

A hand is shown placing a puzzle piece into a spherical globe constructed from numerous interlocking puzzle pieces. The globe is highly reflective, mirroring the surrounding environment. The background is a blurred wooden surface with several other puzzle pieces scattered around.

La contratación temporal, una tendencia al alza

¿Qué opinan los empleadores y trabajadores españoles del trabajo temporal y el interim management? ¿Cuáles son sus principales motivaciones a la hora de elegir este tipo de contratación? ¿Qué papel ocupan las empresas consultoras dentro de este mercado? Aunque su importancia varía en función del país, la contratación temporal está firmemente establecida dentro del mercado laboral mundial

Human Capital – ETT Page Personnel



La contratación por breves periodos de tiempo es una práctica muy extendida en las últimas décadas, tanto en España como en todo Occidente. Según la Confederación Internacional de Empresas de Trabajo Temporal (CIETT), organización que representa a las empresas privadas de colocación de todo el mundo alrededor de 46 millones de personas recurren a lo largo de un año a ETT's o buscan servicios profesionales por este medio (12,9 millones en EE UU, 12,3 millones en Brasil y 10,4 millones en Europa).

Aunque su importancia varía en función del país, la contratación temporal está firmemente establecida dentro

del mercado laboral mundial. Esta práctica, empezó en el ámbito del secretariado y en el sector de la producción y la fabricación. A partir de ahí, otros sectores la han ido incorporando hasta convertirse en algo habitual en la mayoría de los sectores y departamentos.

Asimismo, es importante valorar las transformaciones en el entorno laboral que precipitan el ambiente cambiante a nivel tecnológico y económico. Tanto la velocidad como la magnitud de la transformación actual en el plano económico, social y tecnológico ejercen una enorme presión en las compañías de todo el mundo en numerosos aspectos. >

- > La mayor competencia internacional aumenta la tensión y volatilidad en los mercados, mientras que la innovación científica y tecnológica afecta a los modelos organizativos de producción y contratación, así como a los requisitos de experiencia y conocimientos en determinados puestos. Además, cada vez son más necesarios los profesionales con competencias avanzadas y con un mayor grado de especialización pero, al mismo tiempo, con mayor transversalidad en sus competencias (formación multidisciplinar).

Todo ello combinado afecta negativamente a la estabilidad en el entorno en que nos movemos, razón por la que la contratación temporal se convierte en una opción interesante para cubrir necesidades determinadas durante un periodo de tiempo concreto.

CONTRATACIÓN TEMPORAL A NIVEL INTERNACIONAL

A pesar de las diferencias que se aprecian en esta práctica en los distintos países, la contratación temporal se ha establecido en los mercados laborales de todo el mundo y ocupa ya un lugar importante.

Para ver qué consideración tienen el empleo temporal y el interim management en el mundo, hemos realizado

un estudio mediante un cuestionario a empleadores y profesionales de 17 países, incluidos los más representativos del mercado de empleo temporal¹.

Según ese “Informe Global de Trabajo Temporal”, “los empleadores muestran su confianza hacia la contratación temporal y lo que ofrece, y cuatro quintas partes (un 80,4%) de todos los empleadores encuestados tienen una opinión positiva o muy positiva de esta práctica, aunque es cierto que su aceptación es mayor en aquellos países que llevan más tiempo aplicándola como Australia, Reino Unido y Canadá y menor en países como Polonia e Italia, donde es un fenómeno reciente.

Seis de cada diez profesionales (un 58,9%) también tienen una visión positiva de esta práctica, más extendida en aquellos mercados con más tradición de contratación temporal.

Entre los empleadores que respondieron a la encuesta, un 77,2% mostraba una percepción positiva o muy positiva del interim management, y la gran mayoría (el 85%) de los empleadores reconocieron que estaban satisfechos o muy satisfechos con los interim managers contratados.

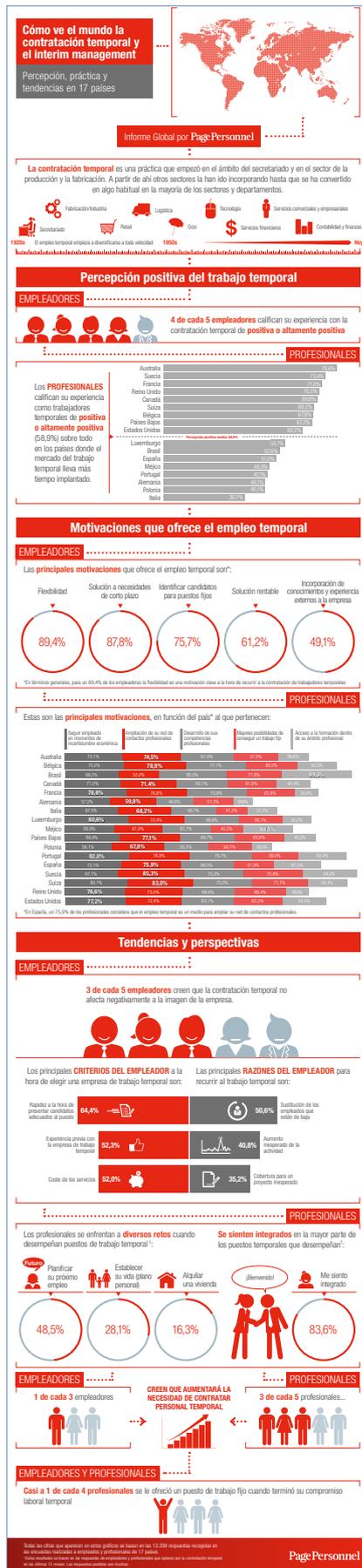
¹ El “Informe Global de Trabajo Temporal”, se puede consultar en www.papersonnel.es



En todos los países, más de la mitad de los directivos interinos tienen también una opinión positiva o muy positiva. Y, si atendemos al caso español en particular, 3 de cada 4 (77,6%) empleadores califican sus experiencias con la contratación temporal como positivas o altamente positivas, en comparación con la media global del 80,4%.

Además, es importante analizar las perspectivas y tendencias generales, entre las que destacan los siguientes factores:

- El aumento generalizado de la práctica de contratación temporal: 3 de cada 5 profesionales y 1 de cada 3 empleadores de todo el mundo creen que se verá un aumento de la necesidad de contratar trabajadores temporales; se prevé un crecimiento más acusado en países como Portugal, España e Italia.
- Diversificación del empleo temporal en sectores que no son los tradicionales: el empleo temporal se instala en casi todos los sectores de la economía, aunque mantiene su hegemonía en el sector terciario (servicios empresariales, financieros, tecnológicos, etc.).
- Aumento de la importancia del empleo temporal para puestos que requieren una elevada formación o especialización: sobre todo en el ámbito técnico y en contabilidad y finanzas, pero también, incluso, en puestos de alta dirección.
- Evidencia de una buena integración de los profesionales en la empresa: el 83,6% de los profesionales se sienten integrados mientras dura su contrato, sean cuales sean las razones por las que han ocupado ese puesto por un breve espacio de tiempo.
- El trabajo temporal tiene una imagen inmejorable y ofrece excelentes oportunidades: 3 de cada 5 empleadores opinan que el trabajo temporal no afecta negativamente a la imagen de la compañía.
- Más del 80% de los profesionales que han accedido a un puesto de trabajo temporal en los últimos 12 meses considera hacerlo de nuevo en el futuro.
- Casi a 1 de cada 4 se le ofreció un contrato indefinido al finalizar su último empleo temporal.



- > No cabe duda de que la contratación temporal es una herramienta cuantitativa para el empleo flexible, que permite variar el número de empleados según las necesidades de la empresa. Pero el estudio muestra también que cada vez se utiliza más como herramienta cualitativa, para incorporar a la estructura de la empresa una serie de capacidades específicas y para controlar los riesgos que esto conlleva.

La contratación temporal es además un elemento dinámico en el panorama del empleo a escala mundial. Incluso aquellos países en los que no se ha implantado hasta ahora a gran escala están empezando a constatar su utilidad, porque permite dar oportunidades a profesionales clave, oportunidades cada vez más numerosas y de mayor calidad. Esto convierte al empleo temporal y al interim management en parte integrante de las economías nacionales y en factor decisivo en la sostenibilidad y el crecimiento.

CANDIDATOS: MOTIVACIONES PRINCIPALES

Los contratos temporales aportan sin duda agilidad y flexibilidad al mercado laboral, suponiendo para los candidatos una oportunidad creciente de mantenerse activos profesionalmente.

Seguir empleado en momentos de incertidumbre laboral, ampliar la red de contactos profesionales, el desarrollo de competencias profesionales, ampliar las posibilidades de encontrar un puesto fijo y el acceso a formación dentro de su ámbito profesional; son las principales motivaciones que tienen los candidatos a la hora de decantarse por una oferta de trabajo temporal.

Respecto a sus impresiones, los profesionales califican su experiencia como trabajadores temporales de positiva o altamente positiva (58,9%), sobre todo en los países donde el mercado del trabajo temporal lleva más tiempo implantado.

Casi a 1 de cada 4 profesionales se le ofreció un puesto de trabajo fijo cuando terminó su compromiso laboral temporal.

En el otro extremo, un 51,0% de los profesionales españoles califican sus experiencias con la contratación temporal de positivas o altamente positivas en comparación con la media global del 58,9%.

VENTAJAS DEL INTERIM MANAGEMENT

La principal motivación que impulsa a los empleadores a contratar trabajadores temporales es la de encontrar respuesta a algo más que una simple necesidad coyuntural de Recursos Humanos a corto plazo. La flexibilidad, solucionar necesidades de personal a corto plazo, encontrar candidatos adecuados para cubrir posiciones de larga duración o encontrar trabajadores expertos para incorporarlos a su plantilla son los principales motivos que impulsan a las compañías a apostar por el interim management dentro de sus políticas de recursos humanos.

Y es que, además de permitir resolver las necesidades de la empresa a corto plazo, la localización de interim managers se percibe, en general, como medio para abrir la puerta de entrada al conocimiento y la experiencia de externos, algo en lo que están de acuerdo un 59% de los empleadores. Además, un 49,3% de éstos confirma que los mandos interinos agilizan los cambios corporativos y los procesos de reestructuración. Por otra parte, casi la mitad de los empleadores encuestados (47,2%) considera que el interim management constituye una perfecta cantera de candidatos para puestos fijos.

Por otra parte, cuando se pregunta a los profesionales por los motivos que les llevan, en general, a optar por un contrato temporal o por el interim management, destacaron cuatro razones prácticas:

1. Disponibilidad de puestos de trabajo de corta duración incluso en momentos de dificultades económicas (citaron esta razón un 72,0% de los trabajadores que buscan un empleo temporal y un 70,9% de los que buscan puestos interim management).
2. Oportunidad para que los trabajadores aumenten su red de contactos profesionales (70,7% y 75,7%).
3. Oportunidad para que los trabajadores desarrollen sus habilidades profesionales (66,7% y 68,4%).
4. Posibilidad de acceder a un empleo estable (59,1% y 60%).

En definitiva, las empresas operan hoy en un entorno de inestabilidad económica y tecnológica donde la competencia global es mayor y los cambios repentinos en el comportamiento del consumidor provocan una fluctuación de la demanda. Por ello, es preciso crear organizaciones flexibles y adaptables donde las estrategias de gestión de RR.HH. sean lo más controlables posibles. De este modo, la contratación temporal es sin duda una tendencia al alza en la actualidad, avalada además por su estabilidad en numerosos países donde el empleo temporal es una práctica habitual y establecida. ■

PUBLI