

Freelancing en Europa

2022

Estudio enfocado en
los mercados de España,
Francia y Alemania



Índice

Resumen ejecutivo	3
Introducción	8
1. El impulso del “New Work Order”	10
La escasez de habilidades y el auge del freelancing	
Los freelancers están a la vanguardia del “New Work Order”	
Retrato de un freelancer	20
2. Los freelancers constituyen una fuerza de talento altamente cualificada y especializada que aporta valor a empresas de todos los tamaños	22
¿Qué tipo de empresa explota mejor el potencial de los freelancers?	
Los freelancers aportan capacidades avanzadas	
Una sólida propuesta para el empleado (PVE) puede atraer tanto a empleados como a freelancers	
3. Mejores prácticas para una colaboración eficiente entre freelancer y empresa	32
Si el contenido es el rey, la comunicación es la reina	
Comunica tus valores	
Adopta las formas de trabajar de los freelancers	
Conclusión	40

Resumen Ejecutivo

● El “New Work Order” se ha acelerado

Cuando se trata de profesionales europeos altamente cualificados, nuestros estudios sugieren que trabajar como freelancer está aflorando como una opción profesional cada vez más valorada. Esto se debe a los beneficios que supone en términos de autonomía, flexibilidad y equilibrio entre la vida laboral y personal. Entre 2020 y 2021, en Malt hemos observado un aumento del **39%** en el número de altas de freelancers, y del **63%** en categorías laborales más “tradicionales” (gestores de proyectos o funciones de apoyo son algunos ejemplos). Además, teniendo en cuenta la transformación exponencial del mundo digital y de la tecnología, los freelancers se encuentran en una posición privilegiada con respecto al “New Work Order”, ya que están a la vanguardia en tendencias como el trabajo en remoto, las metodologías Agile y el aprendizaje continuo.

● Retrato del freelancer europeo

Tras realizar encuestas en estos tres mercados, vemos que los freelancers tienen una edad media de 37 años en Francia, 43 en Alemania y 39 en España. En gran medida, las motivaciones de estos expertos a la hora de elegir el freelancing coinciden en todos los países: la “independencia” es el principal factor de motivación (para el **95%** en Francia, el **92%** en España y el **91%** en Alemania), seguido de la “flexibilidad en sus agendas”, la “capacidad de elegir su lugar de trabajo” y el “poder elegir clientes y proyectos más interesantes”. Con respecto a las diferentes preocupaciones y retos que supone el trabajo freelance, “negociar con los clientes” es lo que más preocupa en estos mercados (al **29%** en España, al **24%** en Francia y al **28%** en Alemania). “Cobrar a tiempo” es la segunda preocupación más importante para los freelancers de Francia y España, mientras que sus homólogos alemanes consideran que

“gestionar las tareas administrativas” es un reto aún mayor. Sin embargo, a pesar de todas estas preocupaciones, la gran mayoría de estos profesionales están satisfechos con su decisión.

● Los freelancers constituyen una fuerza de talento altamente cualificada y especializada que aporta valor a empresas de todos los tamaños

La mejora de las competencias es uno de los mayores retos que afrontan las compañías actualmente y, en esto, los freelancers son los maestros del aprendizaje continuo, ya que, de media, **dedican la mitad de una jornada a la semana a desarrollar sus competencias** o a mantenerse al día en su campo. Los propios freelancers afirman que una de las principales razones por las que las empresas trabajan con ellos es para beneficiarse de su experiencia y habilidades expertas. Nuestros datos sugieren que las pequeñas empresas se posicionan como líderes en la adopción de la colaboración con freelancers. Dicho esto, el 20% de los profesionales encuestados en Alemania trabajan habitualmente con grandes empresas (en comparación con el 14% en Francia o el 5% en España). A la vanguardia de la innovación, los expertos independientes pueden ser una fuente de inspiración para empresas de todos los tamaños.

● Mejores prácticas para una colaboración eficiente entre freelancer y empresa

Cuando se trata de una colaboración de éxito entre las empresas y los expertos independientes, hemos detectado, con el respaldo de los datos, una serie de buenas prácticas para lograrlo. Proporcionar un briefing claro y estructurado, comunicar los valores de la empresa y el contexto en el que se desarrolla el proyecto y aprender a trabajar respetando la autonomía de los freelancers son las principales claves para el éxito de la colaboración.

Acerca de

Malt

Fundada en 2013 por Vincent Huguet y Hugo Lassiège, Malt es el líder del mercado freelance digital en el que 30.000 empresas y organizaciones pueden encontrar el mejor talento independiente para cubrir las necesidades de su negocio. Con 300 empleados (50% mujeres/50% hombres) y una comunidad de 300.000 profesionales en cinco países europeos (Francia, España, Alemania, Bélgica y Países Bajos), Malt ha logrado facturar más de 400 millones de euros desde su lanzamiento en 2013. Gracias a su ambiciosa apuesta de crecimiento, Malt tiene previsto alcanzar la cifra de 1.000 millones de euros en facturación para 2024, y así convertirse en el líder del mercado europeo de freelancers (cuyo valor se estima en 350.000 millones de euros). La misión de Malt es dar a todos, ya sean empresas o freelancers, el poder de elegir con quién quieren trabajar.

Esta fuerte apuesta de Malt cuenta con el apoyo de importantes inversores, como Goldman Sachs, Eurazeo, Idinvest, Serena e ISAI.



malt.es



Acerca de

BCG

Boston Consulting Group es conocida por colaborar con empresas líderes a las que ayuda a afrontar sus mayores retos y a aprovechar al máximo sus oportunidades. BCG ha sido pionera en todo lo que se refiere a estrategia de negocio desde su fundación en 1963. Hoy en día, BCG ayuda a sus clientes a transformar sus empresas por completo implantando cambios complejos. Estos ayudan a las organizaciones a crecer, a construir una mayor ventaja competitiva y a lograr un mejor resultado en el balance final.

Para tener éxito, las empresas deben combinar sus capacidades digitales y humanas. El conjunto de equipos de BCG aportan una profunda experiencia funcional y en el sector, así como una amplia gama de nuevas perspectivas para impulsar el cambio. Además, ofrecen nuevas soluciones gracias a su consultoría de vanguardia, su tecnología y diseño, sus proyectos corporativos y digitales y su propósito empresarial. El trabajo de BCG se basa en un modelo de colaboración único para toda la empresa que genere valor a todos los niveles de la organización del cliente, y que ofrezca resultados que favorezcan el crecimiento.

BCG BOSTON
CONSULTING
GROUP

bcg.es

“



Actualmente es habitual afirmar que la guerra por el talento ha terminado: el talento ha ganado. El estudio de este año confirma que cada vez son más los perfiles diversos que adoptan la condición de freelancer en busca de una mayor flexibilidad e independencia. Experimentados, altamente cualificados y realizados como freelancers, estos profesionales ofrecen una interesante perspectiva sobre la cuestión del Futuro del Trabajo, la cual la mayoría de las empresas están tratando de abordar actualmente.

Vinciane Beauchene

Managing Director & Partner

Boston Consulting Group (BCG)

“



Observar el mercado freelance es como asomarse al Futuro del Trabajo. Lo interesante de la edición de este año es que vemos claramente el impacto que dos años de pandemia mundial han causado. Las empresas se apresuran hacia el “New Work Order” y aprovechan un salto de entre 10 y 20 años de transformación del trabajo, de modo que el impacto en el mercado laboral es enorme. El talento digital está más demandado que nunca, y no me sorprende que cada vez sean más los que eligen trabajar de forma independiente.

Vincent Huguet

CEO & Cofounder

Malt

Introducción

En esta segunda edición internacional del estudio “Freelancing in Europe” y en colaboración con Boston Consulting Group, hemos vuelto a analizar los datos estadísticos exclusivos de nuestra comunidad de profesionales independientes. Estos nos han permitido crear una fotografía del mercado freelance en Europa, así como hacernos a la idea de su impacto potencial en la economía a gran escala.

Tras más de dos años conviviendo con una pandemia mundial, consideramos que es un buen momento para revisar la huella que esta ha dejado en el mercado freelance y en nuestras formas de trabajar.

Actualmente, el 25% de los 13 millones de profesionales digitales de Europa trabajan de forma independiente*. Una fuerza de trabajo que previsiblemente seguirá creciendo gracias al “New Work Order”.

La COVID-19 ha acelerado claramente la transformación digital, lo que ha provocado una expansión del mercado freelance. Mientras que en 2020 muchos freelancers vieron reducida su actividad debido a la paralización de algunos proyectos durante las restricciones sufridas en el primer confinamiento, en 2021 sucedió todo lo contrario: cada vez más profesionales se unieron al mercado freelance, con un crecimiento especialmente importante en categorías laborales más consolidadas como las funciones de soporte.

Es posible que tanto el trabajo híbrido, surgido durante este período, como sus consecuencias en general, hayan llegado para quedarse. Debido a estas nuevas condiciones laborales, el freelancing representa un mercado especialmente interesante de observar a la hora de identificar las próximas tendencias laborales.

Como ya indicamos en nuestra edición del año pasado, la capacidad de elegir y la autonomía son el núcleo de la identidad de un freelancer. Este año podremos ver cómo estos valores se están convirtiendo en una realidad para todos los actores del mercado freelance.

Desde el primer brote de coronavirus, hemos sido testigos de una aceleración de la tendencia hacia lo que en Malt nos gusta llamar el “New Work Order”: un Futuro del Trabajo que pasa por ser flexible e independiente.

*Fuente: Eurostats

Metodología del estudio

Este estudio ha sido realizado conjuntamente por Malt y BCG desde julio hasta finales de septiembre de 2021. Hemos recogido 3.334 respuestas de profesionales independientes que trabajan principalmente en Francia, España y Alemania. Gracias a estas respuestas, hemos delimitado el marco de un grupo particularmente importante de expertos que trabajan por cuenta propia: **profesionales independientes altamente cualificados que trabajan principalmente en proyectos digitales en la Economía del Talento.**



1.

El impulso del “New Work Order”

La escasez de habilidades y el auge del freelancing

Desde el punto de vista de las empresas, la demanda de competencias digitales está claramente al alza. Como ya informó la BBC este año, el Reino Unido se enfrentará en un futuro cercano a “una escasez de competencias digitales”⁽¹⁾. No cabe duda de que las empresas están luchando por atraer el mejor talento, una de las principales razones por las que los salarios de los profesionales digitales en las start-ups tecnológicas europeas **han aumentado hasta un 60% este año**⁽²⁾.

Desde el punto de vista de los profesionales altamente cualificados, el trabajo independiente se perfila como una opción profesional cada vez más atractiva, gracias a las ventajas que ofrece en términos de autonomía, flexibilidad y equilibrio entre la vida laboral y personal.

De hecho, el 40% de los trabajadores digitales con empleo fijo indicaron que estaban buscando activamente un nuevo trabajo, mientras el 73% planea cambiar de trabajo en dos o tres años. — BCG : *Decoding Digital Talent 2021*

En la otra cara de la moneda, los trabajadores fijos que han decidido lanzarse al mercado freelance no se arrepienten de su elección, y, de hecho, **el 70% desea continuar como freelance.**

Las profesiones más tradicionales también dan el salto al freelancing

En Europa hay 6 millones de freelancers altamente cualificados, de los cuales 3,4 millones trabajan en proyectos digitales⁽³⁾.

Basándonos en estos datos de Eurostats, en Malt estimamos que estos freelancers representan el 25% de todos los profesionales digitales de Europa⁽⁴⁾.

Fuentes: (1) BBC — ‘Huge shortage’ in digital skills says Apprentice winner

(2) Sifted.eu — Pay for European startup employees jumps nearly 60% amid war for talent

(3) Estimación de Malt en base a los datos de Eurostats

(4) Eurostats

Desde analistas expertos en datos hasta expertos en SEO o diseñadores de UX, los profesionales freelance altamente cualificados de Malt combinan visión empresarial y destreza tecnológica durante sus proyectos digitales. Podemos dividirlos en diferentes categorías según su especialización:

Tecnología y datos

Desarrolladores, Data Scientists, webmasters, DevOps, ingenieros de software, etc.

Arte y diseño

Diseñadores gráficos, diseñadores de motion graphics y sonido, diseñadores web/de UX, directores de arte, etc.

Marketing y comunicación

Consultores de marketing, expertos analistas, community managers, gestores de redes sociales, etc.

+27%
de profesionales
freelance registrados
en 2021

Al mismo tiempo, el freelancing es una propuesta de valor cada vez más atractiva para las categorías laborales más establecidas:

Desarrollo de negocio y ventas

Gestión de proyectos

Labores de apoyo y otras

Finanzas, recursos humanos, servicios jurídicos, compras, operaciones, investigación y otras actividades profesionales, etc.

+63%
de profesionales
freelance registrados
en 2021

El trabajo como freelancer no deja de aumentar en un mundo cada vez más digital

A medida que las empresas apuestan, cada vez más, por buscar soluciones e innovación en el mercado freelance, el número de profesionales que se lanzan a este mercado no para de crecer. De 2020 a 2021 hemos sido testigos de un aumento del 39% en los registros de freelancers en la plataforma Malt. El análisis de nuestros datos muestra que hubo un aumento del 27% de profesionales freelance que trabajan en tecnología y datos, marketing y comunicación o arte y diseño, mientras que los trabajos más convencionales, y que en su momento se consideraban menos ligados al freelancing, como la ventas y funciones de apoyo, se dispararon un 63%.

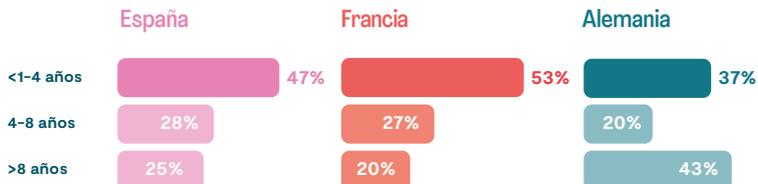
Según los datos de nuestra encuesta, este año hemos visto un aumento muy significativo en el registro de perfiles cuya andadura en el freelancing acaba de empezar. De hecho, **el 16% de los profesionales dados de alta en España eran nuevos en el mundo laboral independiente, frente al 17% en Francia y el 11% en Alemania.**

Antes de dar el salto, la mayoría de estos profesionales recién llegados a nuestra plataforma ya habían acumulado, de media, una **sólida experiencia de más de 9 años en España como empleados a tiempo completo:**



Estos datos coinciden con el tiempo medio general de experiencia laboral que solemos ver antes de que se conviertan en profesionales independientes.

Años trabajando como profesionales independientes:



El salto al freelancing es una elección

Hay dos motivos principales por los que los actuales freelancers están satisfechos con su elección:

Independencia

España 92%
Francia 95%
Alemania 91%



Jornada laboral flexible

España 88%
Francia 83%
Alemania 85%

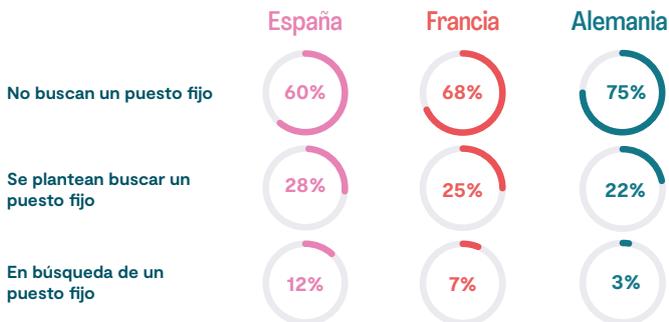
La fuerte apuesta por dar el salto al freelancing está claramente respaldada por los datos.

“He decidido dar el salto al freelancing por elección propia”:

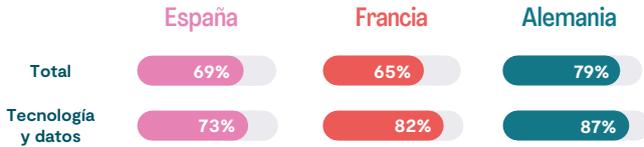


Asimismo, tan solo un pequeño número de ellos está buscando activamente abandonar el mundo freelance por un puesto fijo en una empresa.

La mayoría de los profesionales independientes no buscan un puesto fijo en una empresa:



La mayor parte de los expertos independientes afrontan el futuro con confianza, especialmente en las categorías de tecnología y datos:



Cabe mencionar que, aunque la pandemia fue dura para todos, solo una pequeña parte de profesionales freelance afirman sentirse solos en el trabajo (30% en Francia, 22% en España y 18% en Alemania). Lo que parecía un descenso de la actividad en el mercado freelance durante 2020 se convirtió, en realidad, en una aceleración en 2021. Teniendo en cuenta los datos obtenidos, podemos afirmar sin temor a equivocarnos que el trabajo como freelance ha experimentado un gran impulso durante el último año y, a día de hoy, sigue a la vanguardia de la transición hacia el “New Work Order”.

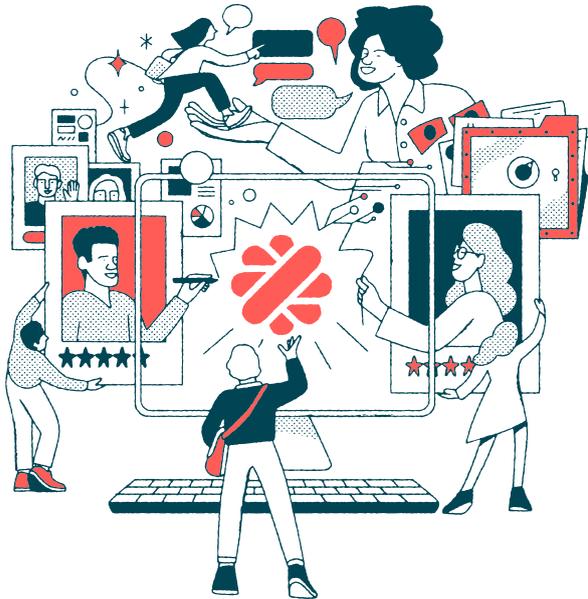
La revolución del modelo de trabajo híbrido

Desde el inicio de la pandemia del coronavirus, tanto el trabajo digital como el remoto se han convertido en la “nueva normalidad”. Nos guste o no, el mundo digital se ha convertido en una gran parte de nuestra vida profesional y social.

Esta situación ha tenido un profundo impacto en el mundo laboral y se ha convertido en el contexto perfecto para el desarrollo del trabajo freelance en Europa, con un incremento del 39% de registros en la comunidad de Malt.

De hecho, esta tendencia se está convirtiendo en algo tan habitual en la vida laboral de hoy en día que Alemania está considerando hacer del trabajo a distancia un derecho legal. En otros países, la fuerte adopción del trabajo a distancia es signo de una aceleración de la transformación digital que, aunque encabezada por los freelancers, también podría a llegar a convertirse en la nueva forma de trabajar para los empleados.

*Fuente: *Germany drafting law to give people the legal right to work from home*, Foro Económico Mundial



◆ Signos de la transformación digital

Si se observan los datos estadísticos de la reciente encuesta de BCG “Decoding Digital Talent 2021”, hay claros signos de una progresiva transformación digital hacia un modelo laboral híbrido según los datos del trabajo a tiempo completo:



Productividad

El 75% de los encuestados afirman haber podido mantener o mejorar su productividad



Trabajar desde casa

El 63% desea trabajar una media de 3,2 días a la semana desde casa



Flexibilidad

El 48% demanda cierta flexibilidad en el trabajo



Los freelancers están a la vanguardia del “New Work Order”

A medida que la tecnología transforma nuestro mundo a un ritmo exponencial, los freelancers encabezan el “New Work Order” como vanguardia del trabajo a distancia, las metodologías de colaboración Agile y el aprendizaje continuo.

Para 2022, la mayor parte de los freelancers encuestados pretenden seguir trabajando a distancia la mayor parte de su tiempo. Sin embargo, en comparación con el lugar de trabajo que declararon en 2021, observamos que, en todos los países encuestados, los freelancers se plantean pasar más tiempo en las oficinas del cliente en el futuro, y adoptar así un modelo de trabajo más híbrido.

La colaboración en torno a modelos híbridos cobra fuerza:



“Soy más eficiente...”



España

Desde casa

51%

Depende de las tareas

25%

Francia

Desde casa

48%

Depende de las tareas

30%

Alemania

Desde casa

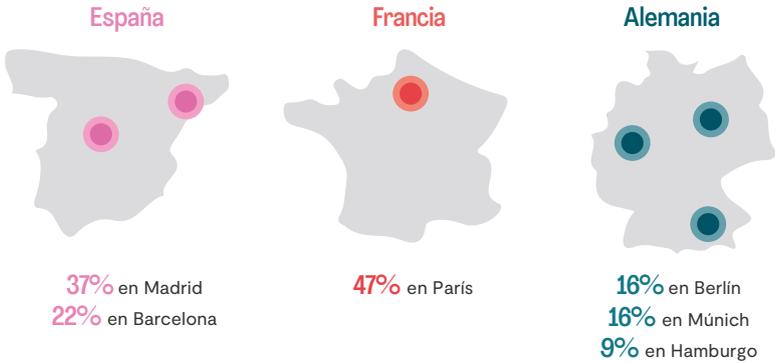
40%

Depende de las tareas

26%

La proporción de autónomos franceses que se encuentran en París es menor que en 2020 (47% ahora frente al 55% de entonces), lo que puede estar relacionado con una tendencia a trasladarse fuera de los grandes centros que puede haberse acelerado por las leyes de trabajo desde casa aplicadas durante el confinamiento.

Principales ciudades con más freelancers por país:



Los freelancers están constantemente renovando sus conocimientos, y emplean una media de **4 horas semanales al desarrollo de sus habilidades o mantenerse al día en las últimas tendencias**. Además, más de la mitad (56%) de los profesionales encuestados afirman haber cambiado de especialidad al menos dos veces a lo largo de su carrera profesional:



Retrato de un freelancer

¿Quiénes son? Género, edad y nivel de estudios



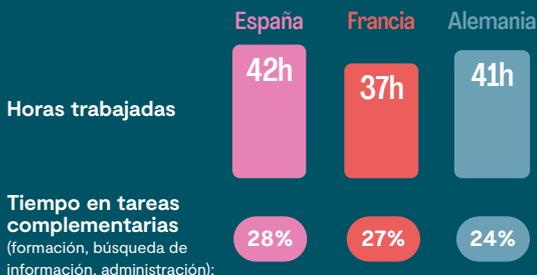
*O nivel equivalente

Categorías laborales y tarifas diarias



*Consulte la página 12 para ver ejemplos de profesiones dentro de cada categoría

Su jornada laboral habitual



Principales retos para los freelancers



En general, están satisfechos con su carrera profesional



Principales motivaciones





2.

Los freelancers constituyen una fuerza de talento altamente cualificada y especializada **que aporta valor a empresas de todos los tamaños**

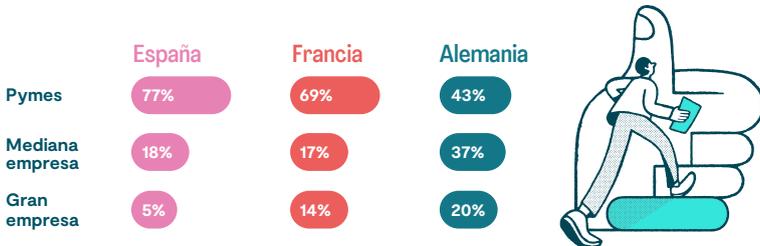
¿Qué tipo de empresa explota mejor el potencial de los freelancers?

A pesar de que muchas empresas se enfrentan a una enorme escasez de personal cualificado y a una creciente necesidad de flexibilidad y subcontratación en tiempos de alta actividad, nuestros datos muestran que las grandes empresas siguen sin alcanzar los niveles de colaboración con profesionales independientes de las pymes o las empresas medianas.

Nuestros datos sugieren que las pymes se posicionan como líderes a la hora de colaborar con freelancers. En Alemania, el **20%** de los profesionales encuestados trabajan habitualmente con grandes empresas (en comparación con el **14%** en Francia o el **5%** en España). Los expertos independientes están a la vanguardia de la innovación y pueden ser una fuente de inspiración para empresas de todos los tamaños.

En Alemania las empresas medianas parecen estar más dispuestas a trabajar con profesionales independientes en comparación con sus homólogas españolas y francesas, una situación que también tiene que ver con la fuerte posición de las empresas medianas en este país.

Tipos de empresas habituales en las carteras de clientes de los freelancers:



Los freelancers aportan capacidades avanzadas

● Acceso a habilidades específicas

Uno de los principales beneficios para las organizaciones a la hora de trabajar con freelancers es que aportan habilidades específicas con las que los equipos internos normalmente no cuentan. Debido a la actual escasez de talento, empresas de todos los tamaños se ven obligadas a buscar o crear nuevas canteras de profesionales. En este sentido los freelancers son sin duda una opción perfecta para conseguir talento flexible en un mercado laboral ya tensionado. Altamente cualificados, polivalentes y dinámicos, los freelancers ofrecen las competencias específicas necesarias que las (grandes) empresas buscan para seguir el ritmo de la transformación digital.

Nuestros datos muestran que los freelancers dedican una media de **4 horas a la semana a desarrollar sus habilidades** o a mantenerse al día en su campo.

Para las empresas que buscan contratar talento externo esto supone un valor añadido incalculable, dado que **la vida media de una habilidad digital es de tan solo cinco años**, lo que significa que, pasado ese tiempo, esa competencia en concreto pierde el 50% de su valor.

La necesidad de actualizar las competencias es un gran reto, y aprovechar el potencial de los freelancers ayudará a las organizaciones a mantener el ritmo acelerado con el que ocurren cambios en el campo digital. Al fin y al cabo, los freelancers son los maestros del aprendizaje continuo.

Los propios freelancers lo confirman en nuestra encuesta: una de las principales razones por las que las empresas trabajan con ellos es por su alta especialización en ciertas competencias.

“



AXA Climate es una rama de AXA que existe desde hace 3 años y que está creciendo muy rápido. Para apoyar este crecimiento, recurrimos a muchos profesionales externos, especialmente a freelancers. Durante cortos periodos de tiempo, vienen a reforzar nuestros equipos para trabajar en proyectos de MVP o para ayudarnos a preparar convocatorias para licitaciones. Para ello, buscamos competencias muy específicas, expertos en negocios que no existen en nuestra empresa. También elegimos a los freelancers con los que trabajamos en función de su experiencia en el sector, por ejemplo, tuvimos una oferta para un proveedor de automóviles y buscamos un freelance que ya conociera el sector del automóvil y que pudiera aportarnos su perspectiva y completar nuestros análisis.

Théophile Bellouard

Head of Adaptation Services

AXA Climate

“



A menudo, mis clientes no trabajan siguiendo el modelo Agile en su estructura y organización. Para que conozcan sus ventajas, establezco una metodología de trabajo híbrida, por ejemplo, mantengo la gestión de proyectos en V-cycle (comité de proyecto, especificaciones...) para tranquilizar al cliente, pero comunico y gestiono de utilizando el método Agile, especialmente con los equipos técnicos. En mi opinión, el hecho de contar tanto con habilidades técnicas como de gestión aporta mucho a mis clientes. No dudo en estimular las competencias de los equipos técnicos, así como las del resto de equipos, además de promover un vínculo entre ellos.

Samira Abbach

Digital Project Manager

Agile es la metodología de preferencia que eligen los expertos en tecnología y datos

Según los freelancers expertos en tecnología y datos, los principales beneficios de trabajar en Agile son una mayor eficiencia y una mejor capacidad para orientar al cliente. Esta es la razón por la que la mayoría elige trabajar de esta manera.

Expertos en tecnología y datos que trabajan en Agile:

Francia **69%** España **73%** Alemania **78%**

Principales beneficios identificados: formas de trabajar más eficientes



Desbloqueo de capacidad extra

Las empresas que necesitan más recursos en picos de actividad son las mismas que van a aprovechar al máximo la contratación de freelancers.

En Malt se tardan **6 días de media en contratar a un freelance**, mientras que el tiempo medio para contratar a un empleado fijo ha ido creciendo cada año. Un estudio de LinkedIn de agosto de 2021, elaborado a partir del análisis de 400.000 contrataciones confirmadas en la plataforma, reveló que el tiempo medio de contratación para puestos de ingeniería e investigación había alcanzado los 49 y 48 días respectivamente.

Empresas que trabajan con profesionales independientes para aumentar su capacidad en períodos de alta actividad:



	Francia	España	Alemania
Pymes	18%	43%	56%
Mediana empresa	13%	38%	68%
Gran empresa	46%	44%	63%

*Fuente: LinkedIn — *Can you wait 49 days why getting hired takes so long*, by George Anders

“



En Total Wash o en otras entidades del Grupo se perciben claramente los beneficios de las soft skills de los freelancers. Como todo el mundo sabe, tenemos un ADN industrial muy fuerte, y por eso necesitamos rodearnos de personas que nos aporten su experiencia digital y nos enseñen en qué consiste el mundo digital. No somos Google o Amazon y no siempre tenemos esos recursos digitales por lo que, cuando recurrimos a freelancers de Malt que tienen 10 años de experiencia, naturalmente sacamos el máximo partido de sus conocimientos.

Michael Centeno

Strategic & Digital Director

Total Wash (groupe TotalEnergies)

“



Las ideas son buenas e importantes, pero no se materializan sin un buen despliegue. Mis clientes valoran mi experiencia implantando estrategias. Hablar del Nuevo Mundo Laboral y su Digitalización no es nada nuevo, de modo que lo que de verdad tenemos que empezar a abordar son los proyectos que las sustentan con el talento que se necesita para ello. Es más, tenemos que superar nuestro orgullo personal en aras de una visión compartida.

Tatjana Wiedemann

Business Transformation Expert



Colaboración con otros profesionales freelance

Del mismo modo, integrar a freelancers en equipos ya formados es una práctica habitual que probablemente seguirá creciendo. La mayoría de los freelancers (**68%**) ya están acostumbrados a colaborar en equipos compuestos por múltiples profesionales independientes, pero solo el **28%** lo hace de forma habitual.



Este tipo de colaboraciones no necesariamente surgen por parte de equipos de freelancers ya establecidos, puesto que en ocasiones son las mismas empresas las que los conforman en función de sus necesidades. Vemos que, por ejemplo, en Francia el **36%** de las colaboraciones internas entre freelancers vienen promovidas por las propias empresas; solo el **24%** vienen de equipos de freelancers ya formados, el **13%** por un proveedor externo.

En resumen, durante 2021 se han dado las condiciones perfectas para que las empresas exploten las habilidades expertas y la experiencia que aporta el freelancing.

● Una sólida propuesta para el empleado (PVE) puede atraer tanto a empleados como a freelancers

Invertir en la Propuesta de Valor para el Empleado (PVE) de tu empresa no solo sirve para atraer empleados a tiempo completo, sino que también será un factor diferenciador para atraer a freelancers con talento. Los datos sugieren que las expectativas de los freelancers están muy alineadas con las de los empleados a tiempo completo, por lo que la elaboración y comunicación de una PVE clara serviría a las empresas en ambos frentes.

El 48% de los freelancers consideran que su casa es el entorno de trabajo más eficiente, mientras que el 51% de los empleados asalariados afirman que han podido mantener o mejorar su productividad en las tareas de colaboración mientras trabajaban principalmente desde casa durante la pandemia*.

Además, los elementos que impulsan la productividad son similares entre los empleados y los freelancers. La relación social en el trabajo es importante para ambos grupos, y, de hecho, los profesionales independientes afirman que las **buenas relaciones laborales (69%)** y la **comunicación regular con el equipo (49%)** son dos de los tres criterios más importantes para una buena colaboración.

En cuanto a los empleados, los datos de BCG sugieren que la conectividad social es el principal facilitador de la productividad colaborativa para los empleados a tiempo completo*.

*Fuente: informes de BCG — *What 12,000 employees have to say about the future of work*, y *Decoding The Digital Talent Challenge*

Cliché n.1

Los profesionales freelancers son **lobos solitarios**

La mayoría de estos expertos dedican entre 3 y 4 horas semanales al networking. Esto se traduce en una mayor voluntad de adquirir nuevos conocimientos, conectar y mejorar constantemente su estatus profesional.

Las empresas pueden tener la tranquilidad de que los freelancers están más que preparados para colaborar e integrarse con facilidad en nuevos equipos de trabajo.



“



Contar con freelancers para la gestión de recursos en proyectos de desarrollo nos ha permitido ser más dinámicos, además de cubrir las necesidades de nuestra actividad profesional (tiempo y costes) de una manera mucho más eficiente, puesto que contamos con la posibilidad de acceder al talento adecuado en el momento que la empresa lo necesita. Trabajar en un entorno Agile implica tener capacidad de adaptación, por lo que se necesitan profesionales específicos para cada una de las diferentes etapas del ciclo de vida de un proyecto. Malt nos ha ayudado a conectar con el talento adecuado en el momento exacto

Jonathan Crowther

Business Director

Pfizer Global Site Intelligence

“



Según mi experiencia, incluso para un proyecto a corto plazo, las empresas se benefician de los profesionales con experiencia cuando necesitan apoyo extra. Consiguen rápidamente una visión general de las prioridades más importantes y se vuelven operativas de inmediato, al final se trata de quitar carga al equipo principal. Para todos los equipos implicados en un proyecto en curso es clave evitar largos periodos de incorporación y formación. Como freelancer con experiencia, mis clientes aprecian cómo mi trabajo tiene un impacto inmediato y envía las señales adecuadas a los trabajadores fijos del equipo.

Marcella Uhte

**Creative Project Manager
& Brand Consultant**



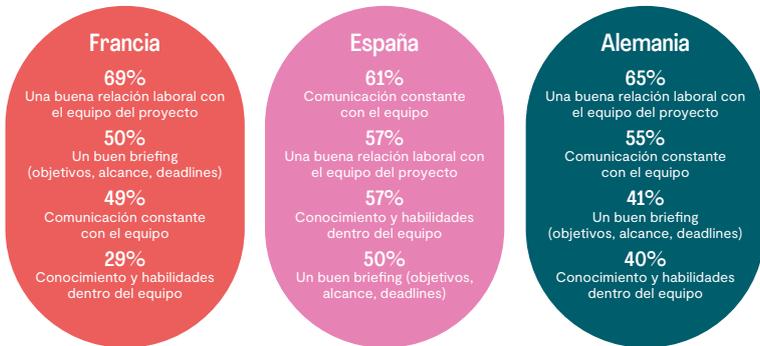
3.

Mejores prácticas
para una colaboración
eficiente **entre**
freelancer y empresa

Teniendo en cuenta todas las ventajas de trabajar con freelancers, es importante mencionar tres consejos cruciales que las empresas deben tener en cuenta si desean iniciar una colaboración productiva con este grupo de profesionales único.

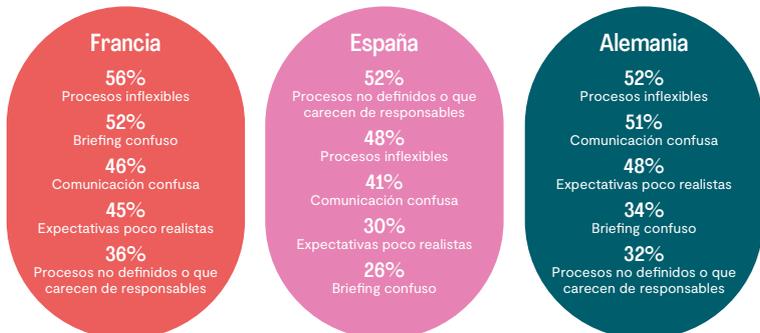
Los freelancers valoran una buena relación laboral, briefings claros y una comunicación constante

Cuestiones importantes para los profesionales independientes:



Al mismo tiempo, consideran que los procesos inflexibles son el mayor obstáculo

Principales obstáculos:



Consejo n°1

Si el contenido es el rey, la comunicación es la reina

Un buen briefing es clave para comunicar eficazmente tu proyecto y asegurar una colaboración productiva con el freelancer. Al inicio del proyecto, es importante asegurarse de **establecer un objetivo** y un **calendario claro**, así como **las expectativas**.

También es importante situar el proyecto en un contexto más amplio para transmitir tu visión de este. La razón es que la mayoría de los freelancers eligen colaborar en un proyecto u otro en función de cuán enriquecedor o útil sea la propuesta de este.

Una **información clara y precisa** también servirá de base para cualquier posible futura negociación, además de ayudar a crear una situación en la que ambas partes salgan ganando.

Para facilitar una comunicación abierta, es conveniente que la empresa designe a un **interlocutor único** que se encargue de que la colaboración con los freelancers se realice de forma eficaz y productiva. Esta persona será también la encargada de mantener una línea de comunicación Agile y abierta a los posibles comentarios, así como de asegurar la simplificación de tareas y el cumplimiento de los diferentes plazos.



Los datos de nuestros freelancers respaldan esta práctica recomendada:

- La mayoría de los freelancers consideran que un buen briefing (**50%** en Francia y España y **41%** en Alemania), además de una comunicación constante y abierta con el equipo (**49%** en Francia, **61%** en España y **55%** para Alemania) están entre los factores más relevantes para una buena colaboración.
- La negociación con los clientes es, con diferencia, el reto que más preocupa a los freelancers (**24%** en Francia, **29%** en España y **28%** en Alemania).
- El hecho de que la propuesta de proyecto sea enriquecedora y útil es, con diferencia, la razón más importante por la que los freelancers eligen un proyecto u otro. El **71%** en Francia, el **61%** en España y el **76%** de los freelancers alemanes lo señalan como el primer o segundo criterio más importante a la hora de elegir un proyecto.
- Además, más del **44%** de los freelancers le dan una especial importancia a conocer los principales desafíos que supone proyecto

Fuente: Malt – *Companies are from Mars, Freelancers are from Venus*

“



Necesito conseguir una visión clara desde el principio a través del briefing para saber por qué estoy trabajando y para qué. Espero que me presenten el proyecto, a qué necesidad responde, y por tanto sus objetivos a grandes rasgos. También me gusta conocer la historia del proyecto, y por qué han elegido a un profesional independiente en lugar de uno fijo. Todo esto da sentido a mi trabajo.

Yoann Ligner

PHP Developer & Scrum Master

Consejo nº2

Comunica tus valores.

Incluso si tu marca ya es reconocida en el mercado, no evites comunicar claramente tus valores en la descripción de un nuevo proyecto (al igual que lo harías en la descripción de un puesto de trabajo). Esto ayuda a los freelancers a tener una visión más global y precisa sobre la cultura de tu empresa, la forma de trabajar e incluso el tono de voz de tus comunicaciones internas y externas.

Los datos de nuestros freelancers respaldan esta práctica recomendada :

- Los freelancers, **en particular los especializados en nuevas tecnologías**, se preocupan por la diversidad y la inclusión, así como por la sostenibilidad. El **59%** afirma que rechazaría una oferta de proyecto si el cliente no cumple con sus expectativas en materia de diversidad e inclusión.
- El **49%** dice lo mismo por razones de sostenibilidad. Mientras, los empleados fijos están más preocupados por la sostenibilidad (**61%**), y la diversidad y la inclusión quedan en segundo lugar (**48%**).

– Fuente: BCG — *Decoding Digital Talent*

“



Para mí, la cultura de una empresa es algo tan importante que puede afectar a la decisión de aceptar un proyecto. Hablamos de cultura de empresa, hablamos a veces de soft skills, pero lo cierto es que los proyectos los hacen personas, y los valores de esas personas y las capacidades como el compromiso con su propio proyecto, la flexibilidad y el trabajo en equipo, determinarán en gran medida tanto su éxito personal como profesional. También es esencial una buena comunicación: la escucha activa y la capacidad para comunicar son esenciales tanto para el freelancer, que sabrá lo que se puede hacer y cómo realizarlo, como para el cliente, que conocerá el negocio y sus necesidades

Virilo Tejedor Aguilera

Senior Data Scientist

Kaggle Master

Consejo nº3

Adopta las formas de trabajar de los freelancers

Cuando se pregunta a los freelancers por los factores más importantes a la hora de elegir un proyecto, el hecho **que la propuesta sea enriquecedora y útil** es, con diferencia, el factor más valorado. La buena noticia es que tanto trabajadores fijos como freelancers están en gran medida de acuerdo en lo que se refiere a factores más soft. Ambos valoran una buena relación con los compañeros, un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal y unas buenas condiciones de trabajo.



Por ello, adoptar el método de trabajo freelance consiste en crear el mayor espacio posible para aprender unos de otros. Fomentar una buena relación entre el gestor de proyecto y el o los freelancers garantiza que este pueda aportar su perspectiva externa, que, al fin y al cabo, es la razón por la que se le contrata.

*Fuente: informes de BCG — *What 12,000 employees have to say about the future of work*, y *Decoding The Digital Talent Challenge*

Los anteriores gráficos comparan los freelancers en entorno digital con trabajadores a tiempo completo

También hay que tener en cuenta la importancia de dar a los freelancers acceso a las herramientas adecuadas. Y, por último, pero no por ello menos importante, no hay que caer en la tentación de supervisar demasiado a los freelancers, puesto que estos deben contar con la suficiente libertad y confianza para adaptar cada proyecto a su manera de proceder y así obtener los mejores resultados.



“

Los valores y la cultura de la empresa son muy importantes para mí a la hora de elegir un proyecto, sobre todo si ese proyecto está relacionado con la estrategia de la empresa, ya que esta suele ir de la mano con sus valores. La cultura de la empresa define la forma de trabajar, cómo es la comunicación y la relaciones entre colaboradores y quiénes toman las decisiones, mientras los valores indican cuáles son las prioridades de la compañía. Los dos aspectos son muy relevantes a la hora de elegir un proyecto, porque aportan información de las posibilidades de éxito y el bienestar en él.

Epifania Pascual

Interim Manager

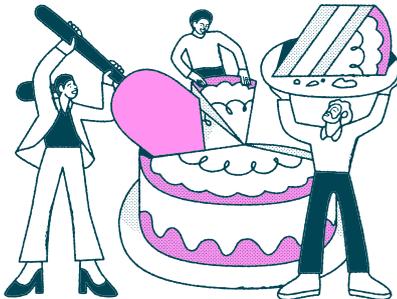
◆ Los datos de nuestros freelancers respaldan esta práctica recomendada

- 1 de cada 2 profesionales independientes consideran que los procesos rígidos son el mayor obstáculo a la hora de trabajar con grandes empresas.
- Para más del 90% la principal motivación para dar el salto al freelancing es la independencia.

Cliché n.2

Los freelancers y los empleados son cosas totalmente opuestas

A la hora de la verdad, los freelancers y los empleados en plantilla no son tan diferentes. Esto significa que las empresas que quieren aprovechar el talento de los freelancers no necesitan cambiar radicalmente su mentalidad o su forma de trabajar. Basta con estar dispuestos a aceptar el Futuro del Trabajo.



Conclusión

Durante 2021 se han dado una serie de factores que han acelerado el cambio hacia el “New Work Order”. En primer lugar, debido a la pandemia causada por la COVID-19, y particularmente entre el talento digital, se ha producido una adhesión generalizada al mercado freelance.

En segundo lugar, la necesidad de actualizar las competencias es un enorme desafío al que se enfrentan las grandes empresas. Aprovechar el potencial de los freelancers les ayudará a mantenerse al día con los rápidos cambios en el mundo digital.

Además, con una media de 9 años de experiencia laboral y 4 horas semanales dedicadas a desarrollar sus competencias profesionales, estos profesionales son maestros del aprendizaje continuo.

Los datos de la encuesta realizada este año confirman el gran potencial del futuro del mercado digital freelance tanto para los profesionales independientes como para las empresas que necesitan reciclarse en materia de digitalización. Con un aumento del 39% en los registros en la plataforma Malt, está claro que el trabajo freelance se perfila como una vía profesional cada vez más convincente. Ahora les toca a las (grandes) empresas aprovechar todo el potencial que les ofrece esta mina de talento digital independiente.

