



**FACULTAD DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**

**Curso 2017/18**

**GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

**La influencia de la tecnología sobre el trabajo y las nuevas  
formas de empleo. El coworking en España y en Sevilla.**

Vº. Bº. de la Tutora:

Alumno:

D.<sup>a</sup> Mercedes Sánchez-Apellaniz García    D. Alvaro Trueba Riego. DNI:45998361-V

Sevilla, Julio de 2018





**GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS FACULTAD DE  
CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**

**TRABAJO FIN DE GRADO CURSO  
ACADÉMICO [2017-2018]**

TÍTULO:

**LA INFLUENCIA DE LA TECNOLOGIA SOBRE EL TRABAJO Y LAS NUEVAS  
FORMAS DE EMPLEO. EL COWORKING EN ESPAÑA Y EN SEVILLA.**

AUTOR:

**ALVARO TRUEBA RIEGO**

TUTOR/A:

**D<sup>a</sup> MERCEDES SANCHEZ-APELLANIZ GARCIA**

DEPARTAMENTO:

**ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS E INVESTIGACIÓN DE MERCADOS**

**RESUMEN EJECUTIVO:**

En este proyecto se analizan los efectos y consecuencias que ha tenido sobre el trabajo en general, y sobre la organización de este de manera más concreta, el uso e implementación de la tecnología. El estudio comienza analizando las consecuencias de aplicar las nuevas tecnologías a los diferentes sectores económicos, así como la influencia de esta sobre el microentorno de la empresa y por último sobre los puestos de trabajo.

En un segundo bloque se comenta y desarrollan las nuevas formas de trabajo y de organización de este surgidas como consecuencia del paso de la tecnología por la empresa, describiendo en un primer momento el "nuevo" entorno en que estas se mueven, y después los modelos que surgen de este entorno.

Por último, el proyecto se centrará en describir y evaluar, uno de los modelos de mayor éxito comentados en el bloque segundo, el coworking, para posteriormente realizar una investigación sobre el desarrollo de este modelo en España y de manera más concreta en la ciudad de Sevilla.

# ÍNDICE.

<b>Objetivos principales:</b> .....	6
<b>Capítulo I: Influencia de la tecnología sobre los puestos de trabajo.</b> .....	7
<b>1.1. Introducción.</b> .....	7
<b>1.2. Influencia en la estructura sectorial.</b> .....	9
<b>1.3. Influencia en el ámbito organizacional.</b> .....	13
<b>1.4. Influencia en los puestos de trabajo.</b> .....	17
<b>Capítulo II: las nuevas formas de trabajo.</b> .....	23
<b>2.1. Introducción.</b> .....	23
<b>2.2. La economía colaborativa.</b> .....	24
<b>2.2.1. Modelos de negocio de la economía colaborativa. El modelo C2C.</b> .....	27
<b>2.2.2. Principales ventajas e inconvenientes de la economía colaborativa.</b> ... 29	
<b>2.3. Nuevas formas de trabajo derivadas de la economía colaborativa.</b> .....	31
<b>2.3.1. Modelos que suponen un cambio en las relaciones laborales.</b> .....	33
<b>2.3.2. Modelos que suponen un cambio en la organización del trabajo.</b> .....	33
<b>Capítulo III: el coworking y su repercusión en España. Los espacios de trabajo colaborativo en Sevilla.</b> .....	39
<b>3.1. ¿Qué es el coworking? ¿Quién lo practica? ¿Por qué lo practica?</b> .....	40
<b>3.2. Principales ventajas e inconvenientes de los espacios de coworking.</b> ....	44
<b>3.3. El coworking en España.</b> .....	46
<b>3.4. Los espacios de coworking en Sevilla.</b> .....	48
<b>Metodología.</b> .....	50
<b>Conclusiones del trabajo.</b> .....	50
<b>Valoración personal.</b> .....	51
<b>Bibliografía.</b> .....	52
<b>Anexo I.</b> .....	55

## **Introducción:**

La influencia de la tecnología sobre el mercado laboral ha existido desde los comienzos de la civilización. Cada innovación, sea de manera directa o indirecta, supone una modificación en la forma en que se trabaja, se organiza el trabajo o en las personas que lo desempeñan.

A lo largo de la historia existen numerosos ejemplos de invenciones o innovaciones tecnológicas que han supuesto enormes modificaciones no solo en el ámbito laboral, sino para la sociedad en general.

Al igual que en el siglo s. XVIII la máquina de vapor, en el s. XIX el motor de combustión o en el s. XX los ordenadores, las Tecnologías de la Información y la Comunicación<sup>1</sup> se han asentado en el siglo XXI como el eje sobre el que giran la economía, las relaciones laborales e incluso la sociedad.

La influencia de la tecnología se ha hecho notar, aunque con diferente intensidad, en todos los sectores, así como en muchos casos ha alterado la cultura de las empresas, llegando en muchas ocasiones a crear o destruir trabajos.

Es esta creciente importancia de las TICs en la sociedad, y más concretamente en las relaciones laborales lo que despierta la curiosidad e incluso preocupación en muchos autores, organizaciones e incluso gobiernos.

Es por eso que a lo largo de este proyecto algunas de las fuentes utilizadas son de carácter gubernamental o bien publicaciones publicadas por la UE. Algunos ejemplos son Storrie, 2017 (Eurofund) o Bruckner et al., 2017 (Gobierno del Reino Unido).

La irrupción de las TICs, junto a la de otros factores que se analizan en el capítulo I, han establecido el ambiente propicio para que prosperara y se desarrollara un nuevo concepto de economía, el de "economía colaborativa".

La economía colaborativa supone un cambio en el entorno de las empresas, así como un cambio en las reglas del juego, en el que el acceso es mas importante que la propiedad, y el principal capital es el humano, es decir los conocimientos y la información.

---

<sup>1</sup> TICs en adelante.

La economía colaborativa surge o al menos cobra mayor peso a raíz de la crisis económica a partir del año 2008, época en la cual tiemblan todos los principios clásicos de la economía y el trabajo.

Ante toda esta situación, y con la tecnología como principal aliada, comienzan a emerger nuevas formas de empleabilidad y de organización del trabajo. Actualmente, algunas de estas formas han pasado más inadvertidas, aunque otras han llegado a expandirse a nivel internacional y están inmersas en muchas de las grandes empresas y en los principales núcleos económicos a nivel mundial.

El estudio de esta materia resulta complicado, debido principalmente a su novedad, lo que hace que en algunas ocasiones no existan un mínimo consenso sobre ciertas cuestiones teóricas. Además, es frecuente no encontrar unos límites teóricos bien definidos para algunos conceptos, como veremos en el capítulo II, o no encontrar referentes bibliográficos como sucede en algunos aportados en el capítulo III.

### **Objetivos principales:**

El objetivo principal de este trabajo es poder establecer una relación de influencia entre los avances en las TICs y el surgimiento de nuevas formas de empleo y organización del trabajo. A través de esta relación de influencia, se pretende analizar otros conceptos ligados a esta relación, como son el de economía colaborativa, o los espacios de coworking.

Además, como objetivos más secundarios, y necesarios para las justificaciones anteriores es necesario demostrar como la tecnología ha afectado a todos los ámbitos de la economía, desde los sectores hasta los puestos de trabajo.

Otro de los objetivos secundarios es poder desarrollar el concepto de coworking, facilitando la comprensión del concepto, y exponiendo sus características básicas.

Por último, con este proyecto se pretende analizar la influencia y difusión de los espacios de coworking en España, e ilustrar de una manera analítica las características principales de los espacios de coworking en Sevilla.

## **Capítulo I: Influencia de la tecnología sobre los puestos de trabajo.**

### **1.1. Introducción.**

El principal objetivo de este bloque es determinar la influencia de la tecnología en el diseño de puestos de trabajo en los países más desarrollados, desde la década de los 90 hasta la actualidad.

No cabe duda de que la tecnología ha afectado a todos los ámbitos de la sociedad, alterando desde la productividad hasta la calidad de vida. Estos progresos han provocado cambios no solo en los productos, sino en los procesos, relaciones y estructura de las organizaciones.

Cuando hablamos de la innovación y empleo, debemos abordarlo desde un doble enfoque: la cuantía de empleo, entendida como la generación o destrucción de puestos de trabajo debido a la innovación, y la calidad de este (Heijs, 2012, p.5).

Estando ambos enfoques directamente relacionados, nos centraremos en interpretar las consecuencias de estos cambios producidos por la tecnología en el diseño de los puestos de trabajo, es decir trataremos de abordar el asunto desde una perspectiva más cualitativa.

Para determinar cómo se han ido modificando los puestos de trabajo en las últimas décadas, primero debemos entender los cambios que se han producido en el entorno. Abordaremos primero como se ha visto transformada la estructura sectorial de los países más desarrollados por estas innovaciones.

Analizaremos también los cambios que han sufrido las organizaciones en su microentorno, desde su propia organización, hasta la forma en la que interactúan con sus stakeholders, examinado cómo ha evolucionado las estructuras organizacionales, y la forma en que estas influyen en los puestos de trabajo.

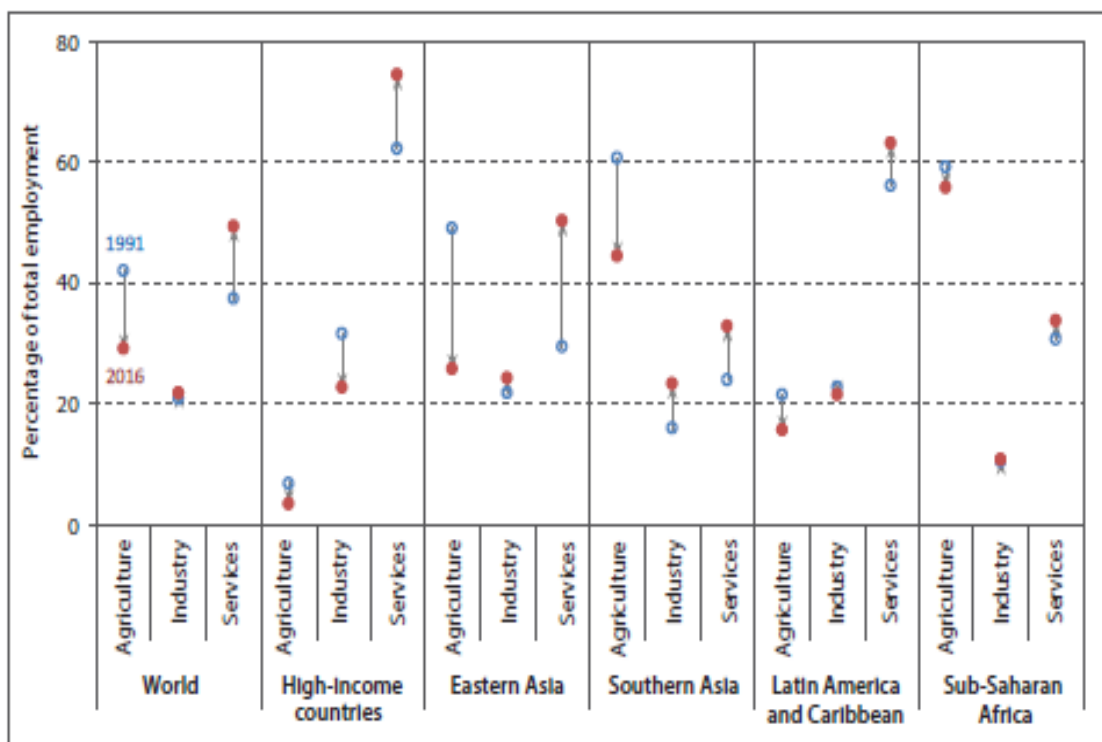
Por último, veremos en qué medida estas innovaciones, tanto tecnológicas como de otra índole han repercutido en las condiciones laborales de los trabajadores. Es decir, veremos la repercusión sobre el diseño de los puestos de trabajo, debido los cambios producidos tanto a nivel sectorial como organizacional.

Esta relación entre la tecnología y el trabajo ha existido siempre, es por eso nos centraremos en la última gran revolución tecnológica: la automatización y la robotización, así como los avances en las tecnologías de la información y comunicación, son los procesos que actualmente están influenciando la naturaleza y organización de los puestos de trabajo.

No obstante, para entender cómo afectan al diseño del trabajo, debemos entender en primer lugar cuales han sido los cambios desde un punto de vista macroeconómico para, posteriormente, analizar el entorno empresarial antes de profundizar en la evolución de los puestos de trabajo.

Estos procesos han afectado a la estructura sectorial de los países en las últimas décadas (ver figura 1.1). Los países más desarrollados han experimentado lo que se conoce como un proceso de desindustrialización, ya que la automatización de procesos facilita la exportación de los procesos productivos a otros países menos desarrollados.

Figura 1.1. Tasa de empleo por sector (1991-2016)



Fuente: (Bruckner, LaFleur, & Pitterle, 2017). Obtenido en: UN/DESA de ILOSTAT (2017).

En las regiones más desarrolladas ha sido el sector servicios el que ha experimentado mayor crecimiento, dinamismo, y mayor variedad de trabajos. Este cambio del sector secundario al terciario, unido a las recientes innovaciones tecnológicas, especialmente en materia de



comunicación, han provocado profundos cambios en la naturaleza del empleo y en las condiciones laborales en los países más desarrollados (Bruckner et al, 2017).

Un estudio realizado por Mandl et al (2015), establece que la inclusión de la tecnología en el mundo laboral no solo mejora aspectos tales como la productividad o la eficacia, sino otros de vital importancia como son la salud y el bienestar de los trabajadores. Los avances en comunicación han permitido una mayor flexibilidad en los horarios de trabajo.

Estos cambios, también han influenciado la manera en que las empresas se relacionan con sus socios, obligando a las organizaciones a adoptar nuevas formas de organización y a los trabajadores a adaptar sus capacidades a los nuevos métodos de trabajo.

## 1.2. Influencia en la estructura sectorial.

En los países con economías más avanzadas, podemos ver como los sectores agrícola e industrial están dominados por las "maquinas", asistiendo a un fenómeno de *desindustrialización*, y a través del cual la atención se ha puesto sobre la innovación. (Genou, 2002)

Tabla 1.1. Empleos en el sector primario (% sobre el total)

<b>País</b>	<b>1991</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>	<b>2017</b>
<b>Unión Europea</b>	<b>9,75</b>	<b>9,15</b>	<b>7,94</b>	<b>6,15</b>	<b>5,18</b>	<b>4,25</b>
<b>Estados Unidos</b>	<b>2,79</b>	<b>2,78</b>	<b>1,83</b>	<b>1,58</b>	<b>1,62</b>	<b>1,66</b>
<b>Tailandia</b>	<b>60,33</b>	<b>51,98</b>	<b>48,79</b>	<b>42,61</b>	<b>38,24</b>	<b>32,80</b>
<b>India</b>	<b>63,59</b>	<b>61,25</b>	<b>59,65</b>	<b>56,00</b>	<b>51,51</b>	<b>42,74</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de World Bank.

Tal y como podemos observar en la tabla 1.1, el peso de la agricultura y la ganadería ha disminuido en las últimas décadas hasta asentarse como el sector de menor aportación. En algunos países en vías de desarrollo, como por ejemplo la Tailandia, podemos observar como a comienzos de los años 90 existía una gran dependencia del sector primario (>60%), y la

llegada de innovaciones agrícolas y ganaderas permitieron un aumento de la productividad, reduciendo casi en la mitad la necesidad de mano de obra en el sector.

La participación del sector manufacturero en el producto interno bruto (PIB) de las economías del mundo ha disminuido de manera constante, mientras que el empleo en la industria manufacturera, en relación con el empleo total, se ha reducido a una magnitud y velocidad mucho mayor. A este notable patrón del cambio estructural, que refleja la contracción relativa del sector manufacturero en la economía, se le ha denominado en la literatura económica como desindustrialización.

Los sectores industriales y de servicios son los más afectados por la tecnología y por el proceso de desindustrialización descrito anteriormente. El sector secundario ha registrado grandes pérdidas de empleo, explicado por el traslado de los centros de trabajo a otros países especialmente del sureste asiático. (Umaña & Acuna, 2017)

Tabla 1.2. Empleos en industria (% del total de empleos); World Bank, 05/02/2018

<b>País</b>	<b>1991</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>	<b>2017</b>
<b>Unión Europea</b>	<b>34,53</b>	<b>31,05</b>	<b>29,39</b>	<b>27,58</b>	<b>25,23</b>	<b>23,96</b>
<b>Estados Unidos</b>	<b>24,66</b>	<b>23,65</b>	<b>23,32</b>	<b>21,05</b>	<b>18,47</b>	<b>18,89</b>
<b>Tailandia</b>	<b>17,89</b>	<b>19,90</b>	<b>19,09</b>	<b>20,27</b>	<b>20,64</b>	<b>22,56</b>
<b>India</b>	<b>14,81</b>	<b>16,15</b>	<b>16,32</b>	<b>18,80</b>	<b>21,81</b>	<b>23,79</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de World Bank.

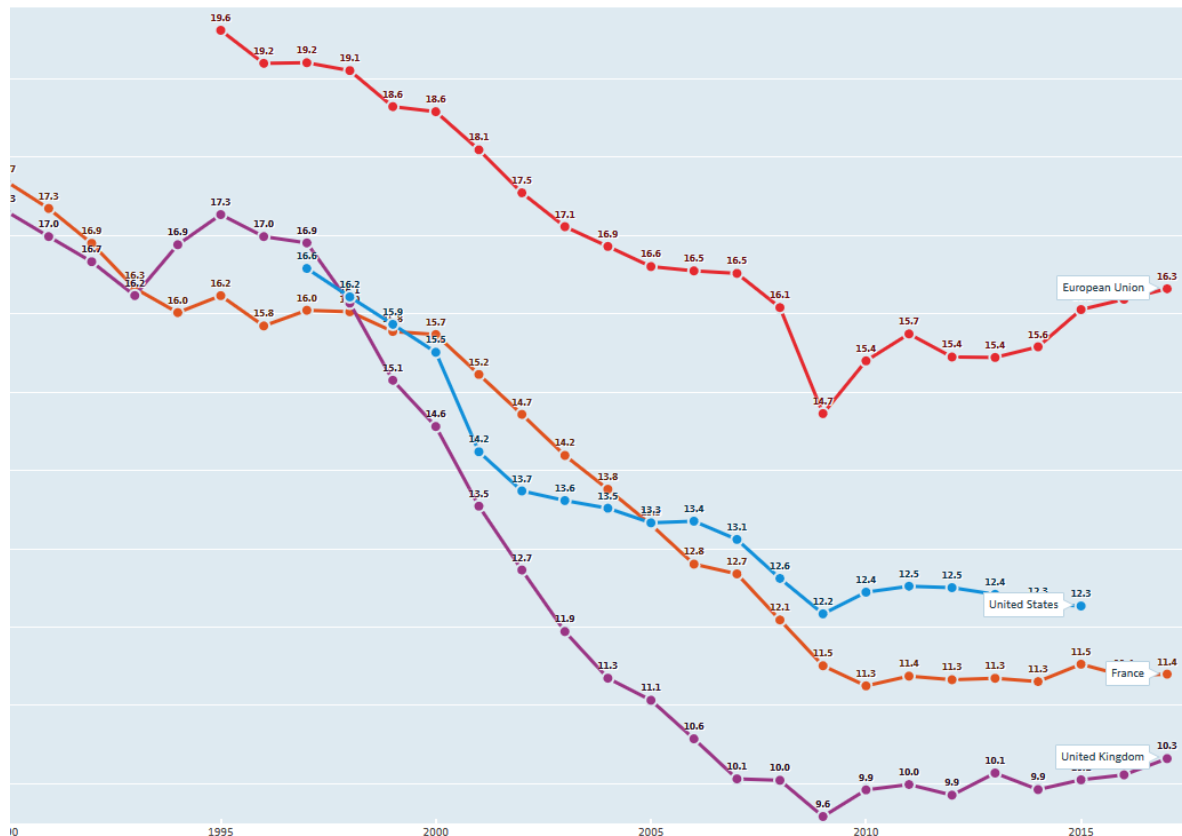
La simplificación y automatización de los procesos productivos, unido a los avances en comunicación hicieron posible muchas empresas integradas en el sector secundario pudieran establecer sus centros de trabajo en otros países, al no tener tanta necesidad de mano de obra cualificada.

Como se puede apreciar en la tabla 1.2, el peso del sector se ha visto muy reducido en los últimos 20 años, y ha sido aprovechado por otros países, que como hemos comentado, poseen mano de obra en abundancia gracias al aumento de la productividad en las actividades agrícolas.

Hay que destacar que en el proceso de desindustrialización no hay un descenso únicamente de la tasa de empleo del sector, sino que además experimenta una caída acusada en la aportación al PIB de los países de la OCDE, como se puede comprobar en la figura 1.2. Esto

explica que el descenso del empleo no es causado únicamente por el aumento de la productividad relacionado con las innovaciones tecnológicas, sino también por la pérdida de peso del sector en los países, debido a esa desindustrialización.

Figura 1.2. Aportación al PIB del sector industrial para la UE, EE. UU, Francia y Reino Unido (1990 – 2016).



Fuente: OCDE, 2017

El proceso de desindustrialización está estrechamente relacionado con la expansión en los últimos años del sector terciario, ya que, con la progresiva migración de los centros de trabajo a otros países, ha sido la innovación lo que ha permanecido como el sector estratégico en los países desarrollados.

El proceso de desindustrialización ha propiciado la disminución de tamaño de las empresas, motivando a estas a recurrir al *outsourcing*, y conformando una red más amplia de empresas, de menor tamaño, las cuales son más flexibles ante los cambios, y la comunicación e información fluyen de una manera más natural y directa. (Genou, 2002)

En cuanto al sector servicios, podemos afirmar que es el que mayor crecimiento ha experimentado en las últimas décadas, en términos de empleo y de aportación al PIB, en los

países de las OCDE. Estudios recientes han demostrado que, aunque en términos agregados el sector industrial tiene una productividad mayor que el sector terciario, no es menos cierto que en algunas ramas de este sector se está superando los índices de algunas de las industrias más productivas. (Roura, 2016)

Tabla 1.3. Empleos en servicios (% del total de empleos); World Bank, 05/02/2018

<b>País</b>	<b>1991</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>	<b>2017</b>
<b>Unión Europea</b>	<b>55,72</b>	<b>59,80</b>	<b>62,67</b>	<b>66,27</b>	<b>69,59</b>	<b>71,79</b>
<b>Estados Unidos</b>	<b>72,55</b>	<b>73,57</b>	<b>74,84</b>	<b>77,37</b>	<b>79,91</b>	<b>79,45</b>
<b>Tailandia</b>	<b>21,78</b>	<b>28,11</b>	<b>32,12</b>	<b>37,12</b>	<b>41,11</b>	<b>44,65</b>
<b>India</b>	<b>21,60</b>	<b>22,60</b>	<b>24,03</b>	<b>25,20</b>	<b>26,68</b>	<b>33,48</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de World Bank, 2018.

Tal y como refleja un informe de Baily et al (1992), los servicios aglutinan el mayor porcentaje del empleo en los países desarrollados, y el mayor peso en cuanto aportación al PIB se refiere. Además, cabe destacar, que en los últimos 20 años el comercio internacional de servicios ha experimentado un enorme crecimiento, no únicamente en volumen sino en la importancia de este sobre la economía de los países.

Existen varios motivos por los que el sector terciario ha experimentado un crecimiento tan acusado. Entre las más significativas podríamos destacar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación que facilitando la venta y difusión de los servicios, el incremento en las exportaciones de los servicios, y por último la intensificación de las relaciones entre la industria y los servicios, y el papel que estos últimos juegan como inputs en la elaboración de los outputs de los primeros.

Un fenómeno interesante que comentar y directamente relacionado con lo comentado anteriormente es el llamado proceso de *servitización*, proceso de transformación que tiene lugar en empresas (generalmente manufactureras) que deciden desarrollar determinadas capacidades que estiman necesarias para proveer o facilitar servicios y soluciones que suplementen sus ofertas tradicionales de productos”.

A raíz de este proceso comenzamos a ver productos y servicios con los que se comercializan conjuntamente, ofertando lo que en marketing se conoce como producto aumentado, en el que suelen incluirse servicio posventa, garantía, reparación o mantenimiento.

### **1.3. Influencia en el ámbito organizacional.**

En este apartado analizaremos los cambios estructurales experimentados por las organizaciones empresariales, como consecuencia de la evolución tecnológica, especialmente debido a la implementación de las TICs.

Observando las estructuras empresariales de las últimas décadas, podemos observar como la tecnología tiene la capacidad para alterar las relaciones y procedimientos dentro de las empresas y entre las mismas. La invención del teléfono móvil, por ejemplo, permitió a las empresas mantener otro tipo de relaciones jerárquicas gracias a la facilidad de comunicación con sus trabajadores, o una mayor información de sus clientes a través de encuestas telefónicas.

La tecnología actualmente forma parte de la sociedad, y por tanto de la estructura empresarial, es por eso que esta determina e influye desde los costes, hasta el atractivo de una industria, pasando por las relaciones con los clientes o los proveedores.

De la aplicación de las innovaciones tecnológicas a el funcionamiento de las empresas y a su organización podríamos extraer varias implicaciones a: (Martínez, 2012)

- En primer lugar, la mejora de las comunicaciones y la información ha hecho posible que se pueda trabajar de manera más autónoma. Esto ha permitido una mayor flexibilización y liberalización de los organigramas.
- Mayor facilidad para ejercitar la gestión y control de las unidades de trabajo lo que permite hacer las organizaciones más horizontales, al aligerar aquellos puestos de trabajo destinados al control.
- Mayor facilidad para recurrir a recursos y servicios profesionales, lo que aumenta las posibilidades de subcontratación y de menor dimensión de las estructuras organizativas.

La tendencia, tal y como afirma Martínez (2012), en el ámbito organizacional es hacia una organización más horizontal, más flexible y con menos niveles jerárquicos. Esto se debe en gran medida a la necesidad de flexibilizar las estructuras organizacionales ante un entorno cada vez más cambiante y dinámico.

A la hora de analizar el entorno de una empresa uno de los análisis más conocido es el PESTEL. Dentro de este análisis, la tecnología es un componente más a analizar, y cada vez tiene más peso debido en gran parte a la influencia que posee sobre el resto de los factores a analizar.

Esta exigencia por adaptarse a los cambios del entorno, hacen que con el tiempo surjan nuevas formas organizativas del trabajo frente a las más convencionales, y que surgen para incorporar un nuevo enfoque y crear bases que permitan una mejor adaptación a los constantes cambios.

Analizando el ámbito organizacional (Campos, 2011) podemos observar, como en los últimos años, las estructuras conocidas como piramidales empiezan a no ser efectivas, debido principalmente a una excesiva rigidez y lentitud en sus respuestas.

Las nuevas formas de organización realizan una clara apuesta por la descentralización, así como por figuras funcionales y planas. Entendiendo también los nuevos límites de las estructuras actuales, debido a transformación en la cadena de valor por actividades como la subcontratación y otros métodos como el *coworking*, que desvirtúan la imagen tradicional sobre los procesos en la empresa.

Tomando como punto de partida la estructura orgánica de Mintzberg, recientemente han aparecido varios modelos organizacionales que han intentado dar respuesta a las características del entorno en el que se desenvuelven las empresas de nuestro tiempo. Como característica común de estos modelos, podemos destacar la desvinculación de algunos de los principios clásicos de la organización de empresas tales como la estandarización, formalización o centralización. (Tovar, 2002)

Como características principales de las nuevas estructuras organizacionales encontramos el unir competencias complementarias o la búsqueda de sinergias en la cadena de valor, sustituyendo los principios de jerarquía y autoridad, por los de conocimiento e información. (Tovar, 2002)

Otra de las características claves de los nuevos modelos de organización es la segregación de las actividades que realiza la empresa a través de relaciones contractuales que se desarrollen fuera de la estructura de la organización, principalmente a través de dos métodos: el *outsourcing*; o a través de filiales, pudiendo estas a su vez ser internas (*joint ventures*) o externas (alianzas y cooperación). (Bueno Campos, 2007).

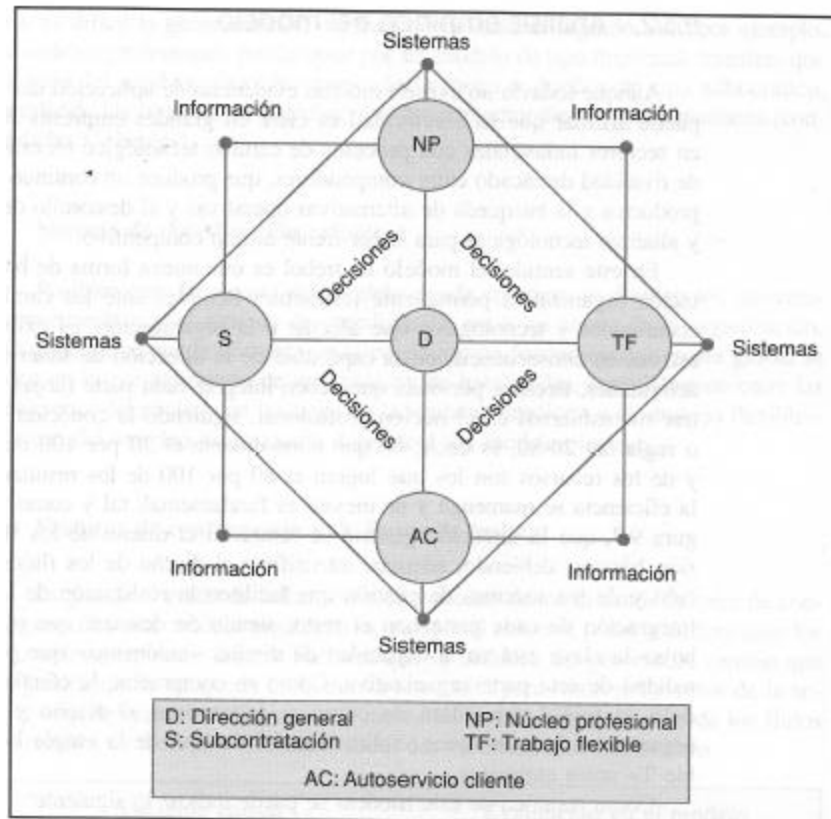
En relación con todo lo anterior, (Melendez & Obra, 2003) destacan dos nuevas formas organizacionales surgidas a raíz de estas nuevas necesidades del entorno:

Modelo en red: es un modelo que trata de coordinar diferentes actividades a través de diversas relaciones, especializándose en aquellas que desarrolla de manera más eficiente y competitiva, y que integrarían el núcleo profesional de la organización. Representa pues una forma de



Por último, la incorporación de una cuarta hoja, en la que serían los clientes los que ‘realizarían’ el trabajo. En este caso a través de la tecnología podríamos mantener la vinculación con los clientes. (Ej.: los cajeros automáticos o la banca online). El desarrollo de esta cuarta hoja dependerá en gran medida del tipo de actividad de la organización, así como de las innovaciones tecnológicas.

Figura 1.4. Estructura en trébol.



Fuente: Bueno Campos, 2007

Todas estas modificaciones a nivel organizacional hacen que sea necesario también ciertos cambios en los contenidos de los puestos de trabajo. Según (Fernández, 2006) los cambios experimentados en este campo se centran, por un lado, en los experimentados en la propia naturaleza del trabajo, haciendo posibles el crecimiento continuado, y no muy posibles en modelos más clásicos.

Por otro lado, la conversión del concepto estático de puesto de trabajo al dinamismo del área de trabajo, en la que destaca la movilidad funcional, una mayor polivalencia y una ampliación de horizontes en cuanto a conocimientos y responsabilidades.



El desarrollo sin precedentes de las tecnologías de la información y la comunicación no solo ha afectado a la estructura de la empresa y los puestos de trabajo, también ha alterado completamente la manera en que las organizaciones se relacionan con sus *stakeholders*.

Como se puede extraer de los modelos organizacionales estudiados, todos ellos contemplan en sus organigramas relaciones con muchos de estos Stakeholders. El modelo de trébol incorpora en su cuarta "hoja" un tipo de relación con el cliente desconocido hasta hace pocos años, en el cual es el cliente el que realiza parte del trabajo, posibilitado por la tecnología disponible.

Es lo conocido como autoservicio, que ha provocado en gran medida la extinción de las relaciones personales con los clientes en muchas empresas del mundo. Existen numerosos ejemplos sobre esta práctica, desde reservar una habitación de hotel, hasta restaurantes con pantallas para personalizar el menú.

Una de las áreas que más variaciones ha sufrido en las últimas décadas, son los Recursos Humanos. A principio de las 70 y 80, se la conocía como Área de Personal, y desarrollaba funciones principalmente administrativas, relacionadas con la contratación, nóminas y el control.

Actualmente, constituye uno de los departamentos más importantes en las empresas, y sus funciones han evolucionado a un enfoque más relacionado con la estrategia organizacional y con las relaciones interpersonales. El fenómeno de la externalización ha afectado también al área de RR. HH, siendo aquellas funciones más administrativas las que se han "eliminado" del organigrama de la empresa, permitiendo al personal del RR. HH dedicar su tiempo a tareas más estratégicas. (Gómez, 2017)

#### **1.4. Influencia en los puestos de trabajo.**

Según un informe de McKinsey Global Institute, de los puestos de trabajo creados desde la década de los 90 hasta hoy en día, el 30 por ciento corresponde a ocupaciones que antes no existían. (Manyika et al, 2017)

Uno de los efectos que provoca la innovación tecnología y su aplicación a la producción y venta de outputs, es la destrucción y creación de empleo, así como el constante cambio en los que persisten.

En lo que a diseñar puestos de trabajo se refiere, estos deben estar ligados a la estrategias y estructura organizacional. Es por eso por lo que los puestos de trabajo se ven afectados directamente por la estructura que toma la organización, y las nuevas formas de organización han afectado claramente a el diseño de los puestos de trabajo, tanto en su cuantía como en su propia naturaleza.

De las variables que intervienen en el diseño de puestos de trabajo podemos diferenciar las relacionas con el propio puesto, las relacionadas con el ocupante del puesto, y las relacionadas con la organización (Gallastegi & Rodriguez, 2015). La influencia de la tecnología sobre estas variables no es notable únicamente por la actividad que desarrolla la empresa, sino que tiene influencia en otras variables como el conocimiento, la autonomía o las capacidades del trabajador.

Como hemos visto en el apartado anterior, la estructura organizacional está evolucionando hacia organizaciones más dinámicas, flexibles y más horizontales, en las que las tareas más rutinarias se externalizan, y en las que el conocimiento e información son el capital más valioso. Son organizaciones en las que la gestión de los RR. HH ha pasado a ser una función estratégica y dinámica, y que tiene como eje principal la gestión del factor humano.

La tendencia actual, tal y como comentamos en el primer apartado es la terciarización de la economía, lo cual se ha traducido también a un aumento de los empleos en el sector terciario, especialmente aquellos basados en el conocimiento. (Gallastegi & Rodríguez, 2015).

Al igual que las estructuras de las empresas se han modificado en búsqueda de una mayor flexibilidad y adaptabilidad al medio, los puestos de trabajo también han experimentado variaciones para adecuarse a su entorno. Siguiendo la línea de las estructuras organizativas analizadas anteriormente, encontramos que las empresas pueden adaptar sus puestos de dos maneras: en primer lugar, organizando el tiempo de trabajo y en segundo lugar a través de la modalidad de prestación del trabajo (Román et al, 2008).

En cuanto a la organización del tiempo, cabe destacar que cada vez se recurre más a los horarios flexibles de trabajo. Las nuevas tecnologías de la información y comunicación, unido a las nuevas formas de organización de las empresas posibilitan en gran medida el empleo de lo que se conoce como el *horario variable* (Román et al, 2008) que permite al trabajador organizar su tiempo como crea conveniente, alternando tiempo principal con tiempo flexible.

Especial mención requiere el teletrabajo, que consiste en la realización de las tareas correspondiente a un determinado puesto de trabajo sin que se requiera la presencia física del empleado en el centro de trabajo de manera completa o parcial.

Según Leal Millán (2004) el teletrabajo aparece como la convergencia de tres variables:

- a. la creciente descentralización que están experimentando los centros de trabajo, debido a la implementación de estructuras organizacionales como las comentadas en el apartado anterior;
- b. el aumento en la utilización y desarrollo de las nuevas tecnologías de informática y comunicaciones; y
- c. el surgimiento de nuevos puestos que no requieren la presencia física en el centro de trabajo.

El teletrabajo no supone únicamente una ventaja para la empresa, además conlleva una serie de beneficios para el propio empleado lo cual y según (Barrera, 1994) ha supuesto una importante innovación en el terreno del diseño de los puestos de trabajo, y que seguirá evolucionando a medida que la tecnología disponible también lo haga.

Otra de las maneras para facilitar la adaptación de la empresa al entorno, es la modalidad bajo la cual los trabajadores prestan sus servicios a la organización. Especialmente los conocidos por Leal Millán como trabajadores no estables, y que constituyen una herramienta flexibilizadora para las empresas.

Dentro de este personal no estable podemos distinguir entre aquellos con relación contractual con la empresa y aquellos sin relación laboral con la misma. Entre los primeros se incluyen los trabajadores temporales, a tiempo parcial o con puesto compartido. Como podemos ver en la tabla 1.4 esta modalidad ha aumentado en las últimas décadas, pudiendo apreciar que la tendencia en el aumento de esta modalidad contractual va más allá de la crisis económica sufrida en 2008.

En cuanto al personal no estable sin relación laboral, podríamos destacar dos modalidades de flexibilizar los puestos de trabajo: las ETT cuya relación está motivada fundamentalmente para hacer frente a crecimientos puntuales de la actividad, así como el reemplazo de trabajadores estables en periodos de ausencia. (Román Onsalo, Alfaro de Prado Sagra, Leal Millán & Rodríguez Félix, 2008).

Tabla 1.4. Empleos a tiempo parcial y temporales en miles de personas.

	1995	2000	2005	2010	2017	Variación (%)
Unión Europea (15 países)	:	25.395	30.680	34.235	37.996	49,62
Alemania	5.612	6.748	8.206	9.324	10.590	88,70
España	826	1.151	2.185	2.335	2.714	228,57
Países Bajos	2.216	2.780	3.192	3.480	3.644	64,44
Reino Unido	5.279	5.737	5.998	6.529	6.996	32,52

Fuente: Elaboración propia a part Eurostat, 2017

Por otro lado, encontramos la subcontratación y externacionalización, que suelen responder a tareas más rutinarias, o que no constituyen el eje central de la organización. Estas dos actividades son la base de las organizaciones en red y en trébol analizadas anteriormente. La finalidad de recurrir a estos procesos no es más que "descargar" a la organización de aquellas tareas que, aun siendo fundamentales, no aportan un gran valor añadido al producto o servicio.

Algunas de las ventajas que presenta la subcontratación según Heywood (2001), son un incremento en la efectividad y calidad del producto /servicio, ya que son realizados por empresas especializadas, una reducción en costes de personal, tanto en inversión como en formación, así la sustitución de los costes fijos por variables, facilitando la posibilidad de adecuar dichos costes a las necesidades de la empresa.

Pese a las numerosas ventajas, la práctica del *outsourcing* conlleva la asunción de una serie de riesgos. El principal de estos riesgos reside en la posibilidad de ser perjudicados por una empresa subcontratada que no comparta nuestra cultura.

Otros riesgos que las organizaciones deben asumir cuando deciden subcontratar son los derivados de un alto poder de negociación de los proveedores de estos servicios, o los problemas de calidad u otras deficiencias por falta de orientación y control adecuado (Heywood, 2001).

A pesar de estas desventajas la subcontratación se presenta como un proceso fundamental en las nuevas formas organizacionales, ya que dotan de gran flexibilidad y capacidad de respuestas a las organizaciones, y permiten centrar todo el esfuerzo en aquellas actividades que la empresa si desarrolla de manera competitiva y que añaden gran valor.

Recientemente, y como consecuencia de los grandes avances tecnológicos, podemos hablar del proceso de automatización como otra medida que pueden emplear las empresas para adaptarse a los nuevos entornos, más dinámicos y cambiantes.

El término automatización supone la aplicación al control de procesos de un conjunto de métodos y procedimientos para la sustitución del operario en tareas físicas o mentales. (Ponsa & Granollers, 2018)

Este fenómeno lleva años instaurado en algunas industrias como la automovilística o la alimentaria. En los últimos años, y especialmente en un futuro muy próximo, en el sector terciario donde se está experimentando una mayor revolución. La sustitución del capital humano en algunos puestos de trabajo por máquinas, capaces de realizar el mismo trabajo con menos errores y a menor coste, ha generado un cierto sentimiento de rechazo en algunos sectores de la población.

Según un estudio (McKinsey Global Institute, 2017), en 2030 entre el 3 -14 por ciento de la población activa del mundo (este porcentaje será mayor para economías más desarrolladas) experimentará un cambio ocupacional. La mayoría de estos cambios requerirán estudios superiores, u otra clase de educación académica, para obtener recursos y capacidades difícilmente automatizables.

Según MGI, las actividades más automatizables son aquellas que suponen un trabajo físico en entornos predecibles (como los operarios en una fábrica), y los menos serían aquellos relacionados con la dirección y creatividad. En cuanto a las industrias, destacan las del sector primario y secundario como las más automatizables frente a los servicios como los que menos (McKinsey Global Institute, 2016).

Podemos observar pues, que la influencia de la tecnología sobre los puestos de trabajo ha sido y está siendo doble: por un lado, está desplazando el empleo hacia industrias de servicios para desarrollar actividades mayores necesidades de cualificación; por otro lado, ha alterado la forma en que se estructuran las relaciones laborales, con una tendencia hacia el trabajo más autónomo, flexible y horizontal.



## Capítulo II: las nuevas formas de trabajo.

### 2.1. Introducción.

El desarrollo experimentado por los países más avanzados a nivel económico y social en los últimos años ha provocado el surgimiento de nuevas formas de empleabilidad y de organización alrededor del trabajo. Estas nuevas formas de trabajo han modificado la clásica relación empleador – empleado, caracterizada por ser una relación -one to one- así como otras pautas fundamentales del trabajo, como su ubicación.

Reuniendo varias ideas expuestas anteriormente se puede observar como la naturaleza del trabajo, está evolucionando hacia un concepto que difiere del clásico:

- Las organizaciones buscan una mayor velocidad de respuesta y adaptabilidad, como consecuencia de un entorno cada vez más cambiante y dinámico.
- Las nuevas tendencias de subcontratación y *downsizing*, hacen que las relaciones con los socios sean de vital importancia e incluso se puedan considerar como fuente de una ventaja competitiva.
- La automatización y robotización son fenómenos que empujan a una mayor necesidad de capital humano altamente cualificado, y otorgan a las actividades más creativas y de dirección una importancia vital, sobre otros procesos más rutinarios y estandarizados.

Aquellos procesos y actividades más automatizables son los pertenecientes al sector primario y secundario, en los que la tasa de automatización es bastante elevada. Mientras, en los servicios, estas tareas robotizadas se han ido implementando parcial o totalmente en aquellos puestos que representan actividades más rutinarias, introduciendo en muchos casos la colaboración del cliente, como por ejemplo en el autoservicio.

Como consecuencia de todos estos factores, la fisionomía del mercado de trabajo evoluciona hacia una mayor individualización, autonomía y flexibilidad en las relaciones de trabajo en que las empresas de reducida dimensión son predominantes. (Royo & Bejarano, 2017. Pg., 145).

Para entender cómo se desarrollan las nuevas formas de trabajo es necesario, en primer lugar, entender el contexto en el que se desarrollan, es decir definir el entorno en el que surgen y analizar sus características.

Este entorno es lo que se conoce como “economía colaborativa” (*sharing economy* o *collaborative economy*). Posteriormente y una vez explicado este entorno, se analizarán las nuevas formas de empleo, indagando sobre sus características distintivas y las implicaciones que suponen sobre las condiciones de trabajo en el mercado laboral.

## **2.2. La economía colaborativa.**

En una primera aproximación podemos decir que la economía colaborativa se produce cuando las personas como particulares participan en el intercambio, comercialización o alquiler, de bienes o servicios de manera organizada, priorizando el acceso por encima de la propiedad. (Bostman & Rogers, 2010).

Según (Porro et al, 2017) la economía colaborativa se puede entender como un fenómeno que reúne diferentes prácticas económicas que tienen en común algún grado de participación u organización colectiva en la provisión de bienes y servicios.

Estas prácticas son muy diversas y afectan a varios ámbitos de la organización, desde el modelo de negocio hasta el diseño y la organización de los puestos de trabajo, aspecto en el que profundizaremos más adelante en este capítulo.

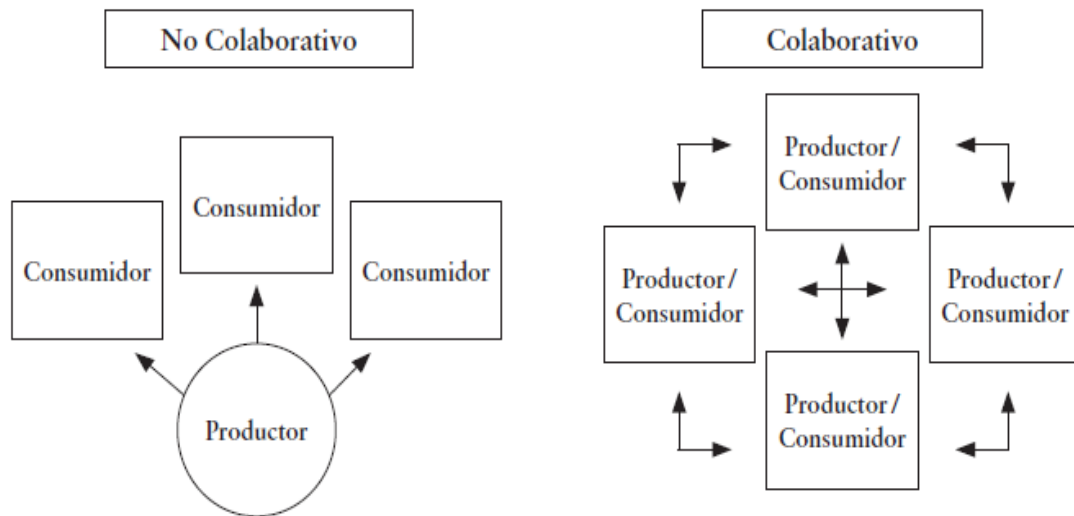
Desde la perspectiva de la Comisión Europea (pg.3, 2016), el término se refiere a modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares.

La Figura 2.1 ilustra de manera muy esquematizada las diferencias en el consumo entre una economía tradicional y una colaborativa.

En la economía colaborativa participan tres categorías de agentes i) prestadores de servicios que comparten activos, recursos, tiempo y/o competencias; ii) usuarios de dichos servicios; e iii) intermediarios que —a través de una plataforma en línea— conectan a los prestadores con los usuarios y facilitan las transacciones entre ellos (plataformas colaborativas).



Figura2.1. Productor y consumidor en economías colaborativas y no colaborativas.



Fuente: (Rodríguez, Svensson & Perez, 2017)

A raíz de lo descrito por (Cuesta, 2017) la economía colaborativa parece fundamentarse en principios democráticos e integradores. Los rasgos generales de esta economía son:

- El ámbito en el que se desarrolla es muy variado, ya que puede darse en plataformas digitales, en interacciones personales, etc.
- A diferencia de los modelos económicos tradicionales, predomina el acceso al bien o servicios sobre la propiedad o derecho sobre el mismo. Junto a esta distinción cabe resaltar que la economía colaborativa se caracteriza por el elevado aprovechamiento de los recursos.
- En muchas ocasiones la economía colaborativa no se centra únicamente en el aspecto económico, sino que muchas de las plataformas colaborativas tienen claros objetivos medioambientales y sociales.

Los conceptos compartir y colaborar han estado siempre presentes en la sociedad, la diferencia es que, actualmente, y gracias a la tecnología, podemos desarrollar estas actividades a gran escala, facilitando el contacto entre oferta y demanda. (Cañigüeral, 2014)

Según (Bostman & Rogers, 2010) en la economía colaborativa podemos distinguir cuatro grandes bloques en función de la finalidad que persiguen las empresas o personas que en ellos actúan:

- Consumo colaborativo: concepto más general y extendido, tanto que es difícil de diferenciar del concepto de economía colaborativa. Se entiende como el acceso a todo tipo de bienes y servicios, proporcionando la posibilidad de intercambiarlos o alquilarlos. Ej. Quirky<sup>2</sup>
- Producción colaborativa: grupos o redes de personas que colaboran para diseñar, producir y distribuir productos o servicios. Ej. OpenStreetMap.<sup>3</sup>
- Aprendizaje colaborativo: plataformas de conocimiento que son de acceso público y gratuito, además de plataformas donde la gente comparte sus experiencias y conocimientos. Ej. FutureLearn.<sup>4</sup>
- Finanzas colaborativas: acceso a fuentes de financiación que difieren de las tradicionales, así como nuevas formas de invertir, e incluso nuevas monedas (criptomonedas) Ej. GoFundMe<sup>5</sup>

A través de lo dispuesto por (Stokes et al, 2014), dentro del consumo colaborativo encontramos tres grandes sistemas sobre los que se asientan cientos de iniciativas de la economía colaborativa, estos sistemas son:

- Sistemas basados en productos: se paga para tener acceso a determinados bienes o servicios, en lugar de retribuir para obtener su propiedad. Ej. Muving<sup>6</sup> o Sevici. Este bien puede ser propiedad de una empresa o de otro particular, y es el usuario el que hace uso de ese bien excedente del otro.
- Mercados para redistribuir: reventa o redistribución de bienes o servicios no deseados o excedentes o individuos que los demandan. Ej. Wallapop.
- Estilo de vida colaborativo: estos sistemas incentivan a compartir o colaborar con activos intangibles. Es aquí donde englobamos el coworking, en el que nos

---

<sup>2</sup> <https://www.quirky.com/>

<sup>3</sup> <https://www.openstreetmap.org/>

<sup>4</sup> <https://www.futurelearn.com/>

<sup>5</sup> <https://www.gofundme.com/>

<sup>6</sup> <https://www.moving.com/index.php/como-funcion>

centraremos en el último capítulo, como iniciativa para compartir lugar de trabajo, así como conocimientos.

Además, es interesante comentar que todas las nuevas iniciativas surgidas de la economía colaborativa han provocado el surgimiento de nuevos modelos de negocios. Fundamentalmente encontramos cuatro modelos, que han dado forma a la manera de hacer negocios en la economía colaborativa. El B2B (Business to Business), B2C (Business to Consumer), C2C (Consumer to Consumer) y finalmente C2B (Consumer to Business). (Stokes, 2014).

Dentro de estos modelos, el B2B y el B2C son modelos tradicionales, que han visto modificados algunas de sus características con la entrada de las nuevas tecnologías, y han tenido que adaptarse a un nuevo entorno.

El modelo C2B, aunque ha experimentado un gran auge gracias a la economía colaborativa, es el que presenta menor importancia de los cuatro modelos. Es por eso por lo que en el próximo apartado hablaremos sobre el modelo que más se ha desarrollado con la economía colaborativa, y es el modelo por excelencia de esta, el C2C.

### **2.2.1. Modelos de negocio de la economía colaborativa. El modelo C2C.**

Los modelos de negocio empleados por las 'organizaciones colaborativas' junto con los bloques en los que se estructura la economía colaborativa y los sistemas mencionados anteriormente, nos pueden servir para delimitar este concepto de economía. El principal modelo de negocio que surge y se desarrolla a raíz de la 'sharing economy' es el **Consumer-to-Consumer (C2C)**.

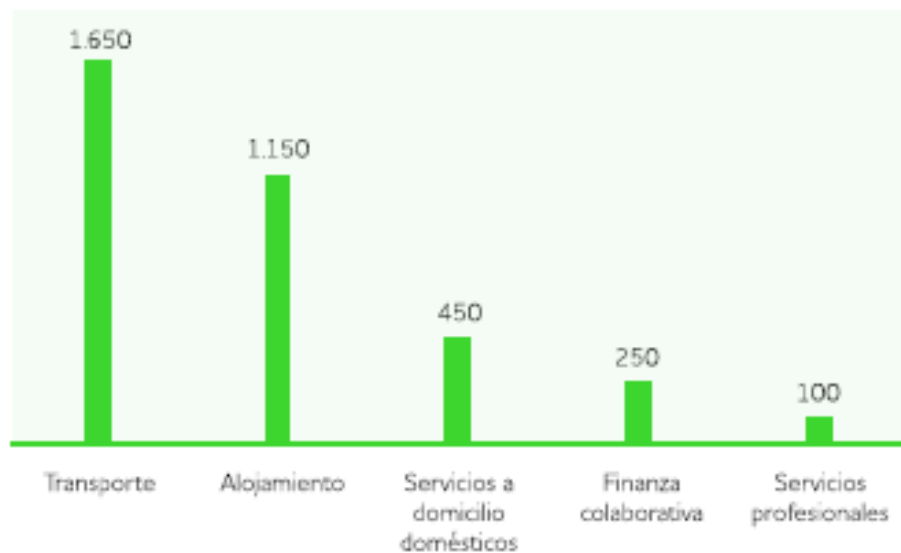
El C2C (consumido a consumidor), es aquel intercambio que se produce entre consumidores finales, en los que actúan como compradores y vendedores (Balado, 2005). Generalmente estos modelos de negocios, también se conocen por las siglas P2P (Peer-to-Peer).

El termino Peer-to-Peer (P2P), es un concepto que viene de la informática, y es un modelo de comunicación directa entre todos los dispositivos de la red, que permite la comunicación y colaboración de cualquier dispositivo. (Disanzo, 2006)

Respecto a la economía colaborativa, el termino P2P se emplea para definir aquellos modelos de negocio en lo que los usuarios son los protagonistas de los intercambios que en ella se producen. Stokes et al (2014) lo define como la interacción entre dos o más personas para intercambiar o comercializar un bien o servicio, respaldado por una plataforma que no participa en dicha transacción.

El termino P2P está enmarcado dentro del modelo C2C, siendo el primero una versión actualizada del segundo, al cual se le incorporan las plataformas digitales. Dentro de este modelo podemos nombrar numerosos ejemplos, aunque requiere una mención especial sectores como el de la hostelería o el de los transportes, con empresas tan representativas como Airbnb o Uber. (Ver figura 2.2)

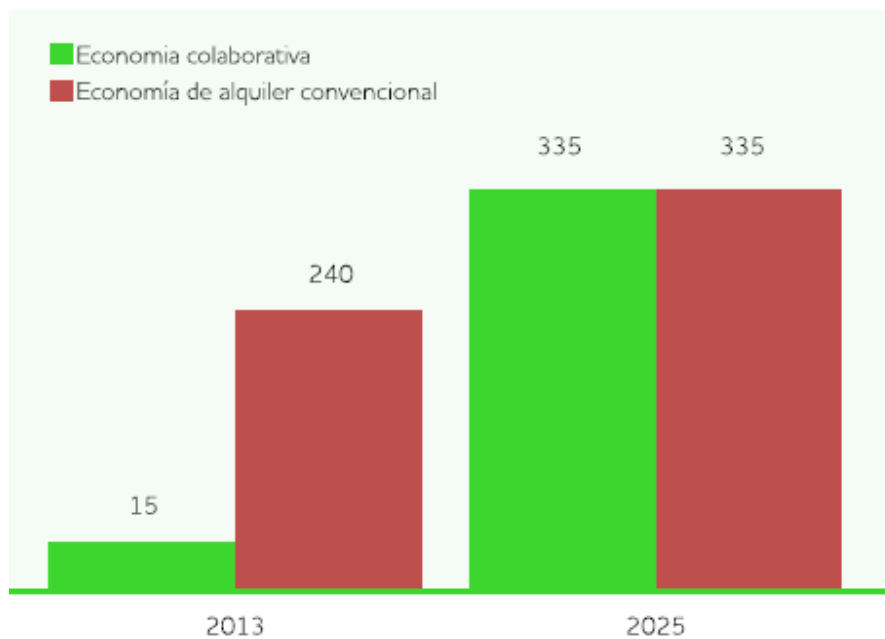
Figura 2.2. Ingreso por ámbito en la economía colaborativa. (Millones de Euros)



Fuente: (Cangròs, 2018). Obtenido en: Statista (2017)

Además, según un estudio por (Vaughan & Daverio, 2016), podemos observar como en sectores como el del alojamiento, las empresas con modelos colaborativos están en proyección de superar a las empresas ya establecidas y que mantienen un modelo tradicional, como se puede observar en la Figura 2.3.

Figura 2.3. Ingresos en Millones de Euros.



Fuente: (Vaughan & Daverio, 2016)

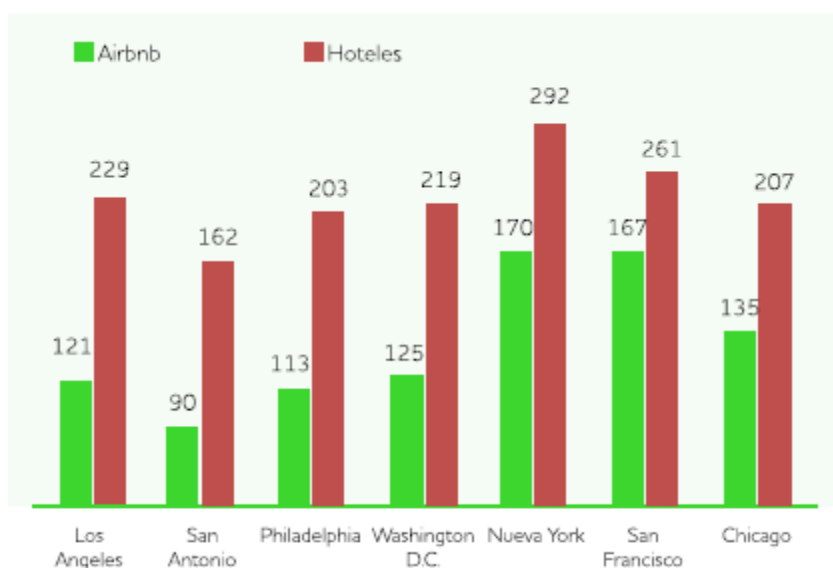
Se puede observar pues, que el crecimiento y expansión de la economía colaborativa es cada vez mayor, y en algunos sectores se espera que superen a los modelos más tradicionales. Es por eso por lo que a continuación se analizan los principales beneficios e inconvenientes de esta economía que cada vez está más presente en nuestro día a día.

### **2.2.2. Principales ventajas e inconvenientes de la economía colaborativa.**

Como hemos mencionado anteriormente, la economía colaborativa se basa en el intercambio de bienes o servicios a través de plataformas digitales, lo cual nos permite ajustar mucho la oferta a la demanda. Es por eso que la primera ventaja que encontramos es la optimización de los recursos disponibles, así como una mayor oferta para el consumidor y la posibilidad de ajustarla más a sus preferencias.

Otra de las principales ventajas y uno de los principales motivos de su actual crecimiento, es el ahorro que supone el uso de estas plataformas, ya que al poder compartir un bien el gasto es menor tal y como señala en su estudio (Vaughan & Daverio, 2016), y vemos reflejado en la Figura 2.4.

Figura 2.4: Promedio noche (\$) a través de Airbnb o métodos tradicionales.



Fuente: (Vaughan & Daverio, 2016). Obtenido en: Slice Intelligence.

Como ultima ventaja señalaremos que la mayoría de las plataformas colaborativas son de fácil acceso no solamente para la parte demandante, sino también para la oferente. Este fácil acceso y la falta de regulación hacen que sea una nueva fuente de ingresos para muchas personas, en muchas ocasiones como un complemento.

El rápido crecimiento que están experimentando estas novedosas practicas hace que exista una falta de regulación que garantice una igualdad entre los modelos tradicionales y los colaborativos, como ha ocurrido entre taxistas y Cabify en España; o con los apartamentos turísticos de Airbnb. Esta falta de regulación también se puede tratar desde la óptica del consumidor, ya que estos no se encuentran específicamente protegidos por una legislación.

Por último, en el apartado laboral cabe destacar que la gran mayoría de las personas que trabajan para estas plataformas lo hacen como autónomos. En algunos casos lo hacen como 'falsos autónomos' y están exentos de unos beneficios laborales mínimos. (Ej. Repartidores de Glovo o Deliveroo<sup>7</sup>).

<sup>7</sup> [https://elpais.com/economia/2018/06/04/actualidad/1528127182\\_121843.html](https://elpais.com/economia/2018/06/04/actualidad/1528127182_121843.html)

En relación con todo lo anterior podemos afirmar que la economía colaborativa ofrece numerosas posibilidades de crecimiento económico, no obstante, es necesario que sea regulada por las autoridades competentes, para así poder garantizar la igualdad entre los agentes que participan en los diferentes sectores de la economía.

A continuación, y una vez delimitado el concepto de economía colaborativa, podemos explicar y desarrollar las nuevas formas de trabajo que se dan en este nuevo entorno. A pesar de la gran variedad de nuevas formas que han surgido, nos centraremos fundamentalmente en la que creemos es más innovadora y tiene mayor potencial de crecimiento, el coworking.

### **2.3. Nuevas formas de trabajo derivadas de la economía colaborativa.**

Es evidente que en el mundo actual tanto el entorno como los agentes que en él actúan han evolucionado. Esta evolución ha sido fuertemente respaldada por la tecnología que ha ofrecido un gran abanico de posibilidades en todos los ámbitos, entre ellos el mercado laboral.

Estas nuevas formas de empleo se caracterizan por haber transformado las relaciones entre el empleador y el empleado, haber integrado nuevas prácticas de trabajo, o por la prestación irregular de trabajo.

A través de un estudio elaborado por Mandl et al, (2015) se han determinado nueve formas de empleo que han surgido recientemente como consecuencias de los cambios que se han producido en su entorno.

Se ha iniciado un fuerte debate entre los agentes sociales y los gobiernos en relación con estas nuevas prácticas, ya que, aunque permiten una mayor flexibilidad para el empleador, aumentan las dudas sobre si estas respetan todos los derechos de los trabajadores.

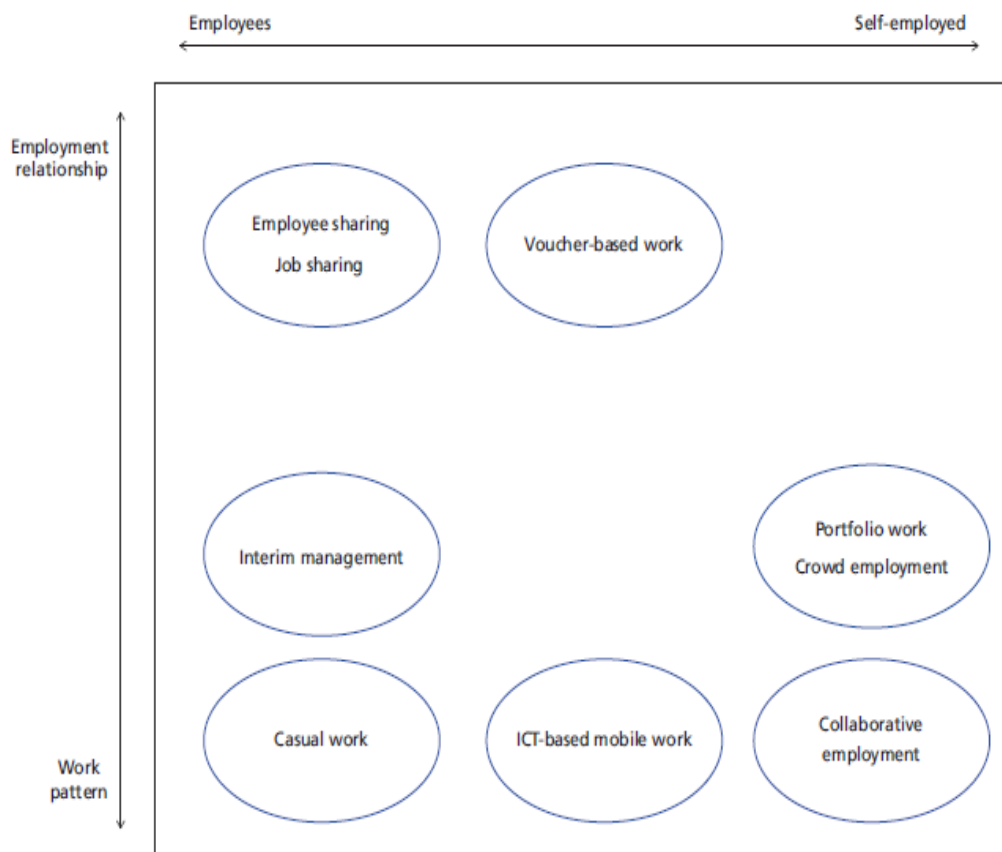
Para llevar a cabo su estudio sobre las nuevas formas de trabajo, Mandl et al (2015) clasificaron estas prácticas según dos dimensiones. En la primera de esas dimensiones podemos encuadrar estas nuevas formas en dos categorías, que pueden estar presentes en diferente medida:

- Nuevos modelos de trabajo que modifican la relación entre empleador y empleado; o entre cliente y trabajador, respecto a la perspectiva tradicional.
- Nuevas pautas de trabajo, es decir modelos de trabajo que integran nuevas formas de organizarlo y desarrollarlo.

Esta primera clasificación se puede sobreponer sobre otra dimensión, la cual distingue entre el grado de autonomía del trabajador (Hurley, 2005).

La correlación entre las dos dimensiones y estas nuevas formas de empleo se pueden ver reflejadas en la Figura 2.5. Las prácticas que quedan recogidas en el gráfico son las más comunes dentro las múltiples variantes existentes.

Figura 2.5. Clasificación de las nuevas formas de empleo.



Fuente: (Mandl et al., 2015)

En los siguientes apartados, describiremos las formas de empleo que aparecen en la figura anterior. Profundizaremos en aquellas que suponen una transformación en la organización del trabajo, para en el último capítulo analizar en solitario una de ellas, el empleo colaborativo.



### 2.3.1. Modelos que suponen un cambio en las relaciones laborales.

En relación con aquellas prácticas que modifican las tradicionales relaciones de empleo encontramos en primer lugar el **Job Sharing**, práctica que permite a dos o más trabajadores compartir un único puesto en una organización, permitiendo que se organicen como lo deseen.

Es una práctica que se ha extendido entre políticos europeos<sup>8</sup>, y que las empresas ofrecen como una posibilidad, para poder así aumentar la flexibilidad del trabajador si así lo desea. Se estima que alrededor del 25% de las empresas europeas ofrecen algún puesto bajo esta modalidad.

En contraste con el *job sharing*, encontramos el **Employee sharing**, a través del cual un trabajador es empleado por varias empresas para realizar un trabajo. Generalmente las tareas destinadas por cada organización a este trabajador no van a suponer una gran carga de trabajo. (Storrie, 2017)

Con mayor autonomía encontramos el “trabajo por cupones” (**voucher-based work**), en el cual las empresas poseen una serie de cupones, que entregan a los trabajadores cuando requieren un servicio, y que se canjean por efectivo. Este método según Storrie (2017) es muy usado por la administración pública en ciertos países europeos, y surge como respuesta a la evasión fiscal<sup>9</sup>.

Las siguientes fórmulas de empleo suponen una modificación en la organización de los puestos de trabajo. Estas formas de trabajo suponen más que un cambio en las relaciones contractuales con el empleador o los clientes, ya que, gracias en parte a la tecnología, estos modelos han podido desarrollarse e instalarse en los diferentes países más desarrollados.

### 2.3.2. Modelos que suponen un cambio en la organización del trabajo.

El primer modelo que descrito está orientado a mantener una relación contractual de empleado con la organización (AIME, 2017). El **Interim Management**, es una modalidad de

---

<sup>8</sup> [https://elpais.com/economia/2016/10/20/actualidad/1476976764\\_165251.html](https://elpais.com/economia/2016/10/20/actualidad/1476976764_165251.html)

<sup>9</sup> Ver “New forms of employment. Voucher-based work, Lithuania. Case of study 56: policy analysis” para ejemplo.

empleo a través de la cual permite a un profesional, prestar sus servicios de manera temporal, con estatus de trabajador en lugar de un consultor externo.

Según la Asociación de Interim Management de España, "este concepto identifica a profesionales con dilatada experiencia en dirección y gestión que se incorpora de forma externa a una empresa para llevar a cabo una misión ejecutiva muy concreta durante un plazo de tiempo determinado y con unos objetivos previamente definidos." (AIME, 2017).

Esta modalidad está muy extendida en los países más desarrollados, y supone una respuesta flexible y eficaz para diversas situaciones como la sustitución temporal de un cargo directivo, dirigir un cambio organizacional importante, estrategias de expansión o diversificación, o la consolidación de start-ups.

La siguiente fórmula supone una modalidad que permite al trabajador ejercer por cuenta ajena o por cuenta propia, y su naturaleza responde al auge experimentado por las TICs. El desarrollo experimentado por las tecnologías de diverso tipo, aunque especialmente las tecnologías móviles y de comunicación (especialmente los smartphones y tablets) han sido los causantes del crecimiento de este modelo.

El *trabajo móvil basado en las TIC*, (ITC-based mobile work), también conocido como **eWork**, son tareas realizadas fuera del centro de trabajo. Bajo esta modalidad el trabajador, gracias al uso de la tecnología, puede desarrollar sus funciones en el momento y lugar que mejor se adapten a sus necesidades.

Según el estudio realizado por Mandl et al (2015), el eWork es utilizado tanto por trabajadores por cuenta ajena como por trabajadores autónomos. Esta modalidad también puede ser entendida como una evolución del teletrabajo, con el distintivo que el teletrabajo supone el desarrollo de las tareas en un emplazamiento fijo distinto al del centro de trabajo, y el eWork supone la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar y momento.

Otra de las formas descritas, y que no supone al trabajador estar ligado a un único centro de trabajo es el **Crowd employment**, también conocido como *crowd work* o *Crowdsourcing*. Esta práctica es una manera de externalizar las tareas de una organización a través del uso de plataformas digitales que permiten la interconexión de demandantes y oferentes de empleo. (Kittur, et al., 2013)

El *crowd work* permite pues poner en contacto a empresas o particulares para llevar a cabo determinadas tareas a través de diferentes plataformas digitales. Este modelo se basa en la

economía colaborativa, ya que basa su éxito en que la asignación de las tareas se realiza a través de una convocatoria abierta a través de estas plataformas, teniendo acceso a grandes masas sociales.

Dado que es un concepto reciente, diversos autores han descrito esta práctica de numerosas formas. Tras analizar varias definiciones Estellés-Arolas & González (p.9, 2012) exponen una definición para el termino crowdsourcing:

"El *crowdsourcing* es un tipo de actividad en línea participativa en la que una persona, institución, organización sin ánimo de lucro, o empresa, propone a un grupo de individuos, mediante una convocatoria abierta y flexible, la realización libre y voluntaria de una tarea. La realización de la tarea, de complejidad y modularidad variable, y en la que la multitud debe participar aportando su trabajo, dinero, conocimiento, y/o experiencia, siempre implica un beneficio mutuo. El usuario recibirá la satisfacción de una necesidad concreta, ya sea esa económica, de reconocimiento social, de autoestima, o de desarrollo de aptitudes personales, mientras que el *crowdsourcer* obtendrá y utilizará en su beneficio la aportación del usuario, cuya forma dependerá del tipo de actividad realizada."

Un ejemplo de plataforma de *crowdwork* es Quirky, una plataforma en la cual puedes hacer realidad tus ideas. En este caso la economía colaborativa hace que las ideas de una persona u organización puedan ser desarrolladas por la "comunidad" a cambio de un porcentaje de los royalties, u otro tipo de incentivo.

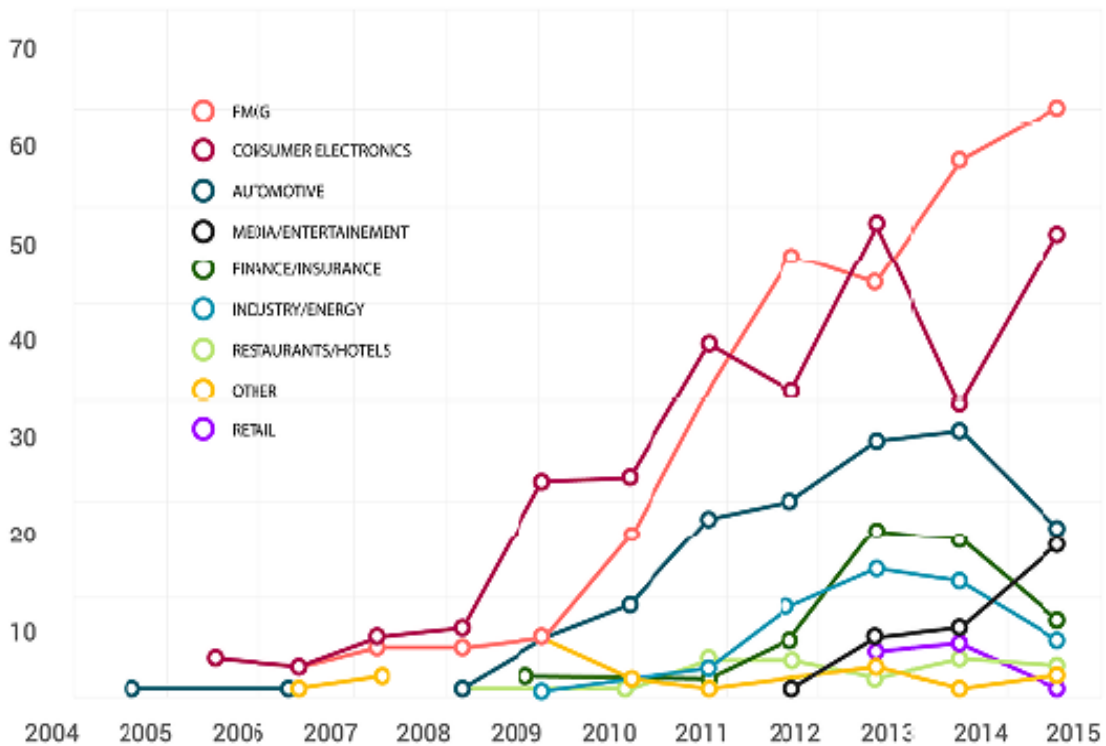
En un estudio realizado por (Roth, Petavy, & Matos, 2016) podemos observar como esta práctica se ha extendido a la mayoría de los sectores, experimentando un gran crecimiento.

Hace unos años únicamente las empresas más innovadoras dentro de los sectores más competitivos como Amazon, Google o Samsung, desarrollaban proyectos a través del crowdsourcing, no obstante en la actualidad, tal y como se refleja en la figura 2.6, podemos observar como la práctica de este método se ha desarrollado en otros sectores como en el entretenimiento o en las empresas que comercializan bienes de consumo de alta rotación (FMCG)<sup>10</sup> como Nestlé o Coca-Cola.

---

<sup>10</sup> Fast Moving Consumer Goods

Figura 2.6. Evolución en el uso del crowdsourcing por sector.



Fuente: (Roth, Petavy, & Matos, 2016)

Es interesante explicar, como indica Stokes et al. (2014), la gran heterogeneidad de las plataformas en las que opera el *crowdwork*, así como las numerosas aplicaciones que tiene esta práctica, en función del sector y el negocio en el que se encuentre.

Es por eso por lo que, dado el elevado número de sectores en el que se encuentra presente esta práctica, podemos distinguir entre numerosos tipos de crowdsourcing, entre los que destacamos el *crowdfunding* o financiación colectiva, o el *crowdshipping* (aprovechar viajes de otros usuarios para transportar mercancías o personas (Ej. Bla Bla Car)<sup>11</sup>

Esta práctica supone una alta flexibilidad tanto para las empresas como para los trabajadores, es por eso por lo que es más cercana al trabajador autónomo que aquel que trabaja por cuenta de una organización.

Tal y como vimos en el capítulo I, una de las principales características de las organizaciones actuales es que se han vuelto más planas, y han externalizado muchas de sus actividades. Es

<sup>11</sup> <https://www.blablacar.es>

a raíz de este fenómeno donde podemos explicar el auge del *crowdsourcing*, como unión de esta tendencia a la externalización junto con la gran capacidad de alcance de la economía colaborativa.

No obstante, este modelo podría presentar algunos inconvenientes, siendo el principal de estos que la calidad podría verse afectada ante la presencia en las plataformas de personal no experto, ya que al ser plataformas abiertas no es necesario ningún requisito previo.

Por último, y cerrando esta clasificación de estas nuevas formas de empleo, encontramos los **modelos colaborativos**. Estos modelos son diferentes formas de cooperación que han emergido y evolucionado recientemente, han sido adoptados mayormente por los trabajadores autónomos (*freelancers*) y PYMES.

Atendiendo al estudio realizado por Mandl et al. (2015), dentro de estos modelos colaborativos encontramos:

- Organizaciones paraguas: las organizaciones paraguas ofrecen servicios, generalmente administrativos, a los trabajadores y PYMES para que estos puedan centrarse en desarrollar las principales funciones del empresario o más relacionada con su actividad económica.
- Cooperativas: el modelo de las cooperativas ha existido desde hace mucho tiempo, no obstante, en los últimos años y con el surgimiento de la economía colaborativa, las cooperativas están experimentando profundas transformaciones en algunos países de la Unión Europea.
- Coworking: es una práctica que implica compartir no solo el lugar de trabajo sino otros recursos. No es necesario que sea en un lugar físico, ya que existen plataformas de coworking digitales.

Este último modelo, junto con el crowdsourcing, suponen el máximo exponente de la economía colaborativa, así como una completa revolución en la forma en que se diseña, organiza y gestiona el trabajo.



### **Capítulo III: el coworking y su repercusión en España. Los espacios de trabajo colaborativo en Sevilla.**

Tal y como hemos comentado en los capítulos I y II, la tecnología, junto con otros elementos, ha provocado una transformación en la forma, lugar u modo en que se trabaja. Prácticas como el crowdsourcing, el eWork o el *employee sharing* provocan que los centros de trabajo de las organizaciones sean más reducidos con el paso del tiempo.

El surgimiento de los espacios de coworking puede entenderse como la concurrencia de diferentes factores. En primer lugar, como consecuencia de las transformaciones sufridas en el mercado laboral como consecuencia de la crisis económica sufrida y los avances tecnológicos, en las que se han generalizado unas formas de empleo no convencionales (ver apartado 2.3. del capítulo anterior), caracterizadas por la individualización del mercado laboral<sup>12</sup>, y en trabajos por proyectos, y orientados a los *freelancers*. (Gandini, 2015)

Esta individualización, supone en muchas ocasiones incurrir en mayores gastos por parte de los trabajadores, ya que servicios en los que anteriormente incurría la empresa, son ahora trasladados a los trabajadores (ej. Servicios de impresión, conexión a internet, alquiler de centros de trabajo, material de oficina...) (Spinuzzi, 2012)

Por otro lado, es interesante destacar la creciente importancia en la actualidad de la información y el conocimiento. Al igual que en su momento la máquina de vapor, o el motor de combustión, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación suponen la piedra angular no solo de la economía actual, sino de la sociedad en la que vivimos.

Los espacios de trabajo compartido surgen como respuesta a estas cuestiones, intentando unificar, por un lado, los problemas derivados de la individualización del trabajo a través de compartir recursos en los centros de trabajo, permitiendo una reducción importante en el gasto, y por otro lado, permite a los profesionales trabajar en espacios en los que existe un importante intercambio de información y conocimientos.

Surge así en 2005, el primer espacio de coworking en San Francisco, EE. UU. Actualmente, y según Statista, hay alrededor de 18.900 centros de coworking en el mundo y aproximadamente 2.3 millones de coworkers.

---

<sup>12</sup> Tovar & Revilla (p.2, 2011) definen el fenómeno individualización del mercado laboral de la siguiente manera: "como un individuo que se convierte en el único responsable de su vida laboral, un individuo que negocia directamente sus condiciones con la empresa ya que lo que se busca es la negociación directa e individual entre jefe y empleado."

### 3.1. ¿Qué es el coworking? ¿Quién lo practica? ¿Por qué lo practica?

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, el coworking es un acuerdo, entre autónomos, PYMES o cualquier otro trabajador, por el cual comparten un centro de trabajo y los servicios comunes de oficina, con el fin de incurrir en gastos menores y aumentar la eficiencia. Entre las diferentes soluciones que se aportan para reducir los gastos encontremos el uso compartido de servicios de impresión, servicio postal, así como los suministros típicos de un centro de trabajo (luz, agua, seguridad, etc.) (Mandl et al., 2015)

No obstante, el objetivo no es crear únicamente un espacio de trabajo compartido, sino que esta concentración de profesionales sirva como motor de difusión de conocimiento e información entre los trabajadores instalados en dicho espacio. Es por eso que muchos de estos espacios de coworking incluyen amplias zonas comunes y ofrecen multitud de servicios para fomentar esta colaboración entre los trabajadores, como salas de reuniones, zonas comunes o cafeterías.

En los últimos años los espacios de coworking han ido evolucionando, hasta poder convertirse en espacios en los que profesionales, generalmente autónomos, desarrollan su día a día, y en los que comparten espacio con otros profesionales, habitualmente del mismo sector o de sectores afines<sup>13</sup>, lo cual en algunos muchos casos lleva a la cooperación entre profesionales, y un aumento en la fluidez de conocimiento e información. (Gandini, 2015)

De lo descrito anteriormente, se puede extraer que el coworking no es más que una forma de organización de trabajo que intenta unificar las ventajas de trabajar en un espacio compartido, pero con los beneficios que supone ser un trabajador por cuenta propia. (Figura 3.1) Nos presenta pues, una tercera opción a medio camino entre el trabajador autónomo y el empleado.

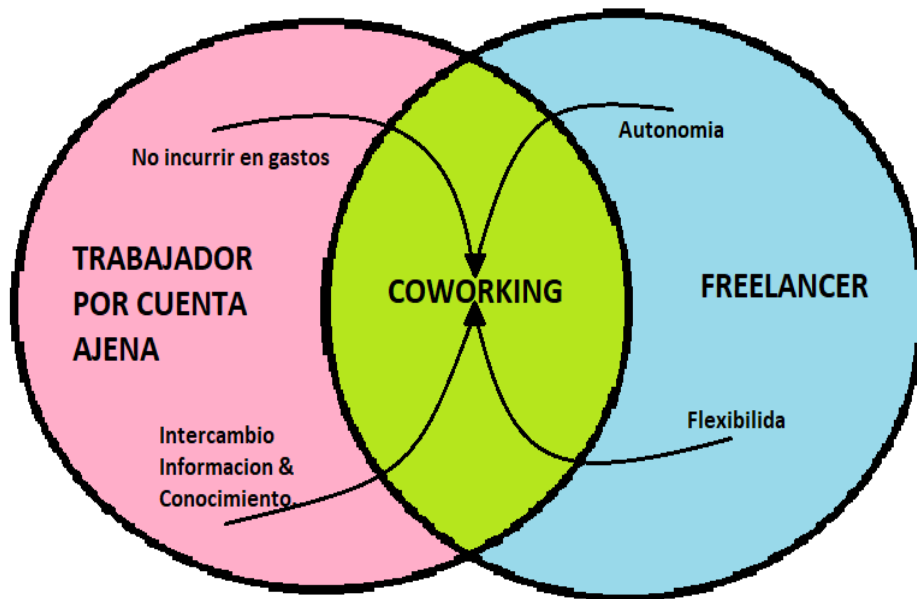
Es interesante resaltar que, según Fost (2008), el anglicismo *coworking* no usa el guion después de "co" para indicar así que se trabaja individualmente en un espacio compartido, diferenciándolo del término co-working, que hace referencia a trabajar conjuntamente en un proyecto.

---

<sup>13</sup> Porter describe los "sectores afines" dentro de su Diamante como sectores que proveen, colaboran o prestan sus servicios al sector de referencia.



Figura 3.1. Interpretación de los espacios de coworking.



Fuente: Elaboración propia a partir de [www.freelancer.es](http://www.freelancer.es)

En los últimos años hemos podido presenciar una enorme difusión nivel global de los espacios de coworking, especialmente a raíz de la crisis económica (a partir del 2007/08), que ha provocado que sea un fenómeno extendido por todos los países. La mayoría de estos centros está "censados" a través de una plataforma colaborativa<sup>14</sup>.

De esta manera podemos ver estos espacios no solo en las ciudades más dinámicas y vanguardistas (Nueva York, San Francisco, Londres, Tokio, etc.), sino que encontramos una enorme difusión en países como Brasil, México o la India.

A través del estudio Global Coworking Survey 2017<sup>15</sup> (DeskMag; Social Workplaces, 2017), elaborado por varias organizaciones, podemos conocer algunas características básicas de estos espacios y de sus miembros. Además de haberse expandido por todos los continentes, también lo ha hecho dentro de los países, ya que el 65% de los espacios de coworking están dispersados en ciudades de menos de un millón de habitantes.

A pesar de esto, es en las ciudades más grandes donde más se practica el coworking. Generalmente estas ciudades presentan los espacios más grandes y con mayor número de miembros.

<sup>14</sup> <https://coworkingmap.org/>

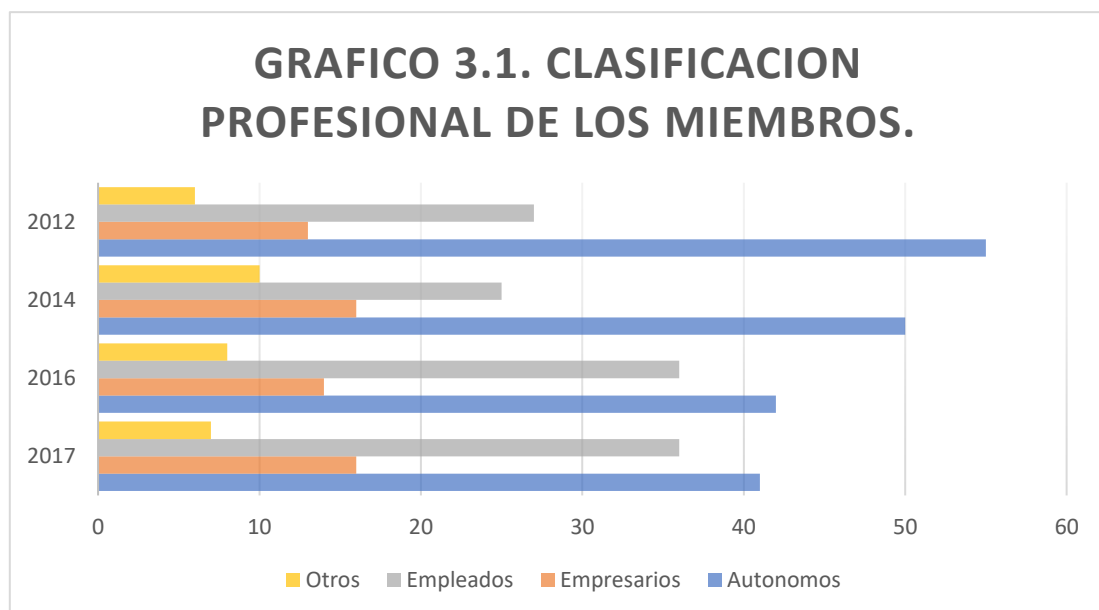
<sup>15</sup> Este estudio ha sido realizado por tres organizaciones: Nexodus Spaces, Essensys, Communitas, y publicado en la web "<http://www.deskmag.com>".

En cuanto al coworking en Europa, vemos que los centros suelen tener unos 70 miembros de media, y presentan unas jornadas laborales similares a las de las oficinas tradicionales.

En relación con el motivo por el cual estas personas decidieron desarrollar su actividad económica en un espacio de coworking, el principal motivo aludía a cuestiones sociales, principalmente el ambiente, la interacción con otras personas, y compartir un espacio con personas de perfiles similares.

No obstante, también tienen importancia otros motivos de índole económica, como una buena relación calidad-precio, o profesional, como el intercambio de información, eventos relacionados con el sector o la posibilidad de acceder a salas de reuniones.

Atendiendo al perfil demográfico de los coworkers, tras analizar algunos estudios realizados por Deskmag<sup>16</sup>, se puede determinar que, en el 2017, los miembros de estos espacios se reparten entre los 30-39 años (37%), aunque hay que destacar la presencia de trabajadores entre los 18-29 y 40-49, con un 25% cada estrato.



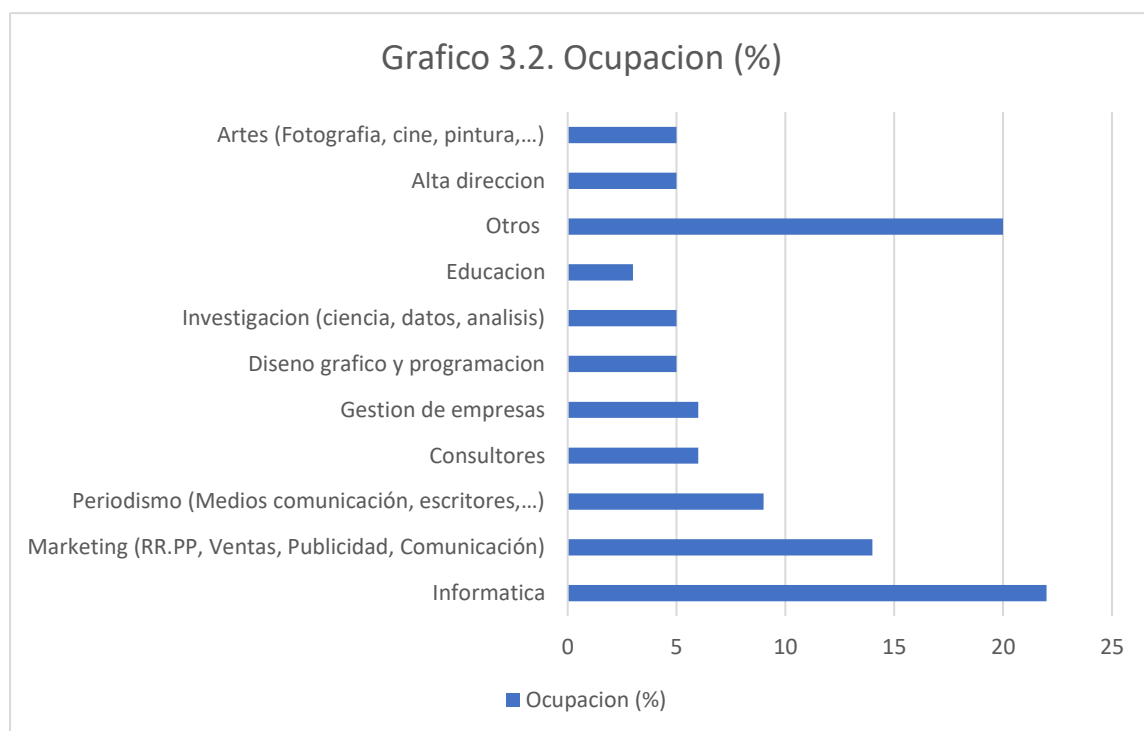
Fuente: elaboración propia a partir de "The 2017 Global Coworking Survey".

Como se puede observar en el gráfico anterior, el principal público objetivo de los centros de coworking son los autónomos, que rondan el 40%, aunque debido a las últimas tendencias

<sup>16</sup> Deskmag es una reputada revista alemana sobre coworking. Estas encuestas se encuentran en "<http://www.deskmag.com/en/coworking-statistics-all-results-of-the-global-coworking-survey-research-studies-948>"

en materia laboral<sup>17</sup> el número de trabajadores se ha visto incrementado en un 30% respecto en 2012.

En cuanto a la profesión que ejercen los coworkers es interesante resaltar que la gran mayoría de ellas están enfocadas a la prestación de servicios, y dentro de este ámbito destacan aquellas profesiones que se dedican a las nuevas tecnologías como la informática (23%), el diseño gráfico/programación; y aquellas en las que la tecnología ofrece un soporte fundamental para el desempeño de sus tareas como las ocupaciones relacionadas con el marketing o el periodismo.



Fuente: elaboración propia a partir de "The 2017 Global Coworking Survey".

Por último y para terminar de completar el perfil de los trabajadores en espacios de coworking, es interesante comentar que, en cuanto al género, las oficinas de coworking presentan una igualdad máxima en este ámbito, ya que el 44% son mujeres. Además, la tendencia es hacia una mayor igualdad, ya que desde 2012 ha aumentado en un 33% el número de mujeres que han decidido instalarse en este tipo de espacios.

<sup>17</sup> Nuevas formas de empleo como el "employee sharing" o el "eWork" analizadas anteriormente, hace que en muchas ocasiones el trabajador no disponga de un centro de trabajo proporcionado por la empresa para la que trabaja.

Tabla 3.1. Principales ingresos y gastos de los espacios de coworking (2017).

Fuente de ingresos	Europa	Mundo	Gastos	Europa	Mundo
Alquiler mesa	48%	36%	Alquiler del local	42%	40%
Alquiler oficina	12%	18%	Costes operativos	12%	15%
Alquilar sala de reuniones	11%	10%	Salario staff	16%	16%

Fuente: elaboración propia.

Por último, es interesante resaltar los principales gastos e ingresos de los espacios de coworking. En cuanto a los ingresos, estos se centran en el alquiler de despachos y mesas, aunque cada vez hay más centros que se centran en ofrecer otros servicios como el de cafetería o guardería, a través de los cuales intentan aumentar sus ingresos.

En el apartado de los gastos destaca el pago del alquiler del local, que además lo realizan alrededor del 80% de los centros, ya que existen muy pocos cuyo local este en propiedad de los dueños.

### 3.2. Principales ventajas e inconvenientes de los espacios de coworking.

El desarrollo de los espacios de coworking ha supuesto no solo una transformación en la organización del trabajo, sino que además también ha supuesto una innovación en el terreno social. Es por eso por lo que sus ventajas e inconvenientes son amplios y se extienden a muchos ámbitos. En este apartado se expondrán los que consideramos de mayor impacto, así como los que están más relacionados con el ámbito laboral.

Entre los principales beneficios de trabajar en un espacio de coworking analizados por Martínez & Navarrete (2016) destacan los siguientes:

- La primera ventaja está relacionada con la flexibilidad que permiten los espacios de coworking gracias a unos horarios amplios (alguno abiertos 24/7). Además, estos espacios generalmente no requieren firmar un contrato, en el que hay que cumplir un número de meses, lo que permite el alquiler en temporadas determinadas a conveniencia del trabajador.
- Incrementa y mejora las relaciones profesionales, a través de la cercanía con otros miembros del espacio. Además, los propios centros de coworking desarrollan

actividades y talleres para fomentar la difusión de información y conocimientos entre los miembros.

- En el aspecto económico cabe destacar que los espacios de coworking suponen un sustancial ahorro frente a otros centros de trabajo como el alquiler de una oficina tradicional. Además, estos espacios suelen ofrecer diferentes planes<sup>18</sup> a sus clientes, otorgándoles la oportunidad a estos de elegir entre varias ofertas de acuerdo con sus presupuestos.
- Por último, cabe destacar, que esta práctica brinda, a los pequeños emprendedores la posibilidad de trabajar en determinadas zonas en las que están situadas grandes empresas en determinados sectores, y a las cuales no tendrían acceso por el elevado precio de las oficinas tradicionales. Un buen ejemplo sería Shoredicht en Londres o los espacios de coworking situados en Silicon Valley, California.

No obstante, y a pesar de la gran difusión y éxito que están experimentando los espacios de coworking, y de los numerosos beneficios que presenta, hemos podido extraer algunos de los inconvenientes más frecuentes que se presentan en estos centros de trabajo.

El principal problema de estos espacios suele derivarse del hecho de compartirlo, ya que, en ocasiones, y según las preferencias individuales de cada trabajador, el espacio puede volverse muy ruidoso, el cual dificulta la concentración, o en ocasiones demasiado silencioso, en los que el trabajador se sienta intimidado a romper ese silencio. Martínez & Navarrete (2016)

Además, y en relación con los anterior, puede surgir el problema de la falta de intimidad. Generalmente no hay mucha privacidad en los centros de coworking, lo cual puede influir a la hora de desarrollar las diferentes actividades económicas de los profesionales allí establecidos.

Ante estas desventajas, los centros de coworking han intentado ir aportando diferentes soluciones, principalmente a través del alquiler dentro del mismo centro de despachos privados (lo cual supone un mayor coste) o a través de la implantación de salas de reuniones, de acceso gratuito (generalmente) para los socios.

A continuación, en el próximo apartado, vamos a analizar la aceptación y difusión del modelo colaborativo del coworking en España, así como la repercusión y desarrollo de este en Sevilla.

---

<sup>18</sup> Ejemplo: <https://www.wework.com/es-ES/plans>

### 3.3. El coworking en España.

Para analizar la aceptación y difusión de los espacios de coworking en nuestro país, hemos tomado como referencia algunas de las encuestas realizada por la revista "Coworking Spain"<sup>19</sup> así como en estudios mencionados anteriormente como el *Global Coworking Survey 2017*.

En el caso de España la irrupción de los espacios de coworking comienza en 2007 en Madrid. Se puede decir que los espacios de coworking experimentaron un enorme éxito en nuestro país, en gran parte potenciados por los efectos de la crisis, y el carácter en muchas ocasiones económico que tienen estos espacios.

Además, la crisis económica provoca que a raíz de 2013 el número de autónomos en nuestro país aumentar, lo cual beneficio al coworking al nutrirse fundamentalmente de esta modalidad laboral.

Una vez finalizado el primer boom inicial, el número de centros de coworking descendió a niveles similares a los de otros estados europeos, no obstante, España es uno de los países con más espacios de coworking per cápita, con alrededor de 150 espacios repartidos por las principales ciudades españolas, por los 56 en Alemania o los 78 en Francia.

En comparación con los espacios de coworking en otros países cercanos, en España y como se aprecia en la tabla 3.2., los espacios españoles son generalmente más pequeños tanto en términos absolutos, como por espacio por trabajador, respecto otros países de la Unión Europea.

Tabla 3.2. Comparativa de los espacios de coworking entre España y otros países.

	España	Francia	Reino Unido	Italia	Alemania	Media Europea
Número de miembros por centro	48	95	102	69	61	68
Tamaño del espacio medio (m2)	543	643	773	681	586	669
Tamaño medio de un espacio de trabajo (m2)	8,8	9,1	8,6	13,6	11,6	10,5

Fuente: elaboración propia a partir de (Deskmag; Social Workplaces, 2017).

<sup>19</sup> <https://coworkingspain.es/magazine/noticias/estado-del-coworking-en-espana>

Estos datos indican que en España el movimiento del coworking se ha distribuido en numerosos centros, de menor capacidad que sus homólogos europeos, con menos miembros y menor espacio para cada uno. En contraste con las características de nuestros espacios de coworking se encuentran los italianos, con pocos centros, con mucha gente y de gran tamaño.

En cuanto al tamaño del espacio, es interesante, ya que se ha demostrado que son aquellos espacios más grandes los que realizan más eventos e incentivan más la integración entre sus miembros. Actualmente la media española se sitúa en los 1,7 eventos al mes por espacio,

La tabla anterior evidencia la diferencia que existe entre los espacios de coworking en los diferentes países europeos. En cuanto al perfil del *coworker* español, según Barral (2016) no se diferencia mucho al perfil del coworker a escala mundial.

Existe un ligero predominio de hombre respecto de mujeres, aunque es una tendencia que va camino a igualarse en los próximos años. Además, en España al igual que en el resto de los países europeos, estos espacios están en su mayoría alquilados por autónomos.

Durante los últimos años unas de las principales plataformas para la búsqueda de espacios de coworking en España, "comunidadcoworking.es"<sup>20</sup>, registro un aumento de un 20% en sus búsquedas por parte de los profesionales, siendo las profesiones más registradas aquellas relacionadas con la tecnología e informática, así como las de periodismos y comunicación.

Es interesante de cara al último apartado destacar que en España los centros de coworking se distribuyen de manera muy desigual, con Madrid y Barcelona aglutinando el 50% de los centros. No obstante, algunas ciudades como Valencia, Sevilla o Málaga están comenzando a propagarse como una alternativa a las formas más tradicionales de centros de trabajo.

Con todo esto podemos ver como el modelo del coworking avanza en nuestro país, no únicamente en tamaño, sino mejorando su estructura y sus redes. En un comienzo estos espacios si abrían como una alternativa más económica a las oficinas tradicionales, aunque poco a poco se ha ido reestructurando hacia un modelo de organización del trabajo, el cual busca la colaboración, la innovación y sobre todo la interacción entre sus miembros.

---

<sup>20</sup> <http://www.comunidadcoworking.es/situacion-coworking-2016/>

### 3.4. Los espacios de coworking en Sevilla.

Es en el año 2011 cuando en Sevilla se inaugura el primer espacio de coworking, y actualmente, siete años después encontramos que en la ciudad han emergido más de 15 sitios que ofrecen un espacio de trabajo compartido. Dentro de las opciones que ofrecen los espacios de coworking sevillanos se pueden encontrar diferentes ofertas en función del presupuesto, de la actividad económica que desarrolle o los gustos o preferencia del profesional.

Para determinar las tendencias y características del coworking en Sevilla, en este apartado se analizan los resultados obtenidos en una encuesta (Anexo 1) tomando como muestra a 5 centros de coworking de Sevilla sobre un total del 15 centros registrado en la plataforma "Coworking Spain".

Entre los datos recopilados en la encuesta cabe distinguir entre los referidos a los centros (ver tabla 3.3), y aquellos referentes al perfil demográfico de los usuarios de estos espacios (ver tabla 3.4).

Tabla 3.3. Datos sobre centros de coworking en Sevilla.

	Centro 1	Centro 2	Centro 3	Centro 4	Centro 5
Número de miembros	15	90-100	10-25	75-100	17
Espacio (m2)	185	500	190	500	150
Precio (desk)	160	150	150	120	180
Apertura	2016	2014	2016	2011	2012
Staff	2	3	2	7	0

Fuente: elaboración propia.

La primera de las características a resaltar de estos centros es que el tamaño se distribuye de manera muy irregular entre los diversos centros, al igual que el espacio. Solamente los espacios 1 y 2 se acercan a los valores medios españoles, muy influenciados por los grandes espacios en Madrid y Barcelona.

En cuanto al número de miembros, cabe aclarar la dificultad en su cálculo, ya que la mayoría de estos centros ofrecen diversos planes, algunos con gran flexibilidad y de diferente duración. Entre los planes más populares que ofrecen estos centros encontramos:



- Mesa permanente: plan que permite tener tu propia mesa, para uso individual en un entorno abierto. Es la referencia tomada para fijar el precio medio de cada espacio en Sevilla.
- Mesa flexible: a través de esta modalidad el trabajador tiene derecho al uso de un espacio compartido, aunque no es un espacio reservado para él. Es más frecuente en espacios de mayor tamaño, especialmente en Madrid y Barcelona. En muchas ocasiones este plan puede abonarse por días o incluso horas, otorgando una gran flexibilidad al trabajador.
- Despacho cerrado: no todos los espacios ofrecen esta posibilidad, se trata de un espacio cerrado y privado para uno o varios individuos, y que generalmente también tiene acceso al resto de espacios del centro.

Además, en la mayoría de los casos el alquiler de un espacio de trabajo no supone ninguna relación contractual, ni el cumplimiento de algún requisito financiero o de otra índole, lo que hace aun la entrada y salida de miembros en estos espacios, y aumenta la dificultad a la hora de determinar un numero promedio de miembros

Respecto al perfil demográfico de las personas que trabajan en estos espacios, cabe decir que es un perfil muy similar al de los *coworkers* en España. A juicio de los encuestados, existe un ligero predominio de hombre frente a mujeres, pero la gran mayoría creen que, al igual que la tendencia nacional, acabara igualándose próximamente.

Al igual que en el ámbito nacional y europeo, en estos espacios predominan los autónomos por encima de las empresas o de los empleados. Además, la mayoría de estos espacios suelen mantener 2/3 empleados, para realizar todas las tareas de administración o recepción.

Por último, y ante la pregunta de cuál consideraban los encuestados el principal beneficio del uso de espacios de coworking, la mayoría hacen referencia al ambiente en el lugar de trabajo, lo cual nos hace entender estos espacios como algo más que un simple lugar de trabajo.

## **Metodología.**

La metodología empleada en este trabajo tiene su base principalmente en la búsqueda de textos de carácter académico a través de diferentes bases de datos, la lectura de libros relacionados con la materia y la generación de información a través de la interacción con terceros.

La elaboración del proyecto se ha basado en una primera fase de búsqueda de información, principalmente a través de la búsqueda de palabras clave o de autores en bases de datos, tales como Google Scholar, el repositorio de la Universidad de Sevilla o la base de datos ScienceDirect.

En el caso de las gráficas, o frente a la necesidad de consultar diversas estadísticas, se recurría a la búsqueda en las plataformas digitales de organizaciones como la OCDE o del Banco Mundial. Además, y como apoyo a estas estadísticas se han empleado tablas y figuras extraídas de libros de textos.

Atendiendo al nivel informativo de las fuentes consultadas encontramos:

- Fuentes primarias: fundamentalmente a través de encuestas en persona, por teléfono y online a los responsables de algunos centros de coworking en la ciudad de Sevilla. Además, se ha analizado diversos estudios realizados por los propios autores.
- Fuentes secundarias: consultas en libros de textos y artículos académicos en revistas de organizaciones.

En una segunda fase, y una vez recopilada gran parte de la información, se procedió al análisis y comparación de esta, incluyendo información de carácter práctica como ejemplos o datos reales.

## **Conclusiones del trabajo.**

El interés principal de este trabajo no es otro que el poder determinar en qué medida las TICs han influido en el surgimiento de nuevos trabajos, así como en la organización de este. Tras haber realizado un análisis tanto de elementos externos como del entorno más cercano a la empresa podemos determinar que:

- Independientemente del nivel de influencia de la tecnología sobre el trabajo, es un hecho que las nuevas condiciones del entorno y la tecnología han creado el "clima" perfecto para el desarrollo de la *economía colaborativa*.

- A pesar de la dificultad para determinar si los avances tecnológicos han creado o destruidos puestos de trabajo, es fácilmente apreciable el auge que están experimentando las empresas situadas en la economía colaborativa, así como el crecimiento en los empleados por este "sector".

Analizando los puntos anteriores se puede exponer que, aunque no podemos demostrar que la tecnología tenga una influencia estrictamente positiva sobre el mercado laboral, si se puede afirmar que existe una relación directa entre esta y la economía colaborativa, y a su vez, que este sí ha influido de manera directa sobre las nuevas formas de trabajo.

Además, y respondiendo al segundo objetivo de este trabajo, se ha detallado como el coworking no se puede considerar como un fenómeno aislado en nuestro país. Pese a no ser el modelo de trabajo dominador, su crecimiento y proyección en España hacen pensar que acabará desplazando a los modelos más tradicionales.

En cuanto al coworking en Sevilla, hemos podido evidenciar que desde hace pocos años es un movimiento que está surgiendo cada vez con más fuerza, y que en pocos años ha experimentado un crecimiento inesperado.

### **Valoración personal.**

En virtud de los resultados obtenidos y de los objetivos perseguidos desde el comienzo del proyecto, creo que la influencia de la tecnología sobre las formas de trabajo es muy acusada. Como consecuencia de una tecnología cada vez más desarrollada e implantada en la sociedad, se producen cambios y transformaciones con mayor frecuencia. Esto hace que la tecnología sea un factor diferencial, y como consecuencia de ellos, las empresas, países y sectores quieran hacer de ella su ventaja competitiva.

Por otra parte, la tecnología nos presenta numerosas posibilidades desde económicas hasta sociales. En el ámbito laboral, está provocando una evolución hacia ambientes más relajados, flexibles, coordinados y colaborativos, características que, para mí, congenian a la perfección con las transformaciones que ocurren en el ámbito social.

Las TICs nos brindan la posibilidad de crecer a un ritmo acelerado, de manera incluyente y sostenible, pero siempre teniendo presente que estar en movimiento no supone estar avanzando.

## Bibliografía.

- AIME. (2017). *Asociación de Interim Management de España. ¿Quiénes somos?* Obtenido de AIME: <https://interimspain.org/quienes-somos/>
- Baily, M., Bator, F., Hall, T., & Solow, B. (1992). *Service Sector Productivity*. Washington, D.C: Mckinsey Global Institute.
- Balado, E. S. (2005). *La nueva era del conocimiento: el comercio electrónico. Las TIC al servicio de la gestión empresarial*. Ideaspropias.
- Ballesta, J. A., & Atencio, A. A. (2018). De la desindustrialización madura a la desindustrialización prematura: la dinámica e inflexión del debate teórico. *Investigación Económica*, 130-160.
- Barral, M. Z. (2016). Estado del Coworking en España 2015. *Coworking Spaces*.
- Bostman, R., & Rogers, R. (2010). *What's mine is yours. The rise of collaborative consumption*. Harper Business.
- Bruckner, M., LaFleur, M., & Pitterle, I. (2017). *The impact of the technological revolution on labour markets and income distribution*. Department of Economics and Social Affairs (United Kingdom).
- Campos, E. B. (2011). *Organización de empresas*. Madrid: Piramide.
- Cangròs, A. B. (2018). *Plataformas de economía colaborativa: una mirada global*. The Ostelea School of Tourism and Hospitality.
- Cañigueral, A. (2014). Consumo colaborativo. *Leaners Magazine*, 18-22.
- Comision Europea. (2016). *Una Agenda Europea para la economía colaborativa*. Bruselas: Comision Europea.
- Cuesta, H. A. (2017). *El futuro del trabajo vs. el trabajo del futuro*. A Coruna: Colex.
- DeskMag; Social Workplaces. (2017). *Global Coworking Survey 2017*. Obtenido de [www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKewjmq6mMtYHcAhXDURQKHTYjAcIQFgg7MAI&url=http%3A%2F%2Fwww.deskmag.com%2Fen%2Fbackground-of-the-2017-global-coworking-survey&usq=AOvVaw1F5VPpZTCwHQZfWMRn8z8B](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKewjmq6mMtYHcAhXDURQKHTYjAcIQFgg7MAI&url=http%3A%2F%2Fwww.deskmag.com%2Fen%2Fbackground-of-the-2017-global-coworking-survey&usq=AOvVaw1F5VPpZTCwHQZfWMRn8z8B)
- Disanzo, M. (2006). *Redes Peer to Peer y Tecnología JXTA*. Escuela de Ingeniería Electrónica.
- El País. (2016). *Yo comparto mi empleo y mi salario*. Obtenido de El País: [https://elpais.com/economia/2016/10/20/actualidad/1476976764\\_165251.html](https://elpais.com/economia/2016/10/20/actualidad/1476976764_165251.html)
- Estelles-Arolas, E., & Guevara, F. G. (2012). Towards an integrated crowdsourcing definition. *Journal of Information Science*, 1-14.
- Eurofund. (2016). *Developing the potential of strategic employee sharing*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
- Fernandez, M. R. (2006). *Diseño y organización de puestos en nuevos entornos de trabajo*. Málaga: Servicio de Publicaciones y Divulgación Científica de la Universidad de Málaga.
- Fost, D. (20 de Febrero de 2008). They're working on their own, just side by side. *New York Times*.
- Gallastegi, E. A., & Rodriguez, J. L. (2015). *Dirección estratégica de los recursos humanos*. Madrid: Piramide.
- Gandini, A. (2015). The rise of coworking spaces. *Ephemera: theory & politics in organization*, 193-205.
- Genou, M. A. (14 de Junio de 2002). Obtenido de La era del conocimiento en el contexto de la globalización: <http://www.monografias.com/trabajos-pdf902/era-del-conocimiento/era-del-conocimiento.pdf>
- Genoud, D. (2002). La era del conocimiento en el contexto de la globalización. *IV Congreso de administración con carácter nacional e internacional*. Buenos Aires: Consejo Nacional de Ciencias Económicas.
- Gomez, J. (2017). *Evolución de la Función de Recursos Humanos*. Obtenido de CEREM: International Business School: <https://www.cerem.es/blog/evolucion-de-la-funcion-de-recursos-humanos>

- Heijs, J. (2012). *Instituto de Analisis Industrial y Financiero*. Obtenido de Universidad Complutense de Madrid: <http://www.ucm.es/iaif/actividad>
- Heijs, J. (2012). *Instituto de Analisis Industrial y Financiero. Universidad Complutense de Madrid*. Obtenido de Impacto de la innovacion sobre el empleo y el mercado laboral: <http://www.ucm.es/iaif/actividad>
- Heywood, J. (2001). *The Outsourcing Dilema: the search for competitiveness firm*. FT Press.
- Hurley, J. (2005). *El uso de la tecnología y las condiciones de trabajo en la UE*. Eurofund.
- Katz, L. F., & Krueger, A. B. (2017). The Role of Unemployment in the Rise in . *American Economic Review: Papers & Proceedings*, págs. 388-392.
- Katz, L. F., & Krueger, A. B. (2017). The Role of Unemployment in the Rise in Alternative Work Arrangements. *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 388-392.
- Kittur, A., Nickerson, J. V., Berstein, M. F., Gerber, E. M., Shaw, A., Zimmerman, J., . . . Orton, J. J. (2013). *The Future of Crowd Work*. San Antonio: ACM.
- Kraan, C. J. (2008). *Use of technology and working conditions*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Mandl, I., Curtarelli, M., Riso, S., Vargas, O., & Gerogiannis, E. (2015). *New forms of employment*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra, P., . . . Sanghvi, S. (2017). *Jobs lost, Jobs gained: workforce transitions in a time of automation*. . Obtenido de Mckinsey Global Institute: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Global%20Themes/Future%20of%20Organizations/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Report-December-6-2017.ashx>
- Martinez, F. J., & Castro, J. C. (2011). La institucionalización de la individualización del trabajo: el concepto de flexiseguridad. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 235-258.
- Martinez, M. (2012). Gestión de la calidad en la empresa. En F. J. Morales, *Lo que se aprende en los mejores MBA del mundo* (págs. 573-616). Gestion 2000.
- Melendez, A. P., & Obra, A. R. (2003). La evolucion de las formas organizativas: de la estructutra simple a la estructutra en red y virtual. *Investigaciones Europeas de Direccion y Economia de la Empresa.*, 69-94.
- Navarrete, J. A., & Hernandez, M. I. (2016). Los espacios de coworking como modelos de innovacion social. *Ciencias Economicas*, 125-134.
- Ponsa, P., & Granollers, A. (2010). *Diseño y automatización industrial*. Barcelona: Universitat Politécnica de Catalunya.
- Porro, A., Atela, I., Bramona, J., Alsina, G., Rotger, S., Mora, L., & Gorczakowska, D. (2013). Economías Colaborativas. *Opciones*.
- Rausas, M. P., Manyika, J., Hazan, E., Bughin, J., Chui, M., & Said, R. (2011). *Internet matters: The Net's sweeping impact on growth, jobs and prosperity*. Obtenido de McKinsey Global Institute: [https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/High%20Tech/Our%20Insights/Internet%20matters/MGI\\_internet\\_matters\\_exec\\_summary.ashx](https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/High%20Tech/Our%20Insights/Internet%20matters/MGI_internet_matters_exec_summary.ashx)
- Rodriguez, R., Svensson, G., & Perez, M. d. (2017). Modelos de negocio en la economía colaborativa: síntesis y sugerencias. *Esic Market Economics and Business Journal*, 255-274.
- Román Onsalo, M., Alfaro de Prado Sagrera, A., Leal Millán, A., & Rodríguez Félix, L. (2008). *El factor humano en las relaciones laborales*. Madrid: Piramide.
- Roth, Y., Petavy, F., & Matos, M. B. (2016). *The state of crowdsourcing in 2016*. Eyeka.
- Roura, J. R. (2016). Desindustrialización vs terciarización: del aparente conflicto a una creciente integración. . *Economistas. Colegio de Madrid*, págs. 7-18.

- Royo, M. C.-P., & Bejarano, M. H. (2017). *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Albacete: Bomarzo.
- Spinuzzi, C. (2012). Working Alone Together: Coworking as emergent collaborative activity. *Journal of business and Technical Communication*, 400-443.
- Stokes, K., Clarence, E., Anderson, L., & Rinne, A. (2014). *Making sense of the Uk collaborative economy*. Nesta.
- Storrie, D. (2017). *Aspects of non-standard employment in Europe*. Dublin: Eurofund.
- Tovar, L. A. (2002). Nuevas formas de organizacion. *Estudios Gerenciales*, págs. 13-45.
- Umana, I. D., & Acuna, O. A. (2017). Mas alla de los sintomas de la desindustrializacion: una propuesta de estudio para Colombia. *International Journal of Knowledge Engineering and Management*, 18-26.
- Vacas, F. S. (2016). *Innovacion Tecnologica*. Obtenido de <http://dit.upm.es/~fsaez/intl/indicecontenidos.html>
- Vaughan, R., & Daverio, R. (2016). *Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe*. Pwc UK.

## Anexo I.

Para determinar las características básicas de los centros de coworking y sus miembros en la ciudad de Sevilla, hemos realizado una encuesta a algunos responsables de los centros, así como a otros miembros de la plantilla. El formulario en cuestión y sus respuestas se encuentran recogidos a continuación:

Anexo 1: Preguntas y respuestas sobre el coworking en Sevilla.

Centro	Centro 1	Centro 2	Centro 3	Centro 4	Centro 5
¿Cuánto tiempo lleva abierto el centro?	2 años	4 años	2 años	7 años	6 años
¿Cuentos miembros tiene?	15	120 aprox	10-25	75-100	17
¿Podría indicarnos el precio medio por un espacio para trabajar dentro del centro?	160 Euro/mes	150 Euro/mes	200 Euro/mes	120 Euro/mes	180 Euro/mes
¿De cuántos m2 dispone el espacio de coworking?	185	500	190	500	150
¿Está el espacio de coworking especializado en algún sector en concreto?	No	Si	No	No	No
Por favor, en caso afirmativo indique cual, en caso de que la respuesta sea negativa indique cual diría usted que predomina	Tecnológico	Producto tecnológico, turismo, arte y creación, y emprendimiento social	Es intencionado		Arquitectos e informáticos
¿De cuánto staff dispone el espacio de coworking?	2	3	2	7	0
¿Qué tipo de contrato tienen?	Contrato de obra y servicio	Indefinido	Son los dueños	Tiempo parcial	
¿Qué porcentaje de mujeres cree que trabajan en este centro aprox?	40%	50% actualmente	50% aprox	40%	30%
¿Cuál diría usted que es el estrato de edad más común en su centro?	30-40	18-29	30-40	30-40	30-40
¿Como realiza su actividad económica la mayoría de los miembros de su centro?	Autónomos	Autónomo	De todo	Autónomo	Autónomos (70%)

Centro	Centro 1	Centro 2	Centro 3	Centro 4	Centro 5
¿Qué servicios ofrecen a sus clientes?	Varios de los que se enumeran	Asesoramiento (jurídico, tecnológico, empresarial...)	Asesoramiento (jurídico, tecnológico, empresarial...)	Seguridad, abierto 24/7, servicio mensajería, cafetería	Sala de reuniones, servicio mensajería
¿Cuál cree usted que es la principal ventaja de estos espacios?	Comunidad, contactos y ambiente.	Luminosidad	Buen ambiente	La comunidad que se crea alrededor	La comunidad
Por último, ¿cree usted que es beneficioso para un trabajador participar en estos espacios de coworking?	Si	Si	Si	Si	Si

Fuente: elaboración propia.