



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Flexibilidad laboral en oportunidades de
negocio digitales

Labor flexibility in digital business opportunities

Autor

Santiago Hernández Cornao

Directora

María José Vela Jiménez

Grado en Finanzas y Contabilidad

Facultad de Economía y Empresa

2021

Autor del trabajo: Santiago Hernández Cornao

Director del trabajo: María José Vela Jiménez

Título del trabajo: Flexibilidad laboral en oportunidades de negocio digitales

Title: Labor flexibility in digital business opportunities

Titulación: Grado en Finanzas y Contabilidad.

RESUMEN

A diario surgen nuevas formas y puestos de trabajo, siendo la flexibilidad laboral una de las características más valoradas en estas nuevas modalidades de trabajo. El Trabajo que aquí se presenta tiene como objetivo analizar distintas ofertas de trabajo en el ámbito digital, y establecer cómo las diferentes formas de flexibilidad laboral están interrelacionadas con el atractivo de dichas ofertas. A su vez, se pretende valorar otras cuestiones adicionales que caracterizan estas propuestas laborales, y segmentar la población interesada en este tipo de ofertas digitales.

Para la elaboración del trabajo se utilizan los datos recogidos a través de una encuesta, al objeto de determinar los rasgos de la población interesada en estas ofertas, así como la valoración a dichas ofertas digitales de tipo flexible.

ABSTRACT

As new forms of work and new jobs emerge on a daily basis, work flexibility is one of the most valued factors in these new ways of working. The purpose of this study is to analyze the different job offers in the digital environment, and to establish how the various forms of work flexibility are interrelated with the attractiveness of these offers. At the same time, it aims to assess other additional issues that distinguish these job offers, and divide the population interested in this type of digital offers.

For the preparation of the study, collected data are used through a survey, in order to determine the main features of the population interested in these offers, as well as the valuation of these flexible digital offers.

Índice

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS	3
1.1 Motivación	3
1.2 Contexto	3
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	5
2.1 Concepto de Flexibilidad Laboral	5
2.2 Tipos de Flexibilidad Laboral	7
CAPÍTULO III: CONTEXTUALIZACIÓN	13
3.1 Nuevos sectores	13
3.2 Nuevos términos	14
CAPÍTULO IV: MUESTRA Y METODOLOGÍA	18
4.1 Selección y limitaciones de la población	18
4.2 Metodología	19
CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE RESULTADOS	21
5.1 Análisis de Resultados	21
CONCLUSIONES	27
BIBLIOGRAFÍA	28
ANEXO I: ENCUESTA	31
ANEXO II: GRÁFICAS ENCUESTA	37

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

1.1 Motivación

El presente trabajo Fin de Grado, analiza la predisposición de la población a aceptar o emprender en nuevas oportunidades de negocio en el ámbito digital. Además de ello, tiene como objetivo profundizar en medidas de flexibilidad laboral como el teletrabajo, el horario flexible y el trabajo por objetivos a la par que se compara con los métodos de trabajo tradicionales.

1.2 Contexto

La digitalización del mercado laboral está teniendo una gran influencia en la actualidad debido a la situación de emergencia sanitaria provocada por el COVID-19. Las empresas han tenido que adaptarse rápidamente a esta situación inesperada. La imposibilidad de los empleados de trabajar físicamente en las oficinas ha limitado la realización de muchas tareas y actividades en distintos sectores y departamentos, ya sea por cuestión de aforo o por restricciones a la presencialidad, lo que ha obligado a adaptarse de forma imperativa. Si bien es cierto que las ofertas de trabajo a distancia antes de la pandemia no eran frecuentes, en 2021 la situación ha sido cambiante y muchas de estas ofertas han pasado a ser en remoto, convirtiéndose así en una modalidad de trabajo habitual y aceptada, tanto por las empresas como por los trabajadores.

Se pueden encontrar diversos trabajos que ofrecen la digitalización, como los que se presentan a continuación:

- *Dropshipping*: método de venta, en el que se enajena un producto/servicio de un tercero, donde el comerciante no ve ni manipula el género, sino que hace de intermediario.
- *Trading*: acción de invertir o especular, operando en los distintos mercados financieros, para obtener beneficios.
- *Creación de contenido*: trata de crear contenido digital en distintas plataformas, para poder recibir unos ingresos pasivos por su consumo o visualización.

En este trabajo se pretende mostrar la importancia en la actualidad de la digitalización, manifestada a través de las nuevas oportunidades de negocio.

En primer lugar, se realiza un análisis teórico donde se define la flexibilidad laboral, los tipos de flexibilidad existentes y su comparativa con los trabajos tradicionales. A continuación, se plantea la situación coyuntural del mercado laboral donde se recogen nuevas oportunidades laborales surgidas a partir del proceso de la digitalización.

Una vez explicado el marco conceptual y contextual, se procede al desarrollo del estudio empírico. Este estudio parte de la determinación de la muestra, compuesta por aquellos potenciales trabajadores interesados en ofertas de trabajo flexibles y modalidades online. Para la obtención de información se ha realizado una encuesta, y con los datos recogidos se constata el comportamiento, gustos e intereses del público objetivo, con el fin de poder segmentarlo correctamente y obtener así resultados representativos sobre la flexibilidad laboral.

Finalmente, hay que mencionar que el estudio puede ser de gran relevancia para trabajadores y empresarios interesados en nuevas oportunidades de negocio, caracterizadas principalmente por su autonomía, libertad financiera y flexibilidad laboral. También puede ser de interés para profesionales que aleccionan sobre áreas como las mencionadas anteriormente (dropshipping, trading o creación de contenido).

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

En este epígrafe, se pretende realizar una presentación de las características más relevantes de la Flexibilidad Laboral. El conocimiento de los aspectos que se explican a continuación es esencial para la comprensión del posterior estudio empírico llevado a cabo.

2.1 Concepto de Flexibilidad Laboral

La flexibilidad, se define en la R.A.E. (2021) como la “facultad de adaptación a diversos cambios, circunstancias o situaciones que se plantean según las circunstancias”. Y el término laboral, según la R.A.E. (2021), como “perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico, y social”. Es normal que dos conceptos tan amplios den lugar a distintas definiciones del mismo término.

Existen infinidad de definiciones para el concepto de Flexibilidad Laboral. Debido a que es un concepto polisémico, amplio, y subjetivo, se dan en ocasiones versiones contrapuestas del mismo concepto, y versiones complementarias.

C. Añez Hernández (2015) enfoca la flexibilidad laboral como el fin del trabajo permanente en pro del capitalismo, y agravando la situación precaria de los trabajadores, para que las empresas consigan márgenes mayores en costes al contratar solo los servicios en tiempo y forma deseada de los empleados.

El enfoque contrario es el planteado por Quintana (2002), es un paso adelante por parte de la empresa para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores.

Se puede explicar el surgimiento de la flexibilidad laboral desde diversas corrientes de pensamiento, el primer referente al marco institucional del mercado de trabajo (Chávez, 2001). En concordancia con diversos estudios (Krugman, 1994; Jackman, Layard, Nickell, 1996; Elmeskov, 1998), durante la década comprendida entre 1950 y 1960 del siglo XX, se desarrolló una expansión en cuanto a beneficios corporativos, consecuencia directa de un sistema económico y productivo, que alcanzó su máximo potencial.

Como consecuencia los estados realizaron diversos cambios institucionales en pro de un marco de protección laboral y social. Entre los que se encuentran la protección contra el despido injustificado, el desarrollo del seguro por desempleo, entre otras

compensaciones. Consecutivamente los enfoques mencionados relacionan dicha situación con la imperiosa necesidad de medidas reguladoras que limiten tales rigideces a nivel micro y macroeconómico en las relaciones laborales.

Durante la década de los 70 se dan distintas situaciones como recesión, crisis económica, o aumento del desempleo, debido a la demanda de contratación de las empresas, y queriendo salvar las limitaciones del mercado laboral, se acuerda por parte de las empresas más contrataciones con las condiciones de desregulación y despido barato.

Esta década estuvo marcada por políticas keynesianas de recuperación impulsadas por la demanda en U.U.E.E. cuyo fracaso latente, dio paso en la década de los 80, al auge de políticas más liberales, y mercado regulado por las leyes de oferta y demanda.

Como afirman los autores como Fina (2001), Nickell, Nunziata y Ochel (2002), Blanchard (2004) la flexibilidad es resultado de cambios en el contexto económico general, lo que se debe a que las economías rígidamente reguladas por políticas orientadas al proteccionismo de las empresas nacionales, junto a políticas de gasto público para crear empleo, traen como consecuencia el posterior endeudamiento. Estas medidas, que a priori forman parte del éxito económico y social de los países durante dos décadas, causan también su declive.

Como solución para este declive, se implementa a finales de la década de los ochenta un cambio de modelo económico, enfocado en el aumento de la competitividad y la apertura económica. Sustituye la intervención del estado en la economía por la competencia de mercado.

El catedrático Miguelez (2004) señala que la flexibilidad Laboral se define para la empresa como “certidumbre y posibilidad de disponer más y mejor de la fuerza del trabajo”, y por el contrario para los trabajadores se define como “incertidumbre, -excepto en los casos en los que las formas de flexibilidad están negociadas y pactadas o normadas, aunque siempre con el riesgo de que alguien pueda no respetar lo acordado-“

Hitos reseñables:

En la reforma de 1984 se suprimen las restricciones a la contratación temporal no causal, lo que supone un aumento del uso empresarial de esta vía de flexibilidad.

En la reforma laboral de 1997, se abaratan los costes de despido debido al nuevo contrato al fomento de la contratación indefinida, en el que la indemnización por la improcedencia del despido se reduce en ciertos casos.

2.2 Tipos de Flexibilidad Laboral

Se considera flexibilidad, a la facultad de adaptación a diversos cambios o circunstancias o situaciones que se plantean. Trasladando este concepto al entorno laboral, hace referencia a la adaptación de una organización adaptarse al entorno competitivo y cambiante.

Existen diversas formas de clasificar los tipos de flexibilidad laboral integrados en las empresas. Este estudio distingue las siguientes: flexibilidad interna, externa, interna funcional, interna numérica, y espacial, en correlación con el estudio de Domènech (2013).

- La flexibilidad externa afecta directamente al volumen de empleo, es decir incide directamente en el departamento de RRHH para ajustar el número de empleados a las necesidades de la empresa sin grandes obstáculos normativos (Fina, 2001). Se consideran técnicas de flexibilidad externa la subcontratación, externalización, o el uso de ETT¹ entre otras. Existe una prelación de forma que la adopción de medidas de flexibilidad interna trata de evitar el uso de medidas de flexibilidad externa, como despidos. según Domènech (2013).
- La flexibilidad interna está dirigida a mejorar la situación organizativa de producción, competitiva y productiva de la empresa a fin de evitar afectación en el nivel de empleo (Domènech, 2013). Se distinguen los subgrupos de flexibilidad funcional y numérica.

¹ Empresas de Trabajo Temporal.

- La flexibilidad funcional se centra en la capacidad de la empresa de adaptar las competencias de sus empleados a los cambios en procesos productivos, innovaciones tecnológicas y los gustos en las demandas reorganizando los puestos de trabajo en concordancia con las tareas a realizar, polivalencia de actividades, y trabajos en turno entre otras medidas (Echeverría, 2003).
- La flexibilidad numérica interna es la variación en el número de horas de trabajo, así como su distribución temporal, con ejemplos como el horario flexible. Muchos son los autores (Eaton 2003; Konrad y Mangel, 2000; Arthur, 2003; entre otros) que reflejan los beneficios de estas medidas, en especial del trabajo flexible, como se indica más adelante en este trabajo.
- La flexibilidad espacial implica que no sea necesario realizar la totalidad del trabajo en un determinado espacio físico. El avance en las TIC favorece la aparición de nuevos modelos de realización del trabajo que favorecen la conciliación laboral, familiar y personal, como es el teletrabajo (Edgell, 2006).

Este estudio se fundamenta en las medidas de flexibilidad laboral asociadas a las oportunidades digitales, por lo que se centra en las siguientes medidas que son las más habituales en las ofertas referidas:

- Teletrabajo. Trabajar desde un lugar diferente al centro de trabajo habitual, utilizando para tal fin las TIC para el correcto desempeño de las funciones laborales.

La práctica del teletrabajo como medida flexible, es necesaria para las ofertas a las que se refiere este trabajo, debido a que las ofertas en remoto incluyen siempre el teletrabajo, y nunca el trabajo presencial. Por otra parte, los emprendimientos por cuenta propia, presentan como atractivo, poder trabajar desde cualquier lugar, debido a que las TIC facilitan el acceso a todas las herramientas necesarias para realizar las labores a través de internet.

Echeverría (2003) atribuye al teletrabajo ventajas para la empresa, como la posibilidad de optar por empleados que trabajen las horas realmente necesarias para la consecución de objetivos, y lo relaciona estrechamente con el trabajo a tiempo parcial. Además de beneficios para los colectivos más desfavorecidos, debido a la mayor oportunidad de ingresar en el mercado de trabajo gracias al menor costo que conlleva contratar personal. Y beneficio para los empleados debido al ahorro de tiempo que suponen los desplazamientos, y que pueden invertir en distintas actividades de toda índole.

- Horario flexible. Con este tipo de medida flexible el trabajador puede determinar el horario de inicio y fin de su jornada, dentro de un horario previamente establecido.

En las ofertas laborales a las que se refiere este estudio, se presenta como principal atractivo el horario flexible como ventaja para la conciliación laboral, familiar y personal, ya que plantean la posibilidad de que el trabajador determine el horario de su jornada. Esta libertad en el horario conlleva para la empresa el beneficio de un horario más abierto o flexible de atención a sus clientes, y un beneficio para el trabajador, al poder adecuar el horario de su jornada laboral a sus compromisos personales y familiares. Autores como Arthur (2003), Eaton (2003) y Konrad y Mangel (2000) evidencian que el uso de prácticas que ofrecen flexibilidad a los empleados en la distribución de su jornada, a la par que permiten ajustar a los empleados a los cambios del entorno, influyen de forma positiva en la satisfacción de los empleados con la empresa y de forma paralela en los resultados empresariales.

- Trabajo por objetivos. La jornada de trabajo la delimitan ciertos hitos a lograr, y no el número de horas invertidas al día en dichas funciones.

Esta medida está relacionada intrínsecamente con el horario flexible, ya que las empresas pueden flexibilizar los horarios en la medida en la que pueden definir unos objetivos claros para el trabajador. De igual forma, en los emprendimientos digitales a los que se refiere este trabajo, los objetivos laborales están marcados claramente, y es el trabajador quién decide las horas que invierte en lograrlos.

Comparativa trabajo flexible vs trabajo tradicional

Teletrabajo

Debido a los avances en las TIC, en la actualidad, un gran número de empresas tienen la posibilidad de ofrecer teletrabajo a sus empleados, lo que se traduce en ventajas para ambos, como reducir el tiempo y coste de desplazamientos de los empleados para trabajar, disponiendo de las comodidades de su hogar en el tiempo de su jornada laboral, con la consecuente reducción de costes para la empresa.

Con la idea de incrementar la flexibilidad en el desempeño de las tareas y de la jornada laboral, son muchas las empresas que implementan el teletrabajo, proporcionando a los trabajadores medios como ordenadores portátiles y teléfonos móviles para que puedan realizar sus tareas en cualquier lugar o tiempo (aprovechando desplazamientos, en dependencia de clientes, etc....).

Cervantes (2005) evidencia a través de los datos que le aportan distintas encuestas realizadas, “una mejora de productividad de hasta el 15% cuando el empleado teletrabaja” lo que asocia a la reducción principalmente de tiempos muertos.

Para la empresa, supone la posibilidad de reducir costes, como alquiler de un espacio menor de oficinas, facturas de luz, servicio de comedor y costes derivados de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, como puede ser el servicio de guardería.

Sin embargo, una mala implementación del teletrabajo “puede dividir a los trabajadores y anular sus resortes para demandar mejoras laborales” (Martinez Pasto, 2010).

Flexibilidad horaria

La fórmula de la flexibilidad horaria ayuda a una mejora del clima laboral, debido a la libertad que aporta a los trabajadores, concediéndoles autonomía y capacidad decisiva en cuanto a su planificación laboral. Además, contribuye a un aumento de la creatividad y ergonomía en los objetivos de la jornada laboral (Hernández Requena, 2016).

La flexibilidad horaria supone una reducción del absentismo laboral ya que favorece la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Esta medida permite al trabajador reorganizar su tiempo y poder atender mejor los distintos ámbitos de su día a día.

Estas razones hacen que las empresas de forma adicional oferten y utilicen distintas políticas de flexibilidad como instrumento de captación y fidelización del talento, debido a que la retribución económica, aunque es significativa, no es el único factor a tener en cuenta a la hora de optar por una oferta laboral.

Se debe mencionar que una aplicación sesgada de esta medida puede provocar un mayor estrés para el trabajador, descontrol en la organización y un efecto contraproducente en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Por dichas razones, según Cervantes (2005), es bueno utilizar estas medidas, pero también no utilizarlas.

Trabajo por objetivos

Surge para la consecución de un modelo de empresa competitiva y productiva en el mercado debido a los pésimos resultados del estricto control de horario antes de los años 50. Por lo que se fomenta el trabajo por objetivos, en lugar del control horario.

Estas normas sirven para disciplinar a los trabajadores y lograr a través de la interiorización de una cultura organizativa, la cooperación de los trabajadores. Además de reforzar la aceptación de objetivos gerenciales y organización de trabajo (Edwards, 1979).

El trabajo por objetivos tiene diversas ventajas: al contar con objetivos medibles, fomenta el impulso a cumplir las tareas, además los empleados consiguen una sensación de independencia y responsabilidad sobre su desempeño, sintiéndose más valorados, lo que se traduce en mayor implicación. Indirectamente los empleados consiguen mayor oportunidad de crecer en la empresa, debido a que sus logros son cuantificables (Sánchez, 2020).

Esta estrategia permite medir objetivamente las labores en la empresa, y con resultados medibles cuantitativamente. Por otra parte, promueve la competitividad entre los empleados dentro de la empresa, lo que beneficia a la empresa a través de un mayor esfuerzo grupal de su plantilla. Todo ello, permite mantener objetivos salariales de control y de producción sin alterar la toma de decisiones productivas entre gerentes y trabajadores (Linhart, 1990).

Una mala aplicación de esta estrategia puede conllevar un sacrificio de la calidad de producto o en el proceso, si el empleado intenta realizar la mayor cantidad de tareas en el menor tiempo posible (Garrido, 2020).

CAPÍTULO III: CONTEXTUALIZACIÓN

3.1 Nuevos sectores

Cuanto más se avanza hacia la globalización, más oportunidades de negocio se generan, surgen nuevos retos y nuevos obstáculos.

En esta década en la que, en un contexto sociopolítico de incertidumbre, hay quienes aprovechan para hacer fortuna con la especulación, si se tiene en cuenta el rápido crecimiento y desarrollo de las tecnologías de la información (en adelante TIC), se hace posible el desarrollo de nuevos puestos laborales.

Según indicaba Roch (2014), directora internacional de desarrollo de negocio de Womenalia “el 75% de las profesiones del futuro aún no existen o se están creando”.

Esta frase, referida al futuro laboral, parece compleja, pero es fácil de entender si se cita, por ejemplo, en el contexto de los videojuegos. Por ello, a continuación, se realiza un símil para ratificar el pensamiento de Roch.

En 1952 Alexander S. Douglas creó el primer juego de para ordenador llamado OXO, una versión digital del tres en raya tradicional. Seis años más tarde, en 1958 William Higinbotham creó el segundo juego de ordenador interactivo, Tennis for two, un juego de pin pon digital en 2 dimensiones.

En 2019 la industria de los videojuegos generó 152.100 millones de dólares a nivel mundial según las estimaciones de Newzoo. Y en la actualidad la industria de los videojuegos emplea a más de 220 mil personas de todo el mundo, según la asociación gremial Entertainment Software Association.

Ante esta necesidad de reinención de los trabajos, surge también la necesidad de conciliación de la jornada laboral con la vida familiar y personal, en este ámbito surgen nuevos emprendimientos y/o nuevos tipos de contrato en busca de esta conciliación.

Tal y como menciona el periódico Aragón Digital (2021), “El emprendimiento crece en España por encima de niveles preCovid, un 8.6% más que en 2019”.

Los autores concluyen en dicho informe “*que la intención emprendedora en España es sensible al ciclo económico*”. Y también que “La edad media de los emprendedores potenciales se sitúa en 37 años, la edad media consolidada es de 40.4 y la del que abandona es de 48.5.”

Las nuevas oportunidades que se crean a diario buscan satisfacer nuevas necesidades en los clientes. La digitalización permite una conectividad global, lo que permite el acceso a segmentos de población muy dispersa geográficamente. Este factor posibilita aumentar el atractivo de ofertas laborales, antaño sin futuro debido a la escasez de demanda por parte de los usuarios. Como ejemplo, podemos señalar la industria del entretenimiento, en la que los programas televisivos en sus orígenes presentaban poca diversidad, y sin embargo en la actualidad, existe contenido de cualquier acción en plataformas como YouTube, o Twitch. Lo que permite la monetización a las personas que crean contenido de dichas actividades, y por tanto emprender como creadores de contenido en el sector del entretenimiento.

3.2 Nuevos términos

En la última década, se producido un boom en oportunidades de negocio digital, y todas ellas de muy distinta índole. En este Trabajo de Fin de Grado se profundiza en los aspectos que todas ellas tienen en común, tales como la flexibilidad horaria, la utilización del teletrabajo, y la realización del trabajo en base a objetivos, lo que supone un atractivo para los empleados o emprendedores.

En este epígrafe se recogen algunas de estas nuevas profesiones, así como sus ventajas e inconvenientes. A continuación, se exponen conceptos sobre la terminología, y algunos emprendimientos a los que alude este estudio, con el fin de contextualizar estas ofertas laborales.

- *Dropshipping*

Dicho tecnicismo hace referencia al método de venta de un producto/servicio por internet, mediante el envío directo de un proveedor al cliente final. El comerciante no ve ni manipula el producto/servicio, sino que hace de intermediario. Es decir, el comerciante compra solo el stock que vende, y es el proveedor quien lo envía directamente al cliente.

El gran auge del comercio electrónico de esta década ha dado pie a la aparición de intermediarios en el proceso de compra, esta forma de intermediación facilita el canal entre un proveedor, generalmente de un país extranjero, y el cliente final.

El método de operación de estos intermediarios consiste generalmente en abrir una tienda digital en plataformas como Shopify u otros comercios electrónicos denominados E-Commerce Websites, donde crean una web atractiva con los productos más demandados por sus clientes. Para conocer estos productos existe un trabajo previo de investigación en plataformas como Amazon, o Aliexpres, en las categorías de “más vendidos”.

Con la web y productos configurados, estos intermediarios se dedican a publicitar su web en plataformas como Instagram o Facebook, a través de las campañas publicitarias de Facebook Business, donde se generan anuncios segmentados para estas plataformas, en función de unos parámetros delimitados, como pueden ser palabras buscadas, gustos del cliente, rango de edad, país de procedencia, etc.

Este proceso de publicitar un comercio es en algunas ocasiones una profesión en sí misma, autodenominada como trafficker digital².

Una vez generado este “tráfico digital” de clientes, de redes sociales y otras webs, el cliente final realiza la compra en la plataforma del intermediario, y es el intermediario el que realiza la compra al proveedor, indicando el mismo lugar de destino que el cliente facilita en la compra, y generalmente se le indica al proveedor que se trata de una venta dropshipping para que no incluya sus datos en el envío al cliente final.

La diferencia de precio entre la compra del cliente y la diferencia del precio con el proveedor, es el margen del Dropshipper.

La ventaja para el cliente es que accede a una web de ofertas personalizadas según sus gustos. El inconveniente, es que está comprando un artículo generalmente de baja calidad, por un precio de calidad más alta, lo que puede generar descontento en los clientes, y la devolución del artículo, siendo esta la principal desventaja de este método de venta, ya que es el Dropshipper el que tiene obligaciones con el cliente, y no el proveedor.

- *Trading*

Dicho tecnicismo alude a la acción de operar en los distintos mercados financieros una serie de activos, con la finalidad de obtener beneficios. Este método de generación de ingresos no es un método nuevo, sino una profesión reinventada.

² Menéndez, L (2016) define trafficker digital como persona que gestiona la publicidad de una web o responsable SMO (Social Media Optimization).

El término bróker de bolsa o corredor de bolsa se refiere a un intermediario que puede ejecutar órdenes de compra y venta en el mercado bursátil, y estos son los únicos que tienen licencia para operar dentro de los distintos mercados.

En la actualidad, ante la oportunidad de negocio en los distintos mercados, surge la figura del trader³.

La diferencia entre ambos en la actualidad reside en que los brokers brindan la plataforma, y los traders son los que operan en dicha plataforma, es decir, el bróker no asume riesgo sobre su propio capital, es un mero intermediario y recibe una comisión. Sin embargo, el trader realiza operaciones con el capital del que puede disponer, por lo que pone en riesgo su capital en cada operación.

Actualmente, existen nuevos mercados como los de criptodivisas, por lo que es necesaria la especialización de los traders en determinado tipo de activos, ya que el mercado es demasiado amplio.

- *Creación de contenido*

Este término, relacionado con el marketing, trata de crear contenido digital en distintas plataformas, para poder recibir unos ingresos pasivos por su consumo o visualización.

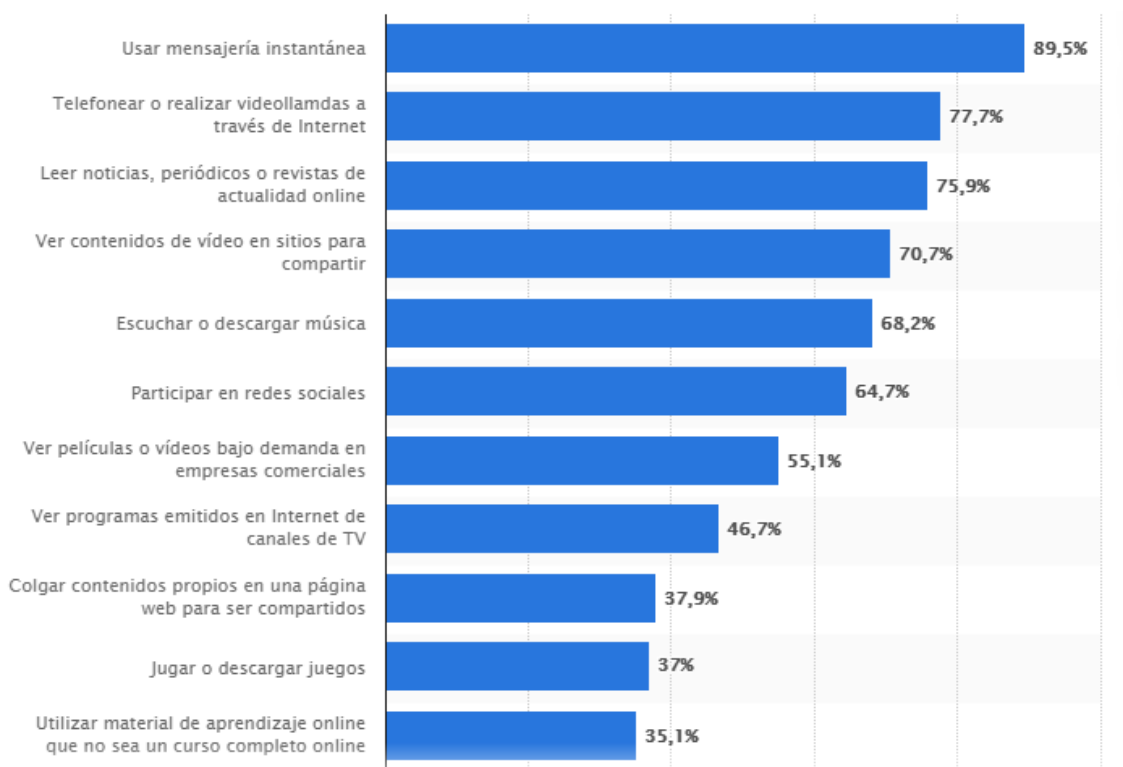
Más de 50 millones de personas pueden considerarse creadores de contenido en redes sociales, sin embargo, solamente dos millones se dedican profesionalmente a este sector, según SignalFire (2020).

La Industria del entretenimiento tiene un volumen superior a los dos billones de euros, con un aumento mayor a un 5% anual. Esta industria engloba cualquier contenido que se pueda ver, leer, o escuchar, sobre diversos aspectos.

Se puede observar en el Gráfico 3.1., el porcentaje de popularidad que tienen las actividades relacionadas con el entretenimiento en el año 2020, medidas en función del tiempo que es dedicado a estas actividades por los usuarios diariamente.

³ Tal y como menciona Ampudia, F (2013) en su artículo “Buen Trader, buen trading: presencia y regulación de las emociones en los mercados financieros” define Trader como persona que realiza compras/ventas de activos financieros en el seno de una institución.

Gráfico 3.1. Actividades online más populares entre los internautas españoles en 2020.



Fuente: Statista (2020)

Existen empleos como asalariado de creación de contenido, relacionados con el marketing de las empresas, y por cuenta ajena, publicitándose estos creadores en distintas plataformas en función del tipo de contenido. En este último caso, para monetizar la creación de contenido, los creadores, pueden buscar partners⁴ que se publiquen en sus canales y/o redes sociales, monetizar a través de donaciones o suscripciones a sus canales, o directamente con contratos estipulados con marcas, entre otras formas.

⁴ Este anglicismo define a los socios en un determinado negocio.

CAPÍTULO IV: MUESTRA Y METODOLOGÍA

4.1 Selección y limitaciones de la población

Al objeto de obtener la información necesaria para el estudio que se pretende llevar a cabo, se ha procedido a realizar una encuesta en el núcleo de población de Zaragoza, y la población objeto de estudio se ha delimitado para obtener distintos segmentos diferenciados por edades. Concretamente, se pretende centrar el estudio en la población joven, en las edades comprendidas entre 18 y 23 años, y entre 24 y 30 años.

Una vez obtenida la información e identificadas las características de los encuestados, tales como la situación profesional, el sector en el que operan y la flexibilidad laboral de la que gozan, se podrá concluir el atractivo que encuentran los encuestados en las medidas de flexibilidad asociadas a las nuevas ofertas digitales, como se expone más adelante.

Durante la realización del presente trabajo se han encontrado pequeñas limitaciones, las cuales deben ser expuestas antes de explicar la metodología llevada a cabo.

- La muestra en sí misma es una limitación porque no ha seguido ningún criterio estadístico ni econométrico.
- La encuesta tiene una limitación desde el punto de vista del desglose de la información, ya que no se mide cuantitativamente la satisfacción del encuestado por contar con medidas de flexibilidad laboral en su puesto de trabajo.
- El período escogido es el año actual, y como es obvio la crisis sanitaria ha forzado a muchas empresas a adoptar nuevas alternativas de trabajo, lo que hace que los datos sean eventuales al no poderse extrapolar a períodos diferentes. Es decir, las conclusiones obtenidas serían diferentes si la encuesta se hubiera llevado a cabo en años anteriores a la pandemia.

4.2 Metodología

Como se expone en el apartado anterior, la muestra está compuesta por residentes en Zaragoza, segmentados por edades, con el objetivo de contemplar la actitud de los encuestados ante los cambios producidos en el modelo de trabajo convencional.

La encuesta es efectuada mediante un formulario digital realizado con Google y distribuida entre usuarios pertenecientes a la población activa. La apertura de la encuesta dio comienzo el 13 de agosto fecha en la que el enlace al cuestionario fue enviado a un segmento aleatorio de personas residentes en la ciudad de Zaragoza, con la petición de realizarlo y distribuirlo en al menos 1 grupo de contactos de sus redes sociales, debido a que el estudio indirectamente está relacionado con las TIC, y no podía realizarse de otra forma.

En el encabezado de la encuesta se incluye una descripción indicando que los datos recogidos son únicamente para conocer las preferencias respecto a la flexibilidad laboral de los encuestados, y su predisposición a emprender en oportunidades de negocio digitales, la encuesta es anónima y confidencial, y los datos recogidos son utilizados únicamente para la realización de este estudio.

Mediante este método no llegaron apenas respuestas, por lo que se procedió a enviar el enlace en grupos universitarios de distintas redes sociales como discord o whatsapp.

Después se procedió a enviar el mismo enlace en los grupos de WhatsApp de la empresa y amigos de los encuestados, obteniendo un mayor índice de respuesta. Finalmente, ha sido respondida por 181 personas.

El cuestionario, está compuesto por distintas preguntas, en primer lugar, las relativas a datos demográficos, y datos personales sobre gustos y aficiones. En segundo lugar, cuestiones sobre su situación laboral, incluyendo aspectos como las políticas de flexibilidad de la empresa en la que trabajan, y la valoración de distintos aspectos del tiempo dedicado a distintos ámbitos. Por último, se expone al encuestado una serie de ofertas de trabajo o emprendimientos, y se le pregunta, primero, si conoce las distintas profesiones, y segundo si se plantearía cambiar o complementar su trabajo con alguna y por qué en caso de ser negativa la respuesta.

Una vez cerrada la encuesta, se exportan todas las respuestas a Excel para poder llevar a cabo la lectura de toda la información y poder realizar el posterior análisis de los resultados.

CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este epígrafe se realiza el análisis de la información obtenida a través de la encuesta y se da respuesta a los objetivos planteados en este trabajo.

5.1 Análisis de Resultados

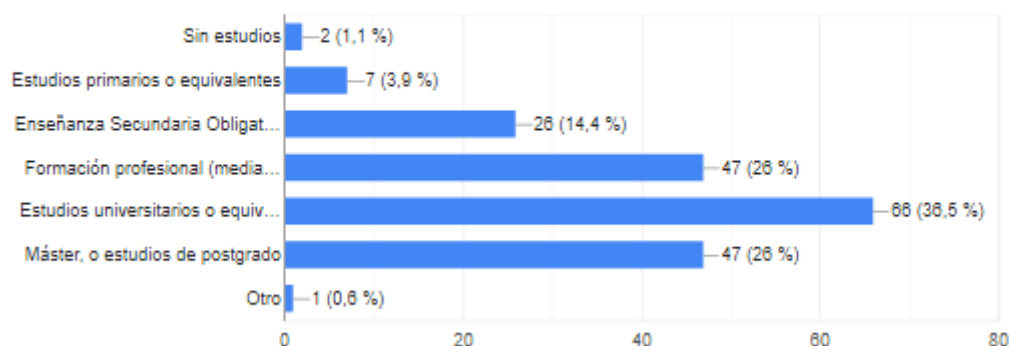
Del total de los 181 encuestados que conforman la muestra poblacional, lidera en cuanto a participación el segmento de población entre 24 y 30 años ya que tiene una representación del 44.2% (80 encuestados sobre el total) y seguido de ello se encuentra el segmento de población entre 18 y 23 años que tiene una participación del 24.9% (45 encuestados sobre 181).

Estos resultados son coherentes con el objetivo de estudio ya que se centra en la segmentación entre la población joven. Esto es debido a la novedad del sector, y a la implicación en las TIC. La gente joven está más enfocada a estas ofertas laborales y por ello son el objetivo de estudio.

Gráfico 5.1. Nivel de estudios

Nivel de estudios (Seleccione el mas alto alcanzado)

181 respuestas



Fuente: Elaboración propia a partir datos de la encuesta

Una vez realizado el filtro según edad, otra variable a analizar es el nivel de estudios (Gráfica 5.1) donde lideran usuarios con estudios universitarios con un 59.1%. Esto

recalca el hecho de que la mayoría de altos cargos requieren o están en proceso de introducir nuevas oportunidades de negocio donde está presente la Flexibilidad Laboral.

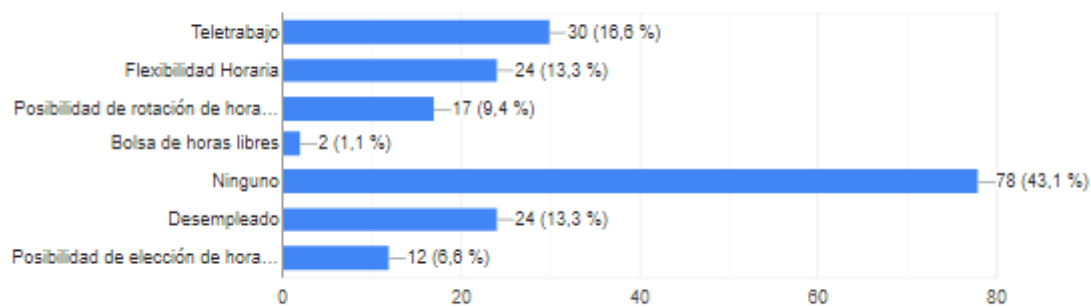
En cuanto a la variable relacionada con la situación laboral en la que se encuentran los encuestados, el 68% de los usuarios está trabajando activamente y de ellos, el 31.1% se dedica al sector de actividad de ciencias sociales y jurídicas. Esto puede deberse, a que este sector no se ve afectado en cuanto a productividad se refiere, a cambios en la manera de trabajar. Por ejemplo, un puesto de este sector puede ser el responsable de la contabilidad de una empresa al cual no le afecta en cuanto a forma y contenido llevar a cabo la contabilidad desde otro lugar que no sea la propia oficina, solo necesitará contar con las TICs necesarias para poder llevar a cabo sus labores habituales.

Por otro lado, es necesario destacar las facilidades que las empresas aportan a los empleados para la conciliación de su vida familiar y laboral (Gráfica 5.2).

Gráfico 5.2. Medidas de Flexibilidad Laboral

¿En su trabajo actual tiene algún tipo de flexibilidad laboral?

181 respuestas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

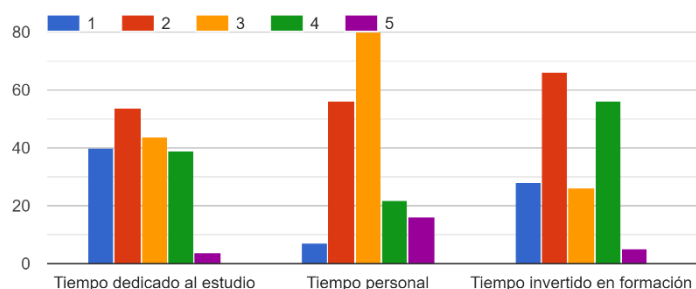
En la muestra analizada, 78 encuestados, es decir, un 43.1% no detecta ninguna medida de flexibilidad horaria en su puesto de trabajo. Esto quiere decir que un 56.9% de los encuestados sí que cuenta con medidas de flexibilidad laboral. Como se menciona anteriormente, muchas empresas han tenido que adaptarse a nuevas formas de trabajo en períodos de tiempo muy cortos debido al COVID-19, viéndose obligadas en muchos

casos a adoptar medidas como el teletrabajo. En concreto, en la muestra analizada, un 16.6% tienen posibilidad en su puesto de trabajo de realizar teletrabajo, esto no hace más que ahondar en la importancia de estas nuevas medidas.

Continuando con los tipos de flexibilidad laboral detectados por la muestra, un 13.3% de los encuestados dicen que en sus respectivas empresas se les permite cierta flexibilidad horaria. Por ejemplo, del total de la muestra, un 9.4% tienen la posibilidad de rotación de turnos entre compañeros para cubrir la jornada laboral, y un 6.6% tienen la posibilidad de elegir los horarios entre los empleados.

El Gráfico 5.3 muestra la importancia de la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, ya que expone el tiempo invertido de los encuestados. En la encuesta se pide que los encuestados señalen el grado de satisfacción, valorando del 1 al 5 el tiempo invertido en distintas actividades, ya sea estudio, ocio o formación, con los consiguientes resultados.

Gráfico 5.3. Conciliación vida laboral y personal



Fuente: Elaboración propia a partir datos de la encuesta

En relación al tiempo invertido en formación, el que se entiende como formación recibida (diferente de estudio por cuenta propia) los segmentos más altos se encuentran en medio bajo (66 personas) o medio alto (56 personas).

Como se puede observar, el tiempo invertido en estudiar es bastante homogéneo en cuanto a número de respuestas de las diferentes opciones. Sin embargo, hay que tener en cuenta que, entre los encuestados, existe un porcentaje significativo de desempleados por ello el tiempo dedicado al estudio no es demasiado alto ya que, al tener más disponibilidad de tiempo, resulta raro no observar unos valores altos de tiempo invertido.

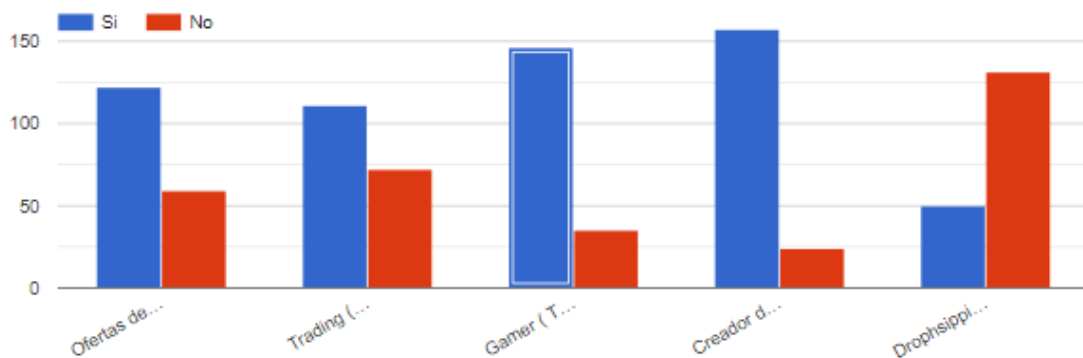
En cuanto a la valoración de tiempo personal, o tiempo libre de los empleados, la gran mayoría de la población (80 personas) valora que es un tiempo aceptable, seguido de un segmento significativamente alto (56 personas) que valora como medio bajo el tiempo libre del que dispone.

El tiempo dedicado a la jornada laboral, tiene tres segmentos altos y en principio diferenciados. Sin embargo, si se descarta el segmento que valora como poco tiempo dedicado a la jornada laboral (38 personas) debido a que la mayoría de las respuestas se explican con la población desempleada de la encuesta, y la población con contrato temporal, los datos significativos son los segmentos que valoran un tiempo aceptable (56 personas), y un tiempo por encima de la media (76 personas). Se observa un ligero descontento en la mayoría de la población, debido a una gran cantidad de horas requeridas en su jornada laboral.

De forma totalmente contraria al gráfico anterior, se observa que los encuestados reciben unos ingresos mensuales bajos, por debajo de la media, y únicamente un segmento recibe unos ingresos por encima de la media. Sin embargo, en el punto anterior, la población de la muestra refleja que dedica horas en su jornada por encima de las horas medias, por lo que se observa un ligero descontento de la muestra de la población con estos aspectos.

Como se observa en los aspectos referidos en el siguiente gráfico (Gráfico 5.4), los usuarios conocen la mayoría de estas formas de obtener ingresos, con un alto índice de respuestas afirmativas, a excepción del Dropshipping.

Gráfico 5.4. Conocimiento de Alternativas Laborales

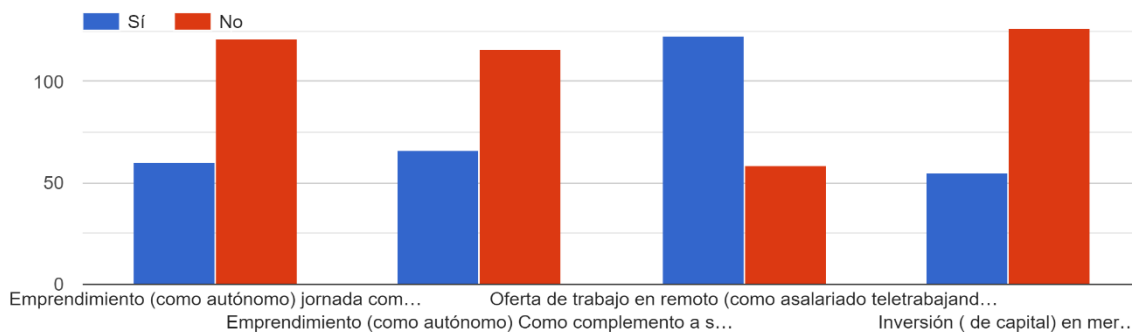


Fuente: Elaboración propia

En las preguntas anteriores la tendencia en la encuesta es que las horas de la jornada laboral son altas, y la percepción de la retribución percibida es baja.

La siguiente pregunta, plantea la posibilidad sustituir o complementar su trabajo actual con uno alternativo, con flexibilidad horaria, e ingresos por objetivos.

Gráfico 5.5. Aceptación de Alternativas Laborales



Fuente: Elaboración propia a partir datos de la encuesta

Como se puede observar (Gráfico 5.5), la negativa es latente en la muestra poblacional para todas las opciones, con una salvedad, la oferta de trabajo en remoto como asalariado. Dicha oferta de trabajo la aceptarían 123 de las 181 personas encuestadas, y sin embargo es de la que menos información se da a los encuestados.

Se puede afirmar que la muestra poblacional antepone la estabilidad que ofrece una oferta de trabajo como asalariado, a la incertidumbre que supone cualquier forma de emprendimiento, por muchas ventajas que puedan obtener.

Por último, se pregunta a los encuestados la razón por la que no aceptarían alguna de las ofertas anteriormente mencionadas. La respuesta más representativa es por la incertidumbre. El 46.3% de los encuestados tiene un contrato laboral, y la posibilidad de que la nueva opción sea peor que la actual imposibilita un cambio; el 36.6% de los encuestados justifica un desconocimiento de los medios, o mercados de dichas ofertas, y el 29.1% manifiesta estar conforme con su puesto de trabajo

Entre las respuestas recogidas, el perfil objetivo con mayor aceptación a todas las ofertas digitales se ve reflejado en la población de entre 31-38 años (43%), en su mayoría hombres (67%) con un nivel de estudios alcanzado de enseñanza secundaria obligatoria (46%). Cabe destacar que este perfil no es significativo para extrapolarlo a la población en general debido a la limitación en el número de la muestra, en comparación con la población de Zaragoza. Sin embargo, es un segmento orientativo de interés, y lo que sí se puede concluir, es que para este tipo de ofertas, existe un perfil muy segmentado de población interesada, ya sea por las ventajas flexibles que ofrecen estas ofertas, por los incentivos económicos, o por la educación financiera de la población en función de la generación a la que pertenece.

CONCLUSIONES

Tras el desarrollo del trabajo, es necesario resaltar y analizar las conclusiones principales extraídas, en concordancia con los objetivos del mismo.

En primer lugar, se valora el interés de la muestra poblacional por dichas ofertas. Como se ha comentado en el punto anterior, la muestra poblacional no presenta interés en las ofertas de inversión o emprendimiento, con todas las ventajas flexibles que conllevan, flexibilidad laboral, remuneración por objetivos y teletrabajo. No obstante, dos tercios de los encuestados, sí que se plantearía aceptar una oferta en remoto como asalariado, punto clave, puesto que los encuestados quieren las ventajas flexibles, pero les pesa más la incertidumbre que supone emprender.

En segundo lugar, debido a que la mayoría de la muestra poblacional cambiaría su puesto laboral, por la oferta en remoto, se concluye que el uso de prácticas que ofrecen flexibilidad a los empleados en la distribución de la jornada, y/o la flexibilidad geográfica, a la par que permiten ajustar a los empleados a los cambios en su entorno con un horario flexible, influye de forma positiva en la satisfacción de los empleados con la empresa.

En tercer lugar, entre las respuestas recogidas, el perfil objetivo con mayor aceptación a todas las ofertas digitales se ve reflejado en la población de entre 31-38 años (43%); en su mayoría hombres (67%); con un nivel de estudios alcanzado de enseñanza secundaria obligatoria (46%), aunque no sea una muestra poblacional representativa de Zaragoza, se observa un alto nivel de segmentación en las respuestas.

En último lugar se resalta la importancia de una correcta implementación de las diferentes medidas de flexibilidad laboral, como se ha visto a lo largo del trabajo, supone un reto para los empresarios y trabajadores, pero supone grandes ventajas, si se implementa de forma adecuada.

BIBLIOGRAFÍA

AÑEZ HERNÁNDEZ C. (2016) “*Flexibilidad laboral ¿Fin del trabajo permanente?*” (Disponible en Dialnet.)

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5655392>

APP CONTROL HORARIO (2019): “*Guía sobre la Flexibilidad Laboral*”

<https://www.timr.com/es/a/guia-sobre-la-flexibilidad-laboral/>

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE VIDEOJUEGOS (2020) “*El videojuego en el mundo*”

<http://www.aevi.org.es/la-industria-del-videojuego/en-el-mundo/>

BLOOMBERG (2020) “*La multimillonaria industria de los videojuegos tiene un problema laboral*”

<https://www.elfinanciero.com.mx/bloomberg-businessweek/la-multimillonaria-industria-de-los-videojuegos-tiene-un-problema-laboral/>

CERVANTES M. (2005) “*Las ventajas de la empresa flexible*” (Disponible en Dialnet.)

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1059743>

CISNEROS M.A.I.; TORRES L.A.G. (2009) “*La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo*”

(Disponible en Dialnet)

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7941463>

DE HARO F.A. (2014) “*Buen trader, buen trading: presencia y regulación de las emociones en los mercados financieros*” (Disponible en Athenea Digital)

[1091-Texto del artículo-4428-3-10-20140312\[1193\].pdf](1091-Texto del artículo-4428-3-10-20140312[1193].pdf)

FERNÁNDEZ R. (2021) “*Actividades online más populares entre los internautas en España en 2020*”

<https://es.statista.com/estadisticas/477227/actividades-online-populares-entre-internautas-espana/>

FERNÁNDEZ REQUENA V. (2016) “*Flexibilidad horaria laboral. Ventajas y desventajas*”

<https://revistadigital.inesem.es/gestion-empresarial/flexibilidad-horaria-laboral/>

GARRIDO J.C. (2020) “*Trabajo Por Objetivos: Cómo Influye En El Crecimiento Del Empresario*”

[Ventajas e Inconvenientes del Trabajo por Objetivos en la Empresa \(serdirectivo.com\)](Ventajas e Inconvenientes del Trabajo por Objetivos en la Empresa (serdirectivo.com))

HOBBY CONSOLAS (2018) “*La industria de los videojuegos emplea a 8.790 personas en España*”

<https://www.businessinsider.es/industria-videojuegos-emplea-8790-personas-espana-184150>

LAHERA SÁNCHEZ A. (2004) “*La participación de los trabajadores en la calidad total: nuevos dispositivos disciplinarios de organización del trabajo*”

[La participación de los trabajadores en la calidad total: nuevos dispositivos disciplinarios de organización del trabajo. Lahera Sánchez, Arturo \(REIS Nº106. ESTUDIOS\) \(interhost.com\)](#)

MARTINEZ SANCHEZ A.; VELA JIMÉNEZ M.J.; DE LUIS CARNICER P.; PEREZ PÉREZ M. (2007) “*Flexibilidad de recursos humanos e innovación: Competitividad en la industria de automoción*”

<https://cyberleninka.org/article/n/1069458>

MENÉNDEZ L. (2016) “*Empleos digitales*”

https://www.notariado.org/liferay/c/document_library/get_file?folderId=12092&name=DLFE-156160.pdf

MIGUÉLEZ LOBO F. (2004) “*La Flexibilidad laboral*” (Disponible en Dialnet)

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1039475>

MUÑOZ J.C. (2020) “*La importancia de la flexibilidad laboral en un mundo digital*”

<https://xn--muozparreo-u9ah.es/la-importancia-de-la-flexibilidad-laboral-en-un-mundo-digital/>

OPEN FUTURE (2021) “*La pandemia empuja a la industria del entretenimiento hacia el futuro y la sostenibilidad*”

<https://blogthinkbig.com/la-pandemia-empuja-a-la-industria-del-entretenimiento-hacia-el-futuro-y-la-sostenibilidad>

ORTEGA O. (2019) “*Flexibilidad laboral – Consecuencias, ventajas y desventajas*”

<https://trabajoypersonal.com/flexibilidad-laboral/>

PASTOR J.I.M.; BERNARDI F. (2011) “*La flexibilidad laboral significados y consecuencias*” (Disponible en Dialnet)

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3731445>

PRECIADO DOMÈNECH C.H. (2013) “*la flexibilidad interna tras la ley 3/2012, de 6 de julio*” (Disponible en Dialnet)

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4468772>

QUINTANA J.M. (2002) “*¿FLEXIBILIDAD LABORAL, FLEXISEGURIDAD O FLEXPLOTACIÓN?*” (Disponible en Dialnet.)

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4260623&info=resumen>

RAE (2021) <https://www.rae.es/>

RODRÍGUEZ P. (2021) “*Así está el teletrabajo en España: trabajan en remoto un 11% de los ocupados, más las mujeres con hijos y sobre todo en Madrid, Cataluña y Asturias*”

<https://www.xataka.com/pro/asi-esta-teletrabajo-espana-trabajan-remoto-11-ocupados-mujeres-hijos-todo-madrid-cataluna-asturias>

SAGE (2021) “*La flexibilidad laboral, una solución al problema de la escasez de tiempo de las personas*”

<https://www.sage.com/es-es/blog/la-flexibilidad-laboral-una-solucion-al-problema-de-la-escasez-de-tiempo-de-las-personas/>

SERVIMEDIA (2021) “*El emprendimiento crece en España por encima de niveles preCovid, un 8,6% más que en 2019*”

<https://www.aragondigital.es/2021/08/18/el-emprendimiento-crece-en-espana-por-encima-de-niveles-precovid-un-86-mas-que-en-2019/>

SHOPIFY (2021): *¿Qué es el Dropshipping y en qué consiste?*”

<https://www.shopify.es/blog/12377277-guia-completa-de-dropshipping>

TRIGUERO MARTINEZ L.A. (2014) “*La empleabilidad juvenil: entre la flexibilidad y el emprendimiento*” (Disponible en Dialnet.)

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4867613>

VÁZQUEZ BURGUILLO R (2021): “*Trader*”

<https://economipedia.com/definiciones/trader.html>

ANEXO I: ENCUESTA

Flexibilidad laboral en oportunidades de negocio digitales.

Mi nombre es Santiago Hernández Cornao, soy estudiante de Finanzas y Contabilidad en la Universidad de Zaragoza.

Esta encuesta se realiza para conocer las preferencias respecto a la flexibilidad laboral de los encuestados, y su predisposición a emprender en nuevas oportunidades de negocio digitales.

La encuesta es totalmente anónima y confidencial, y los datos recogidos serán utilizados únicamente para mi Trabajo Final de Grado.

Gracias por su colaboración, la encuesta solo le llevará unos minutos.

*Obligatorio

1. Rango de edad *

- 18 - 23 años.
- 24 - 30 años.
- 31 - 38 años.
- 39 - 46 años.
- 47 años o más.

2. Sexo *

- Hombre
- Mujer

3. Estado civil *

- Soltero
- Casado
- Con pareja

4. Nivel de estudios (Seleccione el más alto alcanzado) *

- Sin estudios
- Estudios primarios o equivalentes
- Enseñanza Secundaria Obligatoria
- Formación profesional (media y/o superior)
- Estudios universitarios o equivalentes
- Máster, o estudios de postgrado

Otro: _____

5. ¿Con quién vive? *

- Solo
- Familia (padres, hermanos, tíos, etc.)
- Pareja
- Otras personas (amigos, compañeros de piso, etc.)

6. Lugar de residencia *

- Rural
- Ciudad

7. Aficiones *

- Viajar
- Naturaleza
- Deporte
- Animales
- Lectura
- Series y/o cine
- Música
- Gaming

Otro: _____

8. Situación profesional *

- Trabajador
- Desempleado
- Estudiante
- Emprendedor

Otro: _____

9. Sector de Actividad

- Artes y Humanidades
- Ciencias
- Ciencias de la salud
- Ciencias Sociales y Jurídicas
- Construcción, ingeniería y Arquitectura
- Sector primario
- Servicios
- Desempleado

10. Ingresos mensuales

- No tengo ingresos
- <500€
- 501-1000€
- 1001-1500€
- 1501-2000€
- 2001-2500€
- 2501-3000€
- >3000€

11. Años de experiencia laboral *

- No tengo
- 1 año o menos
- Entre 1 y 3 años
- Entre 3 y 7 años
- Más de 7 años

12. Cargo que desempeña en la empresa *

- Empleado
- Personal Administrativo
- Funcionario
- Jefe/ Encargado de grupo
- Dirección / Gerencia
- Desempleado

13. Tipo de contrato *

- Contrato Indefinido
- Contrato en prácticas
- Contrato temporal
- Desempleado

14. ¿En su trabajo actual tiene algún tipo de flexibilidad laboral? *

- Teletrabajo
- Flexibilidad Horaria
- Posibilidad de rotación de horarios entre empleados
- Posibilidad de elección de horarios entre compañeros
- Bolsa de horas libres
- Ninguno
- Desempleado

15. Grado de satisfacción actual con los siguientes aspectos: (1= Bajo y 5= Alto) *

	1	2	3	4	5
Tiempo dedicado al estudio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tiempo personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tiempo invertido en formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tiempo dedicado a su jornada laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ingresos mensuales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Recientemente, están apareciendo ofertas de trabajo como asalariado, teletrabajando desde casa, y emprendimientos para poder obtener ingresos en función del trabajo realizado y el tiempo dedicado. ¿Conocía alguna de las siguientes formas de ganar dinero? *

	Si	No
Ofertas de trabajo en remoto (Trabajo como asalariado en el que el 100% de la jornada es teletrabajo, no presencial)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trading (Negociación con instrumentos financieros, con el objetivo de conseguir un beneficio.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gamer (Trabajo como jugador profesional, ya sea con juegos retribuidos, o mediante sponsors o partners)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creador de contenido (Trabajo dedicado a la generación de contenido ya sea escrito, o visual, de forma remunerada. Por ejemplo Instagramers de moda, o youtubers de videos de entretenimiento.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Drophshipping (Trabajo de mediación entre fabricante y proveedor, de forma en la que sin tener un stock, se puede vender al cliente final, y una vez cobrado se paga al proveedor, que es quien efectúa el envío.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Teniendo en cuenta El horario flexible, teletrabajo y remuneración por objetivos, ¿se plantearía cambiar de trabajo, o aceptar un trabajo complementario por alguno de los siguientes? *

	Sí	No
Emprendimiento (como autónomo) jornada completa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Emprendimiento (como autónomo) Como complemento a su trabajo actual.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oferta de trabajo en remoto (como asalariado teletrabajando desde casa)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inversión (de capital) en mercados emergentes (por ejemplo, criptodivisas)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Si las respuestas anteriores son "No", ¿Puede indicar la razón?

- Desconocimiento de los medios / mercados.
- Incertidumbre (tengo mi contrato y puede que sea peor elección)
- Estoy conforme con mi puesto de trabajo

Otro: _____

ANEXO II: GRÁFICAS ENCUESTA

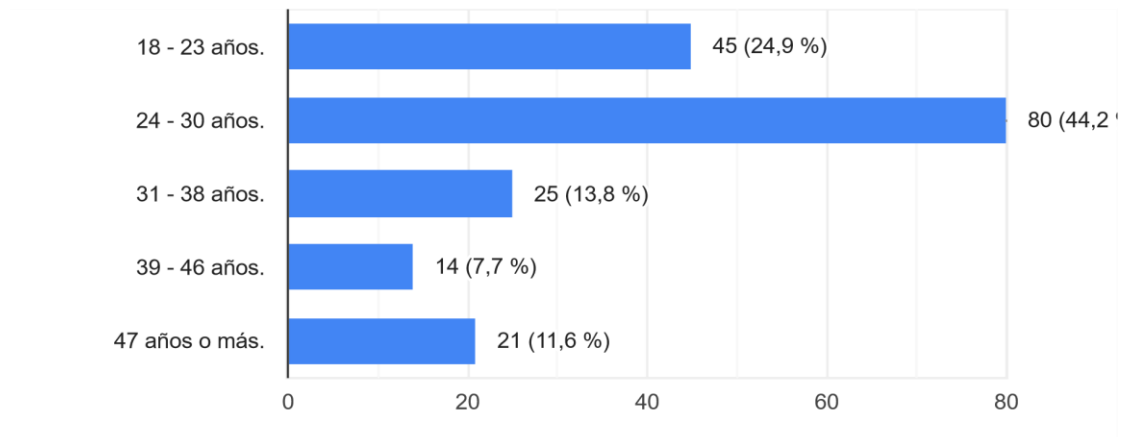
Flexibilidad laboral en oportunidades de negocio digitales.

181 respuestas

[Publicar datos de análisis](#)

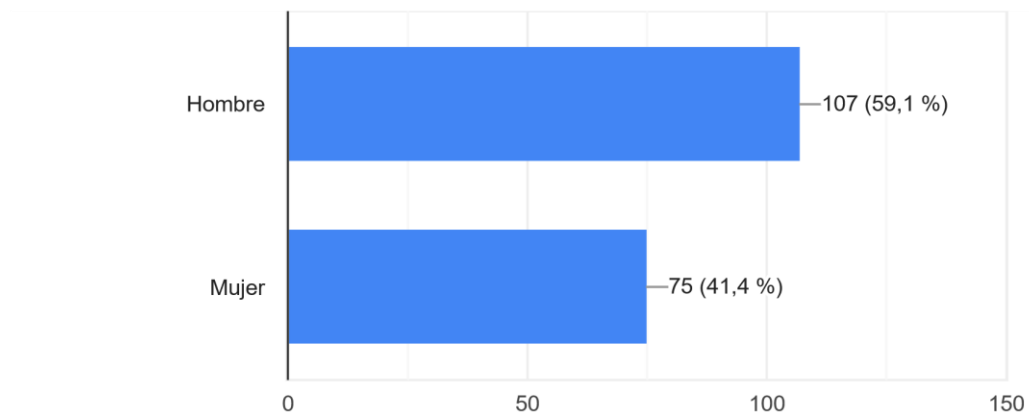
Rango de edad

181 respuestas



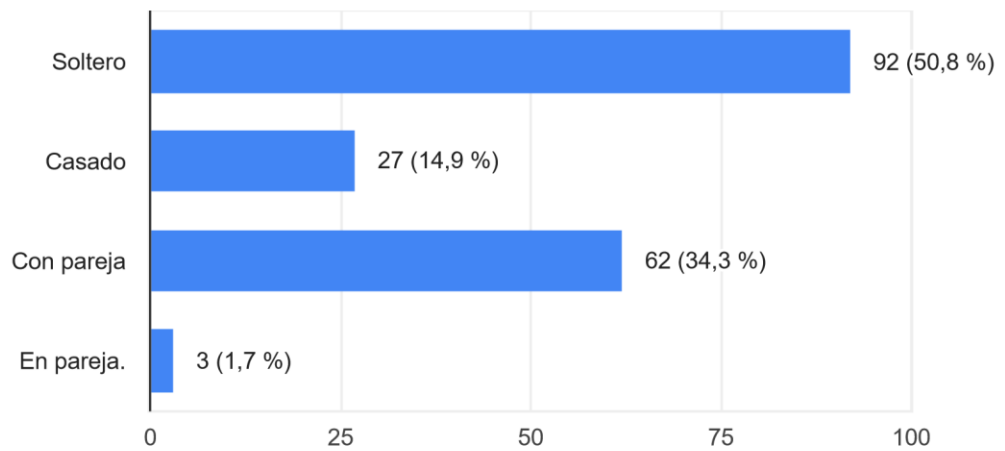
Sexo

181 respuestas



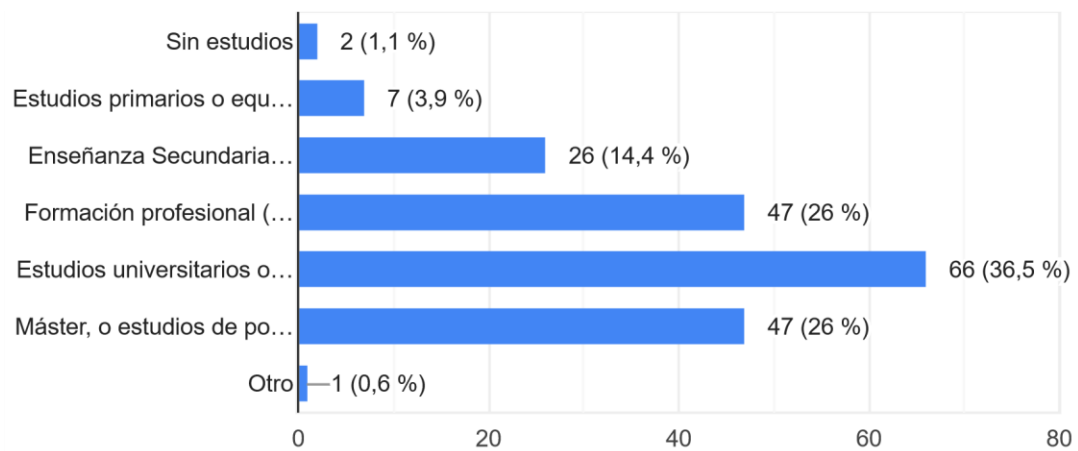
Estado civil

181 respuestas



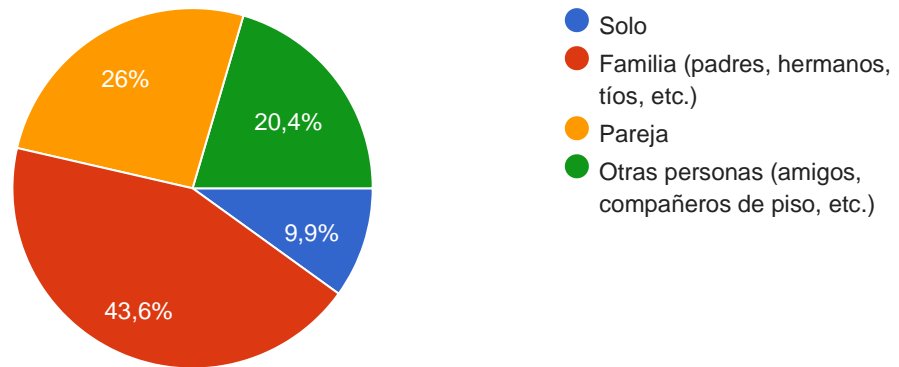
Nivel de estudios (Seleccione el mas alto alcanzado)

181 respuestas



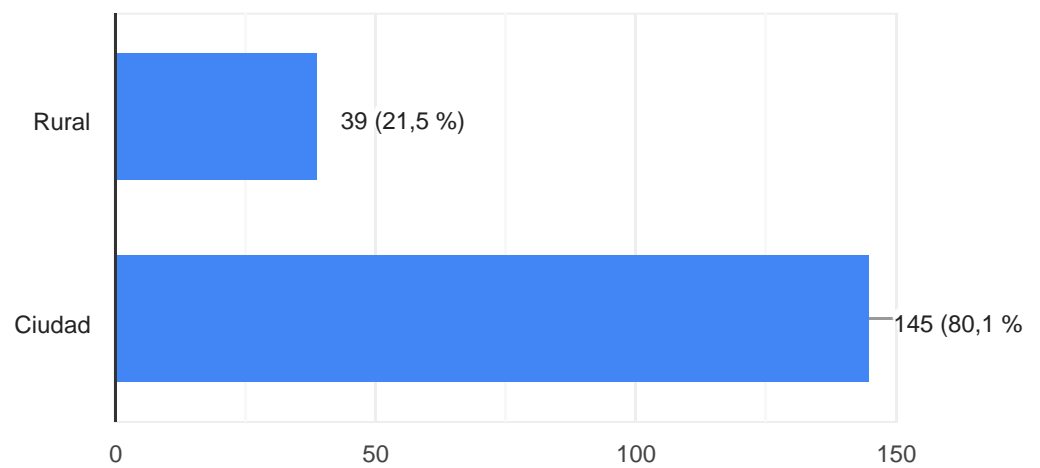
¿Con quién vive?

181 respuestas



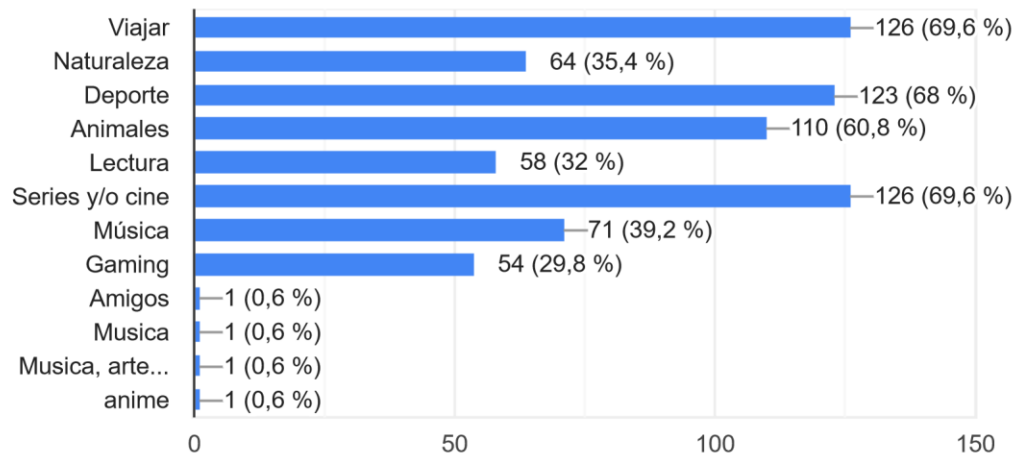
Lugar de residencia

181 respuestas



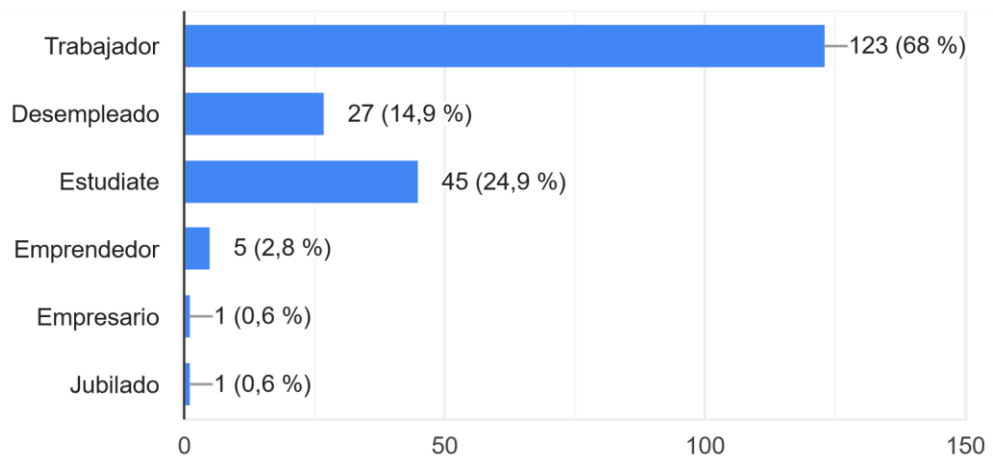
Aficiones

181 respuestas



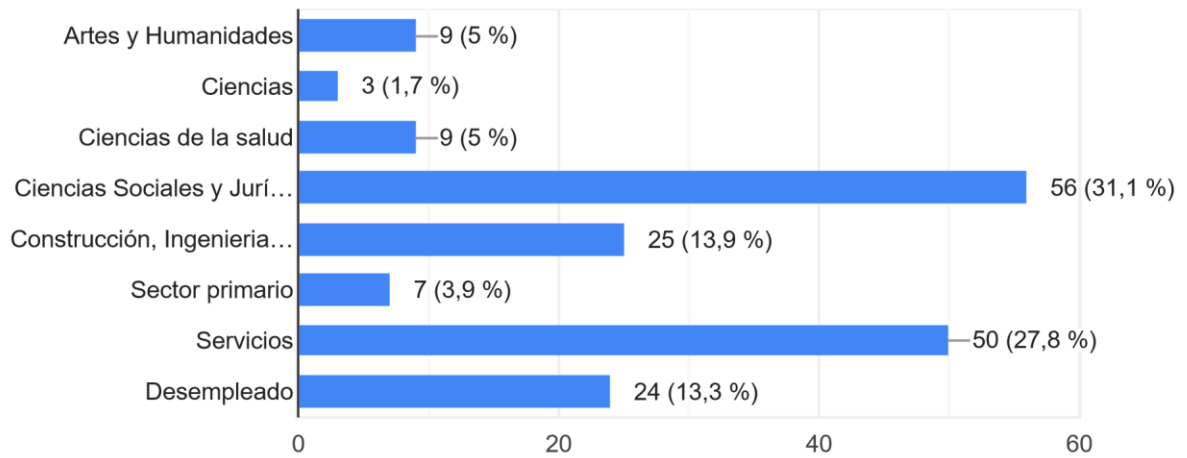
Situación profesional

181 respuestas



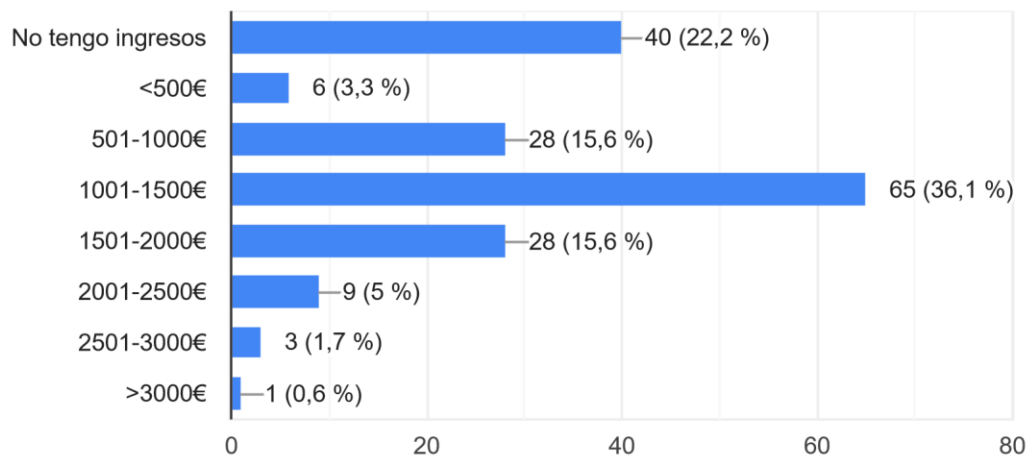
Sector de Actividad

180 respuestas



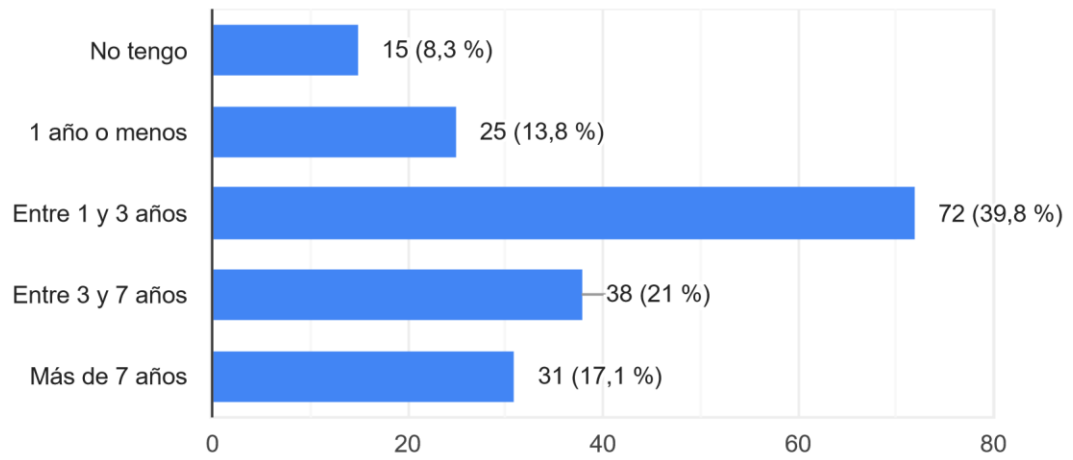
Ingresos mensuales

180 respuestas



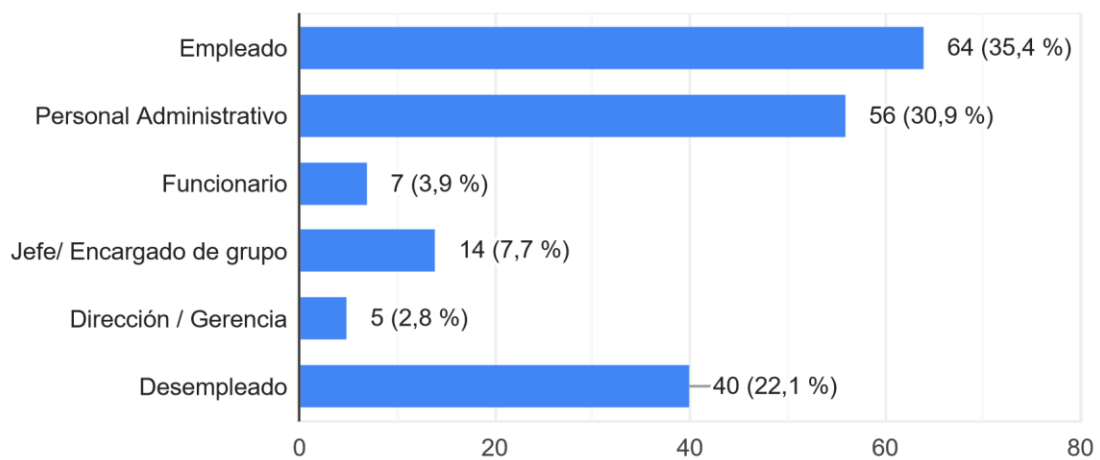
Años de experiencia laboral

181 respuestas



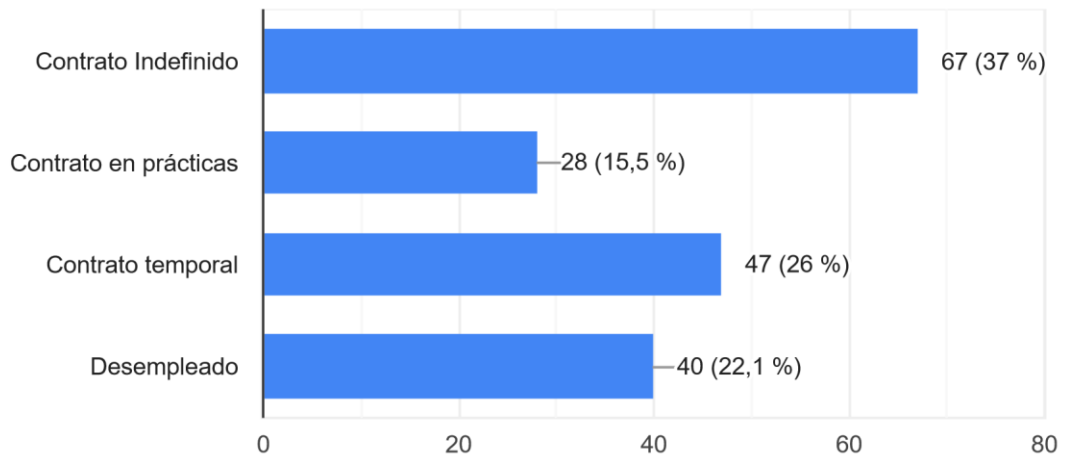
Cargo que desempeña en la empresa

181 respuestas



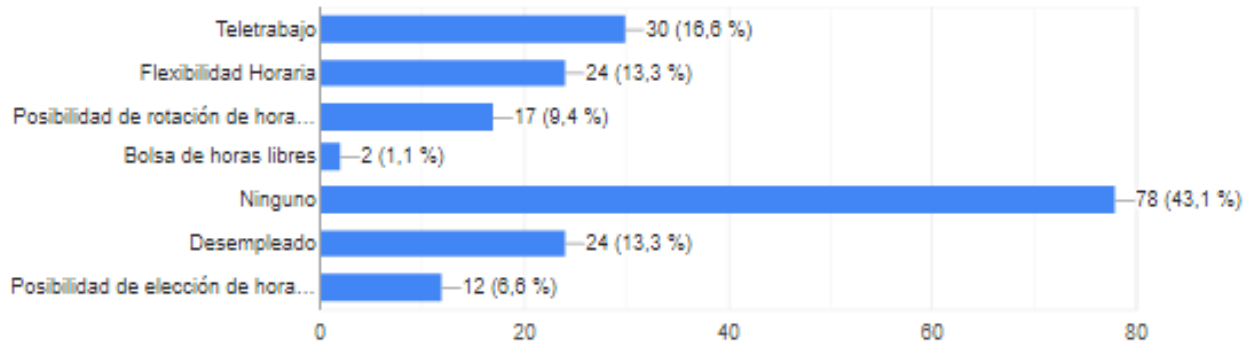
Tipo de contrato

181 respuestas

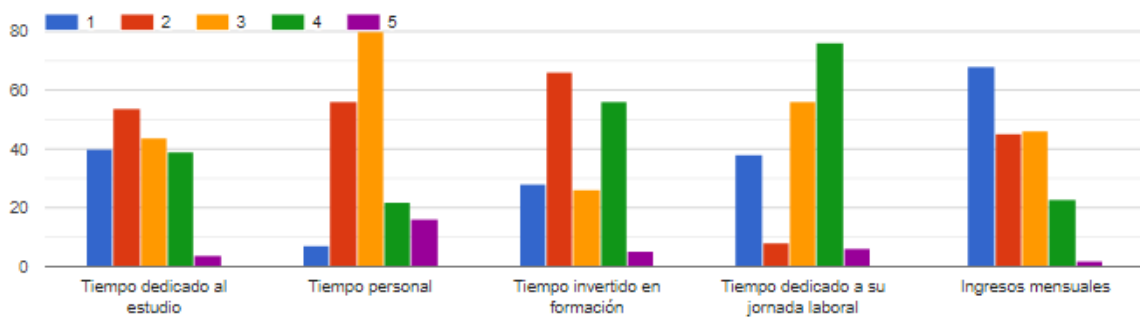


¿En su trabajo actual tiene algún tipo de flexibilidad laboral?

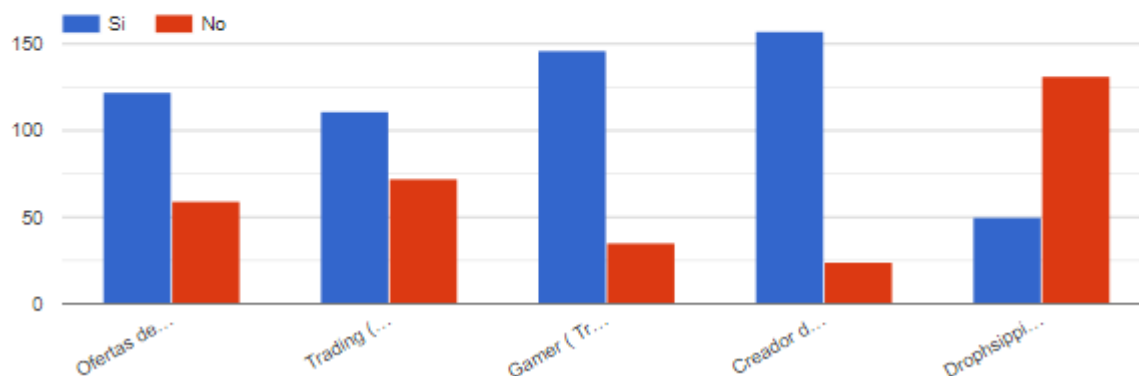
181 respuestas



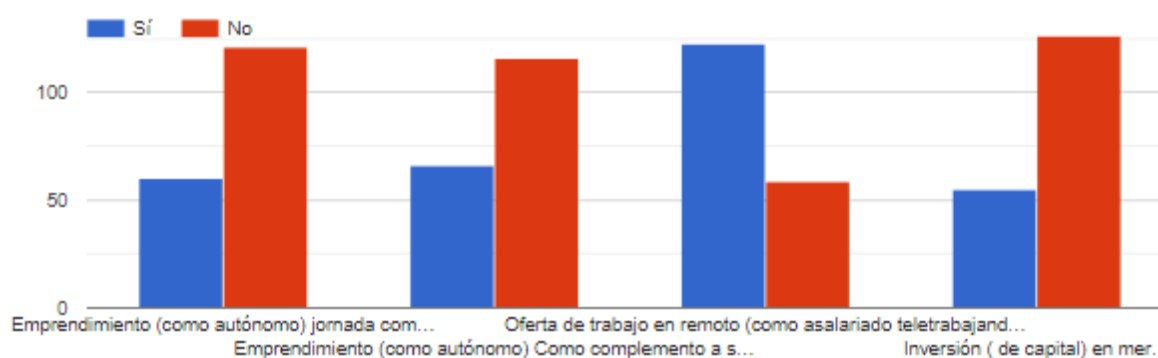
Grado de satisfacción actual con los siguientes aspectos: (1= Bajo y 5= Alto)



Recientemente, están apareciendo ofertas de trabajo como asalarado, teletrabajando desde casa, y emprendimientos para poder obtener ingresos en función del trabajo realizado y el tiempo dedicado. ¿Conocía alguna de las siguientes formas de ganar dinero?

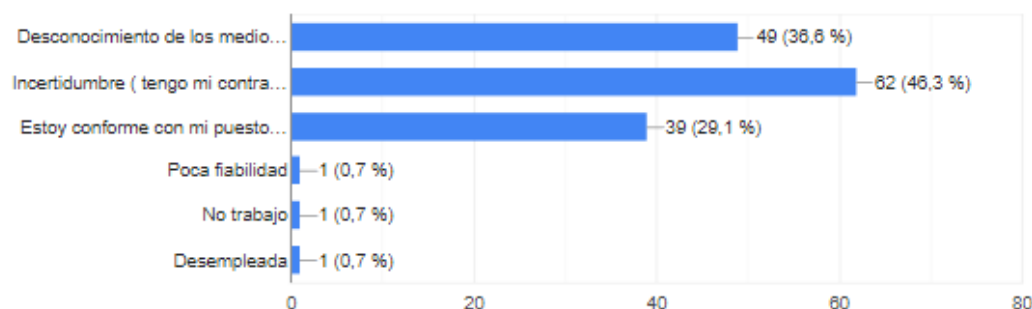


Teniendo en cuenta El horario flexible, teletrabajo y remuneración por objetivos, ¿se plantearía cambiar de trabajo, o aceptar un trabajo complementario por alguno de los siguientes?



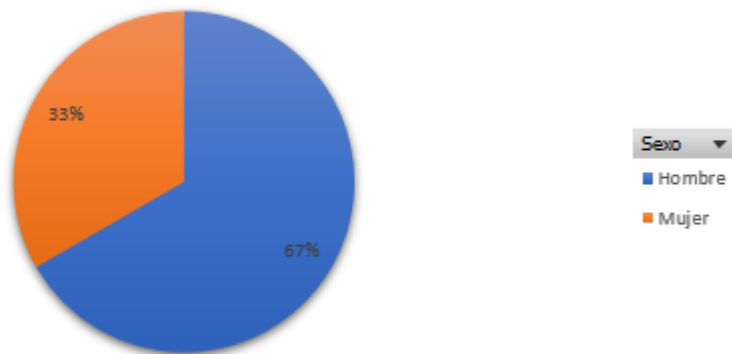
Si las respuestas anteriores son "No", ¿Puede indicar la razón?

134 respuestas

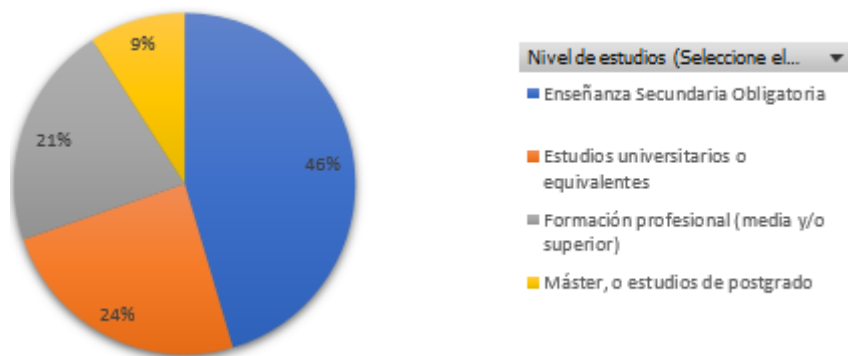


Segmento de población interesado en todas las ofertas digitales

Segmentado por género



Segmentado por nivel de estudios



Segmentado por edad

