

Empresas De Trabajo Temporal Y Profesionales Cualificados: Evidencia Con Datos Micro De E.E.U.U.

Isabel Fernández-Mateo

Assistant Professor of Strategic Management

London Business School

- Introducción: ETTs y profesionales cualificados
- Descripción del estudio empírico en el sector creativo estadounidense
- Resultados para los trabajadores
- Implicaciones para ETTs
- Conclusiones

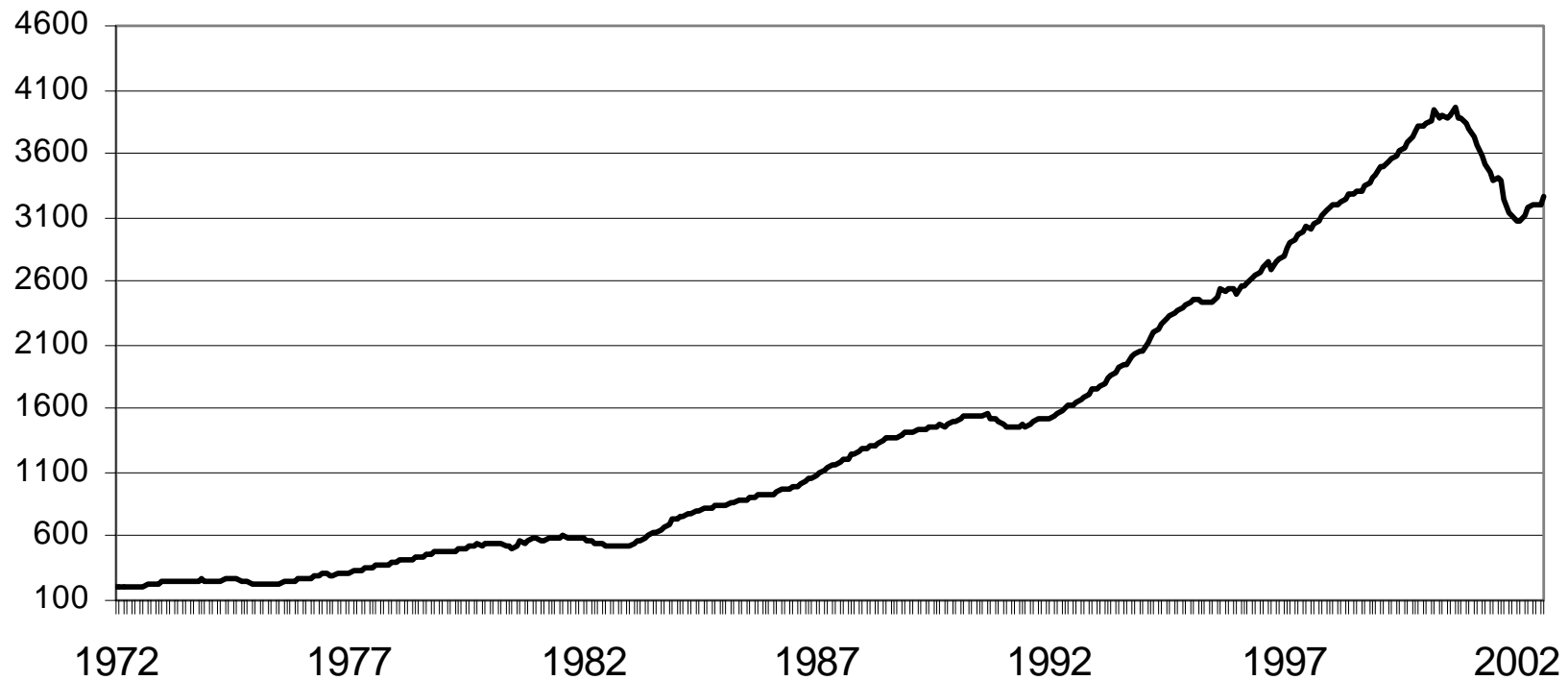
- **Introducción: ETTs y profesionales cualificados**
- Descripción del estudio empírico en el sector creativo estadounidense
- Resultados para los trabajadores
- Implicaciones para ETTs
- Conclusiones

Trabajo temporal y ETTs en E.E.U.U.

- Mercado pionero en la aparición de ETTs desde los años 50: leyes laborales flexibles.
- Se estima que el 13% de los trabajadores americanos estaba empleado con contratos temporales a finales de los años 90.
- El empleo en ETTs en E.E.U.U.:
 - Creció de 250,000 trabajadores diarios en 1973 a 3 millones en 1997
 - Constituyó el 10% en el crecimiento de empleo neto entre 1990 y 2000
 - El número de ETTs creció en 500% desde 1982
 - Se estima que el 90% de las empresas americanas usan los servicios de ETTs

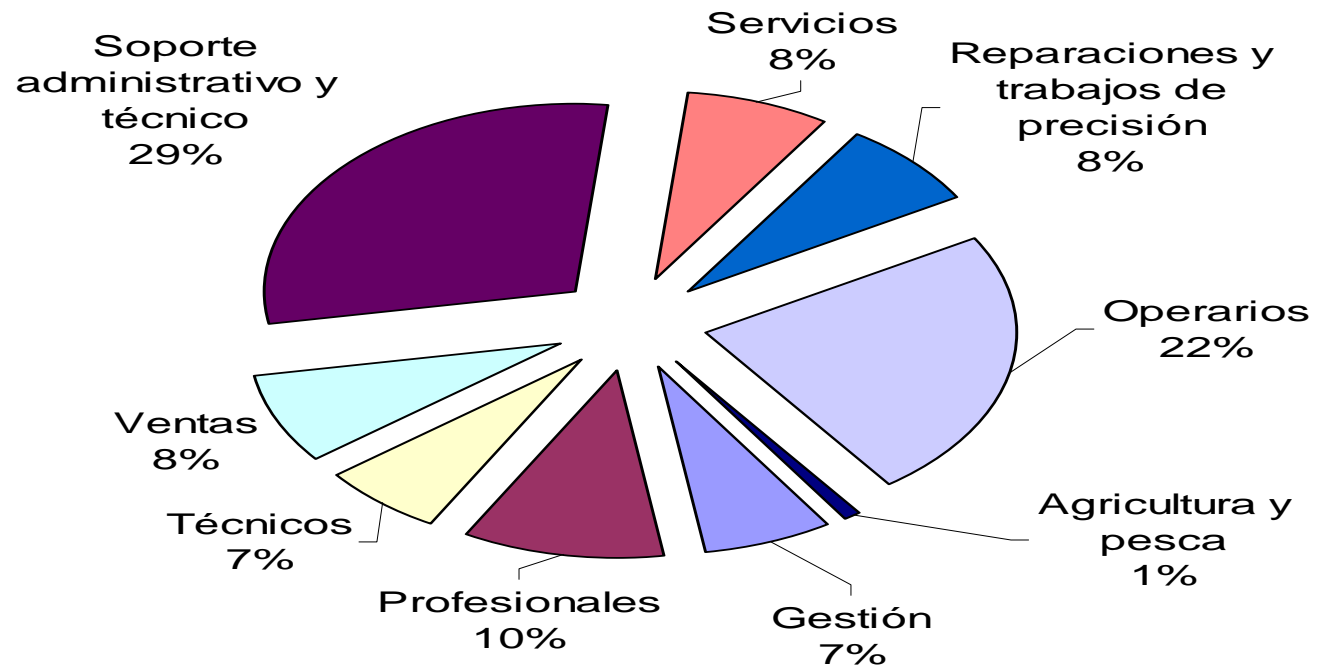
Evolución del empleo en ETTs

Enero 1972 - Agosto 2002



Fuente: American Staffing Association

Trabajo en ETTs, por ocupación



Fuente: American Staffing Association

Profesionales cualificados y ETTs

- Tradicionalmente las ETTs se han entendido como un medio que las empresas utilizaban para cubrir vacantes temporales.
 - Generalmente trabajadores de baja o media cualificación
 - Típicamente puestos administrativos y de producción
- Cada vez más trabajadores cualificados en empleos temporales: Aprox. el 29% de profesionales en Estados Unidos tienen una relación de empleo “atípica”
- Las ETTs emplean a un número creciente de profesionales, sobre todo en tecnologías de la información y ciencias de la salud → Especialización y diferenciación

- Introducción: ETTs y profesionales cualificados
- **Descripción del estudio empírico en el sector creativo estadounidense**
- Resultados para los trabajadores
- Implicaciones para ETTs
- Conclusiones

▪ Objetivos

- Entender el funcionamiento interno de las ETTs especializadas en profesionales altamente cualificados
- Averiguar los efectos que la afiliación a una ETT tiene en las carreras y experiencias de estos trabajadores

→ Enfoque en un sector concreto, recogida de datos de una ETT especializada en profesionales creativos: diseñadores gráficos, diseñadores de páginas web, etc.

- Tradicionalmente gran proporción de trabajadores autónomos
- Sector de alta tecnología
- Ejemplo de área en crecimiento para las ETTs

- Fuente: Agencia de empleo con sede en Boston
 - Un año y medio de observación, recogida de datos y entrevistas
 - Acceso a bases de datos sobre clientes y trabajadores
- Datos 1998-2002:
 - 667 trabajadores; 820 empresas clientes; 2092 proyectos
 - 43 entrevistas con directivos y trabajadores
 - Información individual: edad, sexo, experiencia previa, educación
 - Información sobre los clientes: tamaño, industria
 - Información sobre el proyecto: precio, salario, formación requerida

Variables individuales

	N	Media	SD	Min	Max
Sexo (1=mujer)	658	0.51	0.5	0	1
Edad	550	30.54	7.58	18	57
Años de educación	540	15.77	1.36	12	18
Cursos de universidad en el sector creativo	538	0.51	0.5	0	1
Certificaciones especiales	541	0.33	0.47	0	1
Años de experiencia	533	7.9	6.00	0	35
Experiencia en el sector	635	0.86	0.33	0	1
Trabajo temporal previo	594	0.31	0.46	0	1
Empleado al entrar	667	0.43	0.49	0	1
Tiempo con la agencia	667	591.5	528.6	0	1,899
Sólo trabajo temporal	667	0.37	0.48	0	1
Sólo trabajo permanente	667	0.09	0.28	0	1

Tipos de proyectos

	N (%)	Salario por hora (\$)
Técnico	154 (7.3)	37.96
Web y multimedia	522 (24.9)	33.38
Copywriting	33 (1.5)	30.33
Administrativo	40 (1.9)	17.45
Bases de datos	62 (2.9)	16.55
Diseño gráfico	349 (16.6)	30.14
Producción gráfica	594 (28.3)	20.11
Presentaciones	335 (16)	23.60
Total	2089	26.98

Tipos de clientes

	N empresas en esta categoría (%)	N proyectos (%)	Salario por hora (\$)
Publicidad y marketing	215 (26.2%)	447 (21.3%)	28.57
Arquitectura e ingeniería	13 (1.5%)	23 (1.10%)	26.30
Gobierno y educación	92 (11.2%)	171 (8.17%)	24.60
Electrónica e informática	102 (12.4%)	243 (11.6%)	32.73
Comercio	67 (8.1%)	258 (12.3%)	24.66
Servicios financieros	70 (8.5%)	390 (18.6%)	22.73
Salud	4 (0.4%)	13 (0.62%)	22.61
Servicios legales y consultoría	86 (10.4%)	223 (10.66%)	30.49
Farmacéuticas	35 (4.2%)	108 (5.16%)	25.30
Medios de comunicación	48 (5.8%)	61 (2.92%)	26.2
Editoriales e imprentas	41 (5%)	101 (4.83%)	22.87
Telecomunicaciones	16 (1.9%)	29 (1.39%)	34.55
Otros	9 (1.09%)	6 (0.29%)	28.33
No identificados	22 (2.6%)	19 (0.91%)	41.9
Total	820	2,092	26.98

- Introducción: ETTs y profesionales cualificados
- Descripción del estudio empírico en el sector creativo estadounidense
- **Resultados para los trabajadores**
 - 1. Salarios
 - 2. Transición a empleos fijos
 - 3. Experiencias subjetivas
- Implicaciones para ETTs
- Conclusiones

Análisis de salarios

Ln (salario por hora)	Coefficiente robusto
Duración de la afiliación con la agencia	0.00052***
Duración de la afiliación con la agencia ²	-3.26e-07***
Sexo (1=mujer)	-0.057*
Nivel educativo	0.012
Años de experiencia	0.017**
Grado universitario en el sector	0.037
Certificaciones especiales en el sector	0.123***
Temporal en el puesto anterior	0.023
Duración del proyecto (ln)	0.0009
Orden del proyecto	0.001
Tamaño del cliente (ln)	0.006 ⁺
Tipo de proyecto	incluido
Industria	incluido
Año	incluido
N observaciones	1,363
F	35.56
R ²	0.60

Transición a puestos permanentes

Colocación permanente	Modelo logit
# proyectos en clients importantes para la agencia	0.32*
Duración de la afiliación con la agencia	-0.002*
Nivel educativo	-0.259
Grado universitario en el sector	1.50*
Certificaciones especiales	0.46
Sexo	0.16
Edad	0.039
Empleado al apuntarse en la agencia	0.35
Años de experiencia	-0.06
Experiencia en el sector	-0.34
En puesto temporal antes de entrar en la agencia	-1.74**
Duración media de los proyectos	0.007
Tipo de proyecto	incluido
Industria	incluido
Número de proyectos trabajados	0.07
N observaciones	191
LR chi ²	66.36
Pseudo R ²	0.34

Experiencias subjetivas

- Ventajas de afiliarse a una agencia de empleo
 - Reduce asimetrías de información
 - Oportunidades de aprendizaje, experiencias diversas
 - Proporciona sensación de permanencia si la relación es buena (sobre todo si hay un único agente asignado)
- Desventajas
 - Ambivalencia e incertidumbre sobre las tarifas
 - Reduce control sobre la búsqueda de trabajo
 - Quejas sobre la eficiencia en la colocación: cualificación excesiva
 - Problemas en la relación con los agentes de colocación

- Introducción: ETTs y profesionales cualificados
- Descripción del estudio empírico en el sector creativo estadounidense
- Resultados para los trabajadores
- **Implicaciones para ETTs**
- Conclusiones

Implicaciones para la ETT

- Relaciones con los trabajadores:
 - Lazos estables mejoran información, reducen costes y permiten cobrar tarifas más altas
 - Necesitan ofrecer oportunidades de desarrollo y transparencia en precios
- Relaciones con las empresas cliente:
 - Acuerdos duraderos mejoran el servicio, proporcionan información estratégica y aseguran un flujo estable de proyectos
 - Movimiento hacia ETTs como “consultores”: Extensión del departamento de Recursos Humanos.
 - Las estrategias de diferenciación son claves

- Introducción: ETTs y profesionales cualificados
- Descripción del estudio empírico en el sector creativo estadounidense
- Resultados para los trabajadores
- Implicaciones para ETTs
- **Conclusiones**

- El mercado de trabajo temporal altamente cualificado está en crecimiento
 - Las experiencias y necesidades de estos trabajadores con ETTs son diferentes de las asociadas al trabajo temporal de baja o media cualificación
 - La afiliación a ETTs y el modo en que ésta es gestionada tiene importantes consecuencias en los salarios, transición a puestos permanentes y experiencias subjetivas
- Las relaciones estables entre trabajadores, ETTs y empresas cliente son beneficiosas para las tres partes.