

## Marketing Digital como herramienta para el Freelance del Siglo XXI

Ing. Marjorie Marcela Acosta Veliz  
Universidad de Guayaquil  
Guayaquil, Ecuador  
[marjorie.acostav@ug.edu.ec](mailto:marjorie.acostav@ug.edu.ec)

Magíster en Administración y Dirección de Empresas, Ingeniera Comercial con Especialidad en Finanzas,  
Especialista en Evaluación de Proyectos y Gestión Directiva, Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas en  
la Universidad de Guayaquil, Ecuador

Espiraless revista multidisciplinaria de investigación  
ISSN: 2550-6862  
Vol. 2 No. 15  
ABRIL 2018

## **Resumen**

La presente investigación muestra los aspectos más relevantes de la tendencia de los Freelance como nuevo modelo organizacional en el Ecuador y la utilización del marketing digital, analizando Guayaquil, su ciudad de mayor auge productivo, generando inferencias sobre sus factores de incidencia, beneficios y una mirada general de este estilo a nivel mundial. Se realizaron encuestas en el desarrollo de la investigación, usando metodología de investigación de campo y documental como revisión de documentos, estadística e historia. Los resultados fueron sustancialmente reveladores, mostrando la tendencia hacia un trabajo sin horarios es cada vez mayor, se prefiere el hogar, el control de su propio tiempo y con particularidades definidas sobre los tipos de trabajo que realizan los guayaquileños, a quienes prestarían sus servicios, sus formas de cobro y las condiciones por las cuales eligen el trabajo freelance, es un nuevo reto un nuevo paradigma para la forma de trabajar en el Ecuador y en el mundo.

**Palabras clave:** Organización - Modelos Organizacionales - Organización Virtual - Organización Inteligente - Freelance

## **Abstract**

This research shows the most relevant aspects of the Freelance trend as a new organizational model in Ecuador and the use of digital marketing, analyzing Guayaquil, its most productive city, generating inferences about its incidence factors, benefits and a look general of this style worldwide. Surveys were conducted in the development of the research, using field research methodology and documentary as document review, statistics and history. The results were substantially revealing, showing the trend towards a work without schedules is increasing, the home is preferred, the control of their own time and with specificities defined on the types of work performed by the Guayaquileños, to whom they would provide their services, its forms of collection and the conditions for which they choose freelance work, is a new challenge a new paradigm for the way of working in Ecuador and in the world.

**Key words:** Organization - Organizational Models - Virtual Organization - Intelligent Organization - Freelance

## **Introducción**

El marketing digital es una herramienta para los emprendedores en la actualidad, estando en constante evolución. Para aplicar correctamente el marketing digital, se debe realizar un buen diagnóstico, diferenciar los elementos de la estrategia, lograr vincular la estrategias de marketing tradicional y digital, explicar el valor agregado de la estrategia de marketing digital y finalmente definir objetivos afines a la audiencia. Se debe considerar las estrategias tradicionales pero las estrategias de marketing digital permiten elegir edades, géneros, intereses, procurando una mayor segmentación, el mercadeo es importante para la organización y crea valor en el largo plazo. La interrelación con todos los departamentos es fundamental para el éxito de las estrategias, finanzas, producción, asesoría legal, todos trabajando en conjunto logran la rentabilidad y crecimiento de la organización.

En pleno siglo XXI en tan solo diez años se ha generado tantos cambios en la era de la Información comparables con los que se gestaron durante un siglo durante la revolución industrial, el trabajador pasó del campo a la fábrica y ahora fácilmente se desenvuelve desde su hogar otorgando a la compañía una alta rentabilidad en las funciones que desempeña. Las empresas que no se adaptan a la tecnología corren el riesgo de salir del mercado pues siguen pensando en modelos organizacionales arcaicos del siglo XIX. Los empresarios en la actualidad realizan un monitoreo constante de su modelo organizacional para establecer si este modelo le ayudará a alcanzar su planificación estratégica, ya que la determinación de una estructura organizacional adecuada procurará el apoyo a los empleados para que puedan desenvolverse en la organización de forma productiva y eficiente.

Las nuevas tendencias han hecho necesario que la empresa tradicional responda con un modelo organizacional adaptado a los crecientes cambios labores y formas de hacer negocios. Los profesionales convergen a relaciones inalámbricas con su compañía, quizás el futuro depare trabajar cada vez con menos personal dentro de las oficinas, lo que tiene directa influencia en las gestiones, en los planes de carrera, capacitación, transferencias y promociones e indudablemente el reclutamiento de nuevos perfiles que se requieran para esta organización y su flexibilidad.

La tecnología es responsable de los cambios en los patrones de trabajo y ha dado un giro total a la capacidad de que el trabajador tiene de ejecutar sus funciones. Se puede recibir y enviar correos electrónicos. Un profesional moderno puede encontrarse del otro lado del mundo y contactarse con sus colegas en las empresas sedes y mucho más ahora con las redes sociales. Y en el caso de acceso de información existen las nubes ya no se necesita dispositivos de almacenamiento físicos para acceder a los documentos de la oficina y en un mundo globalizado del siglo XXI todas estas herramientas vuelven al trabajador en altamente competitivo.

De todos estos cambios surge la tendencia “freelance” donde el individuo es móvil, ha dejado de tener un único trabajo para siempre, ahora es multitarea o participa de

proyectos. El trabajo ya no es lugar donde acude cada día, el trabajo lo puede desarrollar en cualquier lugar y los profesionales cada vez están más dispuestos a trabajar a ese ritmo y modelo laboral. La convergencia de estos nuevos modelos de organización obliga a la necesidad de un debate sobre las consecuencias de esta tendencia en la sociedad y la economía, el marco jurídico que lo soporta y lo que debe hacerse ya que pueden generar resultados negativos sobre el resto de trabajadores tradicionales.

## Desarrollo

### Organización

Como indica (Enriquez, 2017) la organización es un sistema formal porque es un ente creado para un objeto, es diseñada artificialmente para que cumpla la meta. Lo primero y fundamental de una organización debe ser el grupo de personas que la conforman. Ese es uno de los factores básicos en la era actual, las personas forman las organizaciones, son las que ayudan a obtener los resultados y son las que se vuelven más flexibles a las nuevas exigencias laborales para llegar a la consecución de los objetivos trazados.

Una de las definiciones más conocidas es la de Schein, para él una organización es: “la coordinación planificada de las actividades de un grupo de personas para procurar el logro de un objetivo o propósito explícito y común, a través de la división del trabajo y las funciones, y a través de la distribución jerárquica de la autoridad y la responsabilidad”. (Schein, 1991). Otra definición importante de acuerdo a (Porter, Lawler, & Hackman, 1975) es que las organizaciones están compuestas de individuos o grupos en vistas a conseguir ciertos fines y objetivos, por medio de funciones diferenciadas que se procura que estén racionalmente coordinadas y dirigidas y con una cierta continuidad a través del tiempo. Estos autores focalizan la composición de las personas o grupos y nuevamente se reitera el concepto de organización y su eje en las personas.

Luego de la breve reflexión sobre las definiciones de organización es importante ahora analizar la conceptualización de los modelos organizacionales las cuales a través de los distintos autores muestran una evolución continua y constante acorde al desenvolvimiento de las organizaciones del siglo XXI. A continuación una tabla que comprende los modelos básicos de organización de acuerdo a (Bueno, 2007):

| Formas simples                                                                                                              | Formas complejas clásicas                                                                                                                                       | Formas complejas nuevas                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo lineal</li> <li>• Modelo funcional</li> <li>• Modelo adhocrático</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo lineal-funcional</li> <li>• Modelo divisional</li> <li>• Modelo matricial</li> <li>• Modelo colegial</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo federal</li> <li>• Modelo entrébol</li> <li>• Modelo en red</li> </ul> |

## **Figura 1 Principales Formas Organizativas**

De acuerdo a (Enriquez, 2017) los modelos modernos se subdividen de la siguiente forma:

- **Inteligentes:** La utilizan las organizaciones que trabajan en conjunto como un todo, de una forma creativa, innovadora y participativa. Es por eso que también se acelera el proceso de aprendizaje organizacional por medio de valores, hábitos y políticas que practican los mismos miembros.
- **Basadas en equipos:** Las organizaciones que utilizan este modelo se enfocan a que todos los miembros sean participativos y se comprometan a alcanzar los objetivos de la empresa, utilizan una cultura de cooperación.
- **Corporaciones horizontales:** En las organizaciones que la aplican las jerarquías se van haciendo más planas y también se eliminan los límites entre departamentos, lo que conlleva a que por parte de los subordinados haya más comunicación con sus superiores.
- **Sin fronteras:** Este tipo de organización elimina la cadena de mando así mismo tener una expansión de control en forma ilimitada lo que provocaría cambiar los departamentos por funciones.
- **Virtuales:** Son las organizaciones que hacen uso de la tecnología, debido a que los miembros de la organización se encuentran geográficamente distantes así como no cuentan con una estructura física.
- **En red:** Es el modelo que realiza el abastecimiento externo de la organización en sus funciones de negocios, así también permite mejorar la comunicación con sus miembros.
- **Pirámides invertidas:** Es el modelo de organización que incluye pocos niveles de administrativos, por lo que los operarios que estaban en los niveles más bajos pasan a estar en la cúpula, estos empleados son necesarios para que puedan desarrollarse de manera eficiente.

Según (Henry, 2013) la globalización, la creciente competencia entre empresas, la diversificación de los productos comercializables y las fluctuaciones cíclicas en la demanda son algunos de los procesos que en las últimas tres décadas han trastocado fuertemente el escenario económico y que han llevado a las empresas a encarar un tipo de reestructuración productiva que tiene como eje rector a la flexibilización, en todas sus variantes. De esta manera, se ensayan distintas formas de organización de la producción que sean capaces de otorgarles una mayor capacidad de adaptación a los cambios en el entorno y reduzcan sensiblemente sus costos fijos de funcionamiento.

Atendiendo a este análisis el marco donde se han desarrollado las nuevas tendencias laborales se enmarcan estrictamente al uso de la tecnología y las nuevas aplicaciones de ella en el mercado. El trabajador cada vez tiene más independencia y ya no piensa en su trabajo como un lugar donde realizar su labor para percibir un sueldo y prestaciones. Las empresas han tomado decisiones de otorgar mayor flexibilidad para unirse a estas tendencias, aunque en algunas sigue primando el presencialismo y el control de actividades del trabajador con tarjetas de control, relojes biométricos entre otras formas de saber qué, dónde y cuándo realizan algún tipo de movimiento sus empleados.

Sir Richard Branson expone su punto de vista e idea introdujo en las oficinas centrales de Virgin en Reino Unido y Estados Unidos para dar la importancia a la flexibilidad laboral, como explica en su blog: El trabajo flexible ha revolucionado cómo, dónde y cuándo realizamos nuestro trabajo. Así que, si ya no sirve lo de trabajar de nueve a cinco, ¿por qué tendríamos que aplicar reglamentos estrictos a las vacaciones anuales? [...]. Dejamos en manos del empleado la responsabilidad de decidir cuándo necesita tomarse unas horas, un día, una semana o un mes libres, porque estamos convencidos de que solo lo hará cuando esté seguro al cien por cien de que tanto él como su equipo están al día en todos los proyectos y de que su ausencia no va a perjudicar en modo alguno al negocio o, en consecuencia, ¡a su carrera profesional! (Branson, 2014).

Como nos indica (Médor, 2016) La cuestión es que el discurso empresarial de las últimas décadas tres o cuatro décadas se ha presentado bajo un traje ético integrado por una presunta apuesta por la subjetividad, felicidad, la libertad de los trabajadores, pero con una visión instrumental y engañadora de esos valores. El principal y casi único interés que tienen las empresas creer que es maximizar sus márgenes de ganancias..

## **Freelance**

Proviene etimológicamente del término medieval inglés usado para un mercenario (free = independiente y lance = lanza), es decir, un caballero que servía a cualquier señor. Su principal característica es no mantener una relación de dependencia laboral, la página web (ABC, 2017) lo describe con un concepto claro y preciso como aquel trabajo de colaboración que desarrollan algunos profesionales, especialmente periodistas, los redactores, los traductores, los diseñadores, entre los más comunes, para más de una empresa o medio de comunicación con la cual no mantienen una relación de dependencia. Es decir estos trabajadores no tienen contrato ni fijo o temporal, pues colaboran de forma ocasional y esporádica obteniendo un pago por ello.

Según Acuña (2006) hoy día, al hablar de freelance se hace referencia a una definición menos literal, la de trabajador independiente, por lo que abarca a todas aquellas personas que deciden emplearse a sí mismas. En español, sin embargo, la aceptación del término es ciertamente reciente y se referiría de manera fundamental a los periodistas que venden sus trabajos de forma independiente. Pero aunque el término sea novedoso en este campo, y más aún en nuestro idioma, lo cierto es que a lo largo de la Historia siempre ha

habido periodistas que no cumplían las características de los que hoy conocemos como “de plantilla” o “contratados”.

Con ello un empleado freelance es autónomo, es su propio jefe en cierto aspecto, organiza sus jornadas y horarios en función de quien ha solicitado sus servicios. Con esta flexibilización muchísimas oficinas contratan a este tipo de trabajadores para cumplir tareas o proyectos específicos para la organización, incluso con el objetivo de no aumentar la nómina de trabajadores y poder obtener más y mejores resultados con este tipo de contratación. En el mercado freelance hay mucha competencia y solo los altamente efectivos permanecen en vigencia.

Una observación válida es la de (Martínez, 2003) que nos indica que actualmente quienes practican y prefieren el teletrabajo son los profesionistas independientes (freelance), quienes normalmente realizan actividades de asesoría y consultoría, los investigadores y aquellos trabajadores o ejecutivos que básicamente desempeñan su actividad habitual fuera de la oficina. La relación entre el jefe y el teletrabajador se sustentará primordialmente en un ambiente de plena confianza, en el cual se debe llegar a una serie de compromisos que incluyen la planeación de la actividad, definición de horarios, entrega de reportes, rotación de puesto (para evitar rutinas), visitas personales del teletrabajador a la oficina, visitas del jefe al teletrabajador y de sobremanera, mantener el sentido de autoridad en la relación, pues al no existir la presencia física del jefe o de supervisores, se pueden flexibilizar reglas que afecten la productividad.

Los gerentes deben tener plena conciencia que aunque sea un trabajador freelance, debe ser valorado, esto significa, dar la misma atención por igual a los trabajadores que asisten a la oficina, como a los que no. Debe dar prioridad a la relación laboral antes que la medición de los resultados del teletrabajo, si estas condiciones no se dan, el trabajador no mostrará la calidad esperada debido a su desmotivación al realizar sus actividades.

Esta tendencia de trabajo suena llamativa e interesante para muchos profesionales, principalmente para los adultos y jóvenes de entre 20 a 40 años, con alguna discapacidad física e incluso amas de casa. Cabe señalar que debe ser tomado con seriedad para no generar algún tipo de fracaso profesional pues se debe contar con actitudes y aptitudes para desempeñarse en este rol, un sentido muy amplio de la responsabilidad y obviamente las destrezas y el expertiz necesario en el campo que te desarrolles en los aspectos comunicaciones, manejo de tecnologías de información, red de contactos, claridad en la negociación, entre otras cualidades y capacidades profesionales que un trabajador requiere para el desenvolvimiento de sus actividades.

No solo la tendencia freelance ha cambiado el mundo a medida que cambia el trabajo y la forma de organizar el mismo, (Fernández, 2014) detecta nuevas segmentaciones entre los profesionales:

Por un lado están los adolescentes digitales (Communteens), altamente interrelacionados, que desarrollan nuevas formas de comunicación. Las empresas que les busquen deberán dirigirse al espacio donde se mueven, que es Internet. También cita

a los intermedios (In Betweens), cómodos en los estatus intermedios y acostumbrados al cambio. Se adaptan desarrollando estrategias personales con las que vencer la incertidumbre.

Los jóvenes globalizados (Young Globalists) tienen experiencia internacional, alta movilidad y han logrado competencias interculturales. Son los futuros directivos y utilizan todas las herramientas a su alcance para acceder al mundo globalizado.

Las familias latte-macchiato (café con leche) también están fuera de los cánones tradicionales. Aprecian que sus empleadores tengan políticas favorables a la familia. La categoría de esperanzados grises va más allá de la edad de jubilación y de estar en activo. Hacen viajes alrededor del mundo y creen que la vida en la ciudad es más vida que la del campo. Son muy participativos y muchas veces tienen un trabajo, bien en cooperación social o a tiempo parcial, en una empresa.

Por su parte, los emprendedores de plata (Silverpreneurs) siempre están activos, porque para ellos ser parte del mundo significa trabajar. Muchas veces, comienzan una segunda carrera para ganar calidad de vida. Lo que ellos encuentran especialmente interesante es aportar una vez más su experiencia y su conocimiento profesional a nuevos proyectos.

Como una connotación importante se tiene el impacto de los cambios administrativos y por ende de las competencias laborales que se exigen en la actualidad y que hacen notable y trascendente el trabajo de un freelance, la primera es el impacto de la tecnología, medido por el paso de la oficina tradicional a la ofimática moderna, existen actualmente una cantidad casi ilimitada de recursos para el desarrollo de las actividades de oficina, ahora ya no se administra se gestiona personas, recursos, etc. demandando cada vez más creatividad y uso de nuevas alternativas y finalmente la velocidad que es la característica del administrador moderno.

La segunda es el impacto organizacional caracterizado por la flexibilidad, empresas medianas de gran auge a la par de las industriales, culturas integradoras y constructivas ya no tradicionales, cultura de servicios y de resultados, todo esto encamina una nueva visión del trabajador, más libre y espontánea, que antepone los resultados por sobre la presencia física del trabajador en una oficina, los rendimientos son medidos diferentes y las evaluaciones generan cambios de impacto e importancia hacia la gestión.

La globalización, tercerización y la era del conocimiento, junto con las tendencias organizacionales y tecnológicas, generan una sinergia en la actividad laboral, lo que hace surgir nuevas tareas laborales en medio de la dinámica del mercado como lo expone la tendencia freelance. Existen dos modalidades de trabajo freelance por proyectos y a través de la publicación de ofrecimiento de un servicio.

Determinar estadísticas en este tipo de mercado implica dificultad por los siguientes aspectos recogidos por (LanceTalent, 2013):



- No hay cifras oficiales o censos que identifiquen expresamente el número de trabajadores que hay por cuenta propia separados de comerciantes, agricultores y/o pequeñas empresas independientes (por ejemplo, al por menor).
- 2. Existe una falta de perfiles, por lo que el número de trabajadores independientes de cada cargo o estudio depende de diferentes definiciones.
- 3. Muchos freelancers no se identifican con el “espíritu empresarial” que les caracteriza.
- 4. La demografía es demasiado joven para sacar conclusiones e identificar externalidades dentro de un conjunto de datos relativamente nuevo.
- 5. No hay un número determinado de horas que hay que trabajar para que un profesional sea considerado freelancer.
- 6. Muchos freelancers, debido a la dificultad de los procedimientos administrativos, la burocracia y los altos impuestos, no son declarados como tales.

Se debe agregar además que no todos están registrados en páginas web para ofrecer sus servicios, ha mucha informalidad y las negociaciones se suelen hacer a través de contactos, a pesar de ello la presencia de los freelancer se encuentran en cada vez más tareas entre las cuales se puede mencionar de acuerdo a un informe de la revista Forbes:

**Tabla 1 Tipos de Trabajo de Freelance**

| Tipo de Trabajo                           | Descripción                                                                                                               |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Redactor de contenidos</b>             | Busca temas, los redacta y publica.                                                                                       |
| <b>Business Project</b>                   | Se encarga de crear nuevos proyectos y planes dentro de la empresa.                                                       |
| <b>Inspector de seguros</b>               | Realiza inspecciones comerciales, identifica riesgos o fraudes.                                                           |
| <b>‘Social Media’ ‘Community manager’</b> | Actualiza y gestiona las redes sociales de una empresa.                                                                   |
| <b>Contable</b>                           | Su trabajo consiste en llevar a cabo tareas de contabilidad, gestión de inventarios, realización de auditorías, presentar |

---

|                                 |                                                                                                             |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                 | informes financieros o ayudar con las declaraciones de impuestos.                                           |
| <b>Desarrollador web</b>        | Encargado del desarrollo, mantenimiento, usabilidad, diseño, etc., de páginas web.                          |
| <b>Asistente Administrativo</b> | Se encarga de supervisar contratos, tareas administrativas, contestar llamadas o actualizar bases de datos. |
| <b>Marketing</b>                | Su trabajo consiste en analizar, diseñar e implementar las campañas estratégicas de la empresa.             |
| <b>Diseñador gráfico</b>        | Diseño de campañas de marketing, logos, aplicaciones, juegos, crear gráficos, editar.                       |
| <b>Enseñanza y tutoría</b>      | En este caso online, apoyando mediante tutorías o seguimientos cursos en la web.                            |

---

Fuente: (EKOS, 2014)

## Marketing Digital

El marketing digital es parte de las estrategias de las empresas de hoy en día y sirven de apoyo para grandes y pequeñas compañías e incluso a los freelancers. Lamberton y Stephen (2016) conceptualizan a este tipo de marketing como el que usa las plataformas interactivas (internet) a través de las cuales utiliza distintos medios para llegar al consumidor. Entre esos medios destacan las redes sociales, la web 2.0, el email marketing, el google adwords entre otras. Los usuarios cada vez están más conectados y brindan al teletrabajador oportunidades únicas de dar a conocer su desempeño.

En el mercado hay cada vez más herramientas para capacitarse, crear perfiles de usuario con en LinkedIn el cual provee una de las plataformas más importantes del mercado generando nuevos contactos profesionales y comerciales.

Castro (2017) indica que el principal objetivo de LinkedIn es fomentar lo que llaman conexiones profesionales, buscar trabajo u oportunidades, anuncios de oportunidad laborales, formación de grupos de trabajo con áreas o intereses afines profesionalmente y hasta existe el LinkedIn Answers, que le permite a los usuarios hacerle preguntas a la comunidad.

### Panorama actual

La página de internet Workana publica en su sitio una estadística mundial de los datos que ha podido recabar al ser uno de los portales más importantes a nivel internacional de contratación de freelancers, en las cuales se indica que el 59% de la comunidad freelance es de sexo masculino y el 41% son mujeres, lo que muestra la importancia y el crecimiento de la mujer e este tipo de mercado al poder trabajar desde casa.

El 38% de los freelance está en una edad comprendida entre los 31-35 años, seguida de un 32% de entre 26 a 30 años, otra estadística importante es que el trabajo se hace en casa en un 73% y luego entre un bar y oficina propia el 11%, solo un 11% utiliza espacios de coworking. El 46% de esta comunidad prefiere acordar un precio fijo y solo un 30% prefiere el pago por hora, el resto considera cualquier acuerdo válido. El 46% prefieren trabajar con PYMES y un 43% prima el trabajo con clientes extranjeros seguido de clientes locales con un 23%.

Otra información se muestra en la distribución porcentual del tipo de trabajo que se desarrolla, la Figura 2 muestra la estadística mundial al respecto.



**Figura 2 Profesión de Freelance**

**Fuente:** Workana (2013)

Otro dato interesante como punto de reflexión es la razón por la cual las personas prefieren ser freelancers, los datos indican que aproximadamente el 49% lo hace para manejar sus tiempos y mantener la flexibilidad de elegir sus propios horarios para laboral,

y cerca del 32% ve en esta modelo de trabajo la forma de tener un crecimiento personal sin limitaciones, es decir siente que el empleo o estructura profesional no les permite desarrollarse a plenitud dentro de su carrera. Solo una 14% lo hace porque no le gusta estar relacionado de forma dependiente y el 5% opina que este trabajo le ayuda a obtener un mejor ingreso.

Todo esto permite inferir que la tendencia está cambiando y los modelos organizacionales tienen que adaptarse a un personal que cada vez sobrepone a la estabilidad y los beneficios la libertad de manejar hora y lugar para realizar sus trabajos, principalmente en áreas en las cuales la tecnología prima y no es primordial estar sentado 8 horas detrás de un escritorio para cumplir la meta establecida.

La libertad del trabajo de freelance también conlleva a sensaciones de angustia y ansiedad, que contrarrestan las pretendidas ventajas de mayor libertad y variedad que implica desempeñarse como freelance. Si bien como indica (Henry, 2013), el hecho de que los colaboradores se hallen situados en inserciones laborales que están más cerca de la esfera del mercado que de la relación salarial clásica, les depara menores protecciones y derechos, ya que su forma de trabajo no ofrece garantías de estabilidad y solo permite acceder a mínimas protecciones sociales autosolventadas, las cuales dependen enteramente de su capacidad de mantener una cierta regularidad en su actividad.

A pesar de ello, este trabajo cuenta con ventajas competitivas de acuerdo a un estudio desarrollado por (Osio, 2010) con aplicación al teletrabajo o freelance, la cual presenta los siguientes incisos:

- Flexibilidad para decidir cuándo, dónde y cómo teletrabajar.
- Autonomía en la organización y desarrollo de sus actividades.
- Movilidad.
- Mayor productividad, asociada al sentido de libertad en la realización de las actividades y por la oportunidad de poder elegir qué hacer y en qué proyectos participar.
- Mayores oportunidades laborales, ya que no posee limitaciones geográficas para acceder a mejores oportunidades de trabajo.
- Mayor vida familiar, asociada a la flexibilidad del teletrabajo.
- Oportunidades de participación para personas discapacitadas, permitiendo insertarse en la comunidad sin problemas de rechazo.
- Menor desplazamiento para trabajar, lo que se traduce en ahorro en gastos de transporte; menos molestias y estrés.
- Capacidad de elección del entorno de trabajo.
- Capacidad de decidir el horario laboral y las pautas de trabajo.
- Realizar la mejor combinación de las exigencias laborales y extralaborales.
- Mejor calidad de vida y sólido desarrollo personal.
- Oportunidad de crecer profesionalmente al trabajar para empresas, no sólo locales y nacionales, sino internacionales.

- Crear nuevas empresas y oportunidades de trabajo para otros teletrabajadores.

En relación a las empresas, sus ventajas vienen dadas principalmente por los ahorros y la maximización del rendimiento de los recursos. Entre estas podemos citar:

- Menores problemas de convivencia entre los empleados, como consecuencia de la falta de interacción personal entre los teletrabajadores.
- Mayor productividad en la empresa, debido a que el teletrabajo, por lo general se realiza asignando trabajos por objetivos.
- Menor costo por puesto y menor necesidad de infraestructura, al no requerir de espacio físico para albergar a los trabajadores.
- Disponibilidad de una amplia gama de profesionales especializados para que la empresa aborde sus trabajos o proyectos. Ello impactará en la calidad del producto y/o servicio que preste la organización.
- Ahorro en costos, al no existir la necesidad de invertir en sistemas de control de horario para los trabajadores.
- Disminución en los índices de ausentismo laboral de la empresa.
- Disposición de una mejor infraestructura de TIC para el desarrollo de los trabajos requeridos por la empresa, ya que los teletrabajadores deben poseerla para su desempeño profesional.
- Mejora en los plazos de entrega de los trabajos y proyectos, especialmente cuando los pagos se realizan por cumplimiento de objetivos pautados.
- Crecimiento y expansión geográfica de la empresa, sin realizar cambios estructurales, ni incrementar sus costos de infraestructura.
- Eficiencia en el desempeño de los puestos de trabajo, al existir la flexibilidad de ser manejados por distintos freelance.

Para Ecuador no hay estadísticas claras, la legislatura protege el trabajo que se establece mediante un contrato y no en este tipo de modelo, lo que sustenta lo enunciado anteriormente. Existen ya muchas páginas web que permiten la suscripción para los freelancers y el presente estudio buscará sondear el mercado y las expectativas del trabajo de Freelance en el Ecuador en una de sus ciudades de mayor movimiento productivo: Guayaquil.

### **Metodología**

El presente análisis se realizó en base de los métodos inductivo y deductivo, con un enfoque cuantitativo, se hará un análisis estadístico de los datos de la encuesta realizada en la ciudad de Guayaquil. Se utilizaron además metodología de investigación de campo y documental como revisión de documentos, estadística, historia y la correspondiente realización de encuestas. El estudio fue realizado durante el primer trimestre del presente año a un total de 400 personas, en relación a una muestra de la población económicamente activa de la ciudad de Guayaquil.

El procesamiento de la información de la encuesta se realizó a través de la herramienta informática Google Forms realizando los análisis con cuadros y gráficos de acuerdo a los

resultados. El análisis permitió determinar tendencias y expectativas con respecto al modelo freelance y su comparación con las estadísticas mundiales.

## Resultados

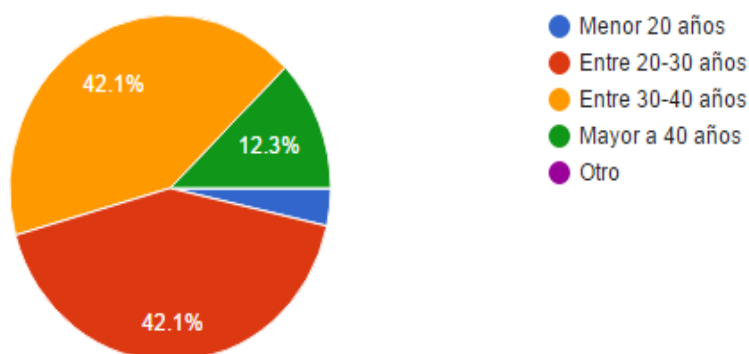
Los resultados de la investigación fueron los siguientes:

### Pregunta 1

El 74,1% de los encuestados correspondió al sexo femenino y el 25,90% correspondió al sexo masculino. Las mujeres son las más dispuestas al estilo freelance principalmente porque les permite estar en el hogar y atender a sus hijos sin tener que trasladarse a oficinas dentro o fuera de la ciudad.

### Pregunta 2

La edad de los entrevistados estuvo dentro de los parámetros establecidos y se agrupa en los siguientes porcentajes, lo que refleja una tendencia hacia las personas 30 a 40 años y así mismo los que tienen entre 20 a 30 años, también forman parte de esta tendencia, lo que es el común denominador a nivel mundial. Los resultados detallados se aprecian en la Figura 3



**Figura 3 Edad**

### Pregunta 3

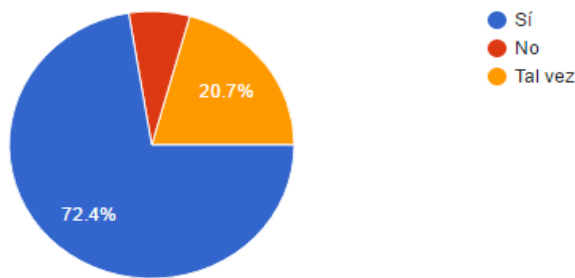
El 70,7% de los entrevistados conoce el significado del término freelance, el porcentaje restante de 25,90% dijo que no y un 3,4% dijo que tal vez.

### Pregunta 4

Se le consultó a los encuestados si trabajan con freelance, obteniendo las siguientes respuestas: 82,8% no trabaja como freelance, un 10,3% si lo hace y ocasionalmente un 6,9% se dedica a estas actividades.

### Pregunta 5

Un resultado interesante fue que a los encuestados se les hizo la siguiente pregunta, una vez identificado correctamente el término freelance: Ser Freelance significa trabajar de forma independiente sin horario, sin ir a una oficina y desarrollar sus actividades profesionales desde casa. ¿Estaría dispuesto a convertirse en un Freelance? Los resultados se aprecian en la Figura 4.

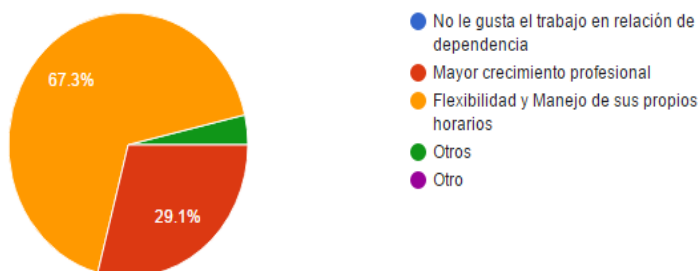


**Figura 4 Tendencia a convertirse en Freelance**

El 72,4% de la población estaría dispuesta a convertirse en un trabajador freelance, y solo un 20,7% permanecería en un trabajo de oficina fijo y un mínimo porcentaje indicó que dependiendo de las condiciones podría considerar convertirse en freelance.

### Pregunta 6

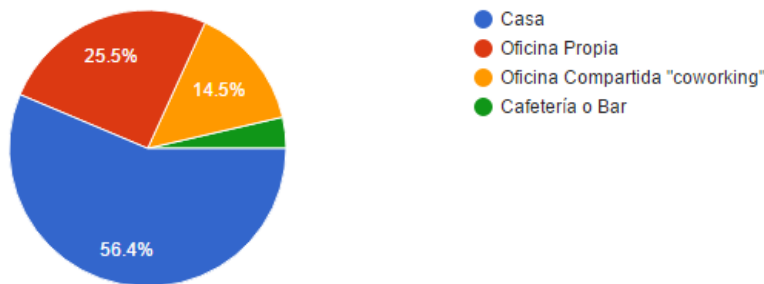
Las respuestas anteriores motivaron la realización de la siguiente pregunta ¿Por qué motivo lo haces o lo harías?, a los cual se contestó en casi un 70% que el mayor atractivo para este mercado es la flexibilidad y manejo de sus propios horarios, seguido del crecimiento profesional. Resultados en Figura 5



**Figura 5 Motivos para convertirse en Freelance**

### Pregunta 7

La siguiente pregunta se relaciona con el lugar: ¿Dónde desarrollas o desarrollarías tu trabajo como freelance?, a lo que los encuestados contestaron que prefieren en un 56% el hogar, seguido de oficina propia un 25% y los espacios de coworking un 14,5%, como se aprecia en la Figura 6



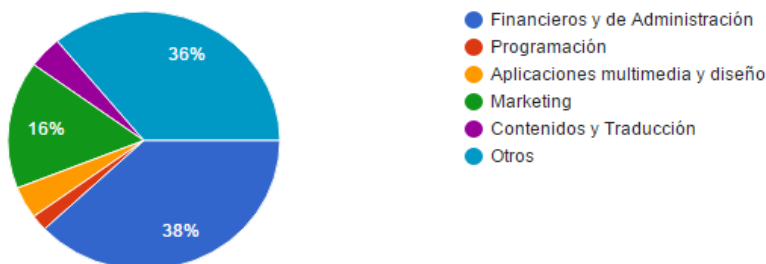
**Figura 6 Lugar del desarrollo del Freelance**

#### Pregunta 8

Se les consultó también si al no existir un contrato formal de trabajo como realizarían el cobro de sus servicios, a lo que se respondió un 60.8% con pago fijo y un 35,3% con pago por hora, el porcentaje restante corresponde a otro tipo de pago (bonos, descuentos).

#### Pregunta 9

Un tema importante en el mercado ecuatoriano es que tipo de trabajo se desarrolla como freelance, realizándose la siguiente pregunta se obtuvo los siguientes resultados, el mercado ecuatoriano principalmente realiza trabajos de índole financiero y administrativo, seguido de otros que engloban trabajos de otro (Capacitación, trabajos en el hogar, entre otros) y de marketing apenas un 16%. El resto de opciones tienen un porcentaje menor, si comparamos con los resultados mundiales el mayor peso los tienen los trabajos de programación, lo que refleja el tipo de preparación del ciudadano en el Ecuador. Detalles en la Figura 7



**Figura 7 Tipos de Trabajo**



#### Pregunta 10

Se les consultó también ¿Cuáles de los siguientes enunciados a su criterio son los beneficios de ser freelance? Marque las que considere necesarias, lo que resultó en la opción Control de tiempos de entrega y horarios de trabajo como uno de los principales beneficios 66,10% , seguida de un mayor acceso a clientes 48,2%, Reputación en el mercado 26,8%, luego Generar recomendaciones sobre su trabajo un 25%, y Pago Oportuno un 17,90%.

#### Pregunta 11

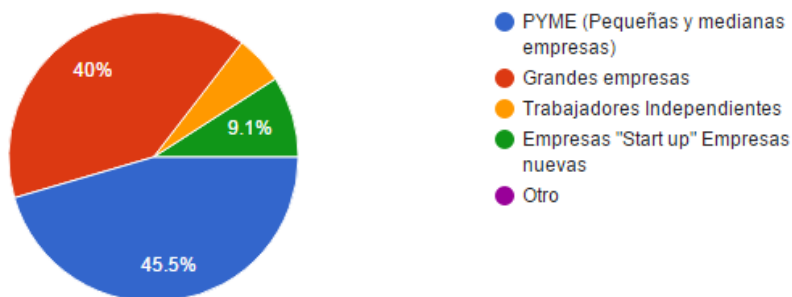
Se preguntó ¿Trabajaría como freelance y en relación de dependencia a la vez ? y los resultados fueron los siguientes: 52,6% si trabajaría en ambas funciones a la vez para asegurar sus ingresos, 31,60% dijo que tal vez y finalmente un 15,80% dijo que no.

#### Pregunta 12

Como parte del estudio se realizó la consulta siguiente: ¿Preferiría trabajar para clientes locales o del extranjero?, a la cual los usuarios respondieron el 61,8% con empresas locales y extranjeras, un 25,5% solo con empresas locales y con empresas extranjeras un 12,7%. Esto implica que los ecuatorianos se sienten seguros de prestar sus servicios en el exterior sin presentar objeciones a los trabajos que se les asignen o que ellos ofrezcan.

#### Pregunta 13

La última interrogante corresponde a: ¿Con qué tipo de empresa trabajarías?, a la cual se respondió que se apoyaría a las PYMES en un 45,5%, seguida de las grandes empresas con un 40% y luego a las Start up con un 9,1%, lo que implica una participación activa en el crecimiento empresarial del Ecuador a través de esta nueva tendencia laboral. El resultado en la Figura 8.



**Figura 8 ¿Con qué tipo de empresa trabajarías?**

#### Conclusiones

Dado la inexistencia de estadísticas claras de este mercado en el Ecuador, la investigación realizada al polo productivo más importante del país, la ciudad de Guayaquil, se permite hacer inferencias a nivel nacional, puesto que los resultados destacan los aspectos más relevantes y su comparación con los resultados de investigaciones a nivel mundial evidencian grandes diferencias con los tipos de trabajos que se ejecutan a nivel de freelance en el Ecuador y que en el resto del mundo los trabajos de tecnología llevan la primacía en esta tendencia.

El análisis de cada una de las cuestiones consultadas permite dilucidar las oportunidades de esta tendencia en la ciudad y a nivel nacional, el tipo de transacciones, el predilección por las PYMES, muestra cómo el mercado está volcado al crecimiento y desarrollo nacional y no solo al apoyo de las grandes corporaciones y transnacionales, las cuales tienen los mejores talentos de las regiones a las que pertenecen, no solo en el Ecuador sino a nivel de toda Latinoamérica.

El Ecuador es un país de oportunidades y en este mundo globalizado se muestra presto a los cambios a nivel cultural y generacional, adoptando las nuevas tendencias mundiales principalmente referidas a las nuevas formas de trabajo, de aprendizaje y de relacionarse con el mundo. Las generaciones de los millennials y zennials forman parte activa de estos vertiginosos cambios, los cuales acompañarán al Ecuador conforme las tendencias y las tecnologías se actualicen y renoven.

Los trabajadores de la sociedad actual deben mostrar toda su destreza en elaboración de proyectos, comunicación y autogestión ya que es la única forma de sobresalir como profesional de forma independiente, puesto que una vez fuera del vínculo trabajo y localización precisa, se abre un abanico de lugares potenciales para trabajar y desarrollarse, no tener que transportarse de un lugar a otro ya es satisfactorio, mucho más si trabajando desde casa se obtiene incluso una mayor remuneración, el trabajo en un solo lugar para siempre es historia, el trabajador se mueve, busca alternativas busca libertad.

Surgen entonces las tendencias del coworking que se abren paso en la ciudad como alternativas que facilitan el trabajo a un freelance, de las start-ups y en el Ecuador ya se ha establecido toda una comunidad de consultores y agentes de cambio en este tipo de negocios. Son una especie de laboratorios de emprendimiento con espacios compartidos, uno de sus principales exponentes es IMPAQTO, que ofrece tours para reconocimiento de lugares y otros servicios como eventos y talleres.

Es necesario potenciar las estrategias de marketing digital a través de los distintos medios, ya que en la organización inteligente se beneficiarán todos al crear formas más dinámicas de lograr los objetivos, siendo los mejores trabajadores quizás lo que menos horas trabajan. Existirá una conversión más determinar por trabajar menos pero con mayor calidad y eficiencia dentro o fuera de la oficina.

## Referencias y Citas Bibliográficas

- Acuña, Á. A. (2006). De mercenarios a héroes: un recorrido por la historia del periodismo Freelance/From mercenaries to heroes: a tour for the History of the Freelance Journalism. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 12, 27-44.
- ABC, D. (20 de marzo de 2017). Definición ABC. Obtenido de Definición ABC: <http://definicioabc.com/negocios/freelance.php>
- Branson, R. (23 de septiembre de 2014). Why we're letting Virgin staff take as much holiday as they want. Obtenido de <http://www.virgin.com/richard-branson/why-were-letting-virgin-staff-take-as-much-holiday-as-they-want>
- Bueno, E. (2007). *Organización de Empresas: Estructura, Procesos y Modelos* (Segunda ed.). Madrid: Pirámide.
- Castro, L. (28 de Julio de 2017). About Español. Recuperado el 24 de Enero de 2018, de <https://www.aboutespanol.com/que-es-linkedin-158167>
- EKOS. (10 de junio de 2014). Revista Ekos. Obtenido de Revista Ekos: [www.ekosnegocios.com/negocios/verArticuloContenido.aspx?idart=3834](http://www.ekosnegocios.com/negocios/verArticuloContenido.aspx?idart=3834)
- Enriquez, R. (19 de Marzo de 2017). Administración Moderna. Obtenido de Administración Moderna: <http://www.administracionmoderna.com/2012/01/modelos-organizacionales.html>
- Fernández, T. (4 de Julio de 2014). Expansión. Obtenido de <http://expansion.com/2014/07/04/emprendedores-empleo/desarrollo-de-carrera/1404496744.html>
- HENRY, L; (2013). Flexibilización productiva y difusión del trabajo independiente en la prensa escrita argentina. Un estudio sobre las condiciones de empleo de los periodistas colaboradores. *Trabajo y Sociedad*, () 261-278. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334693017>
- Lamberton, C., & Stephen, A. T. (2016). A Thematic Exploration of Digital, Social Media, and Mobile Marketing: Research Evolution from 2000 to 2015 and an Agenda for Future Inquiry. *Journal of Marketing* , 80 (6), 146-172.
- LanceTalent. (12 de septiembre de 2013). LanceTalent. Obtenido de <http://lancetalent.com>
- Médor, D; (2016). ¿Qué significa trabajar? Una aproximación a la visión de los freelance sobre la actividad laboral. *Espiral*, XXIII() 203-237. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13846352006>

- Martínez Moreno, Enrique, El impacto de las tendencias tecnológicas y organizacionales en el trabajo administrativo Análisis Económico [en línea] 2003, XVIII (tercer cuatrimestre) : [Fecha de consulta: 29 de mayo de 2017] Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41303914>> ISSN 0185-3937 Porter, L., Lawler, E., & Hackman, R. (1975). Behavior in organizations. New York: McGrawHill.
- Osio Havriluk, L; (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 3() 93-109. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219014912006>
- Schein, E. (1991). La psicología de la organización (Tercera ed.). México: Prentice- Hall.
- Workana. (17 de Octubre de 2013). Workana. Recuperado el 31 de Diciembre de 2017, de <https://www.workana.com/blog/freelanceando/metricas-y-tendencias-de-la-comunidad-freelance/>