

Visión Estratégica: Cómo aprovechar las aplicaciones de 'Gig Talent' para un reclutamiento inteligente

Strategic Vision: Leveraging Gig Economy Apps for Smart Recruiting

José Alejandro Durán Aimacaña¹ 

¹ Instituto Tecnológico Superior Quito Metropolitano, Carán N3-195 y Calle B (Nueva Tola 2) Quito, Ecuador.

joduran@itsqmet.edu.ec

Resumen: La “gig economy” o “economía de los trabajadores independientes” se refiere a un modelo laboral donde las personas realizan trabajos temporales, encargos o proyectos específicos, en lugar de empleos de plazo largo. Plataformas digitales son aplicaciones que facilitan los servicios de entrega a domicilio a través de la tecnología y los dispositivos móviles, quienes facilitan compras y otros pedidos a través de redes de trabajadores independientes, conocidos mayormente como "rappitenderos". Rappi es una plataforma todo en uno que brinda entregas a domicilio, compras en línea, y diversas opciones para las necesidades diarias de los clientes permitiendo solicitar desde alimentos hasta productos médicos y artículos de hogar, facilitando una experiencia convincente y efectiva. La aplicación, al igual que otras plataformas proporciona una oportunidad para que las personas generen ingresos adicionales de forma independiente, por ello, este estudio analiza el desempeño de la aplicación de Rappi a través de una encuesta independiente a los trabajadores para comprender el verdadero impacto en la economía y la estabilidad laboral de aquellos afectados por la gig economy. En el presente artículo se efectuó una metodología en las encuestas, comprendida en las siguientes fases: Fase 1: Recopilación de la información, Fase 2: Diseño de la encuesta, Fase 3: Interpretación de los resultados. Como conclusión se encontró opiniones divididas, proporcionando una base para implementar cambios, mejoras en la aplicación y optimizar una experiencia laboral.

Palabras clave: Gig economy, trabajadores independientes, plataformas digitales, Rappi, Tecnología

Abstract: The “gig economy” or “gig economy” refers to a work model where people do temporary jobs, assignments or specific projects, instead of long-term jobs. Digital platforms are applications that facilitate home delivery services through technology and mobile devices, who facilitate purchases and other orders through networks of independent workers, known mostly as "rappitenderos." Rappi is an all-in-one platform that provides home deliveries, online shopping, and various options for customers' daily needs, allowing them to order everything from food to medical products and household items, facilitating a compelling and effective experience. The application, like other platforms, provides an opportunity for people to generate additional income independently, therefore, this study analyzes the performance of the Rappi application through an independent survey of workers to understand the true impact on the economy and job stability of those affected by the gig economy. In this article, a methodology was carried out in the surveys, comprised of the following phases: Phase 1: Collection of information, Phase 2: Survey design, Phase 3: Interpretation of the results. In conclusion, divided opinions were found, providing a basis to implement changes, improvements in the application and optimize a work experience.

Key words: Gig economy, freelancers, digital platforms, Rappi, Technology

ÉLITE 2024, VOL. (6). NÚM. (1)
ISSN: 2600-5875

Recibido: 08/12/2023
Revisado: 08/01/2024
Aceptado: 11/03/2024
Publicado: 14/04/2024

INTRODUCCIÓN

Según varios expertos, la gig economy se define como un paradigma laboral caracterizado por el dominio del trabajo temporal, autónomo y dirigido a proyectos (Bilbao, 2021).

Este paradigma favorece en plataformas digitales que facilitan el vínculo entre trabajadores autónomos y empleadores, posibilitando una mayor flexibilidad en la programación y selección de proyectos (Mulcahy, 2022).

A diferencia de las formas tradicionales de empleo, donde los trabajadores mantienen una relación laboral a largo plazo con un solo empleador, la gig economy significa una mayor flexibilidad y autonomía para los trabajadores por encargo o “gig workers” (Bustos, 2023).

La gig economy revela un cambio en una sociedad donde a diferencia de las formas tradicionales de empleo, la colaboración y la participación en múltiples proyectos son esenciales (Rifkin, 2014).

En este aspecto, los miembros a menudo asumen los roles como gig workers o trabajadores autónomos que carecen del vínculo laboral tradicional. Este cambio está impulsado por plataformas digitales como

Uber, Rappi y DiDi, etc., que ayudan a la vinculación entre los trabajadores y las oportunidades de empleo (Costa, 2023).

La tecnología y las plataformas digitales, desempeñan un papel intermediario a la hora de conectar a los trabajadores autónomos con oportunidades de empleo (Factorial, 2023).

Dado este contexto y la diversidad de formas y relaciones económicas, cualquier nuevo enfoque no sorprende. Ahora, como se mencionó anteriormente, las oportunidades nuevas e inesperadas que brinda la tecnología se han convertido en un importante impulsor del cambio (Schwab, 2016).

Las plataformas digitales brindan a los trabajadores acceso a mercados más amplios y les permiten mejorar eficientemente sus habilidades y servicios. (Melara, 2022).

Por un lado, ofrecen a los empleadores más oportunidades para encontrar trabajadores autónomos para proyectos determinados, lo que promueve la flexibilidad y agilidad en la contratación de recursos humanos (Milojevic, 2021).

Este desarrollo está apoyado en plataformas digitales que promueven la flexibilidad de la fuerza laboral y autonomía de los empleados. Las cuales se manifiestan en la capacidad de elegir cuándo, dónde y cómo realizar el

trabajo, permitiendo a los profesionales adaptar sus horarios a sus necesidades personales (Munte, 2020).

La flexibilidad toma decisiones sobre cómo, cuándo y dónde realizar tareas puede ser un impulso poderoso de la motivación (Melara, 2022).

La autonomía, por otro lado, se refiere a la independencia y libertad que los trabajadores experimentan al participar en la gig economy (Melara, 2022). Al ser gig workers o trabajadores independientes, tienen la posibilidad de seleccionar proyectos que se alineen con sus habilidades y preferencias, así como establecer sus tarifas y condiciones laborales (Costa, 2023).

La autonomía brinda a los empleados la capacidad de dirigir sus propios esfuerzos y tomar decisiones fomenta la motivación intrínseca (Pink, 2009).

Esta combinación de flexibilidad y autonomía ofrece a los individuos un mayor control sobre su vida laboral, permitiéndoles equilibrar mejor el trabajo y la vida personal. Sin embargo, también puede implicar la responsabilidad adicional de gestionar aspectos como la seguridad financiera y los beneficios (Rodríguez, 2022).

Se han creado diversos desafíos y controversias que han suscitado debates y preocupaciones a nivel económico, laboral y social de algunos grupos (Vera, 2023). Algunos de estos desafíos incluyen la inestabilidad laboral, falta de beneficios, derechos laborales, protección social, desigualdad de ingresos, discriminación y evaluaciones, falta de representación sindical, legislación ambigua e impacto en la calidad del trabajo los cuales van variando según el país o región (Bilbao, 2021).

Estos desafíos y controversias resaltan la necesidad de un enfoque equilibrado que busque proteger los derechos y el bienestar de los trabajadores en la gig economy, al tiempo que fomenta la flexibilidad y la innovación en el mercado laboral (Bustos, 2023).

Esta tendencia ha tenido un impacto económico a nivel macro al contribuir al crecimiento del mercado laboral, estimular la innovación y mejorar la eficiencia en la asignación de recursos. A nivel micro, proporciona flexibilidad y empoderamiento laboral, permitiendo oportunidades para emprendedores (SYDLE, 2023).

El impacto económico evidencia el cambio hacia una economía digital más operativa, pero también resalta la necesidad de reconsiderar las políticas que abordan la

desigualdad y las cuestiones laborales (Kalleberg, 2018).

A nivel personal, brinda diversas oportunidades y ajustes en el estilo de vida, pero también crea problemas de estabilidad financiera (Factorial, 2023).

METODOLOGÍA

Este artículo utiliza una metodología que consta de los siguientes pasos:

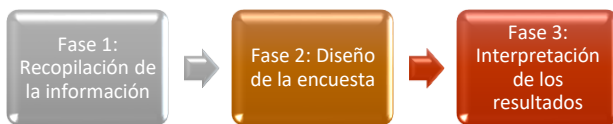


Figura 1- Fases Metodológicas.

Fuente: Elaboración propia de los autores.

FASE I: Recopilación de información

En esta fase se llevo a cabo una revisión sistemática de la información para identificar los estudios clave relacionados con el tema de la gig economy. Se recopiló información relevante sobre la inseguridad laboral, beneficios, autonomía y desigualdad.

FASE II: Diseño de la encuesta

En este segmento de la fase se interrogaron la siguiente información sobre: edad, genero, beneficios, reclutamiento y selección de empleados; A través de 18 preguntas de

opción multiple, en los formularios de Google Forms.

FASE III: Interpretación de los resultados

Para finalizar de que los participantes completaron la encuesta, se seleccionaron 8 preguntas, las cuales sirvieron de base para la interpretación de los resultados de la información obtenida.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

FASE I: Recopilación de información

En esta fase, se realizó una revisión sistemática de la información para identificar estudios clave sobre el tema de la Gig Economy. Se llevó a cabo la recopilación de datos relevantes en páginas académicas, foros de internet, blogs, revistas y periodicos web, sobre seguridad laboral, beneficios, autonomía y desigualdad referente al tema principal.



	Tipo de Fuente	Título	Autor(es)	Año	Link	Resumen
1	Artículo	El futuro del trabajo en la era digital	W. H. Ince	2018	https://doi.org/10.1016/j.ri.2018.05.001	Este artículo analiza el impacto de la tecnología digital en el futuro del trabajo, destacando la necesidad de adaptar las habilidades de la fuerza laboral.
2	Artículo	Impacto de la economía gig en el bienestar laboral	M. J. García, J. L. Martínez	2020	https://doi.org/10.1016/j.ri.2020.08.001	Este estudio examina el impacto de la economía gig en el bienestar laboral, considerando factores como la inseguridad y la falta de beneficios.
3	Artículo	Seguridad laboral y bienestar en la era digital	A. B. López, C. D. Pérez	2021	https://doi.org/10.1016/j.ri.2021.03.001	Este artículo discute la importancia de la seguridad laboral y el bienestar en el contexto de la transformación digital.
4	Artículo	Desigualdad y autonomía en el trabajo	E. F. Rodríguez, G. H. Torres	2022	https://doi.org/10.1016/j.ri.2022.01.001	Este artículo explora la relación entre la desigualdad y la autonomía en el entorno laboral contemporáneo.

Figura 2- Base de datos

Fuente: Elaboración propia.

FASE II: Diseño de la encuesta

Para el diseño de la encuesta se analizaron diferentes aspectos a considerar terminando con 18 preguntas que resaltan datos sociodemográficos, las actitudes, conocimientos y habilidades que los encuestados se sientan identificados con la aplicación de Rappi.

Paso 1: Definir objetivos

Establecer claramente los objetivos de la encuesta, como comprender la percepción de los usuarios sobre la aplicación Rappi, identificar áreas de mejora y evaluar la satisfacción general.

Paso 2: Identificar variables

Determinar las variables clave a explorar, como la usabilidad, la eficiencia en la entrega, la calidad de los productos, y cualquier problema recurrente.

Paso 3: Elaborar preguntas

En la aplicación Google Forms se crearon 18 preguntas abiertas y cerradas para abordar aspectos específicos como "¿Cuánto tiempo estuvo ejecutándose la aplicación previamente seleccionada?"

Paso 4: Diseñar escala de valoración

Para las preguntas de opción múltiple, Crear una escala para medir la satisfacción, como del 1 al 5, donde 1 significa "muy insatisfecho" y 5 significa "muy satisfecho".

Paso 5: Incluir datos demográficos

Agregar preguntas demográficas para comprender la diversidad de los usuarios, como la edad, la ubicación y la frecuencia de uso.

Paso 6: Secuencia lógica

Organizar las preguntas de manera lógica, comenzando con datos demográficos antes de abordar temas más específicos relacionados con la aplicación.

Paso 7: Revisión y pruebas piloto

Revisar la encuesta para asegurar claridad y coherencia. Desarrollar pruebas experimentales con un pequeño grupo de personas, con el fin de reconocer los posibles problemas potenciales y realizar los cambios necesarios.

Paso 8: Implementación

Lanzar el link de la encuesta de las 18 preguntas, en este caso enviamos a trabajadores con experiencia en esta aplicación, utilizando Google Forms o métodos presenciales según la accesibilidad de los participantes.

¿Qué tan satisfecho estás con las estrategias de retención implementadas por la plataforma en la que trabajas actualmente?

Nada Satisfecho
 Poco Satisfecho
 Neutral
 Satisfecho
 Muy Satisfecho

¿Cómo calificarías la comunicación entre la plataforma y ustedes como trabajadores en términos de actualizaciones de la aplicación?

Muy buena
 Buena
 Neutral
 Mala
 Muy mala

Selecciona los principales desafíos que enfrentas como trabajador (puedes seleccionar varios)

Inestabilidad de ingresos
 Falta de beneficios sociales y laborales
 Competencia con otros trabajadores
 Estrés laboral
 Valores adicionales de percances de sus herramientas de trabajo no contemplados (celular, plan de datos, vehículo, moto, etc)
 Calidad del servidor de la aplicación
 Clima de la ciudad
 Elementos de Protección Personal (EPP)'s
 Discriminación Social

Figura 3- Diseño de Encuesta
 Fuente: Elaboración propia.

FASE III: Interpretación de los resultados

Para esta parte de la fase se delimito a 8 preguntas de suma relevancia, de las cuales se generó varios resultados y con ello la realización cada gráfico en cada pregunta.

Pregunta 1:

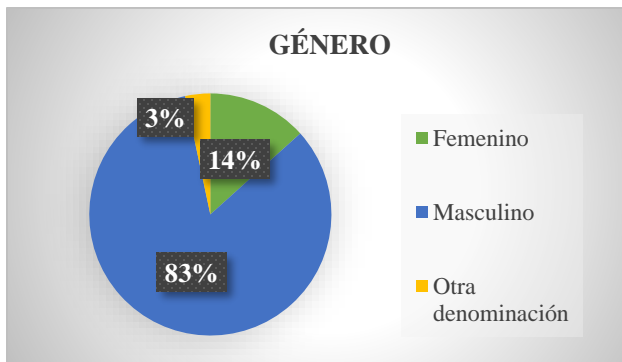


Figura 4 – Género
 Fuente: Elaboración propia.

En la aplicación de RAPPI se obtuvo con 83% de las personas encuestas que son de género masculino, con un 14% los rangos son

de género femenino y con 3% se identifican bajo otra denominación.

Pregunta 2:

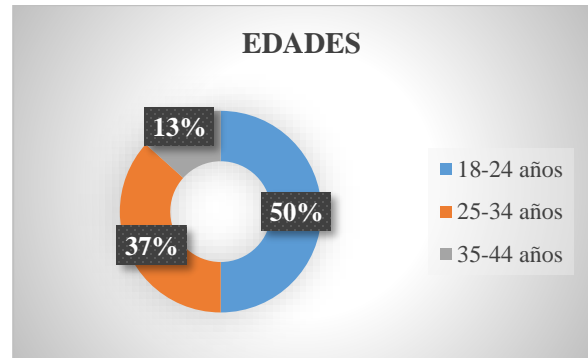


Figura 5 – Edad
 Fuente: Elaboración propia.

Se obtuvo con un 50% de las personas encuestas se encuentran en un rango de 18 a 24 años, con un 37% están entre los 25 y 34 años.

Pregunta 3:

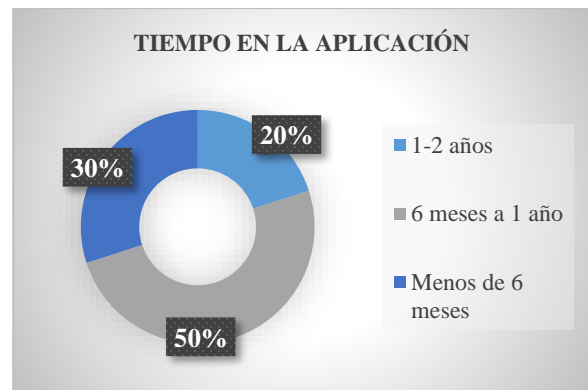


Figura 6 – Tiempo en la aplicación
 Fuente: Elaboración propia.

Con un 50% de las personas encuestas mencionan que llevan tiempo trabajando de 6

meses a 1 año y, con un 30% el rango que trabajan menos de 6 meses y finalmente con un 20% laboran de 1 a 2 años.

Pregunta 4:

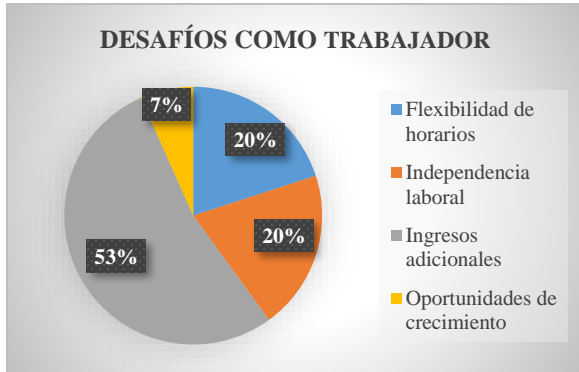


Figura 7 – Trabajo
Fuente: Elaboración propia.

Respecto al tema de trabajo se obtuvo con un 53% de las personas encuestas tienen ingresos adicionales, con un 20% consideran independencia laboral y con 20% mencionan que tienen flexibilidad de horarios.

Pregunta 5:



Figura 8 – Oportunidades
Fuente: Elaboración propia.

De las 83% de las personas encuestas mencionan que si tienen oportunidades de trabajo frente a un 17% mencionan que no tienen oportunidades de trabajo fijo.

Pregunta 6:

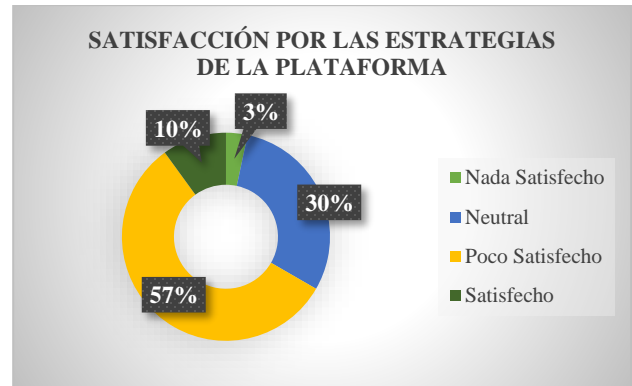


Figura 9 – Satisfacción
Fuente: Elaboración propia.

Con un 57% de las personas que respondieron a la encuesta mencionan estar poco satisfechas con aplicación frente a un 30% que prefieren permanecer de manera neutral.

Pregunta 7:



Figura 10 – Opiniones y experiencias
Fuente: Elaboración propia.

Del 80% de las encuestas generadas que obtuvo que no tienen opiniones o experiencias de sus compañeros de aplicación para permanecer en la misma, y con un 20% que si tienen buenas experiencias

Pregunta 8:

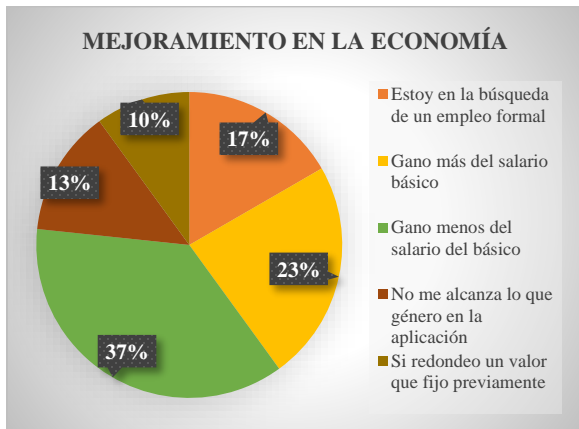


Figura 11 – Mejoramiento
Fuente: Elaboración propia.

En la aplicación de RAPPI se obtuvo con un 37% de las encuestas que ganan menos del salario básico, con un 23% que gana más del salario básico y el 17% se encuentra en búsqueda de un empleo formal.

CONCLUSIONES

- Se observó en las encuestas que algunos trabajadores experimentaron dificultades en la coordinación de entregas y en la resolución de problemas a través de la plataforma.

- Se mencionó la necesidad de mejorar la transparencia en políticas de la empresa, aumentando así la confianza en la plataforma y mejorar la retención de empleados.
- Por otro lado, existe opiniones divididas acerca de la aplicación que manifiestan inquietudes y críticas en relación con diversos aspectos relacionados con la comunicación, la seguridad y la eficiencia en la gestión de entregas.
- La diversidad de opiniones divididas proporciona a Rappi una base sólida para implementar cambios y mejoras específicas, fortaleciendo así la relación con sus trabajadores y optimizar la experiencia laboral en general.

REFERENCIAS

- Bilbao, D. (22 de Octubre de 2021). *¿Qué es Gig Economy?* Obtenido de Truora: <https://blog.truora.com/es/gig-economy>
- Bustos, A. (24 de Noviembre de 2023). *Gig Economy: Qué Significa y Cómo te Afecta Profesionalmente.*

- Obtenido de Zety:
<https://zety.es/blog/gig-economy>
- Costa, A. (26 de Enero de 2023). *El trabajo “digital” en la Gig Economy. Un mundo feliz sin ni siquiera soma.* Obtenido de Transformawork:
<https://www.transformaw.com/blog/el-trabajo-digital-en-la-gig-economy-un-mundo-feliz-sin-ni-siquiera-soma/>
 - Factorial. (04 de Diciembre de 2023). *¿Qué significa la “gig economy” para los Recursos Humanos?* Obtenido de Factorial:
<https://factorialhr.es/blog/gig-economy/>
 - Kalleberg, A. (2018). *Vidas precarias: inseguridad laboral y bienestar en las democracias ricas.* Cambridge: Polity Press.
 - Melara, G. (07 de Julio de 2022). *Ventajas y desafíos de la ‘Gig Economy’ para los trabajadores.* Obtenido de RevistaE&N:
<https://www.revistaeyn.com/empresasymanagement/ventajas-y-desafios-de-la-gig-economy-para-los-trabajadores-FG8976676>
 - Milojevic, N. (16 de Diciembre de 2021). *Gig economy: everything you need to know about this labor market.* Obtenido de Clockify:
<https://clockify.me/blog/business/gig-economy/>
 - Munte, G. (08 de Abril de 2020). *Conoce el concepto de Gig Economy con 3 ejemplos de cómo ha influenciado el mercado laboral.* Obtenido de Rockcontent:
<https://rockcontent.com/es/blog/gig-economy/>
 - Mulcahy, D. (2022). *La economía gig: La guía completa para obtener un mejor trabajo, tener más tiempo libre y ¡financiar la vida que usted quiere!* Nashville: Grupo Nelson, Inc.
 - Pink, D. (2009). *Drive: La Sorprendente Verdad Sobre Que Nos Motiva.* New York: Canongate Books.
 - Rodríguez, C. (24 de Junio de 2022). *Gig economy: el nuevo paradigma para la generación de ingresos.* Obtenido de Factor Trabajo:
<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/gig-economy-el-nuevo-paradigma-para-la-generacion-de-ingresos/>
 - SYDLE. (06 de Julio de 2023). *Gig Economy: ¿cómo una fintech debe prepararse?* Obtenido de SYDLE:
<https://www.sydle.com/es/blog/gig-economy/>

economy-

64a717740efb3b42f7ebf7a6

- Vera, F. (28 de Mayo de 2023). *La Gig economy: saltando de flor en flor*. Obtenido de TheFlashCo: <https://theflashco.com/la-gig-economy-saltando-de-flor-en-flor/>
- Schwab, K. (2016): “La cuarta revolución industrial”, Foro Económico Mundial, Debate
- Rifkin, J. (2014): “La sociedad de coste marginal cero. El Internet de las cosas, el procomún
- colaborativo y el eclipse del capitalismo”, Paidós.

FINANCIAMIENTO:

Esta investigación no recibió financiamiento externo

CONFLICTOS DE INTERÉS

Los autores declaran no tener conflicto de interés.