contingente”, afirma Vogt. En ella, dice el analista, encontramos contratistas independientes, consultores, cuya relevancia se aprecia por las funciones específicas que estos profesionales desarrollan y por su relación temporal con las empresas que los demandan.

NO ES UNA MODA

La economía ‘gig’ es, además, una tendencia mundial. Según la encuesta de EY, *Contingent Workforce Study*, en Estados Unidos, los empleadores informaron que su fuerza laboral externa representa, en promedio, el 17% de su organización. En ese sentido, otra investigación realizada por las universidades Harvard y Princeton indicó que en la última década el número de trabajadores con contrato temporal en los Estados Unidos aumentó en más de 66%. En el Reino Unido, en el mismo periodo de tiempo, el sector de trabajadores independientes creció en 28%.

“Existe la probabilidad de que un grupo importante de personas opten por migrar a ser gig workers”, pronostica Vogt para el Perú. Sin embargo, para el experto, esto



requerirá de una alta dosis de auto gestión y disciplina en el trabajo para lograr eficiencia y éxito. Por otro lado, señala, las organizaciones aún son renuentes a contratar trabajadores independientes debido a la complejidad para su supervisión o control. Entonces ¿Qué debe hacer el Estado y las empresas del sector público y privado ante este inminente cambio de tendencia?

“Los gobiernos, las organizaciones y los reguladores deben crear condiciones favorables. Aprender y adoptar nuevas formas de gestión del talento, específicamente en el liderazgo, supervisión y gestión del desempeño”, dice Vogt, quien recuerda que en el estudio de EY se señala que el 37% de los empleadores todavía considera que la presencia de trabajadores temporales perjudica el desarrollo de habilidades en la fuerza laboral permanente. Mientras que solo el 20% considera que el impacto es positivo. Pese a la contradicción, Vogt, es claro: “El sueño del trabajo para toda la vida está escribiendo sus últimas páginas en la historia”.

PROS Y CONTRAS

¿Qué motiva a esta fuerza laboral optar por esta modalidad de trabajo? Según el estudio de la consultora EY, el 41% asegura que eligió trabajar de manera independiente porque prefiere la flexibilidad en su propio ambiente laboral. El 33% priorizó el trabajar desde su casa y el 22% indicó que le genera mayores ingresos en comparación con su antigua forma laboral. Pero, por otro lado, los *gigworkers* son conscientes de que bajo esta modalidad de trabajo no gozan de los mismos beneficios de un trabajador de planta. Al 22% le preocupa la incertidumbre laboral. Al 18% la falta de vacaciones pagadas, y al 16% la ausencia de beneficios de salud. No obstante, el 52% aseguró sentirse conforme con esta modalidad de trabajo y que no elegiría un empleo a tiempo completo.

Aunque no es una exclusividad generacional, quienes apuntan en su mayoría al trabajo independiente son la Generación Z y los millennials, que nacieron entre 1980, 1990 y el 2000. Ellos tienen preferencias por laborar de forma independiente antes que formas rígidas de empleo, esperan tener oportunidades para proponer y crear, además tienen un alto nivel de rotación laboral. Muchos trabajan dos años en una compañía y pronto se mudan a otra. La modalidad de *freelance* y *gigworker* se acomoda a su estilo de vida ya que les permite manejar sus tiempos, trabajar en diferentes ambientes y les asegura estar conectados a la Internet.

“Lograr el equilibrio entre el trabajo y la vida se hace más importante para el *gigworker*. Por lo tanto, como empleador, se requiere tener un conocimiento más profundo de la vida extra laboral de este tipo de trabajador para no tener sorpresas”, explica Vogt, quien aseguró que se deberá cambiar ciertas normas para dar cabida a esta nueva forma de trabajo. “Estamos obligados a definir una cultura organizacional que fomente la convivencia con este tipo de trabajador y que busque crear una



relación win-win, desarrollando de esta manera una fuerza laboral más diversa y efectiva al mismo tiempo”.

¿Están nuestras empresas preparadas para adaptarse a esta nueva forma de contratación?

¿Están nuestras culturas organizacionales listas para exportarse a trabajadores que no necesariamente forman parte de la nómina?

Son temas que, así como la transformación digital, deberían empezar a preocuparnos cada vez más.

