

PRIMER ESTUDIO DE TRABAJO 3.0 DE COLOMBIA



El trabajo no es un sitio al que vas,
sino una tarea que haces.



Sumario

04. Introducción

05. Tendencia

06. Capítulo 1

Una mirada de la evolución del trabajo en Colombia

08. Capítulo 2

El teletrabajo en Colombia y el Trabajo 3.0

10. Capítulo 3

1er Informe de trabajo 3.0

- Trabajadores online y Empresas que contratan -

13. Capítulo 4

Resultados detallados del 1er Informe de trabajo 3.0

- Trabajadores online -

39. Capítulo 5

Resultados detallados del 1er Informe de trabajo 3.0

- Empresas que contratan talento digital -

75. Recomendaciones



Prólogo

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones realizó conjuntamente con Nubelo, la plataforma número uno de habla hispana de trabajo 3.0, el primer estudio en Colombia que tiene como objetivo la identificación de las necesidades de la comunidad de Teletrabajo autónomo del país, haciendo un especial énfasis en Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla.

El estudio fue desarrollado de manera virtual con la base de talento digital que tiene Nubelo en el país (más de 25 mil personas) y por otro lado, con las empresas con presencia en Colombia usuarias de los servicios de Nubelo (más de 1.500) buscando la identificación de tendencias desde la oferta y la demanda de servicios Freelance y trabajo 3.0.

El presente informe constituye un documento que permite conocer cuál es la situación actual del mundo

laboral en la región en cuanto a comportamientos y tendencia para identificar la mirada y expectativas existentes en el grupo de análisis. Analizar las necesidades de la industria y de la comunidad de trabajadores 3.0 y los posibles pasos a seguir para alcanzar la masificación del trabajo 3.0 en Colombia bajo un modelo de competitividad, productividad, innovación y confianza.

Nubelo es la plataforma digital de trabajo 3.0 presente en 89 países con más de 320 mil talentos digitales y 50 mil empresas. Permite una nueva manera de trabajar con beneficios para empresas y talento digital. Se trata de una empresa global con alcance local, en cada uno de los países de la región, que impulsa el desarrollo de una nueva economía de talentos. Una economía de talentos reconocida también como economía naranja o economía de la creatividad que es un término mucho más

inclusivo y se refiere al aporte de la creatividad como elemento integral del desarrollo económico y social.

Esta economía de la creatividad es impulsada por la generación Y en tanto que es la nueva fuerza laboral de las organizaciones. Una generación, que lidera la transición de una economía de capitales y trabajo físico a una economía de transacciones intelectuales y creatividad, en pro de dar respuesta a las empresas de hoy que buscan formar talento multicultural, para mejorar los índices de innovación en sus organizaciones en el inicio de un proceso de cambio.

Introducción

El siglo XXI parece estar impactado por cambios demográficos, tecnológicos y económicos que están transformando el paradigma del empleo. Y es en este contexto en el que el trabajo 3.0 adquiere importante desarrollo en la región siguiendo la tendencia mundial **como nueva forma de trabajo**.

Hoy la constante y acelerada evolución de la tecnología, de la información y de las comunicaciones, genera un cambio en la manera de crear equipos, pues conjugan en sus estructuras personas que desde fuera de la organización trabajan a distancia bajo nuevas modalidades de funcionamiento. Se trata de empresas y trabajadores híbridos, las primeras por incluir en

sus estructuras organizacionales, profesionales de planta; y a su vez contratar talento digital para resolver proyectos puntuales por medio de la plataforma de trabajo 3.0. Desde la óptica del talento digital es híbrido el profesional que resuelve proyectos para una empresa a través de la plataforma digital 3.0 además de ser un empleado de planta para otra empresa.

De este modo, el trabajo 3.0 permite reunir en un mismo escenario online a trabajadores híbridos y trabajadores freelance que no necesariamente necesitan de una plataforma para trabajar por proyectos sino que se conectan de manera offline con las compañías. Por otro lado, también

están los trabajadores nómades, que son las nuevas formas con las que los trabajadores se definen en función a su nueva manera de “ser y estar” en el mundo laboral, trabajando desde cualquier lugar del mundo mientras viajan.

Según distintas investigaciones, para el 2020 la tendencia indica que el talento digital y las empresas híbridas, serán una de las más preponderantes estructuras para generar negocios, en un mundo laboral que se enfrenta a un importante desafío, en el que el trabajo 3.0 parece ser la opción de respuesta a la nueva fuerza laboral, conocida como la generación Y.

Tendencia

Está comprobado en el mundo que los cambios tecnológicos están impactando en lo estructural y en lo profesional a través de estilos de trabajo signados por la flexibilidad, la transparencia y la inmediatez en la gestión.

Las organizaciones enfrentan con el ingreso de la generación Y y el intercambio generacional, cambios en la gestión y en las estructuras con nuevos estilos de liderazgo.

En este contexto las TICs toman un rol clave apoyadas por la explosión de las redes sociales, todo lo que permite empezar a pensar en una forma distinta de trabajo que crea nuevos espacios hacia la diversidad.

El trabajo 3.0 plantea nuevas reglas en las cuales los trabajadores dejan de “pertenecer” con exclusividad a una organización, para necesariamente desarrollarse de manera mixta.


Es esta fuerza global de trabajo mixta entre generaciones y culturas, la que da nacimiento a los profesionales digitales, híbridos y nómades.

Compañías y talento híbrido, que articulan de manera inteligente profesionales de plantilla con talento digital sin fronteras, que logran apropiarse de esta multiplicidad desde su ADN, a fin de generar formatos de trabajo eficientes y rentables para ambas estructuras, utilizando la plataformas de trabajo 3.0.



Una mirada a la evolución del trabajo en Colombia

Capítulo 1



Colombia al igual que sucede en la región, acompaña el proceso de desaceleración laboral y escasez de talento para cubrir las necesidades actuales del mundo laboral, no obstante ha manifestado ciertas mejoras con una tasa de desempleo por debajo del 10% según el informe presentado por el DANE.

Es en este contexto que el trabajo 3.0 aporta una nueva dinámica al desarrollo de la economía laboral, al apostar a la creación de empleo para la reducción de la informalidad y la mejora en el bienestar de la fuerza de trabajo que impulsa la transformación del mercado.

Por su parte, el gobierno sitúa las estrategias en el fortalecimiento institucional, la reorganización del marco normativo, el acceso a la información y el monitoreo del mercado laboral, así como en la creación de programas de apoyo a las

nuevas generaciones, emprendimiento y teletrabajo.

En este contexto es clave diseñar políticas considerando el empleo como un derivado “lógico” del crecimiento económico centrado en la posibilidad de implementar nuevas formas de trabajo a través de la plataforma 3.0.

Colombia cuenta con una población total de 48.226.548 de habitantes y la población económicamente activa es casi la mitad (23.551.336). Por su parte, más de la mitad del empleo en Colombia se genera en pequeñas unidades empresariales. Los trabajadores por cuenta propia abarcan el 40.5% de la población urbana ocupada.

Tomando como referencia las definiciones que articula el Libro Blanco de teletrabajo de Colombia se infiere que el Teletrabajo y trabajo 3.0 comparten beneficios para la fuerza de trabajo, para las empresas, y para

el país: aumenta la productividad y reduce los costos fijos, mejora la calidad de vida de los trabajadores, promueve la inclusión social y la diversidad, aporta al mejoramiento de la movilidad en las ciudades y reduce los índices de contaminación e impulsa el uso y apropiación de las nuevas tecnologías.

Podemos decir que la diferencia con el trabajo 3.0 radica en que es parte activa de las nuevas tecnologías a la vez que brinda soluciones para el cobro de las tareas, habilita el ampliar la cartera de proyectos hacia otros países del mundo y capacita al talento digital a la vez que se lo califica en su labor.

El Teletrabajo en Colombia y el Trabajo 3.0

Capítulo 2



En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como:

“Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

Es así como el Teletrabajo se emparenta con el trabajo 3.0 que Nubelo define como un nuevo concepto que incluye una web inteligente. Un trabajo a la carta, virtual y remoto. Una plataforma online que permite, generar e intercambiar información con otras personas, más de una a la

vez, y trabajar en red. El trabajo 3.0 es la internacionalización del trabajo, es futuro. No requiere de un lugar físico y cada uno tiene la libertad para administrar con flexibilidad la relación entre su tiempo personal y laboral.

Colombia, como uno de los países vanguardista en estos términos, articula los conceptos y define de manera detallada los distintos tipos de teletrabajador según la Ley 1221 de 2008 en tres modalidades que responden a los espacios de ejecución:

Autónomo: Se trata de trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.

Suplementario: Trabajadores con contrato laboral que alternan sus

tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.

Móvil: Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

Claramente los tres estilos de trabajo al incorporarse la plataforma 3.0 se convierten en trabajo 3.0.

A black and white photograph of a modern office interior. The scene is dominated by large windows that let in bright light, creating a high-contrast environment. In the foreground, several people are seated at long, dark tables, their figures silhouetted against the light. The office has a clean, minimalist aesthetic with modern, spherical pendant lights hanging from the ceiling. The overall mood is professional and contemporary.

1er Informe de trabajo 3.0

- Trabajadores online y Empresas que contratan -

Capítulo 3



CONTEXTO

Los negocios de hoy se mueven en un mundo caracterizado por los pares complementarios: presencia-influencia e inspiración-impacto que los líderes que investigan las nuevas tendencias del mundo llaman: mundo **VUCA**: volátil, incierto, complejo y ambiguo.

V: volatilidad; describe lo inestable o inesperado;

U(I): incertidumbre (“uncertainty” en inglés); se trata de la incertidumbre alrededor de una causa conocida.

C: complejidad; describe el “caos”, “la locura” cuando hay muchas variables y muchas partes interconectadas.

A: ambigüedad; refiere a la falta de información entre conexiones y causas.

De esta manera como sucede en el mundo, América Latina vive en un mundo **VUCA** y podríamos decir que el trabajo 3.0 comienza a dar respuesta a esta inestabilidad. Funciona como catalizador generacional de proyectos

y trabajo para una gestión transcultural que inspira el despertar del potencial que las personas poseen y que las mueve a la acción.

Los resultados del primer informe de trabajo 3.0 en Colombia, confirman que la tecnología trajo consigo un nuevo modelo de desarrollo que vincula a trabajadores con proyectos a través de la nube, trabajo 3.0 y con empresas.

Viramos a un trabajo mucho más independiente que tendrá un gran impacto en los estilos de consumo, en la manera de vivir, en la creación de comunidades colaborativas y en el poder económico. Un modelo de negocio inclusivo transgeneracional y de mente abierta enfocado en el talento digital ya sea a través de la plataforma 3.0; híbrido 2.0 y en el marco de la misma estructura de la organización 1.0.

CONCLUSIONES GENERALES DEL 1^{ER} INFORME DE TRABAJO 3.0

TALENTO

- El talento digital de Colombia trabaja mayoritariamente en proyectos locales.
- Seis de cada diez trabajadores digitales tienen estudios universitarios completos.
- Tres de cada diez personas trabajan como freelance, los demás dividen su tiempo entre relación de dependencia y como talento digital.
- La mayor parte de los trabajadores digitales se especializan en áreas TIC.
- La mitad del talento digital trabaja diez horas o menos semanalmente, mientras que solo uno de cada diez supera las 40 horas semanales.
- Cuatro de cada diez profesionales relacionados con talento digital encuestados tienen menos de 25 años y consiguen sus clientes de manera directa en la plataforma digital.
- Cuatro de cada seis trabajadores buscan como herramienta de mejora el acceso a un espacio virtual de asesoramiento que les permita consultar sobre esta modalidad de trabajo.
- A cinco de cada diez entrevistados les llevó más de tres meses conseguir su primer proyecto, con un ingreso promedio de 500 dólares
- Siete de cada diez trabajadores digitales han aumentado sus ingresos un 66% .
- Seis de cada diez personas que trabajan en las plataformas 3.0 están satisfechos/muy satisfechos con esta modalidad de trabajo 3.0.

EMPRESAS

- Confirmando la tendencia de la estructura empresarial de Colombia, siete de cada diez empresas son emprendedores e independientes mientras que casi tres de cada diez son dueños o socios de microempresas.
- Las mujeres participan más en el área de servicios y los hombres en las áreas de programación web/desarrolladores/sistemas.
- Seis de cada diez profesionales que responden por las empresas trabajan tiempo completo.
- La contratación que realizan las empresas de talento digital a través de plataformas 3.0, según las empresas entrevistadas, dan cuenta de las primeras contrataciones en el 2011 (7%) y crece de manera gradual. En el año 2013 llega al 12%. En 2014 crece al 51%. Por su parte, el primer semestre del 2015 el nivel de contratación está

activo (22%).

- Quienes contratan profesionales online consideran que ahorran dinero.
- Cinco de cada diez empresas de las eligen no contratar de manera online se debe a desconocimientos e inseguridad.
- Nueve de cada diez empresas que no contratan bajo esta modalidad, contratarían por eficacia, amplia gama de profesionales, ahorro de tiempo y reducción de costos operativos.
- Ocho de cada diez empresas con presencia en Colombia contratan talento local, dos de cada diez de Argentina, España, México y de Estados Unidos.
- Las tres ventajas por las que las empresas contratan son:
 - 1- Contratos especiales para

proyectos específicos.

2- Menos costos operativos, y acceso a profesionales capacitados.

3- Ahorro de dinero que puede contratar profesionales de cualquier parte del mundo.

- Cinco de cada diez empresas consideran para contratar la valoración de otros y lo hacen ante mayor demanda de trabajo.
- Cinco de cada diez empresas esperan recibir capacitación para saber cómo contratar y pagar talento digital.
- Nueve de cada diez empresas piensan que la contratación online es cada vez más valiosa.
- Para el 2020, seis de cada diez empresas consideran que más del 50% de la fuerza laboral será digital.



Resultados detallados del 1er Informe de trabajo 3.0

Capítulo 4



TRABAJADORES ONLINE.

FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO TRABAJADORES ONLINE

Universo de análisis: Trabajadores online

Ámbito: Colombia, territorio nacional (Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla y otras ciudades).

Tamaño de la muestra: 2.500 casos.

Error estadístico: +/- 2% para un nivel de confianza del 95%

Tipo de encuesta: Entrevistas online.

Fecha de campo: Del 18 de agosto al 26 de agosto 2015

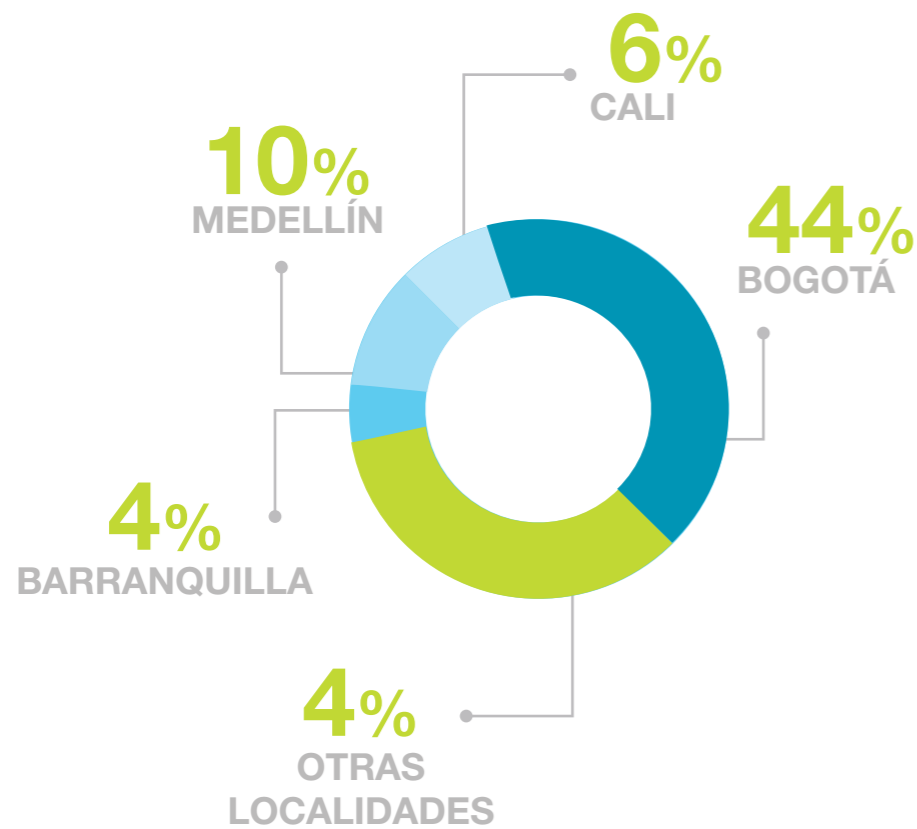
Cuestionario: Semi-estructurado (preguntas cerradas y abiertas), duración aproximada 10 minutos.

Empresa de Campo: Tracking Panel

LA MUESTRA DE TRABAJADORES ONLINE

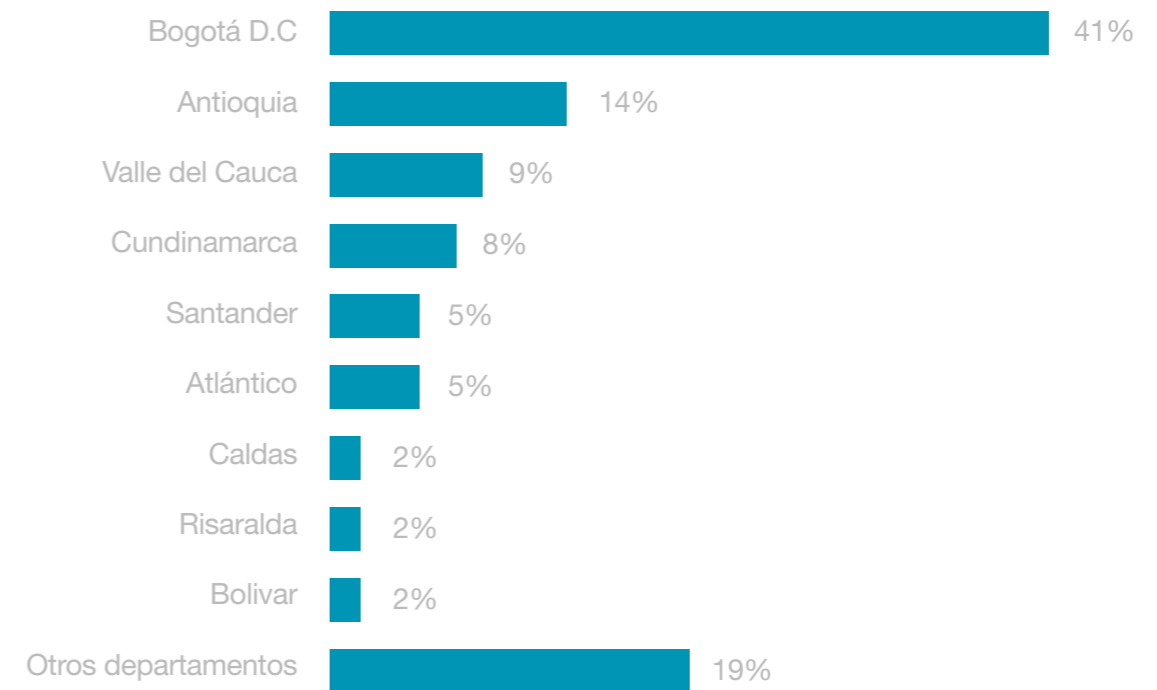
La muestra está integrada por trabajadores de Bogotá (44%), Medellín (10%), Cali (6%) y Barranquilla (4%) y el 36% de otras ciudades principales.

¿CUÁL CIUDAD?



| BASE 2500

¿EN CUÁL DEPARTAMENTO RESIDES?



| BASE 2500

LA MUESTRA DE TRABAJADORES ONLINE

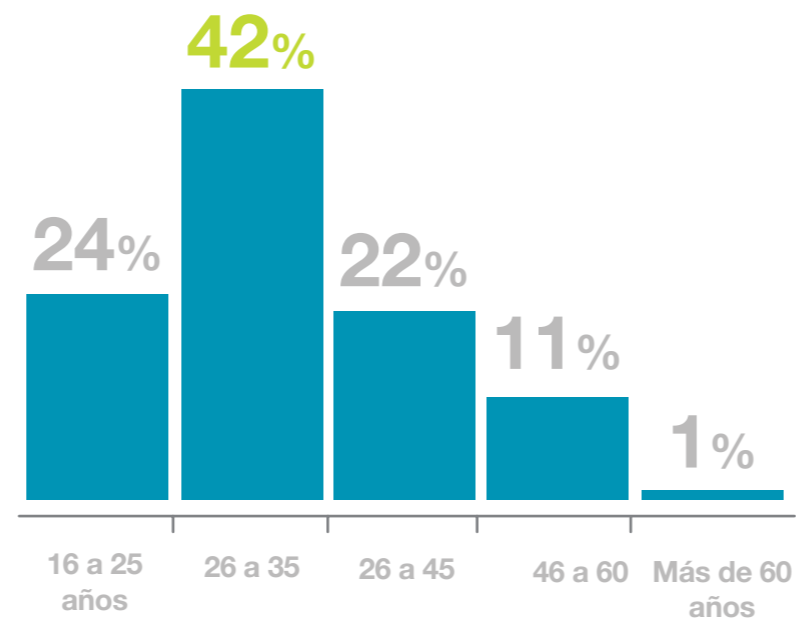
Un 63% género masculino, un 42% tienen entre 26 y 35 años, en tanto el 60% completó estudios universitarios.

ERES...



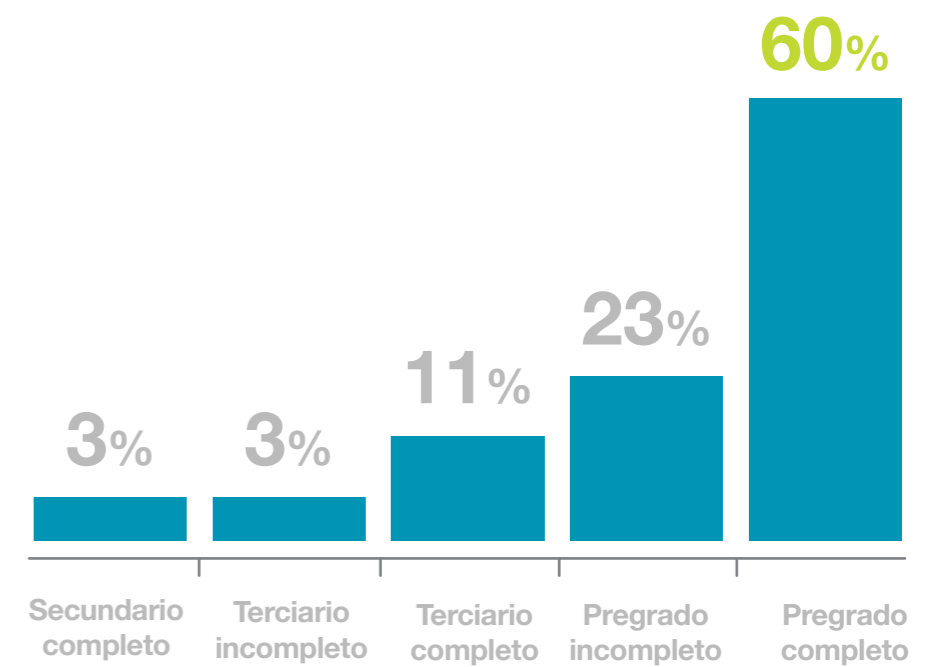
| BASE 2500

TU EDAD...



| BASE 2500

TU MÁXIMO NIVEL DE ESTUDIOS CURSADOS...

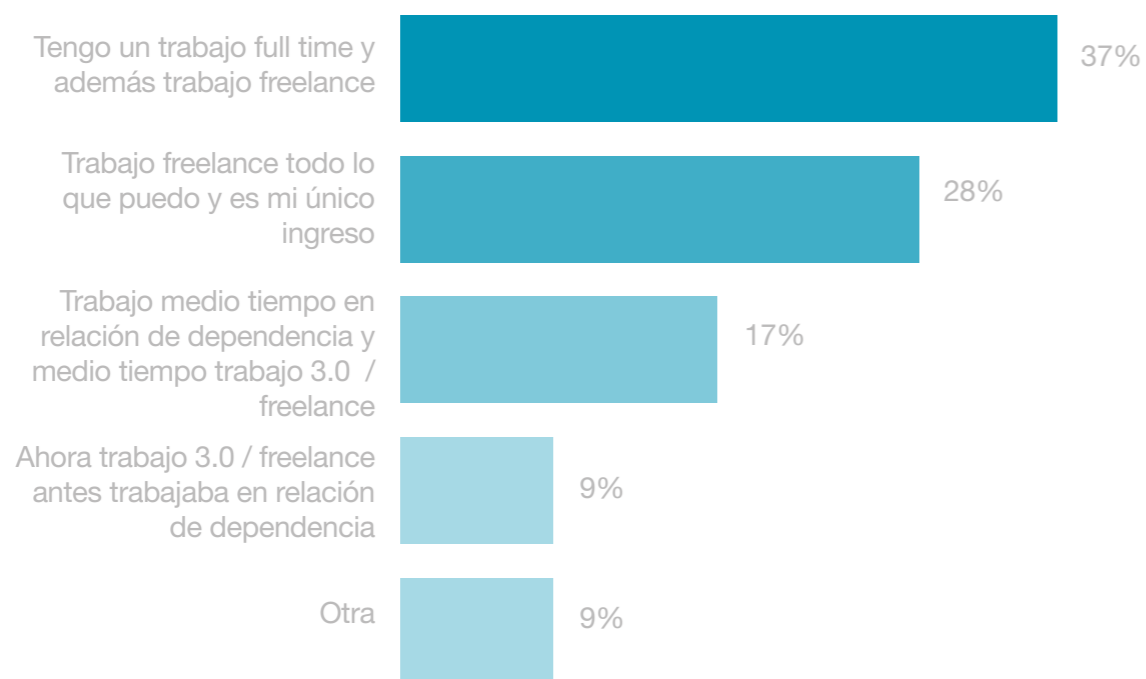


| BASE 2500

LA MUESTRA DE TRABAJADORES ONLINE

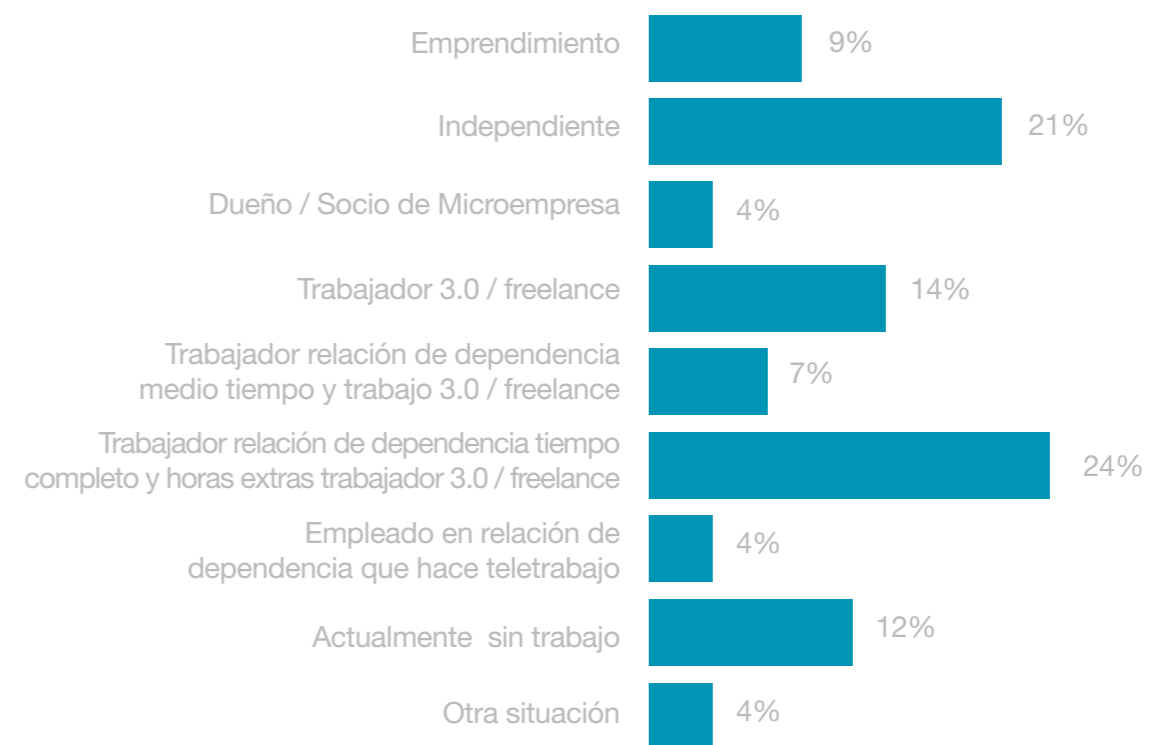
Un 37% de los entrevistados trabaja únicamente bajo la modalidad freelance mientras que el porcentaje restante trabaja full time o part-time en relación de dependencia y a su vez realiza trabajos freelance. También se destacan quienes se definen como independientes o emprendedores (30%). Los que se definen solo como trabajadores 3.0/freelance representan el 14% de la muestra.

¿CUÁL ES TU ACTUAL CONDICIÓN LABORAL?



| BASE 1899

¿CUÁL ES TU ACTUAL CONDICIÓN LABORAL?



| BASE 2500

LA MUESTRA DE TRABAJADORES ONLINE

Por su parte quienes definen su condición laboral como emprendedores, independientes, o dueño o socio de un microemprendimiento tienden a definirse como freelance 3.0 cuando describen su nivel de actividad.

¿DESCRIBE TU NIVEL DE ACTIVIDAD 3.0/FREELANCE?

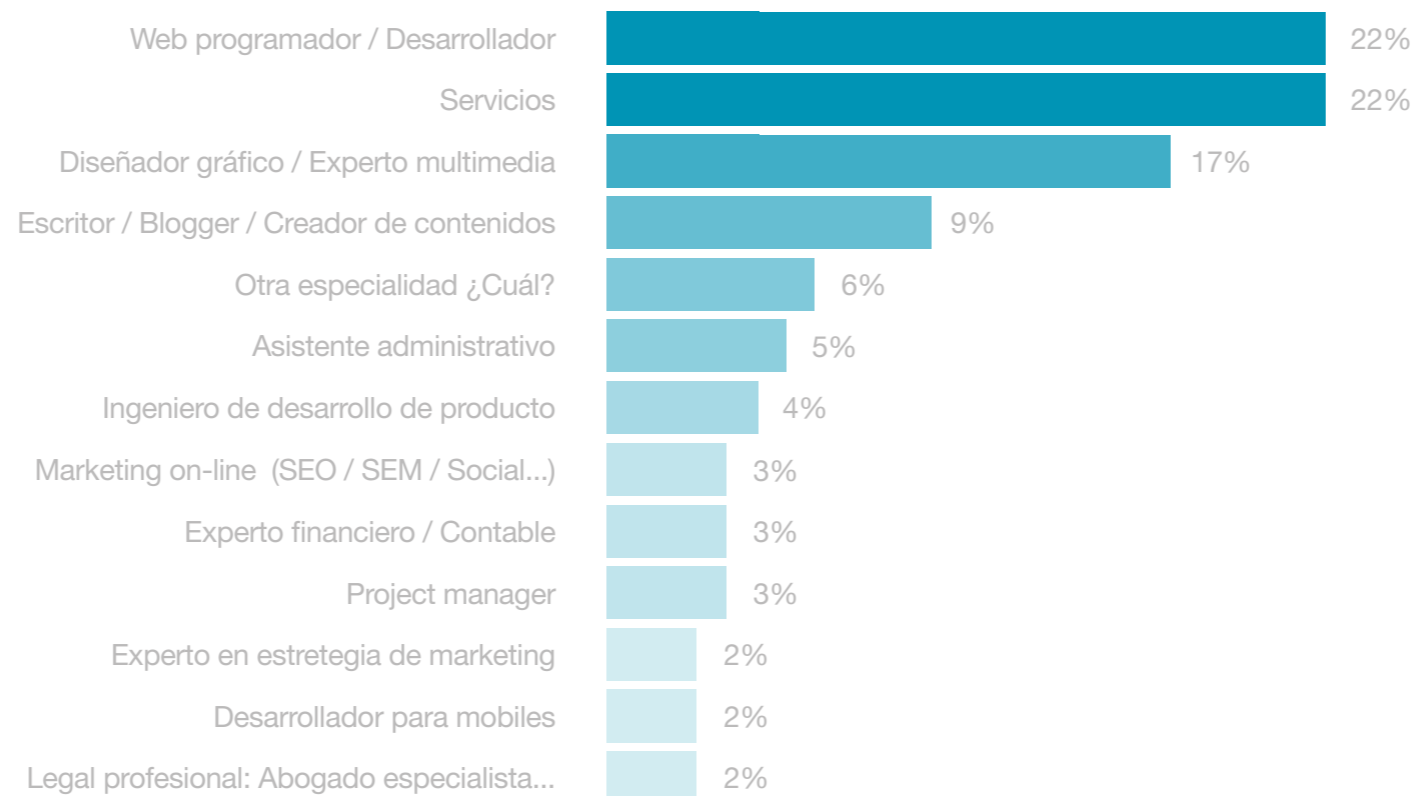
	Emprendimiento %	Independiente %	Dueño/Socio de Microempresa %	Trabajador 3.0 / freelance %	Trabajador relación de dependencia medio tiempo y trabajo 3.0/ freelance %	Trabajo en relación de dependencia tiempo completo y horas extra trabajador 3.0/ freelance %	Empleado en relación de dependencia que hace teletrabajo %
Tengo un trabajo full time y además trabajo freelance	19%	15%	33%	11%	21%	85%	43%
Trabajo freelance todo lo que puedo y es mi único ingreso	35%	47%	28%	52%	7%	1%	18%
Trabajo medio tiempo en relación de dependencia y medio tiempo Trabajo 3.0 / freelance	18%	16%	14%	11%	66%	6%	16%
Ahora trabajo 3.0/freelance antes trabajaba en relación de dependencia	15%	9%	11%	22%	3%	1%	9%
Otra	14%	13%	14%	4%	3%	7%	14%
Total general	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

| BASE 1899

LA MUESTRA DE TRABAJADORES ONLINE

La presencia de profesionales del área de la informática o internet sigue siendo la de mayor participación con una representación de programadores (22%) diseñadores gráficos multimedia (17%) aun así el número de trabajadores provenientes de otras áreas continúa creciendo servicios (22%), asistente administrativo (5%).

¿EN QUÉ ÁREA DE TRABAJO TE DESEMPEÑAS, CUÁL ES TU ESPECIALIDAD?



| BASE 1899

LA MUESTRA DE TRABAJADORES ONLINE

Entre quienes se definen solo como trabajadores 3.0/ freelance predominan las áreas ligadas a informática /internet, representado por un 43% mayoría del género masculino (programadores, desarrolladores, diseñadores gráficos, expertos multimedia). Mientras que quienes trabajan como híbridos (medio tiempo en relación de dependencia y medio tiempo trabajador 3.0/freelance), el área destacada es servicios 30% con predominio de género femenino. En cambio de los empleados que están en relación de dependencia y teletrabajan comparten en partes iguales 30 % respectivamente servicios y programación web, desarrollo.

¿EN QUÉ ÁREA DE TRABAJO TE DESEMPEÑAS, CUÁL ES TU ESPECIALIDAD?

	Emprendimiento %	Independiente %	Dueño/Socio de Microempresa %	Trabajador 3.0 / freelance %	Trabajador relación de dependencia medio tiempo y trabajo 3.0/ freelance %	Trabajo en relación de dependencia tiempo completo y horas extra trabajador 3.0/ freelance %	Empleado en relación de dependencia que hace teletrabajo %
Servicios	25%	27%	40%	14%	26%	15%	29%
Web programador / Desarrollador / Sistemas	22%	16%	16%	24%	16%	30%	23%
Diseñador Gráfico / Experto Multimedia	19%	18%	11%	22%	18%	16%	5%
Escritor / Blogger / creador de contenidos	10%	12%	4%	14%	11%	5%	11%
Marketing on-line (SEO / SEM / Social Media)	5%	3%	7%	5%	2%	3%	2%
Asistente administrativo	5%	5%	9%	4%	3%	7%	5%
Desarrollador para mobiles	2%	1%	2%	2%	2%	2%	5%
Experto en estrategia de marketing	3%	1%	0%	3%	4%	2%	2%
Legal Profesional: Abogado especialista en patentes, Impuesto Fiscal	0%	3%	0%	0%	2%	2%	5%
Ingeniero de Desarrollo de Producto	5%	2%	4%	3%	1%	7%	2%
Experto Financiero / Contable	0%	4%	2%	2%	4%	3%	2%
Project Manager	2%	3%	2%	3%	3%	3%	2%
Otra especialidad ¿Cuál?	3%	6%	5%	5%	7%	6%	7%
Total general	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

| BASE 1899

LA MUESTRA DE TRABAJADORES ONLINE

La oferta de trabajadores 3.0 en la categoría de servicios empresariales adquiere mayor presencia a medida que aumenta la edad de los entrevistados, mientras que entre los más jóvenes predominan desarrolladores /programadores, diseñadores /Experto Multimedia. Los hombres (42%) en mayor medida que las mujeres (28%) trabajan full time y además realizan trabajos freelance. En contraposición un 21% de las mujeres trabajan medio tiempo en relación de dependencia y medio tiempo trabajan 3.0/ freelance.

DESCRIBE TU NIVEL DE ACTIVIDAD 3.0/FREELANCE

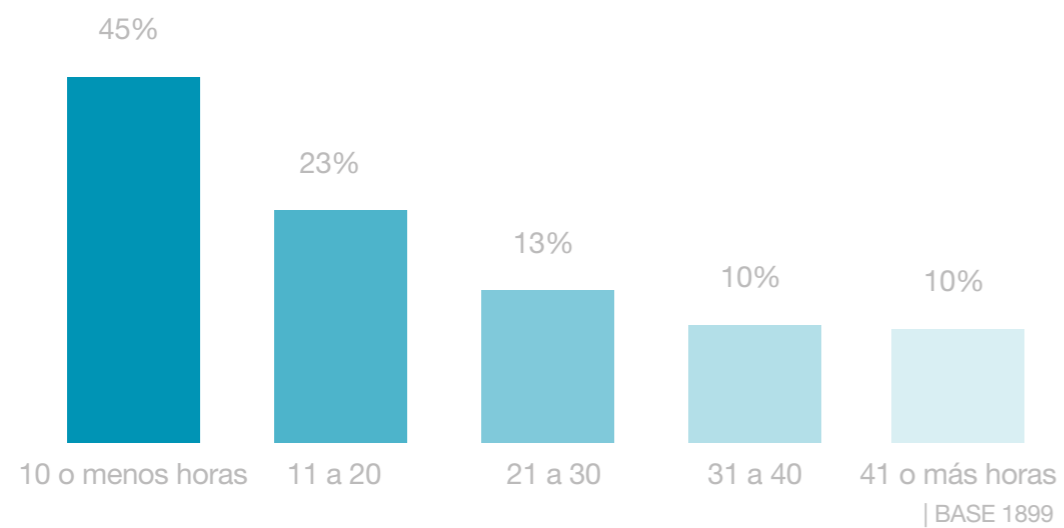
	Hombre %	Mujer %
Tengo un trabajo full time y además trabajo freelance	42%	28%
Trabajo freelance todo lo que puedo y es mi único ingreso	27%	28%
Trabajo medio tiempo en relación de dependencia y medio tiempo Trabajo 3.0 / freelance	15%	21%
Ahora trabajo 3.0/freelance antes trabajaba en relación de dependencia	9%	10%
Otra	7%	13%
Total general	100%	100%

| BASE 1899

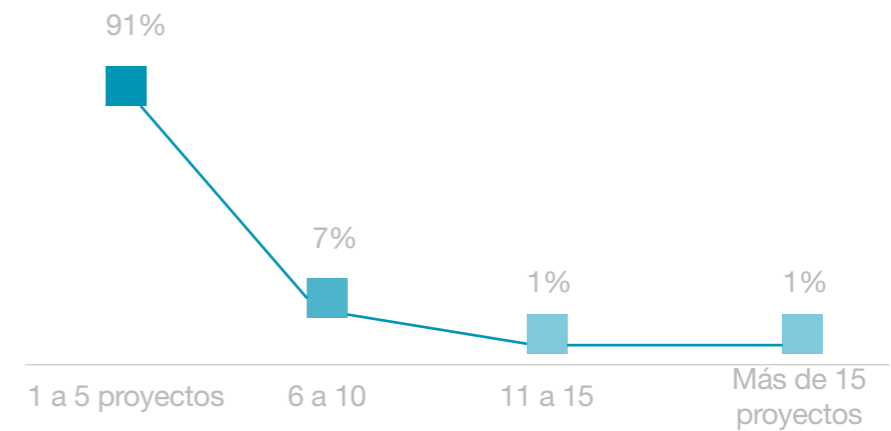
LA MUESTRA DE TRABAJADORES ONLINE

Un 45% de los entrevistados trabaja normalmente en sus proyectos freelance/3.0, 10 horas o menos a la semana; mientras que solo el 10% supera las 40 horas semanales.

¿CUÁNTAS HORAS TRABAJAS NORMALMENTE EN TUS PROYECTOS 3.0/FREELANCE CADA SEMANA?



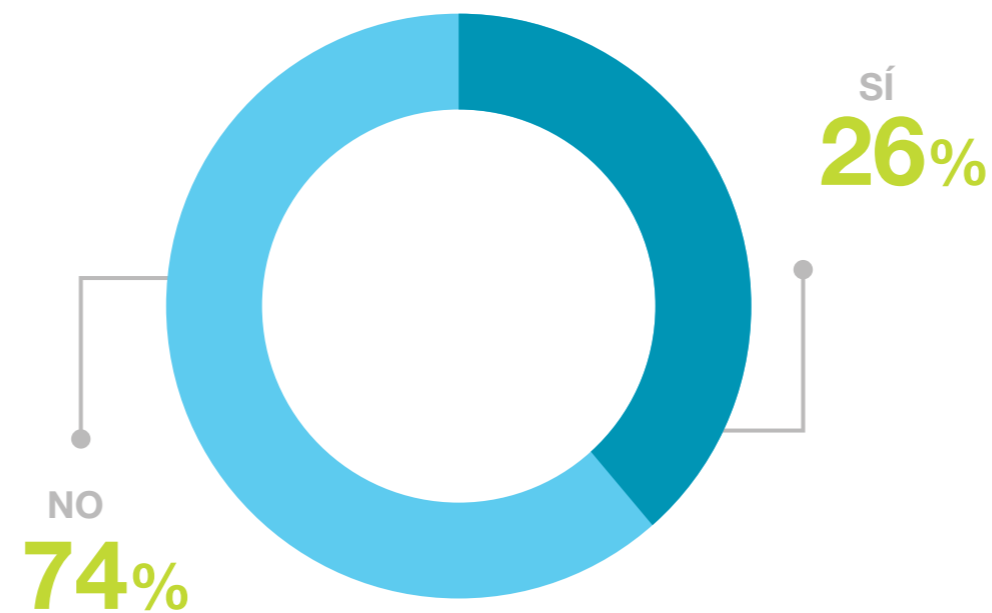
¿CUÁNTOS PROYECTOS DE TRABAJO FREELANCE SON LOS QUE NORMALMENTE DESARROLLAS POR MES?



LA MUESTRA DE TRABAJADORES ONLINE

Un 26% de los entrevistados, mayoría género masculino- contrató al menos una vez a otros profesionales digitales en la plataforma de trabajo 3.0 para que trabajen para él.

¿SIENDO TRABAJADOR 3.0/ FREELANCE, HAS CONTRATADO OTROS PROFESIONALES QUE TRABAJEN PARA TI EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES?



| BASE 1899

LA MUESTRA DE TRABAJADORES ONLINE

Entre quienes contrataron al menos una vez a otros profesionales 3.0, un 42% definen su actual condición laboral como dueño/ socio de una microempresa y un 31% son emprendedores

¿SIENDO TRABAJADOR 3.0/ FREELANCE, HAS CONTRATADO OTROS PROFESIONALES QUE TRABAJEN PARA TI EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES?

	Emprendimiento %	Independiente %	Dueño/Socio de Microempresa %	Trabajador 3.0 / freelance %	Trabajador relación de dependencia medio tiempo y trabajo 3.0/ freelance %	Trabajo en relación de dependencia tiempo completo y horas extra trabajador 3.0/ freelance %	Empleado en relación de dependencia que hace teletrabajo %
Sí	31%	27%	42%	28%	25%	18%	20%
No	69%	73%	58%	72%	75%	82%	80%
Total general	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

| BASE 1899

LA MUESTRA DE TRABAJADORES ONLINE

Para el 49% del talento digital que trabaja a través de plataformas 3.0, la mayor fuente de captación de nuevos clientes es la recomendación que les hacen otros clientes con los que ya han desarrollado proyectos.(28%)

El uso de plataformas online es mayor por parte de quienes se definen como trabajadores 3.0/freelance. Por su parte, la recomendación de clientes tiene un mayor peso entre los que se definen independientes y dueños/socio de una microempresa.

¿CUÁL ES TU MAYOR FUENTE DE NUEVOS CLIENTES?

	Emprendimiento %	Independiente %	Dueño/Socio de Microempresa %	Trabajador 3.0 / freelance %	Trabajador relación de dependencia medio tiempo y trabajo 3.0/ freelance %	Trabajo en relación de dependencia tiempo completo y horas extra trabajador 3.0/ freelance %	Empleado en relación de dependencia que hace teletrabajo %
Plataforma on line	23%	17%	16%	38%	24%	37%	30%
Eventos o ferias presenciales	6%	3%	0%	1%	3%	3%	5%
Recomendación de otros clientes	53%	57%	60%	41%	52%	45%	36%
Publicidad online propia	7%	8%	9%	7%	6%	5%	7%
Otros portales de empleo (zonajobs, etc)	5%	8%	12%	10%	10%	6%	20%
Otra	6%	7%	4%	3%	5%	5%	2%
Total general	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

| BASE 1899

LA MUESTRA DE TRABAJADORES ONLINE

El grupo etario que abarca a los menores de 25 años es el grupo en el que se observa un mayor peso en la captación de clientes a través de plataformas online, (36%).

¿CUÁL ES TU MAYOR FUENTE DE NUEVOS CLIENTES?

	16 a 25 años %	26 a 35 %	36 a 45 %	46 a 60 %	Más de 60 años %
Plataforma on line	36%	28%	19%	30%	18%
Eventos o ferias presenciales	3%	3%	2%	3%	0%
Recomendación de otros clientes	41%	52%	54%	46%	45%
Publicidad online propia	8%	6%	7%	7%	18%
Otros portales de empleo (zonajobs, etc)	8%	7%	11%	8%	9%
Otra	4%	3%	8%	8%	9%
Total general	100%	100%	100%	100%	100%

| BASE 1899

BENEFICIOS DEL TRABAJO DIGITAL

Al indagar acerca de los beneficios que el talento digital considera importantes en su rol como trabajador 3.0/freelance, las opciones mencionadas fueron: tener cobertura médica (48%), en segunda instancia la capacitación (37%), beneficios tributarios (34%) y acuerdo con universidades (25%). Si lo abrimos por categoría de trabajadores "cobertura médica" crece a un 58% para "trabajadores 3.0/freelance". "Reducción de impuestos" aumenta a un 47% en la categoría "dueño/socio de microempresa". Por su parte, "capacitaciones" llega a un 40% para la categoría "Emprendimientos" y "acuerdos con universidades" aumenta seis puntos, al 31% para el grupo de "Trabajo en relación de dependencia tiempo completo y horas extras trabajo freelance".

¿CUÁLES DE ESTOS BENEFICIOS CONSIDERAS IMPORTANTES PARA TU TRABAJO 3.0/FREELANCE?

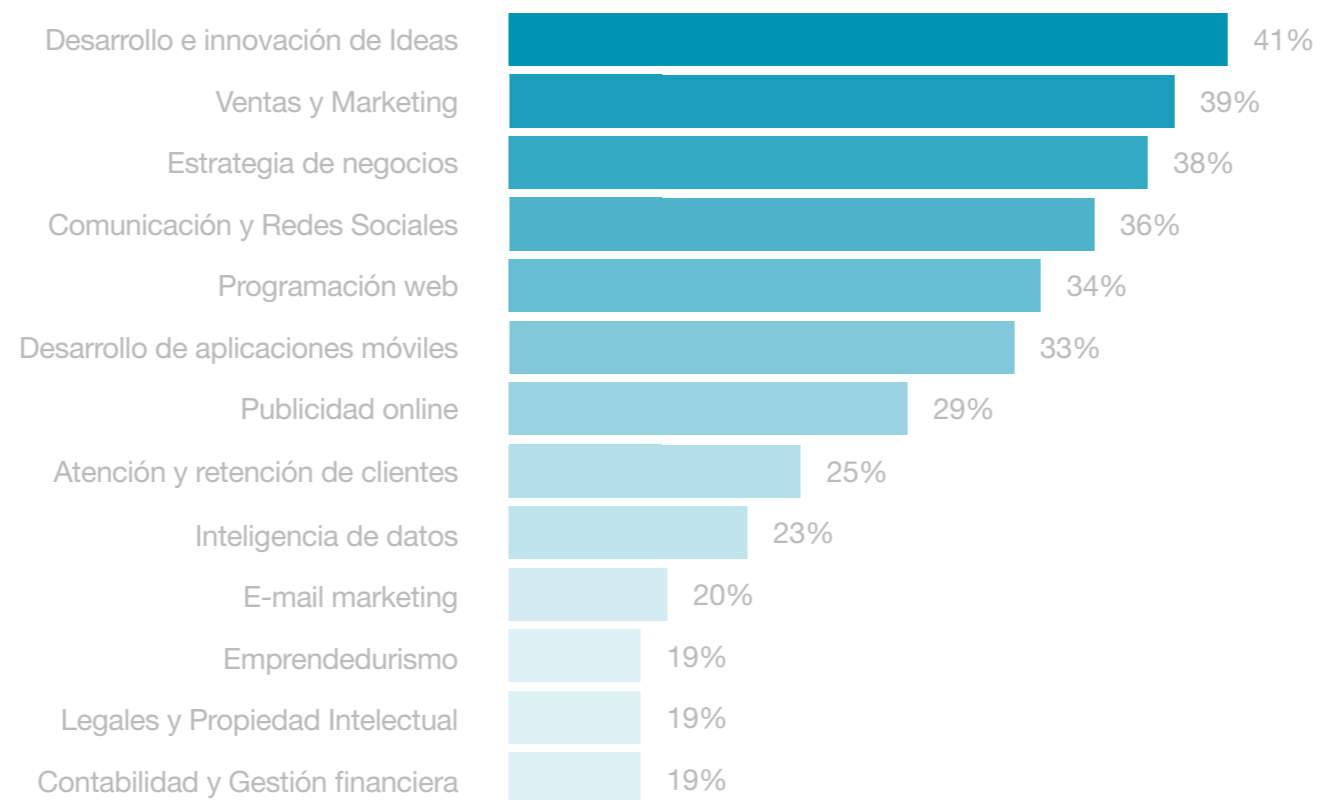
	Emprendimiento %	Independiente %	Dueño/Socio de Microempresa %	Trabajador 3.0 / freelance %	Trabajador relación de dependencia medio tiempo y trabajo 3.0/ freelance %	Trabajo en relación de dependencia tiempo completo y horas extra trabajador 3.0/ freelance %	Empleado en relación de dependencia que hace teletrabajo %
Prestaciones sociales (cobertura médica)	50%	54%	39%	58%	41%	40%	52%
Beneficios Tributarios, reducción de impuestos	34%	27%	47%	39%	31%	37%	20%
Cobertura de seguros (administración de riesgos profesionales)	14%	14%	18%	17%	22%	15%	11%
Capacitaciones específicas	40%	36%	44%	36%	29%	38%	38%
Beneficios para obtener una cuenta bancaria	17%	12%	12%	18%	21%	13%	11%
Acuerdo con Universidades	23%	21%	28%	22%	31%	31%	16%
Otros beneficios	2%	8%	2%	10%	5%	7%	7%

| BASE 1899

BENEFICIOS DEL TRABAJO DIGITAL

Respecto a las demandas en capacitación lo que se busca es que permitan potenciar el trabajo 3.0, el total del talento digital, destaca: “desarrollo e innovación de ideas” (41%), “ventas y marketing” (39%) y “estrategia de negocios” (38%).

¿QUÉ TIPO DE CAPACITACIONES TE GUSTARÍA RECIBIR PARA POTENCIAR TU TRABAJO COMO PROFESIONAL 3.0?



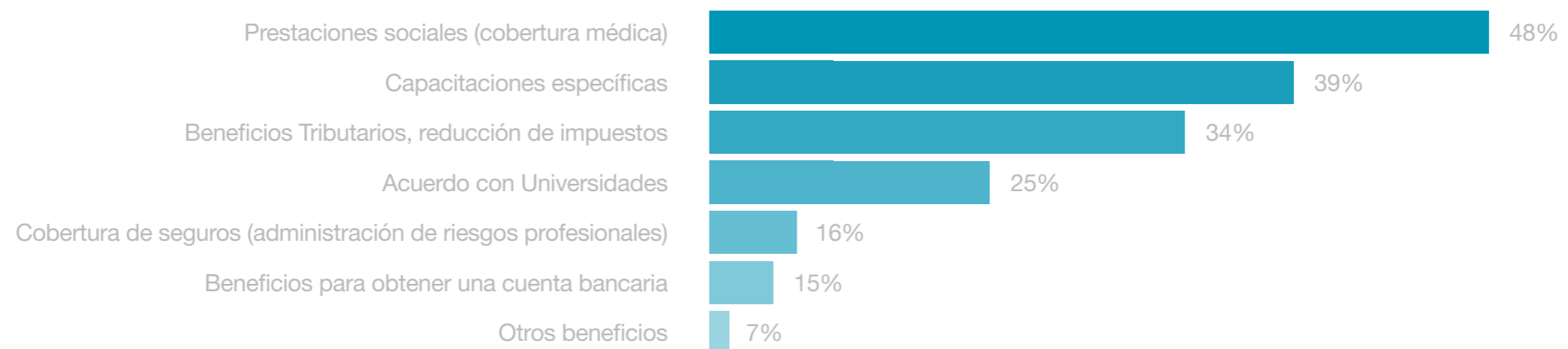
| BASE 1899

BENEFICIOS DEL TRABAJO DIGITAL

Por su parte la mayor demanda de capacitación entre quienes trabajan por cuenta propia (emprendedores, independiente, etc) es la "capacitación en ventas y marketing" entre el (48% y 54%).

Es interesante destacar el valor que la muestra, en sus distintas categorías de trabajadores, le asigna a la capacitación.

¿CUÁLES DE ESTOS BENEFICIOS CONSIDERAS IMPORTANTES PARA TU TRABAJO 3.0/FREELANCE?

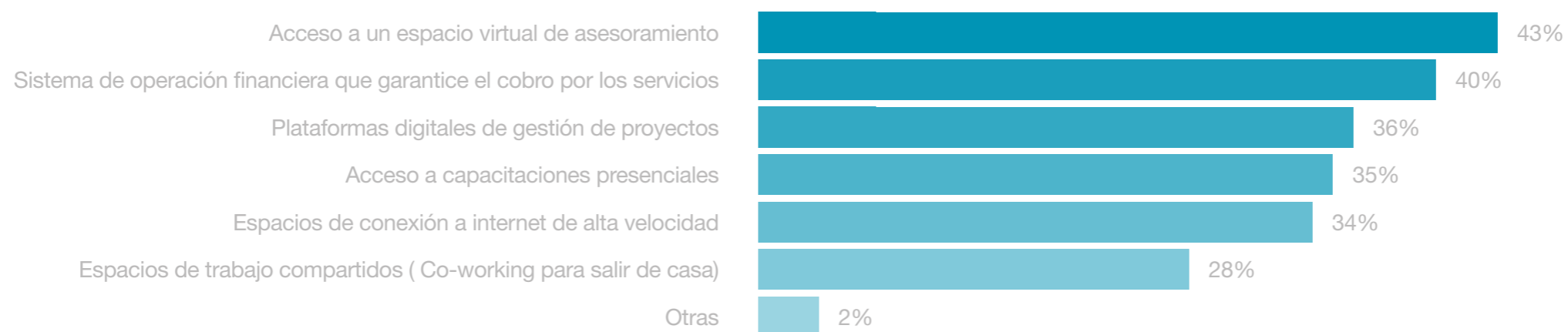


| BASE 1899

BENEFICIOS DEL TRABAJO DIGITAL

Respecto a la consulta acerca de cuáles herramientas consideraría necesarias, el talento digital, para mejorar su desarrollo profesional, el 43% valora el "acceso a un espacio virtual de asesoramiento". Por otro lado se menciona (40%) "sistema de operación financiera que garantice el cobro por los servicios". Las plataformas digitales de gestión (36%) y "acceso a capacitaciones presenciales" (35%), mientras que el 34% menciona "espacios de conexión a internet de alta velocidad".

¿QUÉ HERRAMIENTAS CONSIDERA NECESARIAS QUE MEJORARÍAN TU DESARROLLO PROFESIONAL?



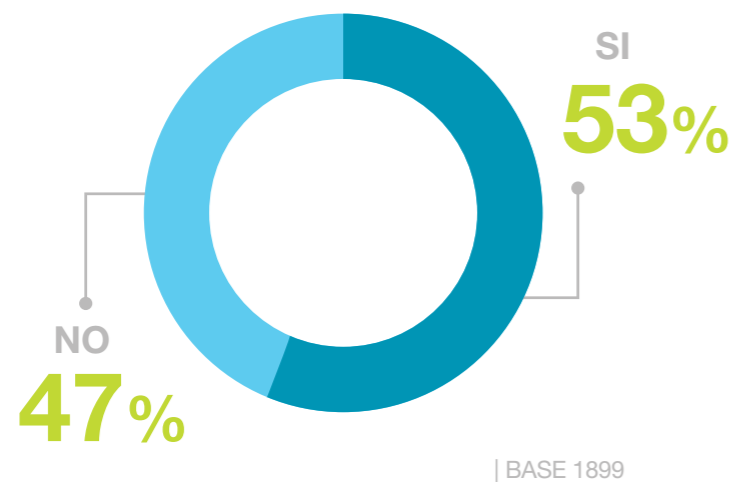
| BASE 1899

BENEFICIOS DEL TRABAJO DIGITAL

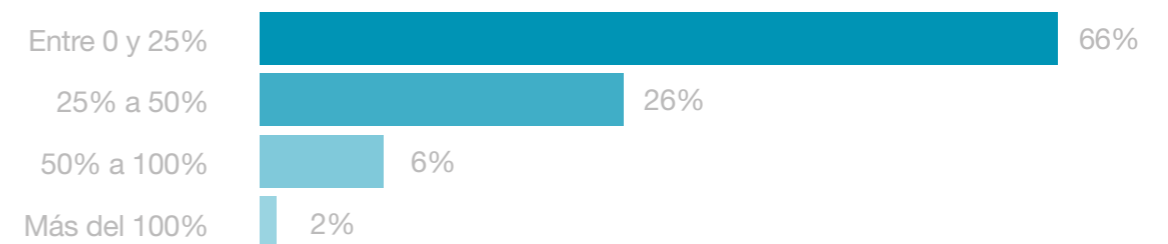
El 20% de los entrevistados demoró menos de un mes en obtener su primer proyecto de trabajo 3.0/freelance por medio de la plataforma digital. El 30% demoró entre uno y tres meses mientras que al 50 % le llevó más de 3 meses. Si lo miramos por tipo de empresa, emprendedores (29%) encontró su primer trabajo antes del mes.

Las perspectivas de desarrollo de esta modalidad de trabajo están en alza. Los ingresos aumentaron para el 53% de los trabajadores 3.0/freelance. De estos, si bien solo el 2% aumentó en más de un 100% sus ingresos, para el 66% el aumento de sus ingresos fue de hasta de un 25%, para el 26% los ingresos crecieron entre un 25% y 50% y, para el 6 % los ingresos por esta nueva modalidad de trabajo mejoraron entre un 50% y un 100%.

¿TUS INGRESOS AUMENTARON COMO TRABAJADOR 3.0/FREELANCE?



¿CUÁNTO AUMENTARON TUS INGRESOS COMO TRABAJADOR 3.0/FREELANCE EN EL ÚLTIMO AÑO MES A MES?



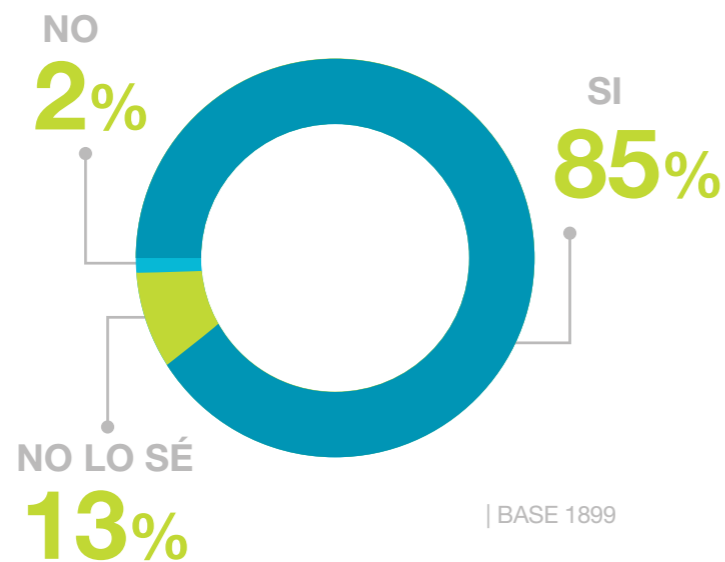
| BASE 1899

BENEFICIOS DEL TRABAJO DIGITAL

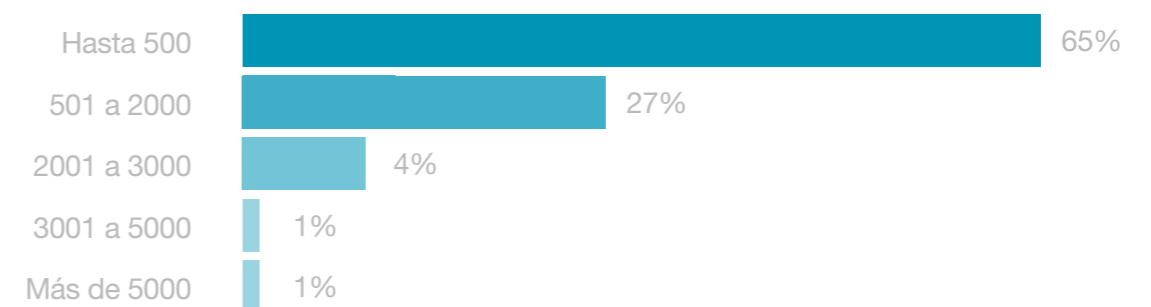
Al indagar sobre las proyecciones de crecimiento futuro en facturación, del total de la muestra entrevistada, el 85 % espera que sus ingresos crezcan para este año 2015.

Al indagar acerca del valor promedio por proyecto, el valor promedio por proyecto es de 500 dólares (65%); de 501 a 2 mil dólares (27%) y están quienes facturan un estimado de entre 3 mil a más de 5 mil dólares (2%) promedio.

¿ESPERA QUE SUS INGRESOS CREZCAN POR PROYECTOS 3.0/
FREELANCE PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DEL 2015?



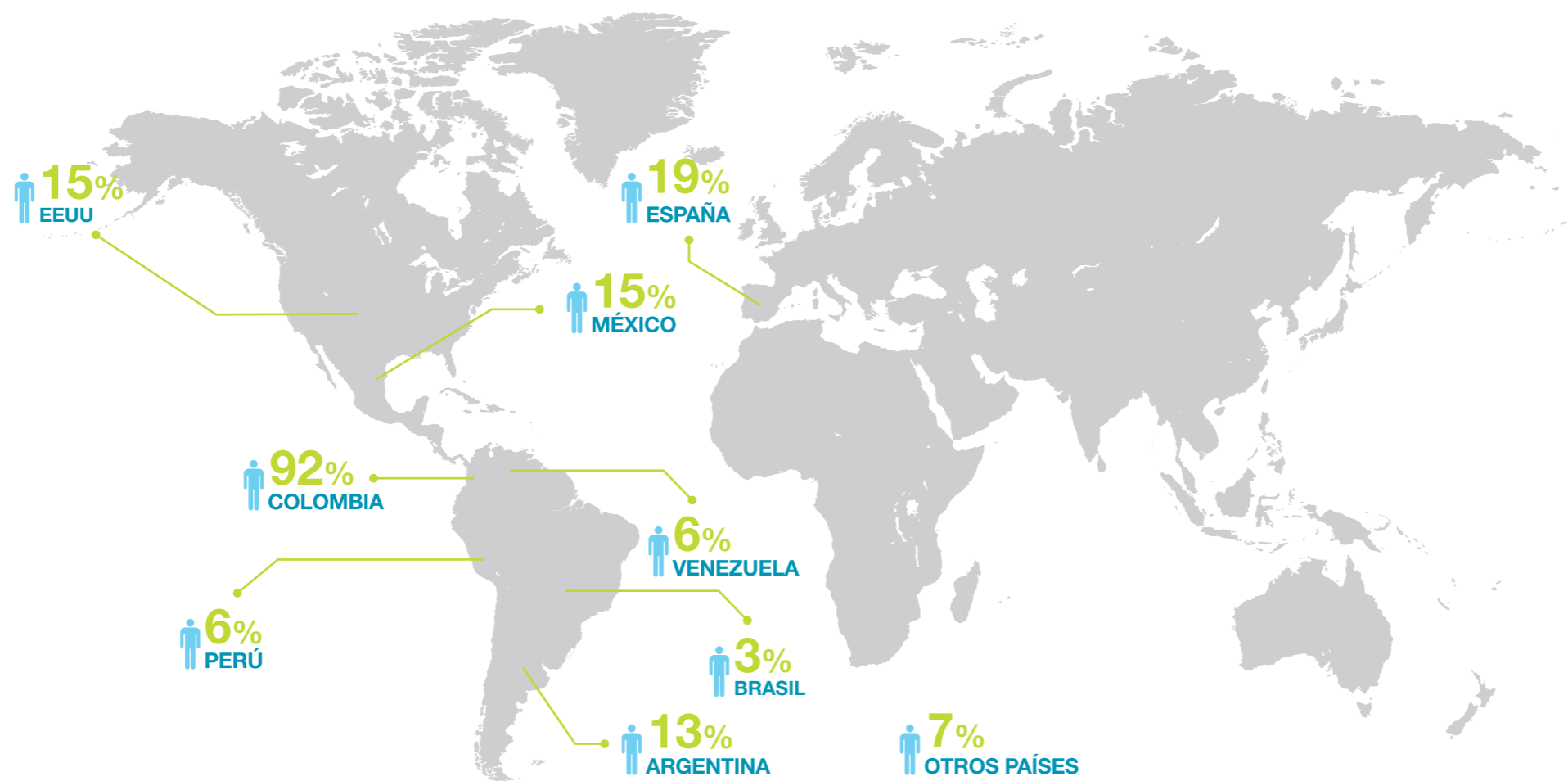
¿CUÁL ES TU INGRESO PROMEDIO POR PROYECTO?
(EXPRESADO EN DÓLARES)



BENEFICIOS DEL TRABAJO DIGITAL

Los trabajadores freelance 3.0 de Colombia en la actualidad si bien implementan proyectos para distintos países, el foco del trabajo está puesto en el desarrollo de proyectos de Colombia (92%). Luego al analizar los países, también implementan proyectos de trabajo 3.0 a través de la plataforma 3.0 para España (19%), Estados Unidos (15%), México (15%), Argentina (13%) y Venezuela (6%) y Perú (6%). Es interesante destacar la incidencia que comienza a tener Brasil como opción para el desarrollo de proyectos digitales (3%)

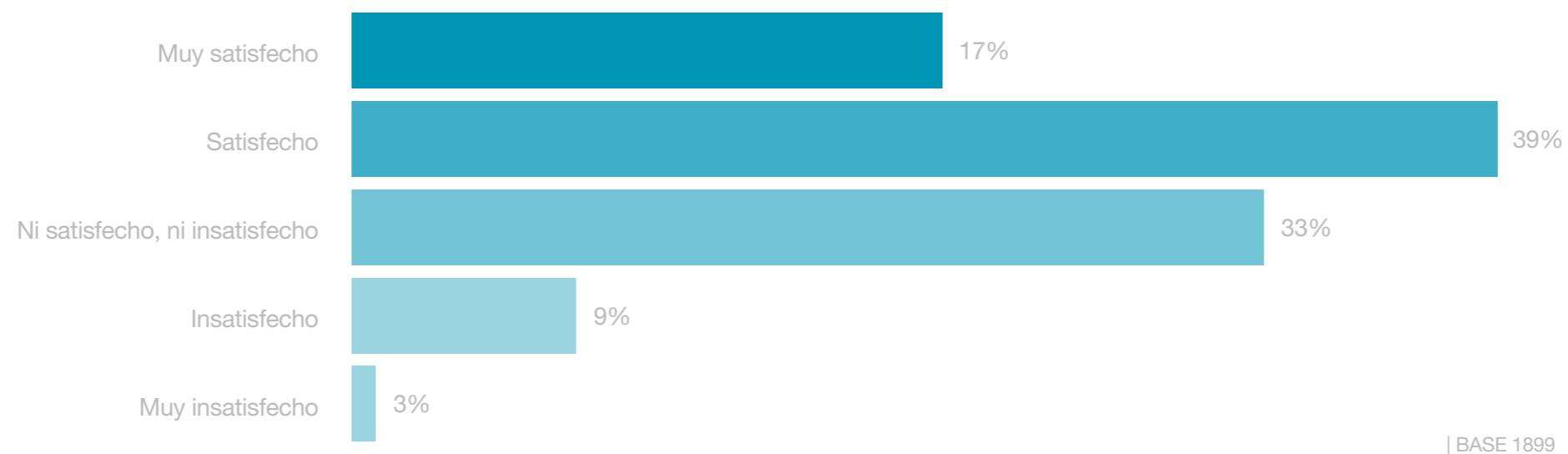
¿CÓMO TRABAJADOR 3.0/FREELANCE CON QUÉ PAÍSES TRABAJAS?



BENEFICIOS DEL TRABAJO DIGITAL

El nivel de satisfacción con esta nueva modalidad de trabajo 3.0/freelance es para un 56% de los entrevistados -muy satisfecho/satisfecho-. En tanto sólo un 11% tiene algún nivel de insatisfacción.

¿PODRÍAS DECIRNOS EL NIVEL DE SATISFACCIÓN QUE TE DA ESTA MODALIDAD DE TRABAJO 3.0?



BENEFICIOS DEL TRABAJO DIGITAL

Si se analiza desde los cortes etarios el no contar con prestaciones fijas, preocupa de manera similar a todos los grupos (55-60%), bajando a un 40% entre el grupo etario de 40-60 años. Es de destacar que la seguridad laboral preocupa especialmente al grupo etario que tiene entre 16-25 años.

¿QUÉ TE PREOCUPA DE ESTA MODALIDAD DE TRABAJO?

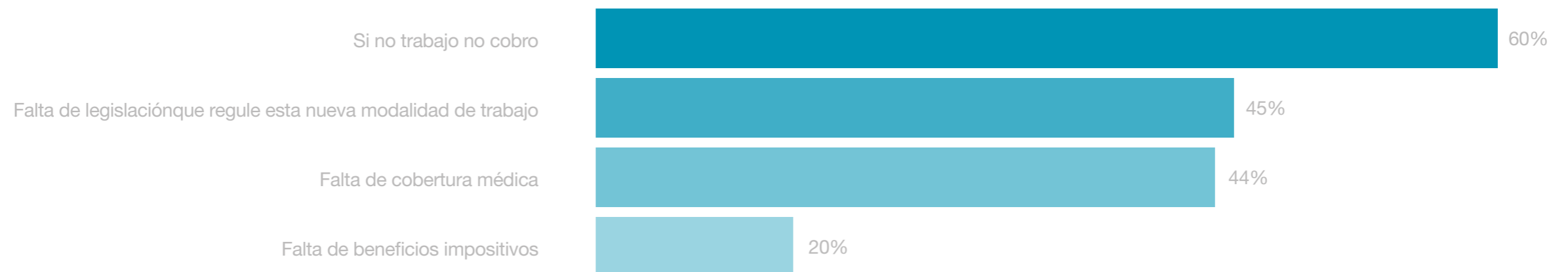
	16 a 25 años %	26 a 35 %	36 a 45 %	46 a 60 %	Más de 60 años %
No contar con prestaciones sociales fijas	59%	37%	51%	40%	64%
La seguridad laboral	29%	2%	25%	28%	18%
La continuidad del trabajo	61%	64%	67%	57%	55%
La inestabilidad	65%	63%	59%	53%	9%
La soledad	7%	8%	6%	6%	9%
La jubilación	26%	26%	25%	18%	36%
Otra	2%	3%	3%	5%	9%

| BASE 1899

BENEFICIOS DEL TRABAJO DIGITAL

La clara desventaja para todas las categorías, edades y sexo, está en "Si no trabajo, no cobro" (60%), la falta de legislación que regule la modalidad (45%) y la falta de cobertura médica (44%) y en último lugar la "falta de beneficios tributarios" (20%) o sea distintos tipos de quitas en los impuestos (20%).

¿CUÁLES CONSIDERAS QUE PODRÍAN SER LAS DESVENTAJAS DE TRABAJAR COMO TRABAJADOR 3.0?

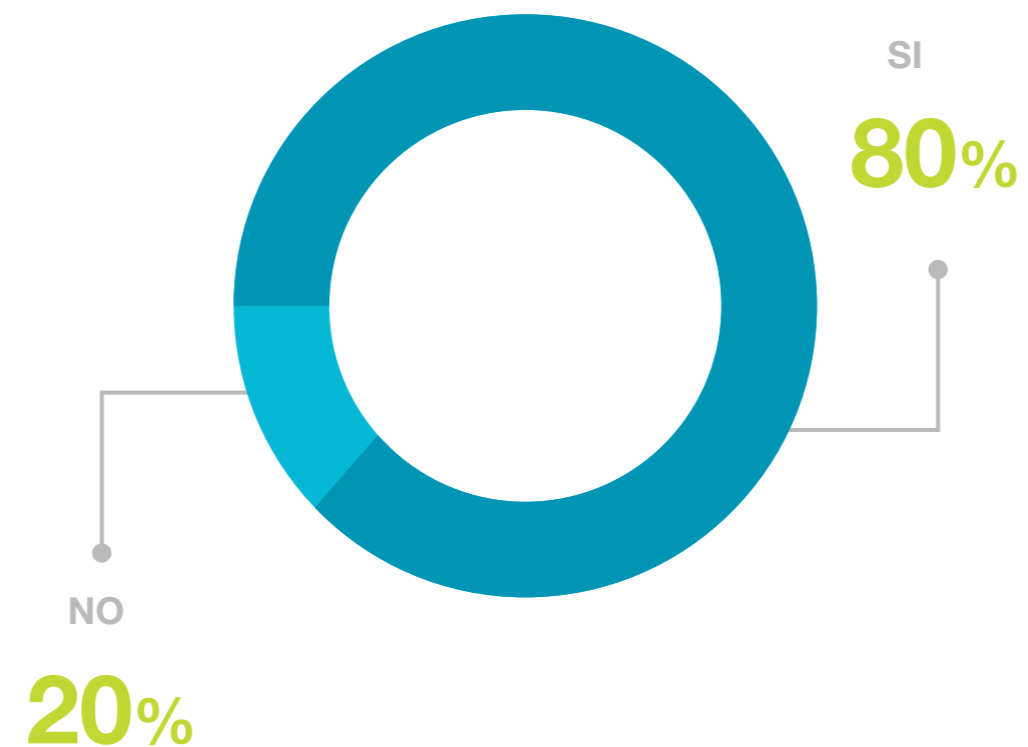


| BASE 1899

BENEFICIOS DEL TRABAJO DIGITAL

De manera contundente el 80% de los entrevistados considera que como trabajador 3.0 pueden ganar más dinero que en relación de dependencia, hecho con el que coinciden todas las categorías, género y grupos etarios.

¿ESPERAS QUE CREZCAN TUS INGRESOS POR PROYECTOS 3.0/
FREELANCE PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DEL 2015?



| BASE 1899



Resultados detallados del 1er Informe de trabajo 3.0

Capítulo 5

EMPRESAS QUE CONTRATAN TALENTO DIGITAL

FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO EMPRESAS

Universo de análisis: Empresas

Ámbito: Colombia, territorio nacional (Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla y otras ciudades).

Tamaño de la muestra: 438 casos.

Error estadístico: +/- 4,6% para un nivel de confianza del 95%

Tipo de encuesta: Entrevistas on-line.

Fecha de campo: Del 18 de agosto al 26 de agosto 2015

Cuestionario: Semi-estructurado (preguntas cerradas y abiertas), duración aproximada 10 minutos.

Empresa de Campo: Tracking Panel

LA MUESTRA DE EMPRESAS ONLINE

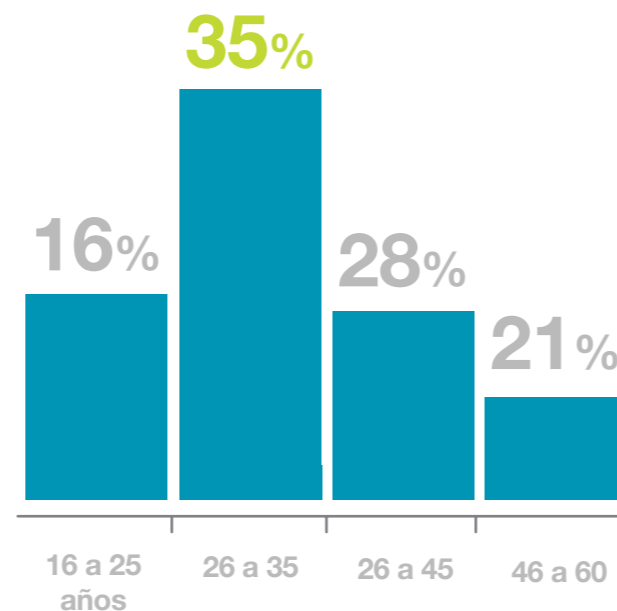
La muestra de los profesionales que responden por las empresas está compuesta por un 68% hombres y 32% de mujeres. Un 35% tienen entre 26 y 35 años, y el 65% del total completó sus estudios universitarios.

ERES



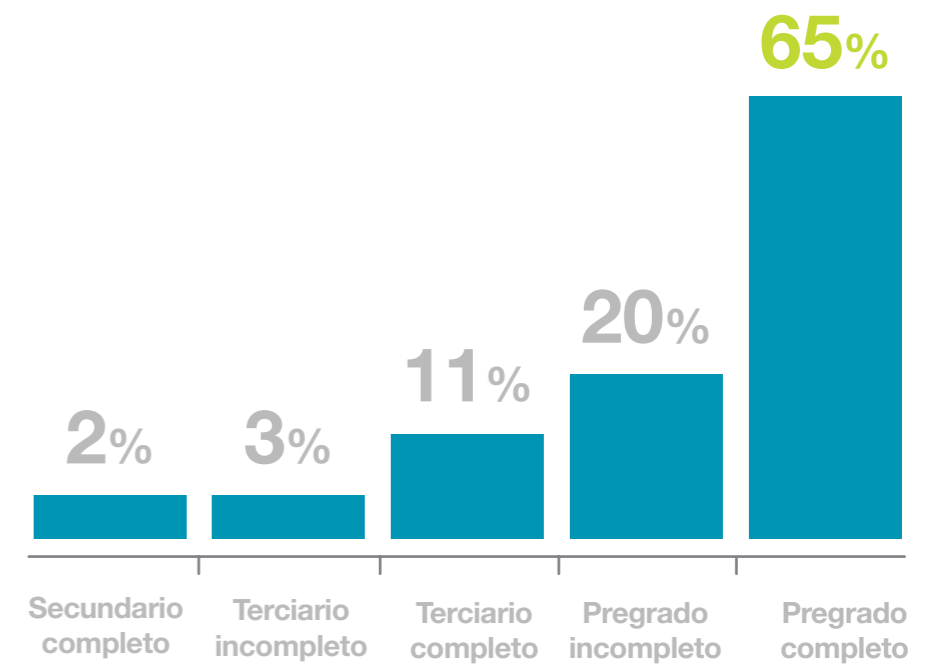
| BASE 438

TU EDAD



| BASE 438

TU MÁXIMO NIVEL DE ESTUDIOS CURSADOS

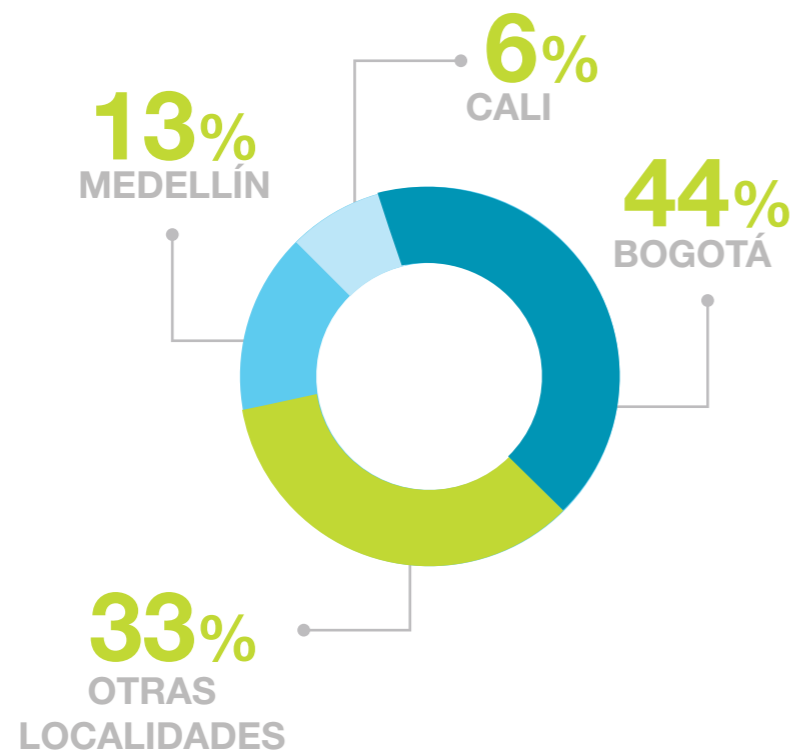


| BASE 438

LA MUESTRA DE EMPRESAS ONLINE

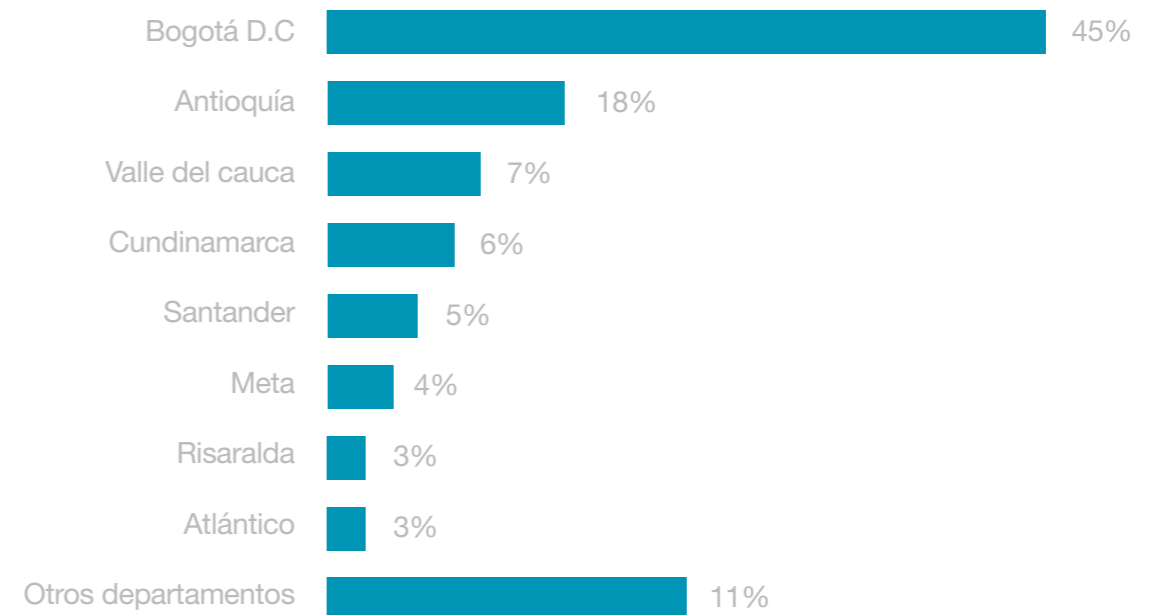
Las principales ciudades que componen la muestra son Bogotá (45%), Medellín (13%), Cali (6%) y otras ciudades principales (33%).

¿CUÁL CIUDAD?



| BASE 438

¿EN CUÁL DEPARTAMENTO RESIDES?

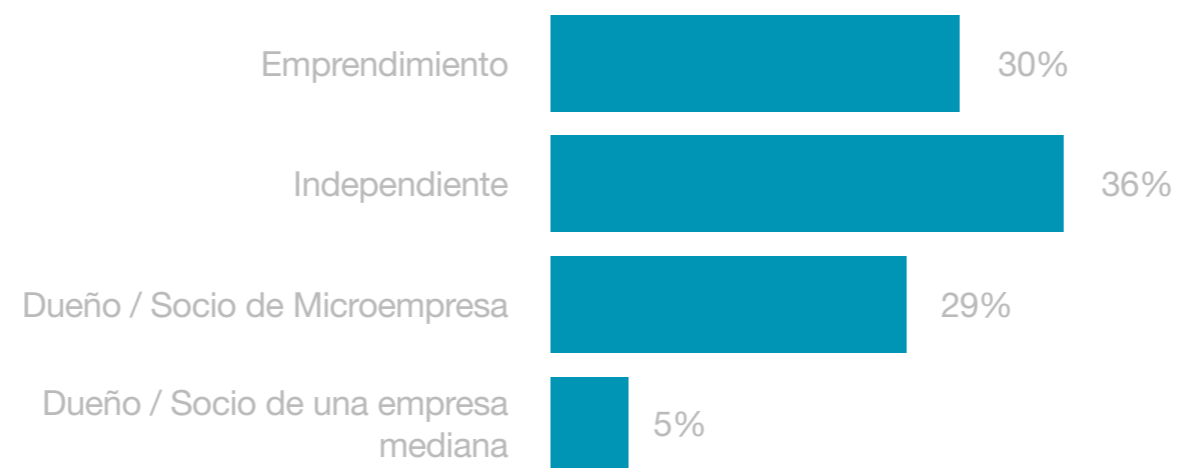


| BASE 438

LA MUESTRA DE EMPRESAS ONLINE

La actual condición laboral de quienes componen la muestra: trabajan independientes el (36%), en tanto también destacan quienes se definen como emprendedores (30%). Están los dueños o socios de microempresas (29%) y dueños o socios de una empresa mediana (5%).

¿CUÁL ES TU ACTUAL CONDICIÓN LABORAL?



| BASE 438

LA MUESTRA DE EMPRESAS ONLINE

Las empresas entrevistadas son del rubro Servicios (33%), Desarrollo de Software (15%), Comercio (10%), Publicidad (9%), Consultoría Estratégica (7%) y Turismo (7%).

¿CUÁL ES TU ACTUAL CONDICIÓN LABORAL?

	Emprendimiento %	Independiente %	Dueño/Socio de Microempresa %	Dueño/Socio de un empresa mediana %
Servicios	39%	27%	32%	44%
Construcción	3%	1%	0%	0%
Publicidad	7%	10%	11%	11%
Comercio	15%	7%	5%	22%
Contenidos digitales	12%	10%	9%	11%
Turismo	3%	0%	7%	0%
Consultoría estratégica	3%	11%	7%	0%
Desarrollo de Software	12%	17%	20%	0%
Otra	5%	16%	9%	11%
Total general	100%	100%	100%	100%

| BASE 438

LA MAYORÍA DE LAS EMPRESAS SON EMPRENDIMIENTOS E INDEPENDIENTES

Teniendo en cuenta que la mayoría de las empresas (66%) son emprendimientos e independientes, es interesante destacar que las mujeres aparecen más representadas en el área de servicios (29%) y los hombres en las áreas de programación web/desarrolladores y sistemas (30%).

¿CUÁL ES TU ACTUAL CONDICIÓN LABORAL?

	Hombre %	Mujer %
Servicios	18%	29%
Web programador / Desarrollador / Sistemas	30%	6%
Diseñador Gráfico / Experto Multimedia	18%	16%
Escritor / Blogger / creador de contenidos	7%	14%
Marketing on-line (SEO / SEM / Social Media)	3%	4%
Asistente administrativo	3%	10%
Desarrollador para móviles	3%	0%
Experto en estrategia de marketing	2%	2%
Legal Profesional: Abogado especialista en patentes, Impuesto Fiscal	1%	2%
Ingeniero de Desarrollo de Producto	5%	2%
Experto Financiero / Contable	2%	4%
Project Manager	3%	2%
Otra especialidad ¿Cuál?	5%	8%
Total general	100%	100%

| BASE 438

LA MAYORÍA DE LAS EMPRESAS SON EMPRENDIMIENTOS E INDEPENDIENTES

Entre los desarrolladores de software se observa mayor presencia de jóvenes, entre 16 a 25 años la participación es del 23%. Por otro lado, se observa menor presencia de este grupo etario en servicios. (19%).

¿CUÁL ES TU ACTUAL CONDICIÓN LABORAL?

	16 a 25 años %	26 a 35 %	36 a 45 %	46 a 60 %
Servicios	19%	35%	33%	40%
Construcción	6%	0%	0%	3%
Publicidad	13%	9%	7%	10%
Comercio	10%	7%	13%	10%
Contenidos digitales	10%	13%	7%	10%
Turismo	6%	3%	4%	0%
Consultoría estratégica	3%	7%	11%	5%
Desarrollo de Software	23%	18%	13%	10%
Otra	10%	7%	13%	13%
Total general	100%	100%	100%	100%

| BASE 438

LA MAYORÍA DE LAS EMPRESAS SON EMPRENDIMIENTOS E INDEPENDIENTES

En relación al nivel de estudios podemos decir que está asociado a la edad, las personas que responden por las empresas que tienen menos edad se muestran con nivel de estudios incompleto, esto se debe a que están aún en la universidad. A mayor edad aumenta el porcentaje de nivel de estudios universitarios completos.

En el rubro servicios se observa un mayor número de profesionales con nivel universitario completo en relación a los desarrolladores de software. Esto estaría asociado a que entre estos últimos se concentran en el grupo etario más joven, que como mencionábamos, aún están estudiando, por eso se ve universitario incompleto.

TU MÁXIMO NIVEL DE ESTUDIOS CURSADOS

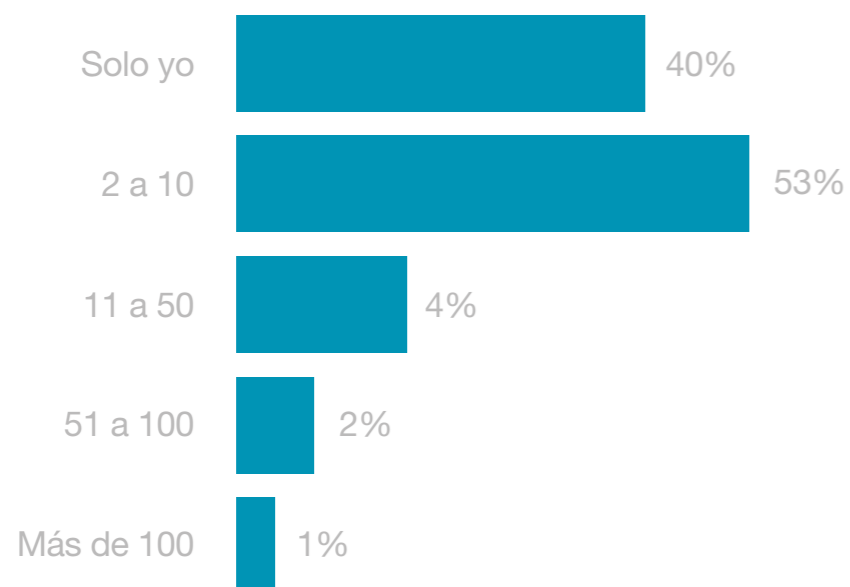
	Hasta terciario incompleto %	Terciario completo %	Universitario incompleto %	Universitario completo %
Servicios	22%	33%	32%	34%
Construcción	0%	0%	5%	1%
Publicidad	22%	5%	3%	11%
Comercio	33%	14%	8%	8%
Contenidos digitales	0%	14%	8%	11%
Turismo	0%	5%	3%	3%
Consultoría estratégica	11%	5%	8%	7%
Desarrollo de Software	0%	10%	21%	16%
Otra	11%	14%	13%	9%
Total general	100%	100%	100%	100%

| BASE 438

AL INDAGAR ACERCA DEL ESTILO DE TRABAJO QUE TIENEN LOS PROFESIONALES QUE RESPONDEN LA ENCUESTA EN NOMBRE DE LAS EMPRESAS, SE OBSERVA QUE EN SU MAYORÍA TRABAJAN TIEMPO COMPLETO. LOS QUE TRABAJAN EN LAS EMPRESAS TIEMPO PARCIAL, SON DEL GRUPO ETARIO MÁS JOVEN.

Del total de empresas un 40% es unipersonal y otro 53% están compuesta por 10 o menos personas.
Un 89% de las microempresas se componen de entre 2 y 10 empleados, mientras que el 56% tienen entre 11 y 50 empleados.

¿CUÁNTAS PERSONAS A TIEMPO COMPLETO TRABAJAN EN TU EMPRESA (INCLUYÉNDOTE)?



| BASE 438

	Emprendimiento %	Independiente %	Dueño/Socio de Microempresa %	Dueño/Socio de un empresa mediana %
Solo yo	42%	70%	7%	0%
2 a 10	54%	26%	89%	33%
11 a 50	0%	1%	4%	56%
51 a 100	3%	1%	0%	11%
Más de 100	0%	1%	0%	0%
Total general	100%	100%	100%	100%

| BASE 438

AL INDAGAR ACERCA DEL ESTILO DE TRABAJO QUE TIENEN LOS PROFESIONALES QUE RESPONDEN LA ENCUESTA EN NOMBRE DE LAS EMPRESAS, SE OBSERVA QUE EN SU MAYORÍA TRABAJAN TIEMPO COMPLETO. LOS QUE TRABAJAN EN LAS EMPRESAS TIEMPO PARCIAL, SON DEL GRUPO ETARIO MÁS JOVEN.

En el área de desarrollo de software y en contenidos digitales se observa una mayor presencia de empresas unipersonales y de mujeres (47%) vs hombres (37%) que en el resto de las áreas.

¿CUÁNTAS PERSONAS A TIEMPO COMPLETO TRABAJAN EN TU EMPRESA (INCLUYÉNDOTE)?

	Hombre %	Mujer %
Solo yo	37%	47%
2 a 10	57%	45%
11 a 50	5%	3%
51 a 100	2%	3%
Más de 100	0%	2%
Total general	100%	100%

| BASE 438

	Servicios %	Publicidad %	Comercio %	Contenidos Digitales %	Consultoría estratégica %	Desarrollo de Software %	Otra %
Solo yo	34%	44%	32%	55%	43%	50%	34%
2 a 10	55%	56%	58%	40%	57%	47%	59%
11 a 50	6%	0%	11%	0%	0%	3%	3%
51 a 100	5%	0%	0%	5%	0%	0%	0%
Más de 100	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
Total general	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

| BASE 438

AL INDAGAR ACERCA DEL ESTILO DE TRABAJO QUE TIENEN LOS PROFESIONALES QUE RESPONDEN LA ENCUESTA EN NOMBRE DE LAS EMPRESAS, SE OBSERVA QUE EN SU MAYORÍA TRABAJAN TIEMPO COMPLETO. LOS QUE TRABAJAN EN LAS EMPRESAS TIEMPO PARCIAL, SON DEL GRUPO ETARIO MÁS JOVEN.

En el grupo etario más joven, se observa que hay mayor presencia de trabajadores de tiempo parcial, mientras que en los grupos etarios de más edad, los entrevistados trabajan en mayor medida tiempo completo.

¿TRABAJAS A TIEMPO COMPLETO O PARCIAL?

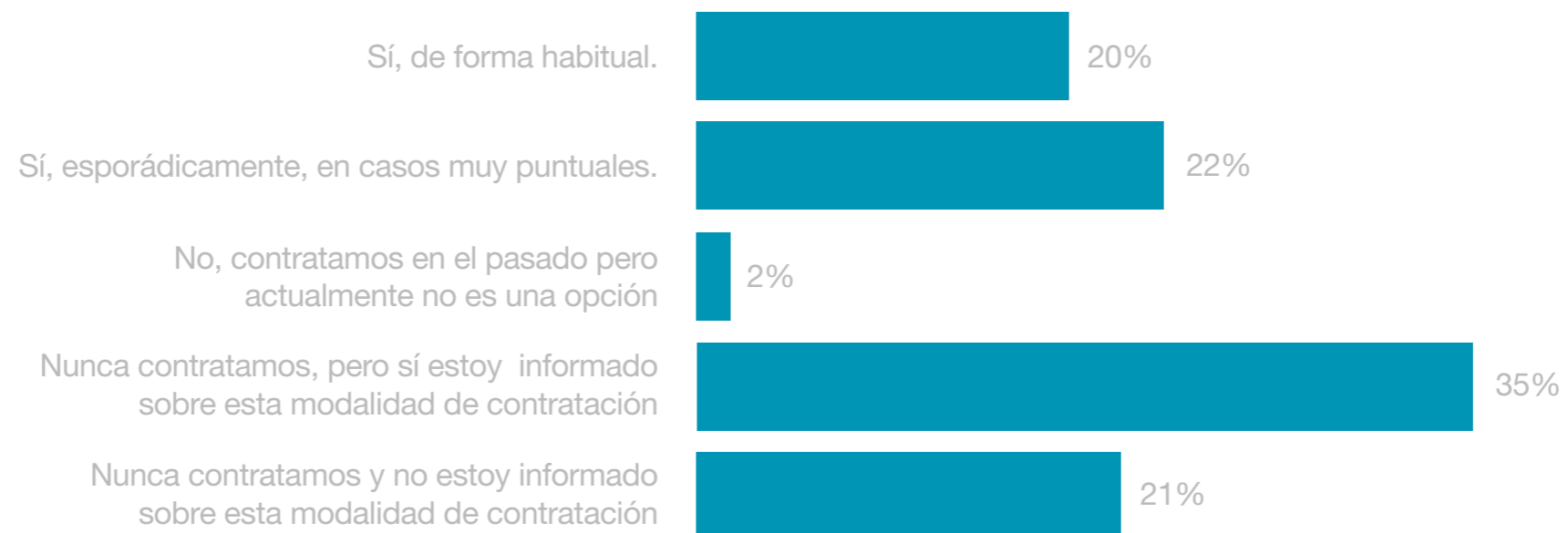
	Emprendimiento %	Independiente %	Dueño/Socio de Microempresa %	Dueño/Socio de un empresa mediana %
Completo	54%	50%	82%	89%
Parcial	46%	50%	18%	11%
Total general	100%	100%	100%	100%

| BASE 438

CONTRATACIÓN DE PROFESIONALES BAJO LA MODALIDAD ONLINE.

El 20% de las empresas entrevistadas contrata profesionales bajo modalidad online de forma habitual, el 22% lo hace en casos puntuales, mientras que el 56% nunca contrató profesionales independientes bajo la modalidad online, de este total, el 35% a pesar de no haber contratado conoce la modalidad.

¿EN TU EMPRESA O NEGOCIO CONTRATAN PROFESIONALES INDEPENDIENTES BAJO ESTA MODALIDAD ONLINE?



| BASE 438

CONTRATACIÓN DE PROFESIONALES BAJO LA MODALIDAD ONLINE.

Si hacemos un corte por tipo de empresa, el mayor número de contrataciones proviene de microempresas y empresas medianas. El 29% de las microempresas contrata de forma habitual y un 36% lo hace de manera esporádica. En el caso de las empresas medianas, el 22% lo hace de manera habitual y el 33% esporádicamente.

¿EN TU EMPRESA O NEGOCIO CONTRATAN PROFESIONALES INDEPENDIENTES BAJO ESTA MODALIDAD ONLINE?

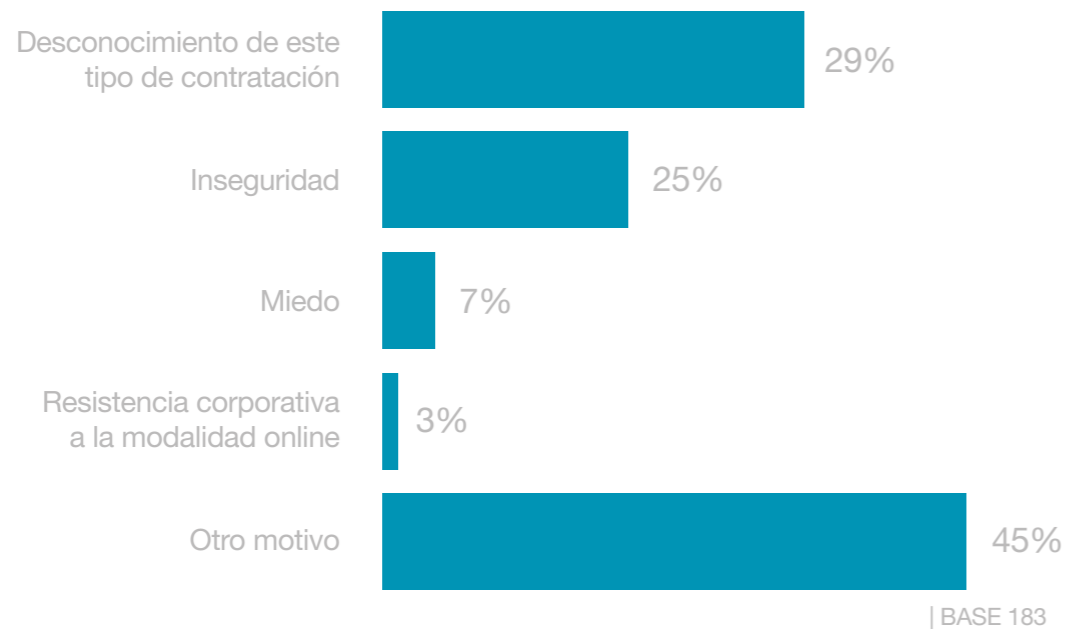
	Emprendimiento %	Independiente %	Dueño/Socio de Microempresa %	Dueño/Socio de un empresa mediana %
Sí, de forma habitual.	17%	14%	29%	22%
Sí, esporádicamente, en casos muy puntuales.	19%	13%	36%	33%
No, contratamos en el pasado pero actualmente no es una opción	0%	4%	2%	0%
Nunca contratamos, pero sí estoy informado sobre esta modalidad de contratación	31%	46%	25%	44%
Nunca contratamos y no estoy informado sobre esta modalidad de contratación	34%	23%	9%	0%
Total general	100%	100%	100%	100%

| BASE 438

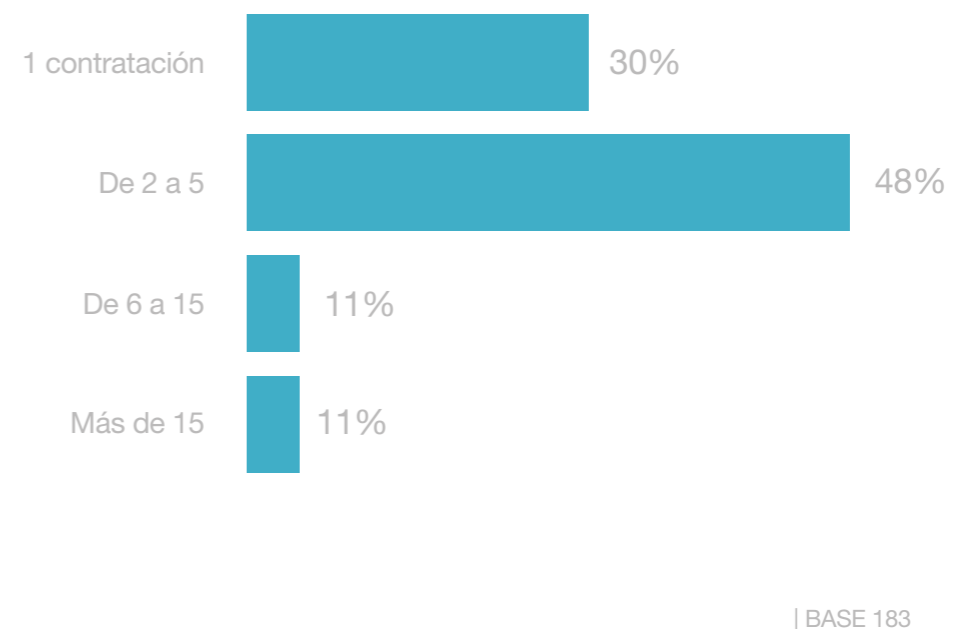
LAS EMPRESAS CONTRATAN PARA PROYECTOS PUNTUALES, LAS DE SOFTWARE SON LAS QUE MÁS CONTRATAN TRABAJADORES 3.0 CON UNA EDAD PROMEDIO DE 26 A 35 AÑOS.

Al indagar solo en las personas de las empresas que contratan talento digital a través de la plataforma 3.0, el 100% de los que responden la encuestas en nombre de las empresas, son las personas que contratan personal online de manera directa y los contratan para proyectos puntuales. De ese total, el 78% ya ha participado en más de una contratación y hasta 5.

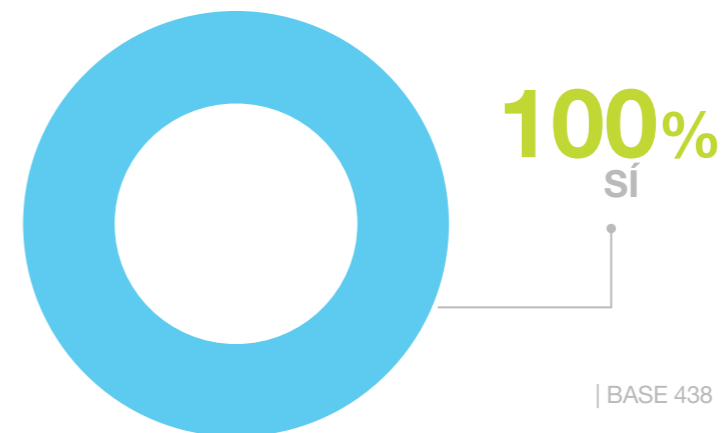
¿POR QUÉ ACTUALMENTE NO ESTÁN CONSIDERANDO ESTA FORMA DE CONTRATACIÓN?



¿APROXIMADAMENTE EN CUÁNTAS CONTRATACIONES ONLINE DE PROFESIONALES INDEPENDIENTES HAS PARTICIPADO?



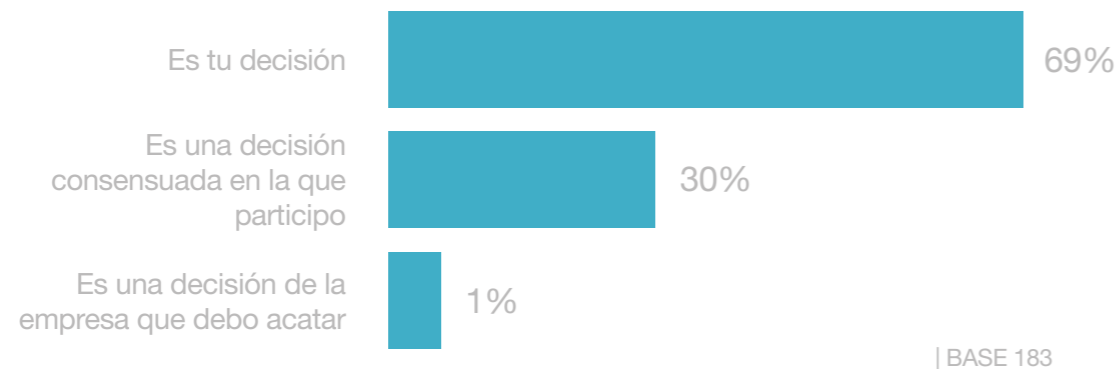
¿PARTICIPAS EN LA SELECCIÓN Y/O CONTRATACIÓN DE LOS PROFESIONALES ON-LINE?



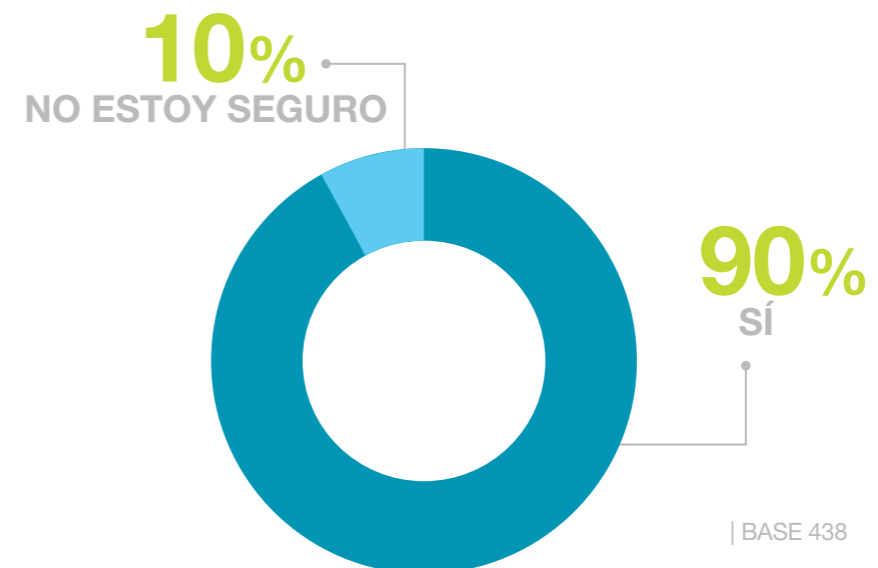
LAS EMPRESAS CONTRATAN PARA PROYECTOS PUNTUALES, LAS DE SOFTWARE SON LAS QUE MAS CONTRATAN TRABAJADORES 3.0 CON UNA EDAD PROMEDIO DE 26 A 35 AÑOS.

Si bien el 100% de los entrevistados son los que contratan talento digital en la plataforma de manera directa, o sea sin derivar la tarea en otra persona, el 69% de ellos, son además quienes toman la decisión de hacerlo. Por su parte, el 31% restante (que también es el que utiliza la plataforma para la contratación 3.0 del talento digital), no decide de manera directa, sino que forma parte del equipo que decide la contratación en la empresa, ya que se trata de una decisión consensuada con otros miembros de la organización.

¿PARTICIPAS EN LA SELECCIÓN Y/O CONTRATACIÓN DE LOS PROFESIONALES ONLINE?



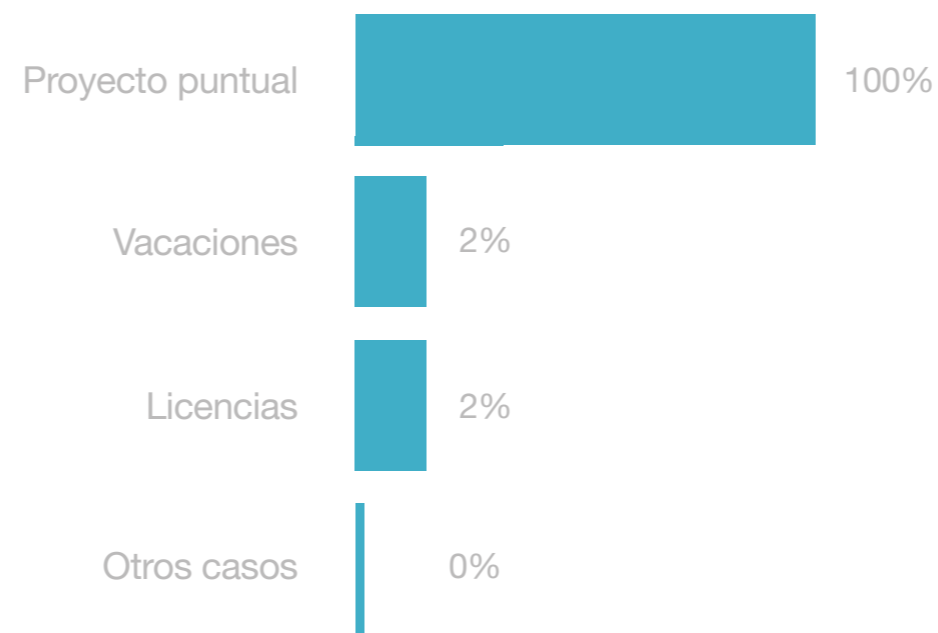
¿DIRÍAS QUE LA DECISIÓN ES ACERTADA, ES BENEFICIOSA?



LAS EMPRESAS CONTRATAN PARA PROYECTOS PUNTUALES, LAS DE SOFTWARE SON LAS QUE MAS CONTRATAN TRABAJADORES 3.0 CON UNA EDAD PROMEDIO DE 26 A 35 AÑOS.

Quienes no contratan de forma online, un 26 % lo hace por desconocimiento, y un 25 % por inseguridad.

Y ¿EN QUÉ CASOS PUNTUALES CONSIDERAN CONTRATAR DE FORMA ONLINE?



| BASE 97

LAS EMPRESAS CONTRATAN PARA PROYECTOS PUNTUALES, LAS DE SOFTWARE SON LAS QUE MAS CONTRATAN TRABAJADORES 3.0 CON UNA EDAD PROMEDIO DE 26 A 35 AÑOS.

Las empresas que más contratan personas online por plataformas son las de software el (27%) y las de publicidad (22%). Por su parte las empresas de contenidos digitales contratan en mayor medida de manera esporádica (45%).

¿EN TU EMPRESA O NEGOCIO CONTRATAN PROFESIONALES INDEPENDIENTES BAJO ESTA MODALIDAD ONLINE?

	Servicios %	Publicidad %	Comercio %	Contenidos Digitales %	Consultoría estratégica %	Desarrollo de Software %	Otra %
Si, de forma habitual	34%	44%	32%	55%	43%	50%	34%
Si, esporádicamente, en casos muy puntuales.	55%	56%	58%	40%	57%	47%	59%
No, contratamos en el pasado pero actualmente no es una opción	6%	0%	11%	0%	0%	3%	3%
Nunca contratamos, pero sí estoy informado sobre esta modalidad de contratación	5%	0%	0%	5%	0%	0%	0%
Nunca contratamos y no estoy informado sobre esta modalidad de contratación	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
Total general	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

| BASE 438

LAS EMPRESAS CONTRATAN PARA PROYECTOS PUNTUALES, LAS DE SOFTWARE SON LAS QUE MAS CONTRATAN TRABAJADORES 3.0 CON UNA EDAD PROMEDIO DE 26 A 35 AÑOS.

La edad de los contratados es (28%) entre 26 y 35 años y (25%) entre 36 y 45 años.

¿EN TU EMPRESA O NEGOCIO CONTRATAN PROFESIONALES INDEPENDIENTES BAJO ESTA MODALIDAD ONLINE?

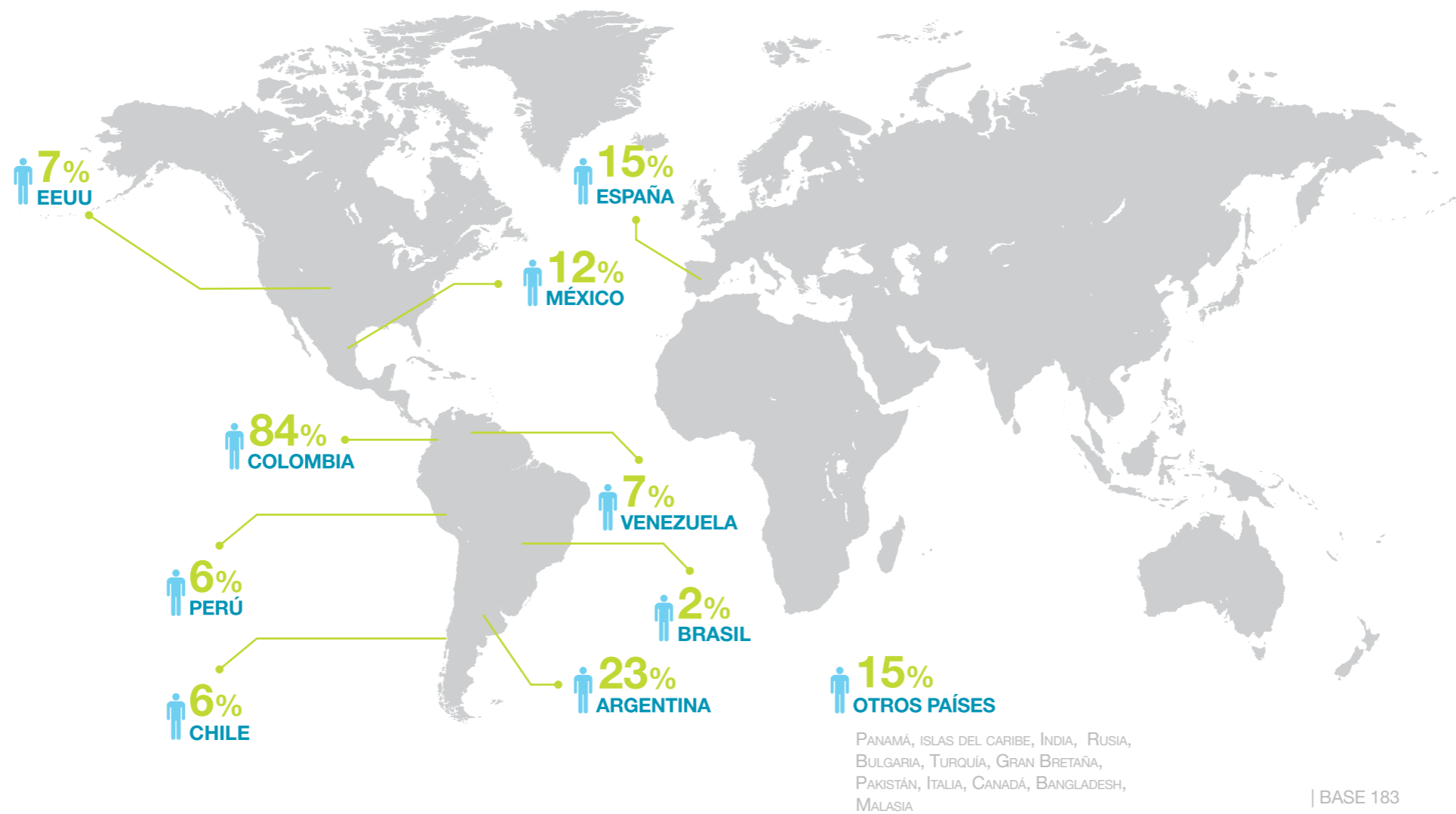
	De 16 a 25 años %	de 26 a 35 %	De 36 a 45 %	De 46 a 60 %
Si, de forma habitual	10%	28%	25%	5%
Si, esporádicamente, en casos muy puntuales.	10%	29%	16%	28%
No, contratamos en el pasado pero actualmente no es una opción	0%	1%	4%	3%
Nunca contratamos, pero sí estoy informado sobre esta modalidad de contratación	48%	28%	31%	43%
Nunca contratamos y no estoy informado sobre esta modalidad de contratación	32%	13%	24%	23%
Total general	100%	100%	100%	100%

| BASE 438

LAS EMPRESAS CONTRATAN PARA PROYECTOS PUNTUALES, LAS DE SOFTWARE SON LAS QUE MAS CONTRATAN TRABAJADORES 3.0 CON UNA EDAD PROMEDIO DE 26 A 35 AÑOS.

El 84% contratan talento de Colombia, el 23% de Argentina y el 15% de España. El 12% de México y 7% de Estados Unidos.

¿DE QUÉ PAÍSES HAS CONTRATADO PROFESIONALES PARA TU EMPRESA?



LAS EMPRESAS CONTRATAN PARA PROYECTOS PUNTUALES, LAS DE SOFTWARE SON LAS QUE MAS CONTRATAN TRABAJADORES 3.0 CON UNA EDAD PROMEDIO DE 26 A 35 AÑOS.

Las empresas que han contratado profesionales en el exterior, el país del cual más han contratado es Argentina en todos los rubros. Publicidad (43%) comercio (40%) y contenidos digitales 38%. De Chile el 15% contenidos digitales. México (29%) Publicidad.

¿DE QUÉ PAÍSES HAS CONTRATADO PROFESIONALES PARA TU EMPRESA?

	Servicios %	Publicidad %	Comercio %	Contenidos Digitales %	Consultoría estratégica %	Desarrollo de Software %	Otra %
Argentina	8%	43%	40%	38%	17%	25%	25%
Chile	4%	0%	0%	15%	0%	13%	0%
Brasil	0%	0%	0%	0%	0%	6%	13%
Colombia	81%	100%	80%	85%	100%	88%	63%
México	8%	29%	20%	15%	0%	6%	25%
Peru	8%	0%	20%	0%	0%	0%	25%
Venezuela	8%	14%	0%	15%	0%	0%	13%
España	12%	29%	0%	31%	0%	13%	13%
EE.UU	4%	0%	20%	0%	0%	19%	13%
Otros países	15%	29%	20%	8%	0%	13%	25%
Total general	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

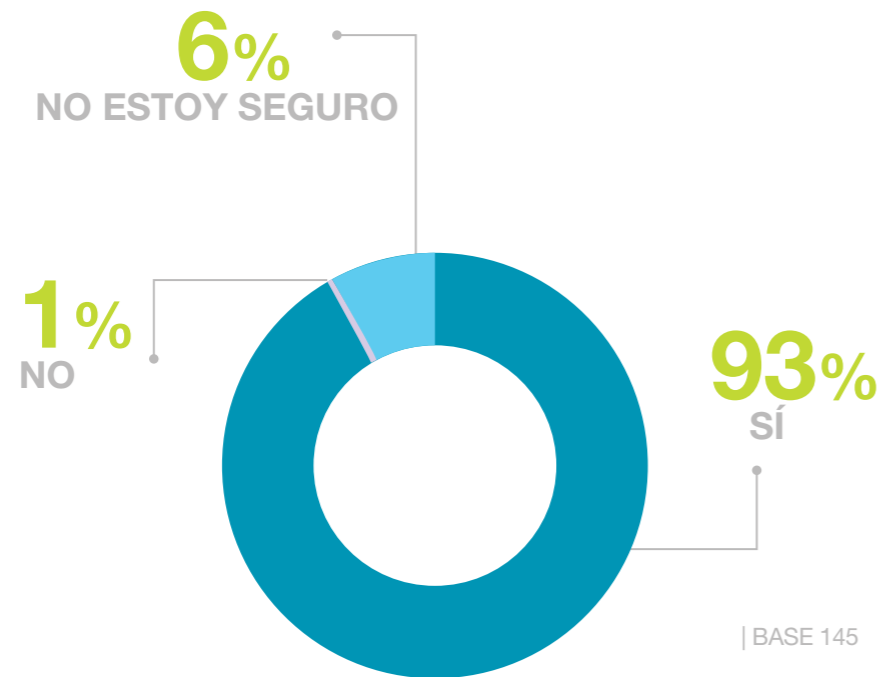
| BASE 183

LOS QUE NO CONTRATAN LO HARÍAN SI CONOCIERAN LA MODALIDAD.

El 93 % de los que no contratan bajo esta modalidad se muestran proclives a incorporarla en lo que resta del año.

Entre quienes estarían considerando la posibilidad de contratar de forma online, los principales motivos radican en una mayor eficacia (55%), acceso a amplia gama de profesionales (54%), mejorar costos operativos (46%) y por ahorro de dinero (36%).

¿DIRÍAS QUE LA DECISIÓN ES ACERTADA, ES BENEFICIOSA?



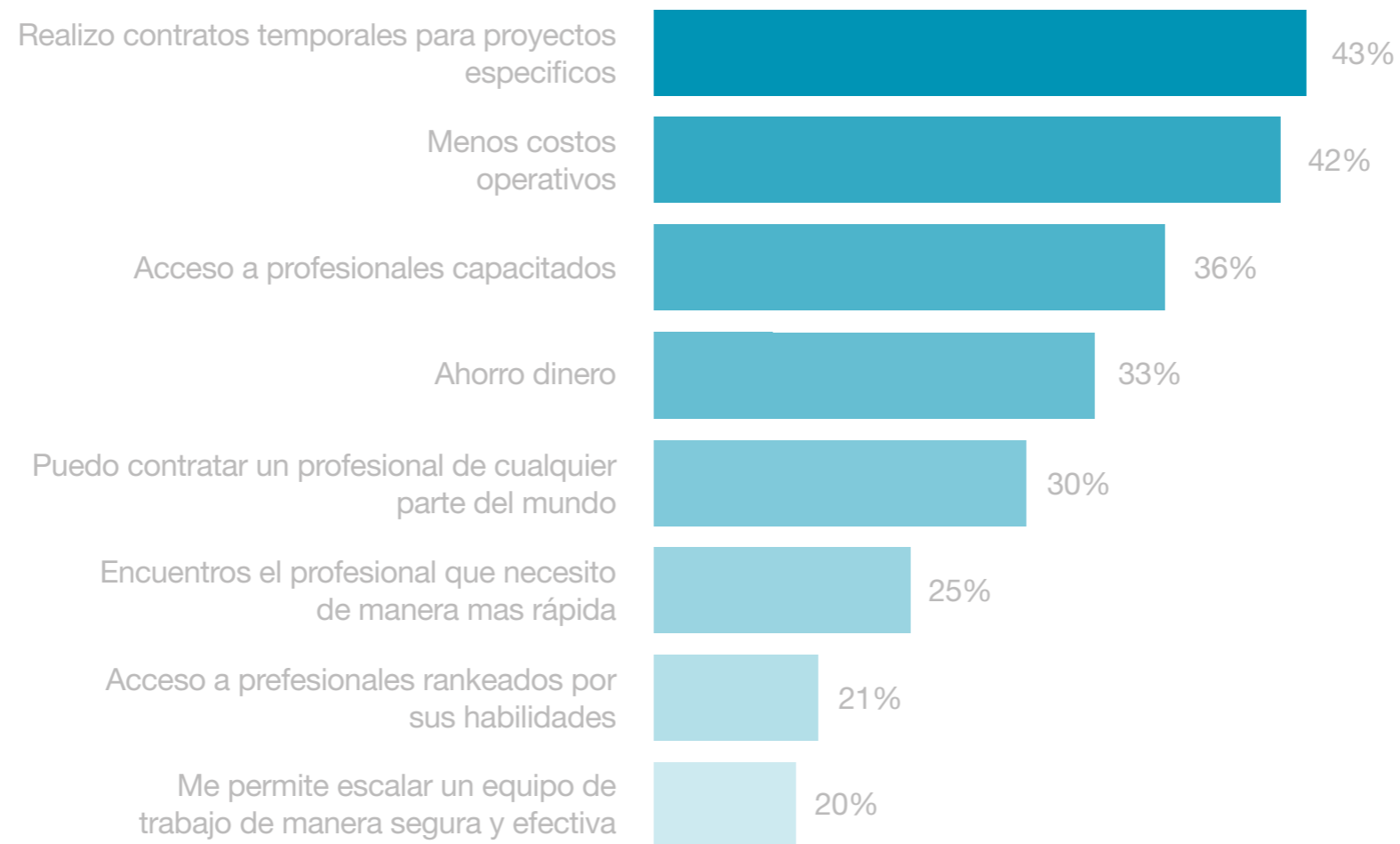
¿POR QUÉ ESTARÍAN CONSIDERANDO LA POSIBILIDAD DE INCORPORAR ESTA MODALIDAD DE TRABAJO?



VENTAJAS COMPETITIVAS PARA LA CONTRATACIÓN

Entre las principales ventajas que visualizan las empresas al contratar trabajadores online se mencionan: posibilidad de hacer contratos especiales para proyectos específicos (43%), bajar costos operativos (42%), acceso a profesionales más capacitados (36%), mayor ahorro de dinero (33%).

DE ACUERDO A TU EXPERIENCIA ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES VENTAJAS QUE ENCUENTRAS EN ESTA FORMA DE CONTRATACIÓN

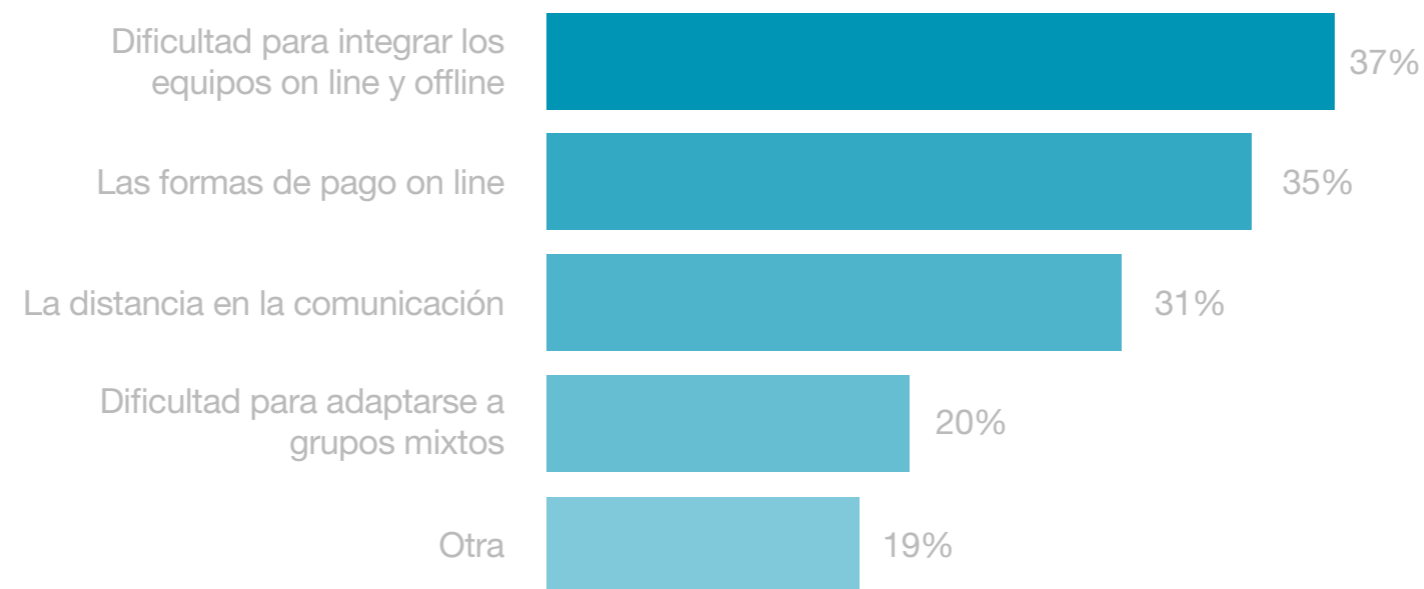


| BASE 183

VENTAJAS COMPETITIVAS PARA LA CONTRATACIÓN

Entre las desventajas el 37% manifiesta la dificultad para integrar equipos online y offline, el 35% la forma de pago, el 31% la distancia en la comunicación y el 20% la dificultad para integrar grupos mixtos.

¿Y CUÁLES SERÍAN LAS DESVENTAJAS ?

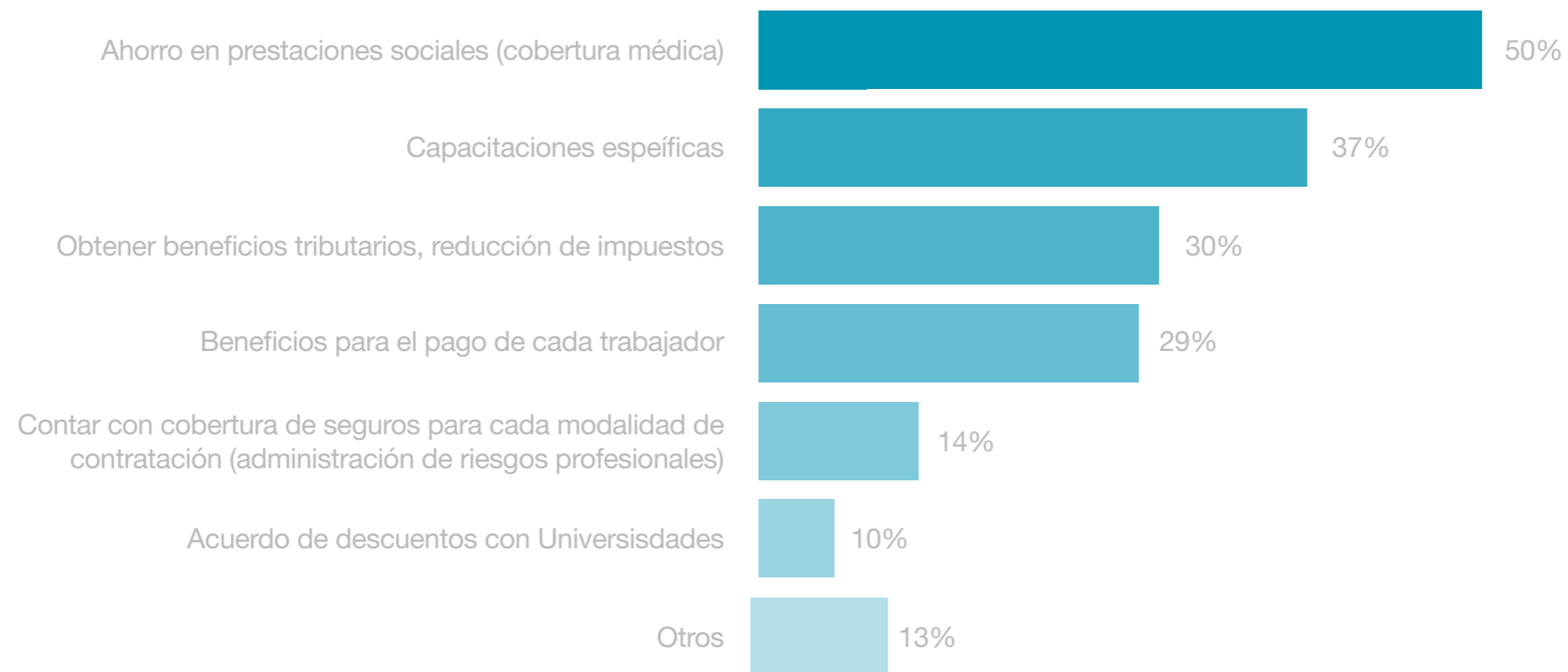


| BASE 183

BENEFICIOS DEL TRABAJO 3.0

El 50% considera como beneficio el ahorro en prestaciones sociales, el 37% capacitaciones específicas, el 30% obtener beneficios tributarios y reducción de impuestos y un 29% el beneficios para el pago de cada trabajador.

¿CUÁLES DE ESTOS BENEFICIOS CONSIDERAS IMPORTANTES PARA CONTRATAR TRABAJO 3.0/FREELANCE ?

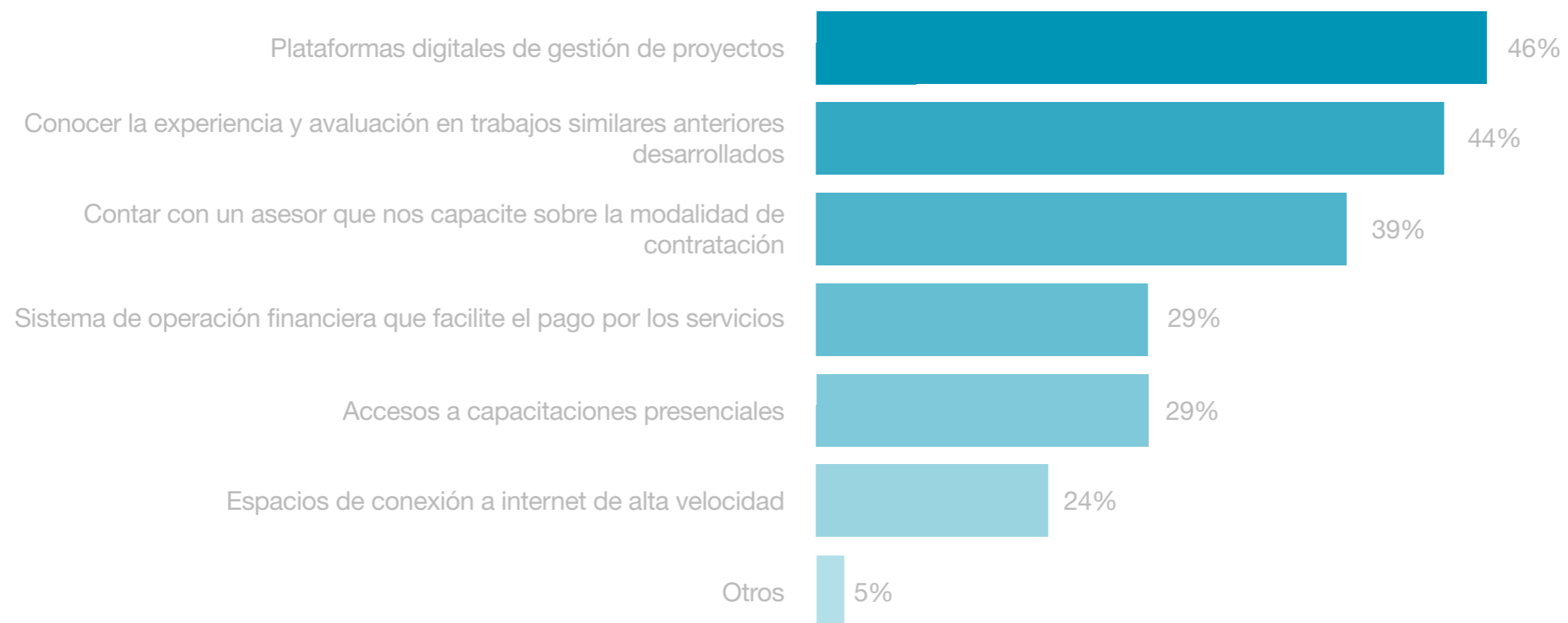


| BASE 183

BENEFICIOS DEL TRABAJO 3.0

Para mejorar las condiciones de contratación, un 46% de los entrevistados considera necesario mejorar las plataformas digitales de gestión de proyectos, el 44% conocer la experiencia y evaluación de trabajos similares bajo esta modalidad de contratación. El 39% desea contar con un asesor que los capacite sobre la modalidad de contratación y el 29 % solicita un sistema de operación financiera que facilite el pago.

¿CUÁLES DE ESTOS BENEFICIOS CONSIDERAS IMPORTANTES PARA CONTRATAR TRABAJO 3.0/FREELANCE ?

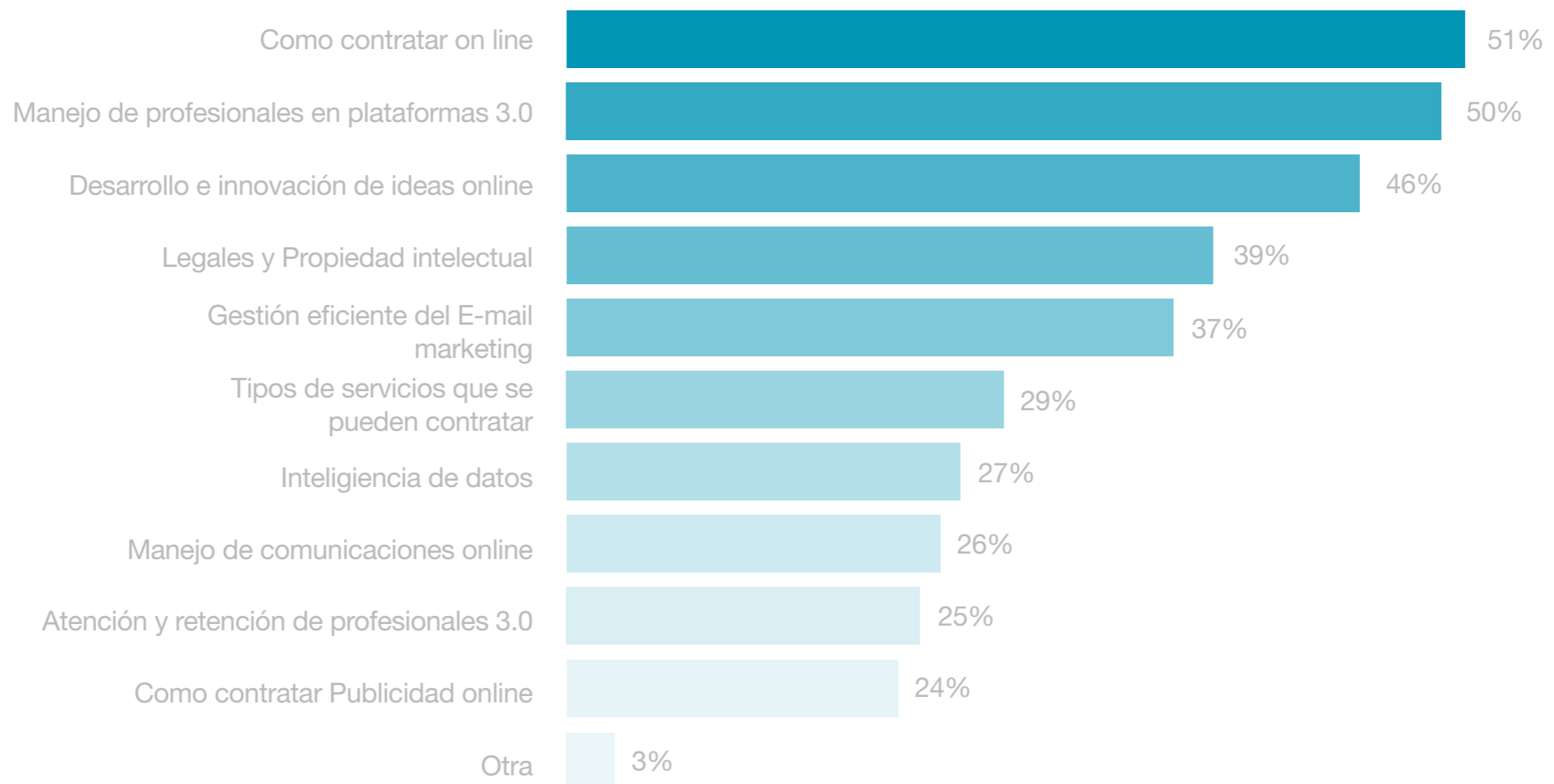


| BASE 183

CAPACITACIONES NECESITAN LAS EMPRESAS.

En cuanto a las capacitaciones que les gustaría recibir, el 51% buscaría capacitarse en cómo contratar online, el 50% manejo de profesionales en plataformas, el 46% desarrollo e innovación de ideas online. El 39% legales y propiedad intelectual y el 37% gestión eficiente del e-mail marketing.

¿QUÉ TIPO DE CAPACITACIONES TE GUSTARÍA RECIBIR PARA POTENCIAR TU CONTRATACIÓN PROFESIONAL 3.0?

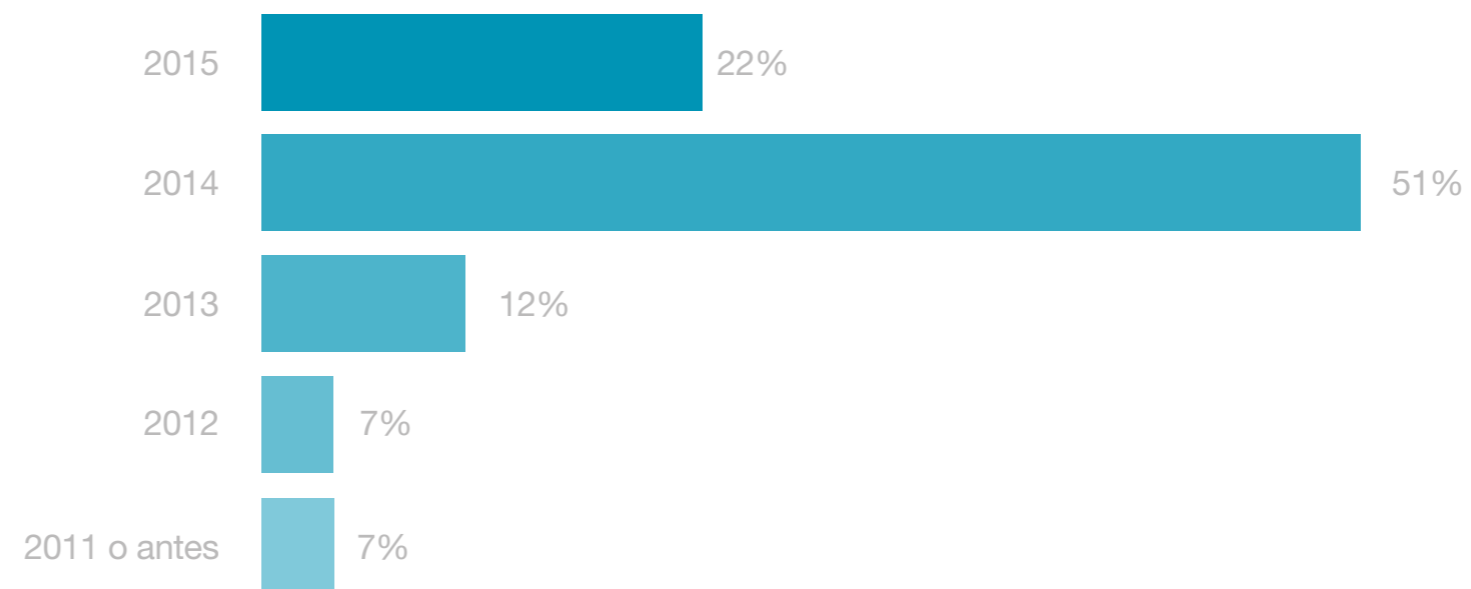


| BASE 183

REGISTRO DEL INICIO DEL TRABAJO 3.0

Si bien la contratación de trabajadores independientes tiene registro desde el 2011. El crecimiento exponencial se da desde el 2014, año en el que el 51% de las empresas comenzaron a contratar profesionales on line y el 22% en 2015.

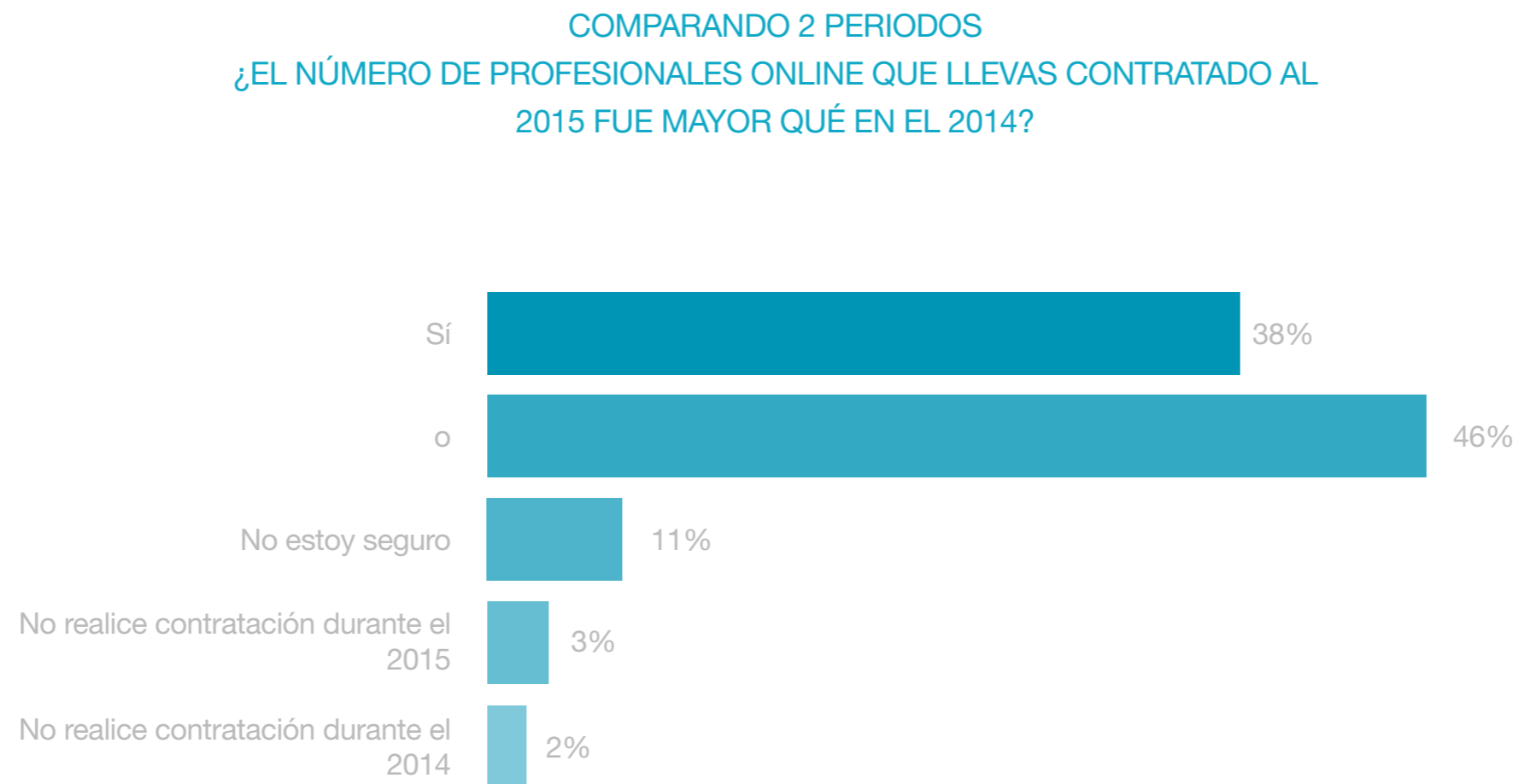
¿EN QUÁ AÑO TU EMPRESA O NEGOCIO COMENZÓ A CONTRATAR TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE FORMA ONLINE?



| BASE 183

REGISTRO DEL INICIO DEL TRABAJO 3.0

Comparando los dos últimos períodos el 38% considera que el número de profesionales online que lleva contratado hasta la fecha es mayor que en el 2014.

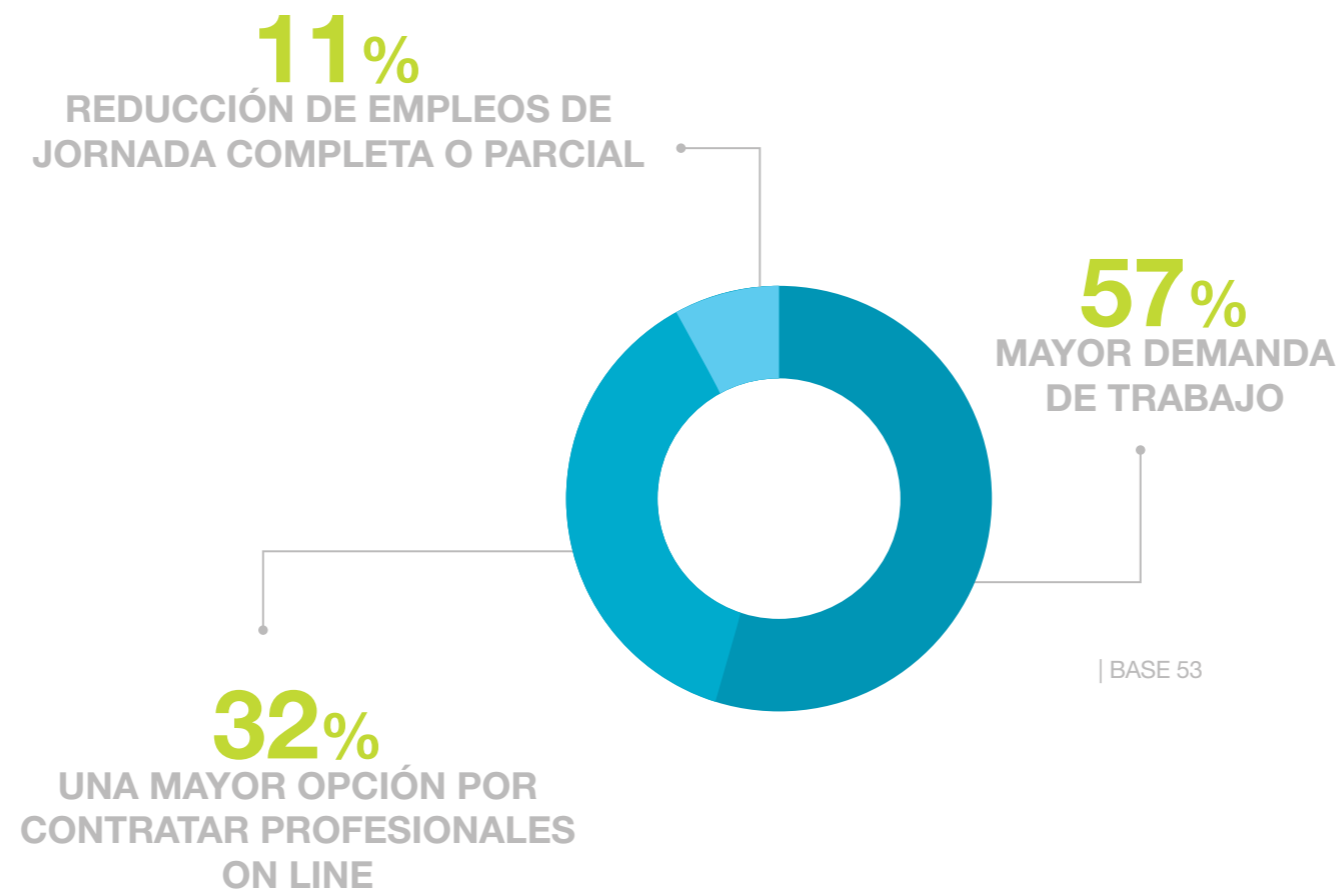


| BASE 142

REGISTRO DEL INICIO DEL TRABAJO 3.0

Las razones de contratación para el 57% fueron mayor demanda de trabajo y el 32% mayor opción por contratar profesionales online.

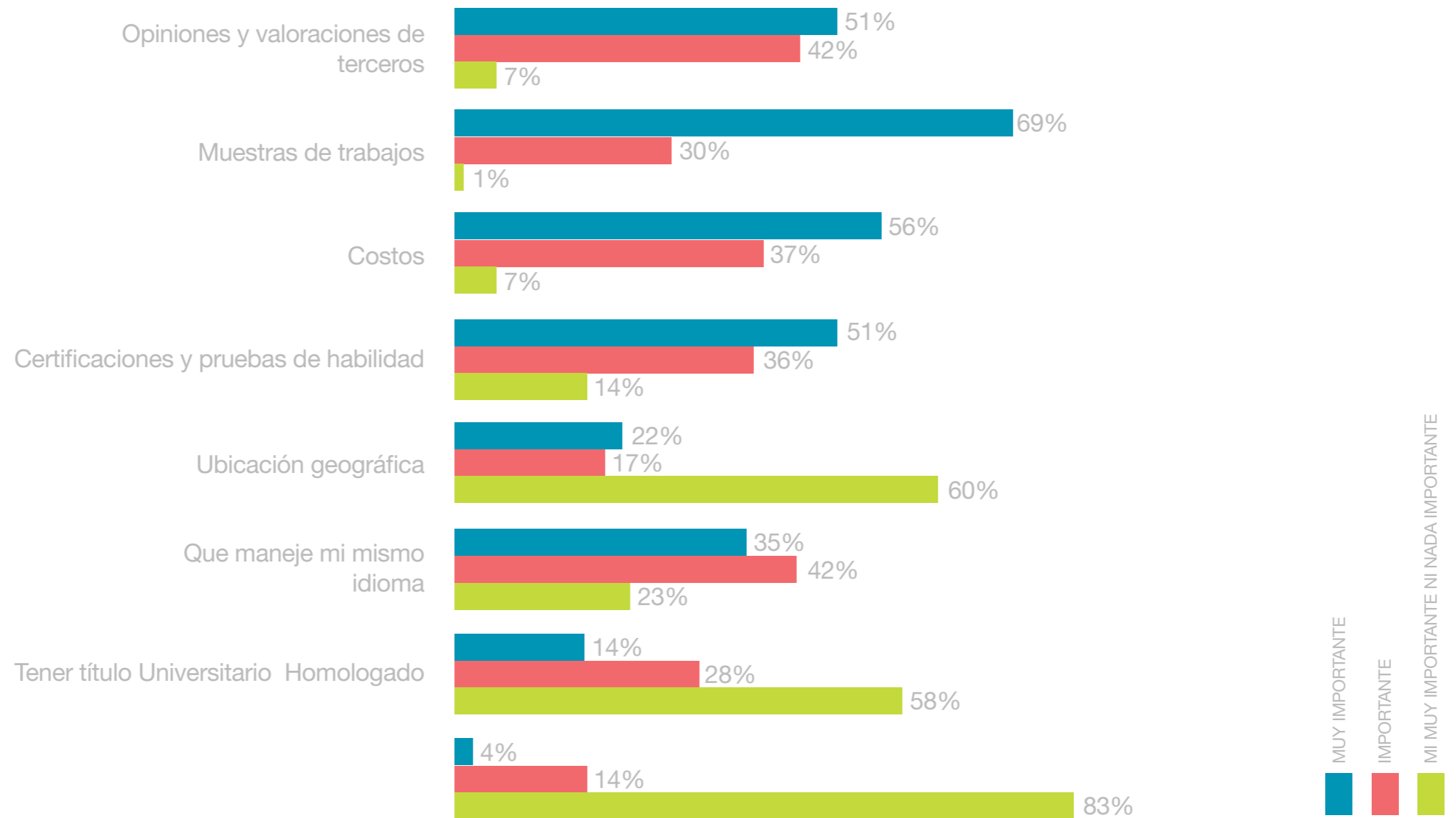
EN TU EMPRESA, LAS RAZONES DE ESTE CRECIMIENTO EN LAS
CONTRATACIONES SE DEBIERON A:



LO QUE IMPULSA A LAS EMPRESAS A CONTRATAR PROFESIONALES ONLINE.

El 51% opina que es muy importante contratar profesionales online por opiniones y valoración de terceros. El 69% por la muestra de los trabajos, 56% costos y 51% por las certificaciones de pruebas de habilidad.

¿CUÁLES SON A TU CRITERIO LOS ASPECTOS MÁS IMPORTANTES AL CONTRATAR PROFESIONALES ONLINE DE TRABAJO 3.0?



| BASE 183

LO QUE IMPULSA A LAS EMPRESAS A CONTRATAR PROFESIONALES ONLINE.

El 65% ha contratado web/Programador, 48% diseñador gráfico/ experto multimedia y el 20% escritores/bloggers y creador de contenidos.

¿QUÉ TIPO DE PROFESIONALES HAS CONTRATADO DE FORMA ONLINE DESDE QUE UTILIZAS ESTA MODALIDAD?

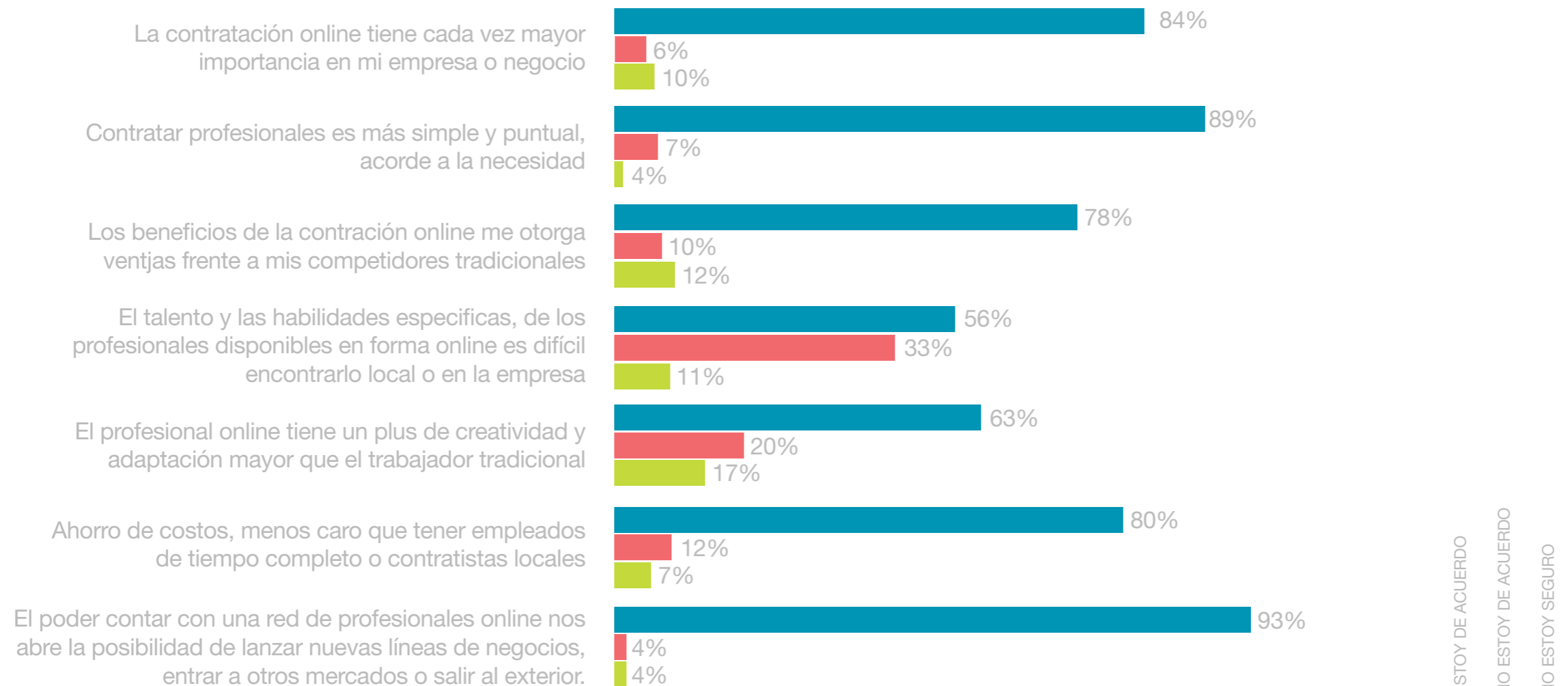


| BASE 183

LAS EMPRESAS CADA DÍA VALORAN MÁS LA CONTRATACIÓN ONLINE PORQUE LES PERMITE AHORRAR DINERO.

Por su parte el 84% de quienes respondieron por las empresas entrevistados, están de acuerdo con que las contrataciones online tienen cada vez mayor importancia en su empresa. El 89% considera que este tipo de contratación es más simple y puntual, el 78% considera que este tipo de contratación le otorga ventajas frente a sus competidores mientras el 56% expresa que el talento y las habilidades específicas de los profesionales disponibles en forma online es difícil encontrarlo de manera local o en la misma empresa.

ACUERDO O DESACUERDO CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES.

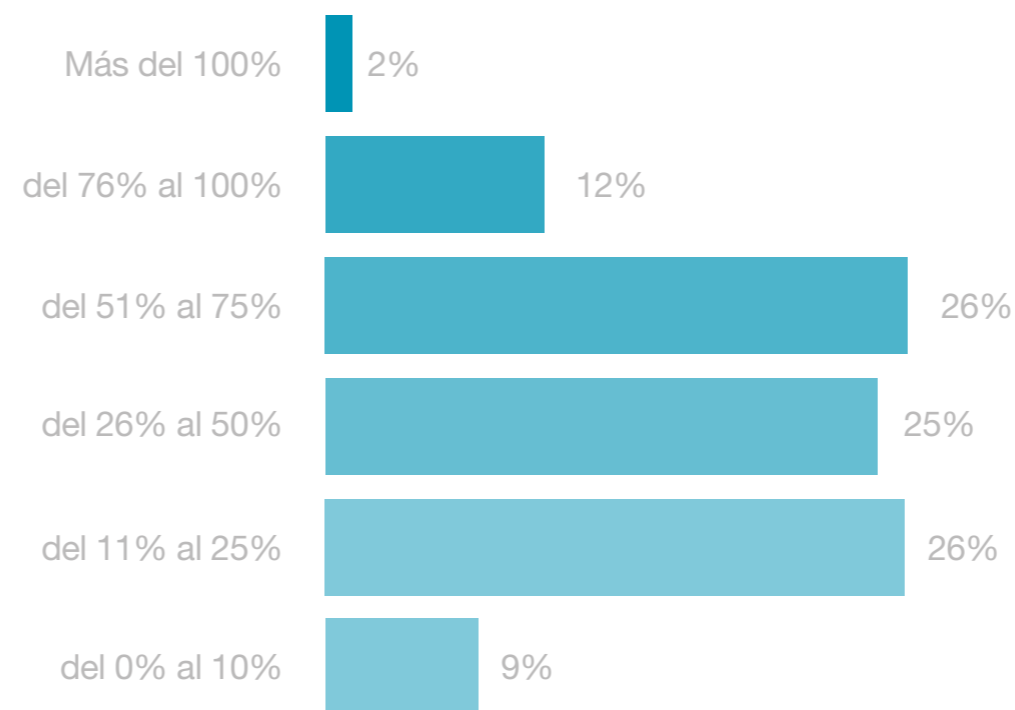


| BASE 183

LAS EMPRESAS CADA DÍA VALORAN MÁS LA CONTRATACIÓN ONLINE PORQUE LES PERMITE AHORRAR DINERO.

Al indagar acerca del porcentaje de ahorro que tienen las empresas con esta modalidad de trabajo, si bien el 2% ahorra más del 100 %, el 26 % considera que tiene un ahorro de entre un 51 al 75% y el 12% de 76 a 100% de ahorro.

¿QUÉ PORCENTAJE APROXIMADO DE AHORRO OBTIENES CONTRATANDO DE FORMA ONLINE?

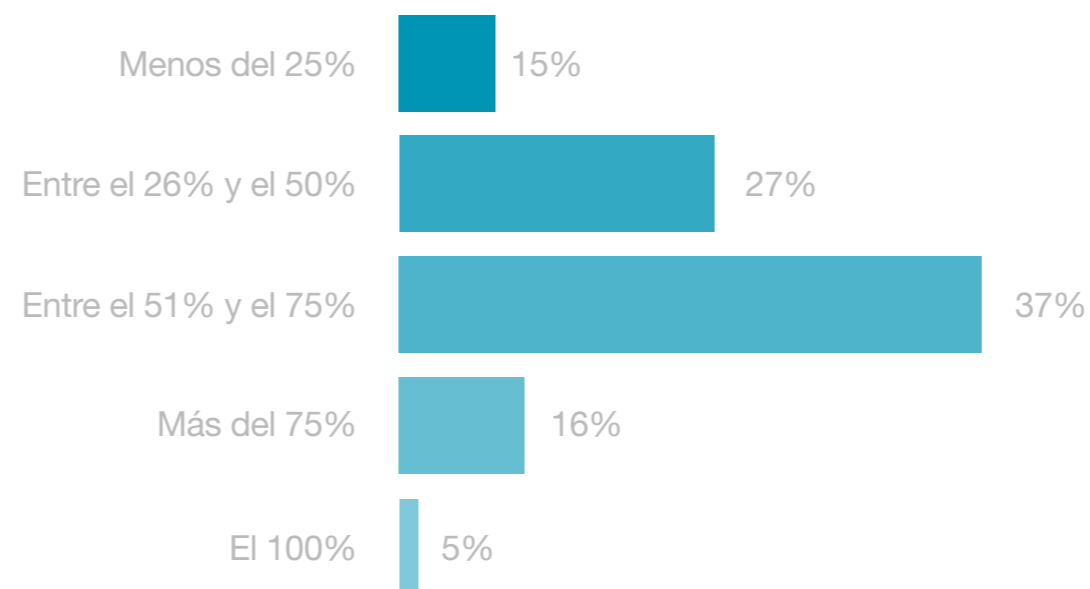


| BASE 183

EN EL 2020 EL 64% DE LAS EMPRESAS CONSIDERA QUE EN PROMEDIO EL 50% DE LA FUERZA LABORAL SERÁ ONLINE.

Para el 2020, el 37% considera que entre el 51 al 75% de la fuerza de trabajo será online, por su parte el 27% piensa que será entre el 26 y 50%. Por su parte el 16% de los entrevistados considera que lo será más del 75%.

PENSANDO EN EL FUTURO, DE ACÁ A 5 AÑOS ¿EN CUÁNTO ESTIMARÍAS EL PORCENTAJE DE TU FUERZA DE TRABAJO QUE VA A SER ONLINE?

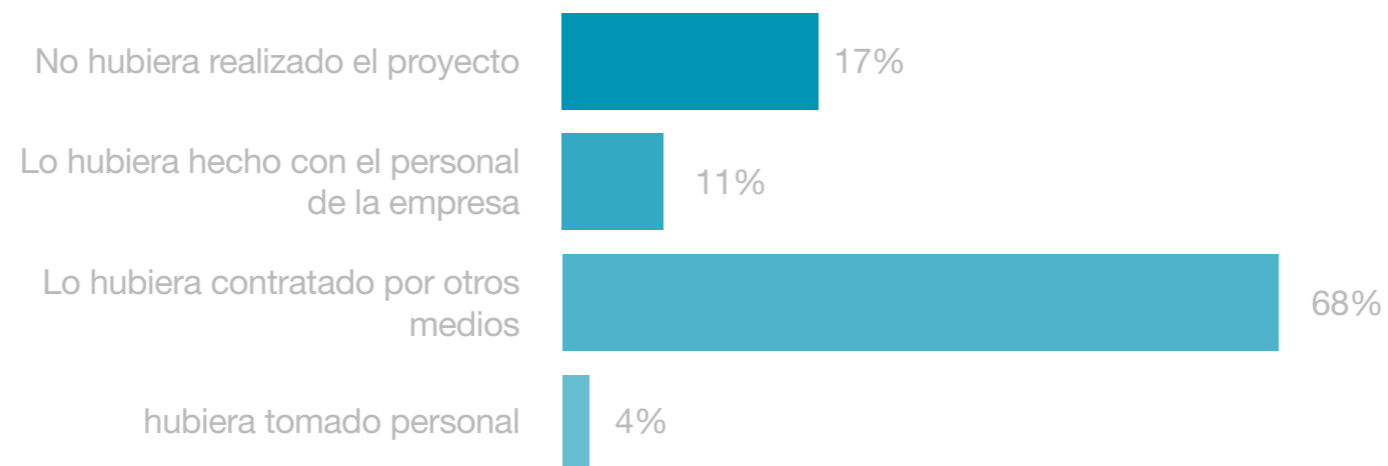


| BASE 183

EL TRABAJO ONLINE PERMITE LLEVAR ADELANTE MÁS PROYECTOS O SEA GENERAR MÁS TRABAJO.

Del total de empresas que contratan trabajadores 3.0 a través de una plataforma digital, el 68% piensa que de de no haber podido acceder a un talento digital, no hubiesen contratado a nadie, mientras que el 17%, directamente no hubiera realizado el proyecto.

PENSANDO EN TU ULTIMA CONTRATACIÓN, SI NO HUBIESES PODIDO
CONTRATAR A TRAVÉS DE ALGUNA PLATAFORMA O SITIO
¿CÓMO TE IMAGINAS QUÉ HUBIESES RESUELTO LA CONTRATACIÓN DEL
PROFESIONAL?



| BASE 183



RECOMENDACIONES

Empresas que contratan y talento digital confirman que el trabajo 3.0 por medio de una Plataforma de trabajo como Nubelo es la manera de trabajar del futuro. Llegan a inferir que en el 2020 el 50 % de la fuerza laboral será 3.0 en Colombia. Esta es una tendencia global que Colombia acompaña.

Dado que el 80 % de los entrevistados consideran que como trabajadores 3.0/freelance pueden ganar más dinero que en relación de dependencia se infiere aquí una importante posibilidad para la generación de empleo bajo nuevos formatos e innovadoras modalidades con solo hacer clic.

Considerando los resultados generales obtenidos en la investigación es que se recomienda desarrollar e implementar una campaña de comunicación integral para sumar mayor visibilidad para el trabajo 3.0, posicionándolo como una nueva modalidad de trabajo tanto para empresas como para talento digital.

Dada la información obtenida con la investigación, la campaña de comunicación podría sostener como eje estratégico conceptual, testimonios de empresas que hayan contratado talentos y de talentos que

hayan implementado proyectos tanto para Colombia como para otros países del mundo.

Se sugiere considerar, que posibilidades hay de que quienes trabajen bajo la modalidad 3.0 a través de Nubelo, accedan a beneficios impositivos.

Se sugiere mesas de trabajo con empresas que aún no han contratado, para generar movimiento en el mercado laboral. En el encuentro se presentarán las modalidades de trabajo posible, como se opera en vivo con la plataforma y el testimonio de empresas que ya han contratado talento para el desarrollo de proyectos.

Analizar la posibilidad de ofrecer al talento digital, beneficios impositivos, posible acuerdo nacional para lograr la cobertura médica.

Generar una tarjeta de beneficios para talento digital y para empresas contratantes parte de Nubelo.

Crear un espacio de atención virtual las 24 x 365 días para el primer año, con un documento de preguntas y respuestas para talento y empresas.

Gracias!

