

# Freelancing en Europa

2024

Afrontando la disrupción de las competencias en Europa: cómo los freelancers y las empresas están redefiniendo el mercado laboral

# Índice

## INTRODUCCIÓN

Declaración de nuestra Chief Community Officer	3
Principales conclusiones	6
Metodología	8

---

1. ¿Cómo ha afectado la incertidumbre económica al freelancing?	11
2. Disrupción en las habilidades profesionales: ¿por qué las empresas contratan a freelancers?	23
3. Lo que nos dicen los datos de España	33
4. ¿Cuáles son las motivaciones de los freelancers para lograr el éxito?	39
5. ¿Quiénes son los freelancers europeos?	51

---

## PERSPECTIVAS DE NEGOCIO

Tips para mantener colaboraciones satisfactorias	59
--	----

## INTRODUCCIÓN

# Declaración de nuestra Chief Community Officer



**Perrine Ferrault,**  
Chief Community Officer de Malt

*Hablo con profesionales freelance todos los días. Lo que más me inspira de ellos es que nunca se cuestionan haber emprendido su carrera profesional como autónomos. Ni siquiera la complicada situación económica actual ha afectado a su confianza. Alrededor de dos tercios de los freelancers encuestados (69%) afirman que seguirán siendo freelancers en un futuro a largo plazo. Y eso es simplemente porque les encanta lo que hacen.*

*En Malt llevamos observando en primera fila cómo evoluciona el movimiento freelance europeo desde hace muchos años. Hoy en día vemos que cada vez más profesionales curtidos y altamente cualificados apuestan por el freelancing. Nos lo dicen una y otra vez —y los resultados de la encuesta nos lo han vuelto a confirmar—: quieren aportar un trabajo que resulte significativo y ayudar al éxito de sus clientes. Y si bien la flexibilidad, incluyendo la posibilidad de manejar los momentos de mayor o menor carga de trabajo, es una de las reconocidas ventajas del modelo, lo que nos dice la encuesta de este año es que se trata de una motivación puramente operativa. Lo que más importa al 70% de los freelancers que han participado es construir relaciones sólidas y duraderas con sus clientes.*

*Precisamente por eso se han entregado por completo al poder de elección: la libertad de elegir con quién trabajan, qué proyectos hacen, desde dónde trabajan y cómo construyen un negocio a su medida.*

*Por eso creo firmemente que el freelancing no solo ha venido para quedarse, sino que es el futuro. Las empresas no deberían preguntarse: “¿Tendría que trabajar con freelancers?”, sino: “¿Cómo puedo trabajar con profesionales freelance e integrarlos en mi organización de una manera eficaz?”.*

*Para ser sinceros, las pymes ya se habían dado cuenta de esta tendencia hace tiempo. Han visto a los freelancers como activadores de su negocio. Profesionales que pueden integrarse rápidamente, hacer el trabajo y acelerar la innovación de la compañía al*

*mismo tiempo. Puede que sea cuestión de tener una mentalidad más Agile. Yo creo que la cosa va un poco más allá. Lo que estas empresas pequeñas vieron ya en su día es que podían escalar las capacidades de sus equipos al instante; cubriendo sus carencias críticas en habilidades muy demandadas; con profesionales altamente cualificados; y a la medida de sus necesidades.*

*Como resultado, las firmas de menor tamaño comprobaron dos cosas:*

- 1. podían aprovechar las competencias y la experiencia de talentos top para cubrir sus carencias cuando no necesitaban a alguien a tiempo completo;*
- 2. podían acceder y beneficiarse de la experiencia intersectorial adquirida en diversas empresas por los freelancers para formar a sus equipos en las últimas tendencias, tecnologías y buenas prácticas.*

**“Es decir, el valor de un profesional freelance no radica solo en el trabajo por el que ha sido técnicamente contratado, sino en la riqueza de su conocimiento diverso, en sus propias conclusiones y en las perspectivas externas que le trae a cada cliente con el que colabora”.**

*Es en ese punto en el que los freelancers tienen una ventaja competitiva respecto a sus colegas asalariados. Puesto que tienen que moverse para trabajar, también tienen que anticipar cómo van a verse obligados a evolucionar para mantenerse competitivos en un mercado que cambia tan rápido; y que está empezando a sentir la influencia de las promesas de la IA y su potencial para modificar las profesiones del futuro.*

*Por eso no es sorprendente ver en la encuesta que los freelancers optan por dedicar una media de cinco horas semanales a formación y al desarrollo de sus habilidades; ya sea por el mero impulso de su curiosidad o para mejorar su competitividad en el mercado. No hay duda de que la inteligencia artificial se ha convertido en el foco principal de la formación en los últimos meses. No solo porque muchos clientes están buscando talento con algún tipo de experiencia en IA, sino porque se han dado cuenta de que tienen que aprender a aprovecharse estratégicamente de la IA para transformar su propuesta de valor. Todo este enfoque es un buen ejemplo de cómo los freelancers tratan siempre de tener el control de su destino profesional en sus manos. Lo hacen para ir por delante de las tendencias; para solventar las cambiantes necesidades de sus clientes; y para mantener su resiliencia ante la incertidumbre económica.*

*Todo esto refuerza por qué creo que el freelancing no va a perder fuelle en los próximos tiempos. Hay más profesionales freelance en Europa que nunca, y realmente están prosperando. Todo el mundo, de cualquier empresa, industria y sector debería estar hablando de ello.*

**“Por tanto, el verdadero reto para las empresas de cualquier tipo y tamaño es asumir un hecho que en Malt siempre hemos sabido: los freelancers de hoy en día son expertos altamente cualificados, que pueden inspirarles nuevas formas de pensar y ayudarles a adoptar otras formas de trabajar”.**

*Es verdad que los datos del informe de este año muestran que el año pasado los freelancers han pasado un 44% más de tiempo trabajando para grandes corporaciones en España, Francia y Alemania, pero queda mucho margen de mejora todavía.*

*Las firmas que mejor emplean a los freelancers son aquellas que les invitan a idear e innovar junto a ellas, no solo a ejecutar los proyectos que les han asignado. Por eso, el futuro del empleo parece que —y no tengo ninguna duda—, será impulsado en gran medida por los freelancers.*





# Principales conclusiones

Entrevistamos a clientes de Malt y encuestamos a más de 5.000 freelancers. Los resultados muestran que el **freelancing está ganando impulso en toda Europa**, catalizando una rápida transformación empresarial en tiempos de incertidumbre económica.

## PERSPECTIVAS PARA LAS EMPRESAS

- #1** Las empresas están cambiando el enfoque estratégico de las carencias de recursos a las carencias de habilidades a la hora de contratar freelancers

Boston Consulting Group (BCG) revisó millones de ofertas de empleo en línea para 680 funciones diferentes en múltiples sectores para crear el Índice de Disrupción de Habilidades (IDH)<sup>1</sup>. Nuestra investigación muestra que los freelancers de Malt proporcionan competencias para los puestos que más están cambiando de un año para otro, **ocupando puestos que están un 25% más alterados que la media del mercado laboral**.

- #2** Las grandes empresas están creando políticas de super-equipos híbridos para combinar el talento freelance y el talento interno

Las grandes corporaciones están aprovechando ahora las habilidades, conocimientos y experiencia de los freelancers de forma más estratégica que nunca. Basándonos en múltiples conversaciones con *stakeholders* de alto nivel en grandes corporaciones de toda Europa, hemos aprendido que las estrategias de contratación de freelancers han pasado de centrarse predominantemente en las carencias de recursos a basarse en las carencias de habilidades en sus equipos. Además, de 2022 a 2024, la cantidad de tiempo que los freelance pasan trabajando anualmente con grandes empresas se ha disparado un 55% en Alemania, un 73% en Francia y un **220% en España**.

- #3** Las relaciones entre clientes y freelancers van más allá de los proyectos breves para convertirse en colaboraciones más a largo plazo

Las empresas prefieren trabajar en varios proyectos con el mismo grupo de freelancers para reducir el tiempo de incorporación y hacer que los equipos híbridos sean más eficientes. **El 54% de los freelancers a tiempo completo en Malt han realizado más de un proyecto con el mismo cliente en el transcurso de dos años**. Esto también repercute en el comportamiento de los freelancers, ya que 7 de cada 10 de ellos consideran que su máxima prioridad es establecer relaciones duraderas con sus clientes.

1. El Índice de Disrupción de Habilidades es una evaluación de cuánto han cambiado con el tiempo las habilidades requeridas o los requisitos previos para los roles laborales en varias industrias y sectores. Las habilidades para los roles laborales se analizan y puntúan en una escala de 100 puntos, desde "menos disruptivo" siendo 0 a "más disruptivo" siendo 100.

## “ PERSPECTIVAS DE LOS CLIENTES

Los autónomos deben ser vistos como potenciales talentos de primera línea en la industria, y no como "ciudadanos de segunda clase" en el mundo laboral. Nuestra decisión de trabajar más eficazmente con autónomos se debe más a la necesidad de replantearnos el cómo podemos "tomar prestadas" competencias esenciales y especializadas que no tenemos en plantilla, que a la situación económica actual”.



**Ambroise de Boisriou**  
HR SVP, Power Systems & Services, Schneider Electric

## IDEAS PARA FREELANCERS

- #1** El freelancing es una carrera a largo plazo y una alternativa realmente viable al empleo a tiempo completo

Los freelancers se han mantenido resistentes a lo largo del contexto económico de los dos últimos años. A pesar de que el mercado laboral europeo general se enfrió, **el 69% de los autónomos confía en su futuro como freelance a largo plazo**. Además, el 90% de los freelancers no busca activamente un puesto de empleado en plantilla, lo que deja claro que es una carrera elegida. Esto también aporta pruebas sobre la voluntad de las empresas de seguir confiando en los recursos freelance.

- #2** Los freelancers, al igual que los empleados a tiempo completo, buscan la plenitud en su trabajo

Aunque los freelancers siguen dando mucha prioridad a poder elegir sus proyectos y a tener la flexibilidad de cambiar su lugar de trabajo, también se centran en otros motivadores clave como las relaciones con los clientes y los valores personales. Nuestra encuesta reveló que el 70% de los freelancers priorizan construir relaciones duraderas con sus clientes independientemente del tamaño o la duración de un proyecto.

Aunque hay varias motivaciones que impulsan las relaciones sólidas entre el freelance y el cliente, descubrimos que un asombroso **74% de los freelancers son más propensos a aceptar proyectos con clientes que estén alineados con sus propios valores**.

- #3** Los freelancers vienen con una amplia experiencia como asalariados

En muchas economías europeas sigue existiendo cierta confusión sobre la distinción entre freelance y trabajadores de la "economía gig". Sin embargo, los freelance se distinguen por varios aspectos, siendo los más importantes su experiencia y conocimientos.

La gran mayoría de los freelancers (93%) comienzan su andadura con experiencia a tiempo completo a sus espaldas, y **el 53% de ellos cuenta con más de siete años de experiencia como empleados en plantilla**. También descubrimos que los freelancers dedican una media de **4 a 6 horas semanales al desarrollo de habilidades** para seguir siendo competitivos y mostrar el carácter disruptivo de sus perfiles.



# Metodología

Para llevarlo a cabo, se han empleado los siguientes métodos cuantitativos y cualitativos de obtención de datos:

- **Se ha enviado una encuesta en línea** a todos los profesionales freelance registrados en España, Francia, Alemania, Bélgica, Países Bajos y Reino Unido. Los participantes han podido responder al cuestionario entre el 15 de mayo de 2023 y el 23 de junio de 2023. Gracias al crecimiento reciente de Malt, hemos podido obtener la opinión de una muestra de freelancers más amplia y diversa que nunca. En total, hemos recogido 5092 respuestas, lo que convierte a este estudio en uno de los más amplios sobre el tema.

- **Hemos llevado a cabo entrevistas de 30 minutos con directivos C-Level de grandes corporaciones multinacionales** dedicadas a un amplio espectro de actividades y sectores, como empresas de energía, farmacéuticas, servicios digitales y bienes de consumo. Todos estos directivos cuentan con una larga experiencia colaborando con expertos freelance a través de Malt en Francia, Alemania y los Países Bajos.

- **Un estudio profundo de las estadísticas de Malt** desde 2020 hasta la actualidad, para establecer el contexto alrededor de los resultados de la encuesta.

En paralelo, hemos querido poner el énfasis en las características que permiten a los profesionales freelance destacar y aportar a la vez un enorme valor añadido a la plataforma —adaptabilidad, flexibilidad, dinamismo, innovación, experiencia altamente demandada y resiliencia—, en el contexto de un mercado laboral complicado e incierto.

Finalmente, hemos organizado toda la información clave obtenida para este estudio (la encuesta a los freelancers, las entrevistas a los clientes y el análisis de los datos internos) según los tres temas recurrentes en las conversaciones sobre el sector durante el año pasado:

**1. El impacto de la incertidumbre económica en el freelancing.**

¿Cómo han evolucionado las empresas en sus políticas y estrategias de contratación para aprovechar a los freelancers más eficazmente en un entorno económico tensionado?

**2. Los aspectos clave de una colaboración satisfactoria entre freelancers y clientes.**

¿Qué hace que los profesionales freelance y los clientes colaboren juntos en múltiples proyectos?

**3. El valor añadido único que los freelancers aportan a un mercado laboral tan competitivo.**

¿Por qué en ciertos casos las empresas eligen trabajar con freelancers en vez de contratar empleados a tiempo completo?

[Visita Malt](#)



# 1

¿Cómo ha afectado  
la incertidumbre  
económica  
al freelancing?

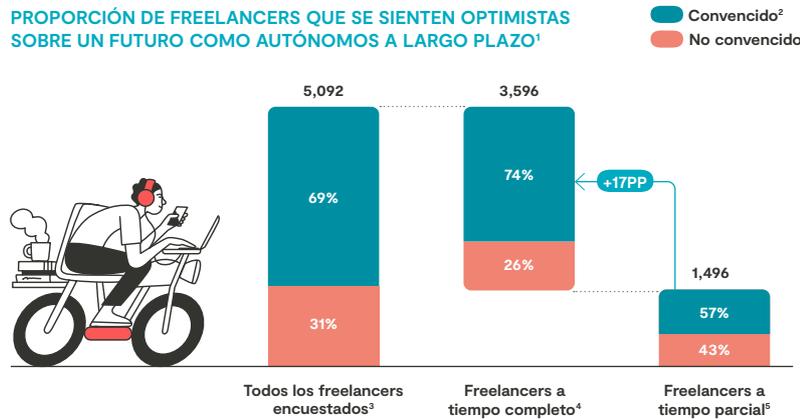
# Sigue habiendo una demanda muy alta de talento freelance

La mayoría de profesionales freelance europeos se mantienen optimistas respecto a sus proyectos freelance y no se plantean dejar de ser autónomos a corto plazo. Al contrario, han aprovechado este periodo de incertidumbre económica para fortalecer los cimientos de su futuro como freelancers a tiempo completo.

## Los freelancers confían en su futuro profesional

Los profesionales freelance que hemos entrevistado muestran una notable confianza en seguir siendo autónomos en el futuro, a pesar de que todavía perdura la incertidumbre económica. **El 69% de los encuestados están convencidos de que seguirán siendo freelancers a largo plazo.** La tasa de optimismo ha bajado ligeramente desde 2022, cuando era del 71%. Sin embargo, es mayor para quienes son freelancers a tiempo completo (74%) que para los que son autónomos a tiempo parcial (57%). Una posible explicación para esta diferencia de criterio es que los freelancers a tiempo completo han aprendido a lidiar con los altibajos del mercado laboral y, además, están mejor preparados para afrontar situaciones imprevistas.

**Los freelancers a tiempo completo confían más en su futuro como autónomos que los freelancers a tiempo parcial.**



### CLAVES

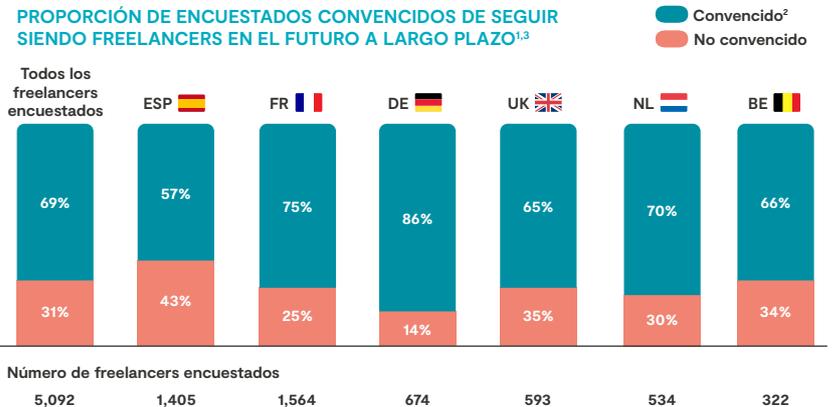
El **69%** de los freelancers está convencido de seguir siendo autónomos a largo plazo, a pesar del contexto económico.

Los freelancers a tiempo completo son mucho más optimistas sobre su futuro que los autónomos a tiempo parcial ( $\Delta 17$  p.p.)

Sin embargo, este grado de convicción varía de un país a otro. **En España, el porcentaje de freelancers convencidos de seguir siéndolo se sitúa en un 57%.** La cifra ha descendido notablemente desde 2022, cuando alcanzaba el 69%. Uno de los motivos puede encontrarse en los cambios en las bases de cotización para autónomos estrenados a principios de año. Para muchos freelancers, esto ha supuesto un incremento en sus costes y les ha empujado a subir sus tarifas. Así, han podido mantener la viabilidad de su negocio y la calidad de su servicio. Ocurre algo parecido en el Reino Unido, donde la legislación es ahora más compleja, con medidas como la norma IR35. Esto puede haber contribuido a rebajar la confianza de los autónomos en el país (65%) frente a la media de los encuestados en Europa.

**Más optimistas se muestran los freelancers de Alemania, en donde el 86% de los encuestados está convencido de seguir siéndolo (un 79% en 2022), y en Francia, cuya tasa de confianza sube del 65% de 2022 al 75% este año.** Son los dos países con mejores resultados en este apartado. En Alemania, este optimismo está relacionado con las nuevas exenciones fiscales introducidas por el gobierno. Eso, junto con otros incentivos para facilitar establecerse como autónomo, parece haber creado un entorno más favorable para que los freelancers alemanes prosperen.

**La confianza es alta entre los países europeos; pero España obtiene la tasa de optimismo más baja. Los freelancers alemanes son los más convencidos de seguir.**

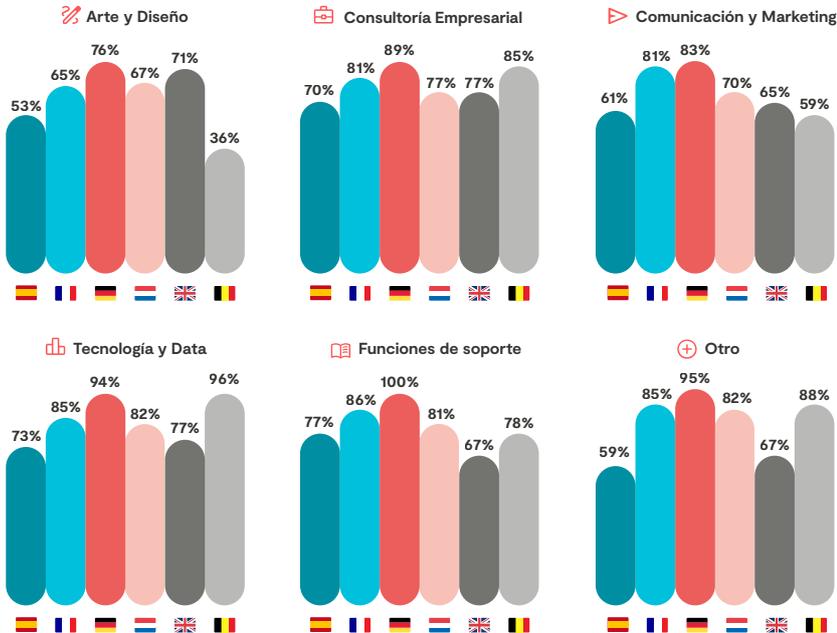


1. Respuesta a la pregunta: En una escala de 1 a 5, ¿hasta qué punto estás convencido de que seguirás siendo freelance en el futuro a largo plazo?  
 2. Los freelancers categorizados como convencidos respondieron: Convencido/neutral, Muy convencido, Totalmente convencido

3. Base: 1ª muestra de la selección (~5100 encuestados)  
 4. Base: 3ª muestra de la selección (~3600 encuestados)  
 5. Base: 2ª muestra de la selección (~1500 encuestados)

## Confianza entre los freelancers en seguir siendo autónomos, por profesión y por países

PROPORCIÓN DE FREELANCERS CONVENCIDOS DE SEGUIR SIÉNDOLO EN EL FUTURO A LARGO PLAZO<sup>1</sup>



**66** EL PUNTO DE VISTA DEL CLIENTE  
 En realidad, la incertidumbre económica internacional no ha variado nuestra manera de trabajar con los freelancers. Sin embargo, puesto que nuestra empresa ha ido cambiando hacia un modelo más orientado a proyectos y a crear redes interprofesionales, ahora contamos con una base sólida para trabajar con freelancers”.



**Benjamin Fischer**  
 VP Global Alliance & Integration Management, STADA

Al profundizar en las respuestas y analizarlas por tipos de profesiones, aparecen nuevos matices. Los freelancers más convencidos, para todos los países, trabajan en el sector de la tecnología y data (82%), funciones de soporte (82%) y consultoría empresarial (81%). Los menos optimistas se dedican al arte y diseño (61%).

¿Por qué los profesionales freelance del área del arte y diseño ven su futuro con peores ojos? Una explicación plausible es que, en épocas de crisis, las empresas tienden a recortar costes. A la vez, los fondos disponibles se dedican normalmente a iniciativas de crecimiento, en perjuicio de todo lo que no tenga un impacto directo en el negocio. Los presupuestos de marketing, que suelen ser los encargados de financiar los proyectos de arte y diseño, a menudo son los primeros en reducirse.

## Confianza entre los freelancers en seguir siendo autónomos, por profesión:

PROPORCIÓN DE FREELANCERS CONVENCIDOS DE SEGUIR SIÉNDOLO EN EL FUTURO A LARGO PLAZO<sup>1,2</sup>



### UNA MIRADA MÁS DE CERCA SOBRE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

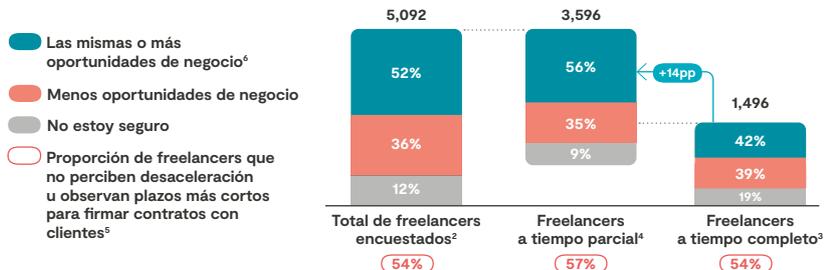
- ¿Qué roles son los que tienen los freelancers más demandados, dentro de las principales categorías profesionales de Malt?
- Tecnología y Data:** Desarrollador Back-End, Cloud Engineer, QA Tester, Científico de Datos
- Comunicación y Marketing:** Gestor Editorial, Periodista, Copywriter, Experto SEO
- Arte y Diseño:** Diseñador Gráfico, Director Creativo, Ilustrador, Diseñador UI
- Consultoría Empresarial:** Consultor Estratégico, Consultor de GDPR, Dirección Ejecutiva, Consultor RSC
- Funciones De Soporte:** Jurista, Gestor de Oficina, Responsable de Talento y Formación, Contable

1. Respuesta a la pregunta: En una escala de 1 a 5, ¿hasta qué punto estás convencido de que seguirás siendo freelance en el futuro a largo plazo?  
 2. Base: 4+ muestra de la selección (~3300 encuestados)  
 3. Los freelancers categorizados como convencidos respondieron: Convencido/neutral, Muy convencido, Totalmente convencido.

El 56% de los freelancers a tiempo completo afirma que no ha notado ningún tipo de desaceleración económica, lo que significa que su carga de trabajo se ha mantenido o incluso aumentado durante el año pasado. El 44% restante percibe que hay menos oportunidades de negocio disponibles o no está seguro del impacto que el clima económico actual está teniendo en su trabajo.

El 52% de los freelancers no perciben una desaceleración; esta opinión es sensiblemente diferente entre autónomos a tiempo completo y a tiempo parcial.

PROPORCIÓN DE FREELANCERS QUE PERCIEN UNA DESACELERACIÓN EN SU TRABAJO POR EL CONTEXTO ECONÓMICO ACTUAL<sup>1</sup>



CLAVES

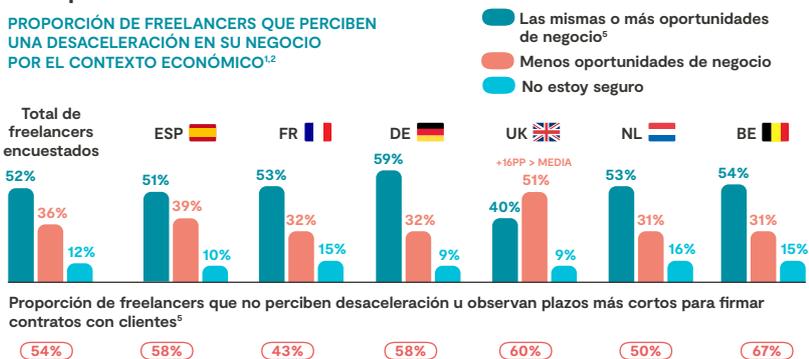
El 52% de los freelancers siente que cuenta con las mismas o más oportunidades de negocio, a pesar de la coyuntura económica actual. Esta percepción disminuye entre los autónomos a tiempo completo (42%).

El 36% de los freelancers percibe una sensación de desaceleración. Los mismos ratios se dan entre los freelancers a tiempo parcial y a tiempo completo.

El 54% no percibe que los clientes tarden más tiempo en formalizar los proyectos.

La percepción de desaceleración difiere por países. Es especialmente alta en el Reino Unido

PROPORCIÓN DE FREELANCERS QUE PERCIEN UNA DESACELERACIÓN EN SU NEGOCIO POR EL CONTEXTO ECONÓMICO<sup>1,2</sup>



EL PUNTO DE VISTA DEL CLIENTE

Tras el COVID, todas las empresas han tenido que revisar su balance de resultados y plantearse cómo controlar sus gastos fijos. Momentos así generan la oportunidad de construir mejores estrategias para trabajar con freelancers”.

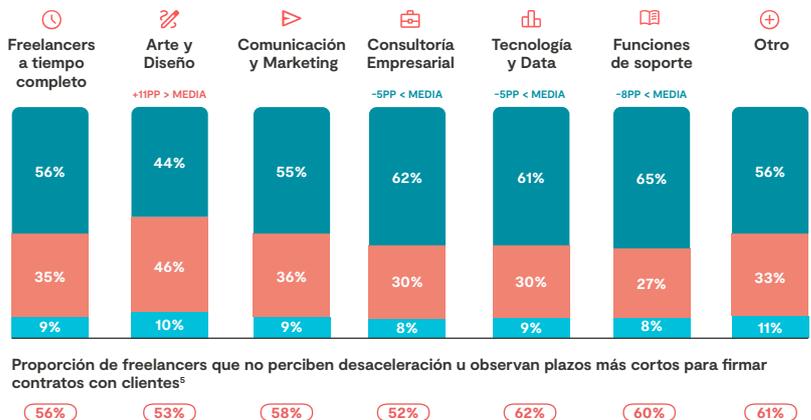


Zora Hadden  
SVP Global Procurement Indirect, Coty

Respecto a si se ha dado una desaceleración o no, también se aprecian diferencias por categorías profesionales. Los freelancers a tiempo completo dedicados a funciones de soporte (64%), consultoría empresarial (60%) y tecnología y data (60%) consideran que se ha dado un repunte en su negocio. Por el contrario, el 46% de profesionales freelance del área del arte y diseño observa un descenso en el número de proyectos disponibles. Un dato que contribuye al menor optimismo de los freelancers que trabajan en este sector señalado anteriormente.

Los freelancers dedicados a funciones de soporte, consultoría empresarial y tecnología y data perciben mucha menos desaceleración que los del sector del arte y diseño.

PROPORCIÓN DE FREELANCERS QUE NO PERCIEN DESACELERACIÓN U OBSERVAN PLAZOS MÁS CORTOS PARA FIRMAR CONTRATOS CON CLIENTES<sup>1,3</sup>



1. Respuesta a la pregunta: ¿Has notado alguna desaceleración en tu negocio, debida a la situación económica actual?  
2. Base: 1ª muestra de la selección (~5100 encuestados) | 3. Base: 3ª muestra de la selección (~3600 encuestados)  
4. Base: 4ª muestra de la selección (~1500 encuestados)  
5. Respuesta a la pregunta: En una escala de 1 a 5, ¿cuál es tu sensación sobre el tiempo que tardan los clientes en firmar o aprobar el contrato de un proyecto?  
6. Los encuestados incluidos en este grupo respondieron: "Las mismas oportunidades de negocio" o "Más oportunidades de negocio"

## Los freelancers no buscan la “seguridad” de un contrato por cuenta ajena

Los resultados de la encuesta muestran que solo el 10% de los freelancers participantes han decidido volver a buscar activamente un empleo tradicional a tiempo completo; hay otro 28% que no tiene claro qué camino va a seguir a partir de ahora. Esto contrasta con el 62% de autónomos, sin separar por países ni profesión, que afirma que no está valorando el empleo por cuenta ajena a tiempo completo. El porcentaje ha disminuido ligeramente desde 2021, cuando se situaba en el 68%. La incertidumbre económica puede estar detrás de este suave giro por parte de algunos encuestados hacia el empleo convencional.

**EL PUNTO DE VISTA DEL CLIENTE**

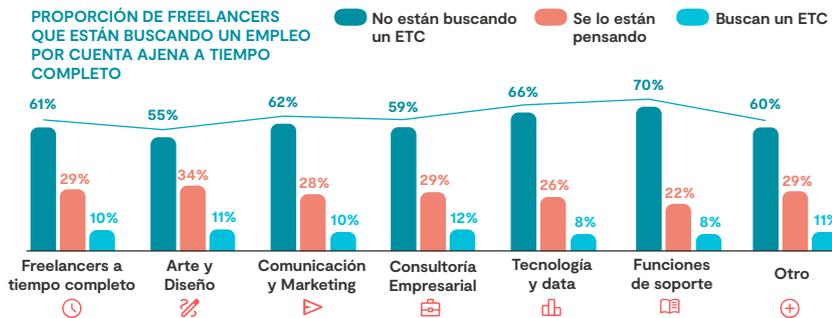
“No tenemos intención de sustituir los empleados a tiempo completo con freelancers. Más bien, queremos asegurarnos de contar con los expertos adecuados cuando y donde los necesitemos, siempre. Para nosotros, se trata de construir un modelo complementario con nuestras plantillas internas y externas. Porque creemos que nuestra gente también se beneficia con esa visión desde fuera hacia dentro”.



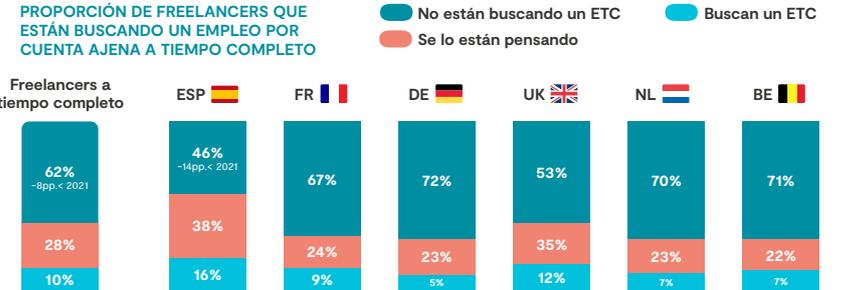
**Ambroise de Boisriou**  
HR SVP, Power Systems & Services, Schneider Electric

La tendencia se mantiene estable cuando analizamos las respuestas por categorías profesionales. La excepción la protagonizan los expertos freelance del sector del arte y diseño. El 45% de ellos muestra interés en las ofertas para trabajar por cuenta ajena a tiempo completo (aunque por el momento solo “se lo está pensando”).

## El 90% de los freelancers no busca activamente un puesto de empleado en plantilla.



## Solo el 16% de los freelancers españoles a tiempo completo está buscando un ETC.

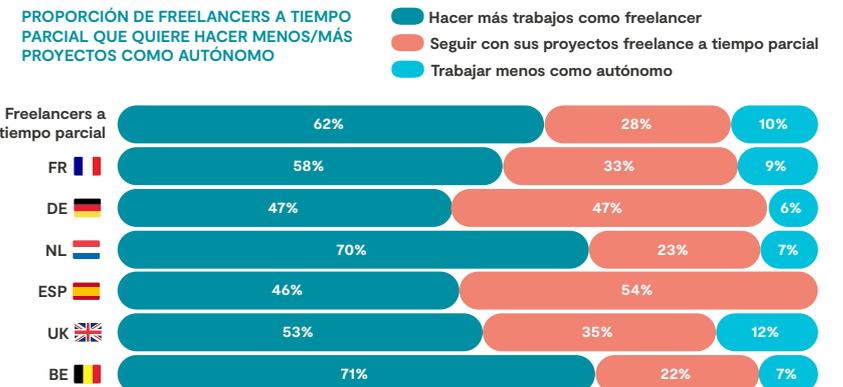


El 67,5% del total de los encuestados afirmó que eligió el freelancing como carrera profesional principalmente por motivos personales y no por factores externos. Este es otro indicador importante del creciente atractivo del freelancing. Es una carrera elegida.

Aunque este porcentaje varía en cierta medida de un país a otro (63% en el Reino Unido, 64% en España, 65% en Francia, 74% en Alemania, y hasta el 77% en los Países Bajos y Bélgica) los datos muestran decididamente que la mayoría de los freelance optan por dejar un trabajo a tiempo completo y seguir una carrera independiente gracias a una motivación intrínseca.

## El 90% de los freelancers a tiempo parcial quiere seguir haciendo más trabajos como autónomo

Otro indicador del atractivo creciente del freelancing como carrera profesional: el 50% de los freelancers a tiempo parcial está interesado en aumentar su dedicación al trabajo freelance en el futuro. Además, el 44% quiere mantener su nivel de proyectos como autónomo actual. Solo un 6% tiene previsto dejar esta faceta profesional. Hay ciertas variaciones por países, pero la perspectiva a largo plazo para el freelancing es bastante positiva, ya sea a tiempo completo o parcial.



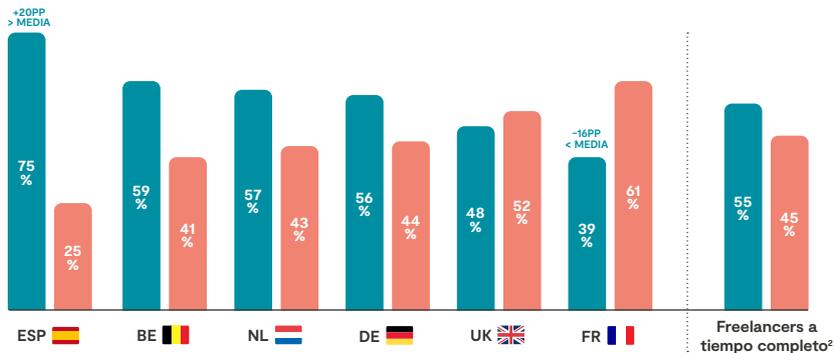
## Los freelancers son rentables en un contexto económico difícil

Uno de los motivos por los que los freelancers son una opción competitiva en el mercado es porque pueden ofrecer sus servicios con menos costes generales y mucha más flexibilidad. A la larga, los clientes recurren a ellos por su oferta de alta calidad y de un valor sorprendente; incluso en un momento en el que las compañías están conteniendo sus presupuestos.

Aunque más de la mitad (55%) de los freelance a tiempo completo aumentaron sus tarifas el año pasado para hacer frente a la presión inflacionista, siguen siendo competitivos frente a los empleados a tiempo completo gracias a su experiencia y a su constante actualización de conocimientos.

### El 55% de los freelancers a tiempo completo han ajustado sus tarifas a la subida de la inflación. Donde más en España y donde menos en Francia.

PROPORCIÓN DE FREELANCERS QUE HAN INCREMENTADO SUS TARIFAS POR LA INFLACIÓN<sup>1,2</sup>

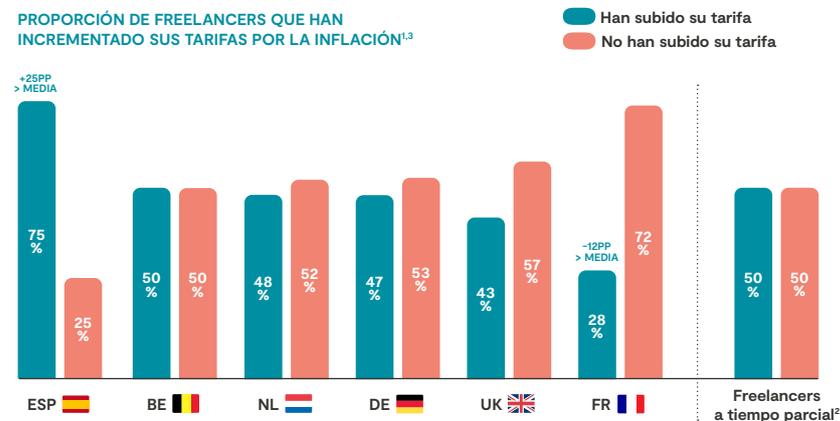


La subida de precios ha sido más pronunciada en España, en donde un 75% de los freelancers a tiempo completo los han incrementado con éxito. En cambio, en Francia ha sido un 39% y en Alemania el 56%. Los motivos para explicar estas diferencias podrían ser que los freelancers en España históricamente han infravalorado sus tarifas; o bien el intento de compensar el aumento de precio de sus nuevas cuotas de autónomo.

Los freelance a tiempo parcial han seguido un patrón similar. En general, en los países europeos prácticamente hay un empate entre los autónomos que han aumentado sus tarifas por la inflación y los que no. De nuevo es en España donde se rompe esa tendencia. El 72% ha subido sus precios. En cualquier caso, los freelancers a tiempo parcial europeos parecen algo menos dispuestos a incrementar su remuneración que sus colegas a tiempo completo. Probablemente, por ser cautos ante los precios o, dicho de otra forma, por temor a poner en peligro su fuente de ingresos al pedir una compensación mayor.

### El 50% de los freelancers a tiempo parcial han ajustado sus tarifas a la subida de la inflación. Donde más en España y donde menos en Francia.

PROPORCIÓN DE FREELANCERS QUE HAN INCREMENTADO SUS TARIFAS POR LA INFLACIÓN<sup>1,3</sup>



#### LA EXPERIENCIA DEL FREELANCER

“ En el último año he incrementado mis tarifas por varios motivos. La inflación es uno de ellos. Pero también tiene mucho que ver el crecimiento de mi experiencia como experta freelance. Cuanto más tiempo llevo como freelancer, más credibilidad y confianza voy ganándome entre mis clientes. Ahora que estoy consiguiendo más solicitudes de proyectos que nunca, priorizar a los clientes que están dispuestos a pagar precios más altos ha hecho que mis tarifas suban de manera natural”.



Sara Arévalo,  
Asesora contable y fiscal freelance  
(España)

1. Respuesta a la pregunta ¿Has incrementado tu tarifa diaria por la inflación?  
2. Base: 3ª muestra de la selección (~3600 encuestados)  
3. Base: 2ª muestra de la selección (~1500 encuestados)



# 2

¿Cuáles son las motivaciones de los freelancers para lograr el éxito?

# Los freelancers están muy comprometidos con el éxito de sus clientes

Hay muchas ventajas en ser experto freelance. Una es la flexibilidad para elegir con quién trabajar, en qué proyecto involucrarse... Otras son la capacidad de amoldar la carga de trabajo a unos objetivos financieros, a una ambición profesional, etcétera. **Todas estas motivaciones pueden parecer de una naturaleza ciertamente individualista, pero los resultados de la encuesta demuestran que lo que más les preocupa a los autónomos es una única cosa: sus clientes.**

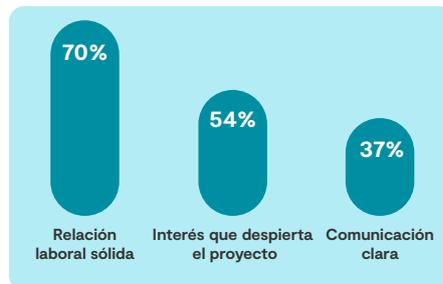
## Los freelancers desean construir relaciones duraderas con sus clientes

Al preguntarles qué les motivaría más para seguir trabajando con los mismos clientes a largo plazo o en varios proyectos, el **70% del total de freelancers encuestados en Europa ha contestado que "mantener una relación de trabajo sólida con ellos"** es el factor más importante. La siguiente opción más señalada es "tener un interés real en los proyectos en los que trabajan" (54%). Después, "mantener nuestras líneas de comunicación activas y abiertas" (37%).

Otro dato relevante es que el **54% de los freelancers a tiempo completo de Malt han llevado a cabo más de un proyecto con el mismo cliente en el plazo de dos años**, con muy pocas variaciones entre distintas categorías profesionales. Esto pone de manifiesto

A la hora de colaborar con sus clientes, los freelancers valoran una relación laboral sólida, el interés que les despierta su proyecto y la comunicación

**LAS MOTIVACIONES PARA SEGUIR COLABORANDO CON EL MISMO CLIENTE EN DISTINTOS TIPOS DE PROYECTOS DURANTE UN PERIODO PROLONGADO<sup>1,2</sup>**



que las empresas ya no consideran el trabajar con freelance como una opción de un solo uso o para colaboraciones puntuales. **De hecho, hay muchas probabilidades de que una firma vuelva a trabajar con uno de cada dos de sus freelancers en cartera.**

Las estadísticas de Malt indican que los ratios de repetición más altos se dan con empresas del sector retail (61%), negocio industrial y químico (59%), de la energía (57%) y bienes de consumo (56%).

## Las estadísticas de Malt indican que los ratios de repetición más altos se dan con empresas del sector:



**“EL PUNTO DE VISTA DEL CLIENTE**  
**Solemos contratar a expertos freelance para que nos ayuden a cubrir necesidades inmediatas a corto plazo. Sin embargo, hay algunos freelancers en nuestro equipo que han trabajado con nosotros durante más de un año, y esas colaboraciones han sido igual de exitosas”.**



**Amador Nieto**  
 Chief Technical Officer, Decathlon Spain



1. Respuesta a la pregunta: ¿Qué te motiva más para seguir trabajando con el mismo cliente en distintos tipos de proyectos o a largo plazo?  
 2. Base: 3ª muestra de la selección (~3600 encuestados)

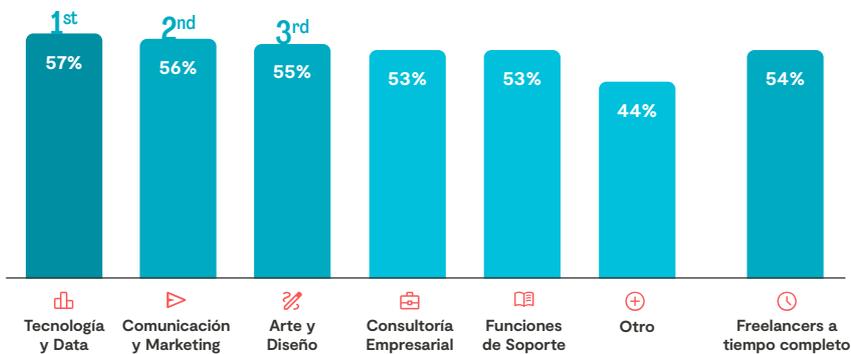


Otro dato interesante es que los freelancers que dejan una valoración positiva a sus clientes al terminar un proyecto están más dispuestos a repetir con ellos en otra tarea en el futuro.

En cualquier caso, repetir proyecto no es únicamente una cuestión de conseguir una relación laboral satisfactoria. En nuestras conversaciones con las empresas que trabajan con profesionales freelance recurrentemente, hemos comprobado que, a veces, se trata únicamente de solventar las necesidades de un proyecto a corto plazo. No se lo toman como un test para una relación más larga. Por su parte, los freelancers suelen estar más interesados en encargarse de proyectos diversos de menor tamaño para varios clientes. De todas formas, incluso si el primer proyecto va bien, las condiciones para que el mismo cliente y el mismo freelancer colaboren juntos de nuevo pueden no darse de inmediato. Incluso pueden tardar un par de años en materializarse.

### El 54% de los freelancers hace más de un proyecto con la misma organización en el plazo de dos años

PORCENTAJE DE FREELANCERS QUE HACEN MÁS DE UN PROYECTO CON EL MISMO CLIENTE EN UN PLAZO DE DOS AÑOS<sup>1</sup>



### NADA SE LIBRA DE LOS PROBLEMAS

Nos gustaría que todas las colaboraciones fuesen tan bien como para repetir. Sin embargo, existen varios factores determinantes que pueden disuadir al profesional freelance de repetir experiencia con el mismo cliente. La lista incluye:

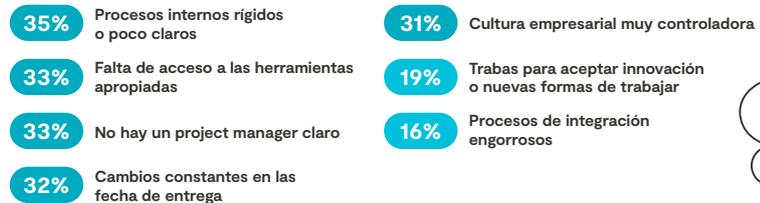
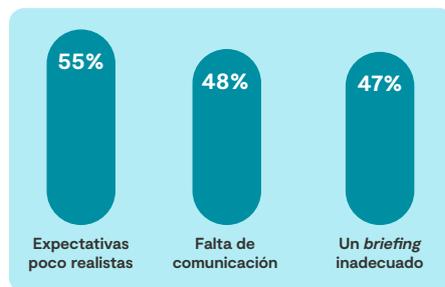
1. tener unas expectativas poco realistas del proyecto (55%)
2. la falta de comunicación clara y abierta (48%)
3. arrancar con un briefing inadecuado (47%).

Sin tener esos elementos bien atados, será difícil construir una relación profesional satisfactoria, y muy sencillo encontrar motivos para no volver a colaborar tras la finalización del proyecto.

En el proceso de construir y mantener una plantilla de freelancers altamente cualificados a la que recurrir, es muy fácil que las empresas caigan en estos errores. Sin embargo, los pueden evitar de manera sencilla, preparando minuciosamente la presentación del proyecto y manteniéndose accesibles para apoyar al freelancer a resolver sus tareas satisfactoriamente, desde el principio hasta el final de la colaboración.

Los principales obstáculos para una colaboración satisfactoria con los clientes son: expectativas poco realistas, falta de comunicación y briefings inadecuados.

LOS OBSTÁCULOS PARA UNA COLABORACIÓN SATISFACTORIA CON LOS CLIENTES<sup>2,3</sup>



1. Foco sobre el cliente empresarial, todos los países. Fuente: análisis de Malt.  
 2. Respuesta a la pregunta: ¿Cuáles son las dificultades que los freelancers y clientes tienen que afrontar? Pregunta de respuesta múltiple con 10 opciones.  
 2.3ª muestra de la selección (~3600 encuestados)



## Obstáculos para una colaboración satisfactoria con los clientes<sup>1,2</sup>

% DE RESPUESTAS POSITIVAS



**“ EL PUNTO DE VISTA DEL CLIENTE**  
**Nos dirigimos hacia una visión total del talento a la hora de contratar tanto recursos internos como externos. Es el enfoque que se está imponiendo ahora, y el valor añadido que aportan los freelancers juega un papel destacado para ello”.**



**Jan Van Acoleyen,**  
 Responsable de Capital Humano, Proximus

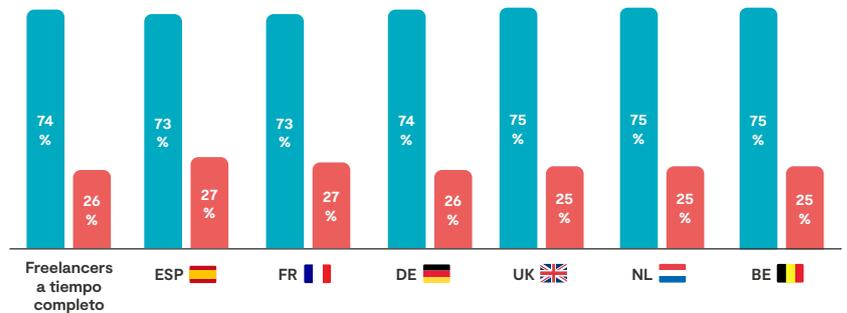
## Los freelancers quieren trabajar de acuerdo a sus gustos e intereses

Un dato que lo deja claro: el **74%** de los freelancers a tiempo completo rechazaría trabajar en un proyecto o con un cliente que no esté alineado con sus valores. Gracias a su poder de elección, los freelancers tienen la flexibilidad de discriminar qué proyectos son los que les aportan más felicidad en su trabajo.

**El 74% de los freelancers a tiempo completo rechazaría trabajar con un cliente cuyos valores no están alineados con los suyos**

PROPORCIÓN DE FREELANCERS QUE TIENEN EN CUENTA LOS VALORES DEL CLIENTE<sup>3,4</sup>

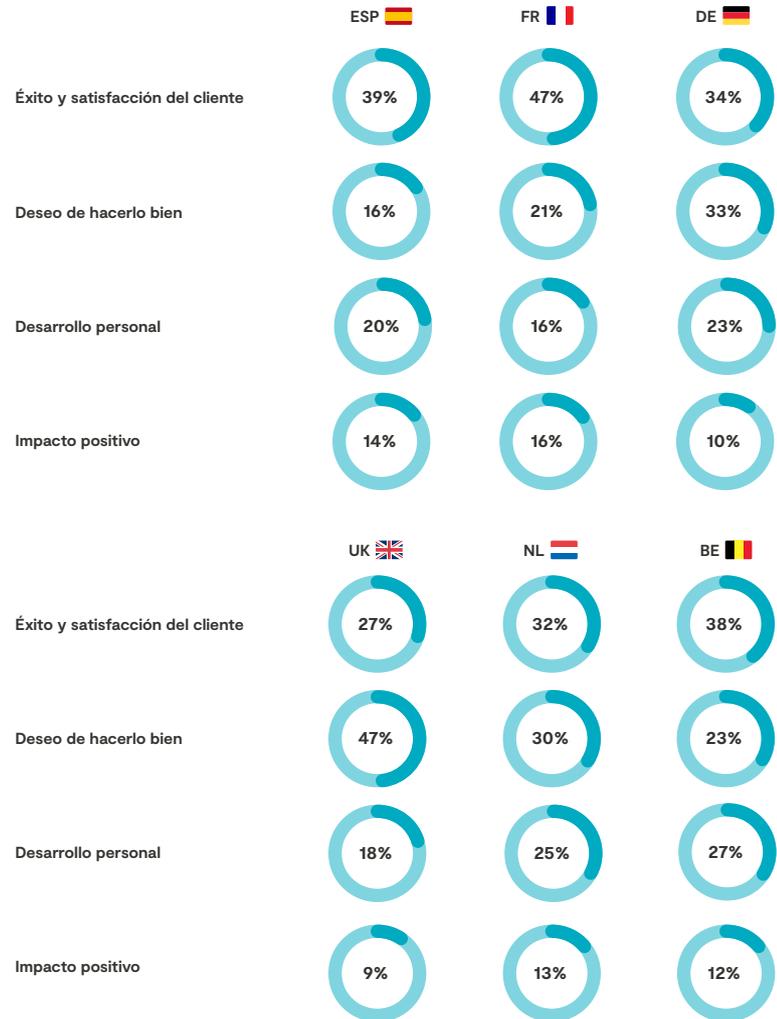
- Rechazaría trabajar con un cliente cuyos valores no estuvieran alineados con los suyos
- Trabajaría con un cliente cuyos valores no estuvieran alineados con los suyos



1. Respuesta a la pregunta: ¿Qué factores te motivarían para seguir trabajando con el mismo cliente en diferentes tipos de proyectos o en proyectos de larga duración?  
 2. Base: 4ª muestra de la selección (~3300 encuestados)  
 3. Respuesta a la pregunta: ¿Rechazarías trabajar con una empresa que contradijera tus convicciones, opiniones y valores?  
 4. Base: 3ª muestra de la selección (~3600 encuestados)

## Al trabajar en un proyecto, los freelancers a tiempo completo se sienten motivados por la satisfacción del cliente y el deseo de que tenga éxito

LOS FACTORES QUE MÁS MOTIVAN A LOS FREELANCERS PARA GARANTIZAR EL ÉXITO DE UN PROYECTO DE PRINCIPIO A FIN<sup>1,2</sup>



1. Respuesta a la pregunta: Al iniciar un proyecto nuevo, ¿cuál de estos cuatro factores te motiva más para garantizar el éxito del proyecto de principio a fin?

2. Base: 3ª muestra de la selección (~3600 encuestados)





3

Lo que nos dicen  
los datos de España

# La revolución freelance va en aumento en colaboraciones con gigantes empresariales

Los autónomos han experimentado un aumento del **220% de su tiempo destinado** en colaboraciones con grandes empresas<sup>1</sup> desde nuestro último informe *Freelancing in Europe*. Este cambio radical refleja el hecho de que las empresas están utilizando estratégicamente las habilidades y conocimientos de los autónomos como nunca antes. Y crece **+112% el número de proyectos** entre freelancers y grandes empresas en Malt España

En un primer vistazo a la evolución del número de proyectos respecto al último estudio, podemos afirmar que nos encontramos ante el año del auge del freelancing en las grandes empresas. Motivadas por la necesidad de liderar proyectos cada vez más ambiciosos, las grandes empresas están apostando por otros modelos de adquisición de talento, en los que el freelancing tiene un rol esencial.

La carrera hacia la innovación de las empresas ha permitido que la incorporación de profesionales freelance a los equipos, lo que antes se concebía como un proceso que podía conllevar riesgos, **pase a ser la vía más eficaz para alcanzar sus objetivos de transformación digital**. Desde nuestro anterior informe, las conclusiones principales apuntan que el mercado laboral está mutando hacia un entorno más tecnológico, más digital y más flexible en el que, según Eurostat, 1 de cada 4 perfiles digitales en Europa es freelance.

El hecho de que las empresas españolas reconozcan cada vez más el valor de los autónomos coincide en el tiempo con la irrupción de plataformas de talento freelance como Malt, quienes trabajamos junto a los departamentos de RR.HH, de compras o de negocio de las grandes empresas y les ayudamos a implementar estrategias claves para el futuro de la contratación.

El mejor ejemplo es la economía *Open Talent*, un modelo de trabajo que impulsa el rendimiento y permite la organización digital entre miembros internos y externos de la compañía. La clave aquí está en construir una estrategia en torno a los autónomos que lleguen a estas grandes empresas.

Según recogió en 2022 el Instituto Tecnológico de Massachusetts, el **74%** de los directivos considera que la gestión eficaz de los colaboradores externos es esencial para el éxito de su organización. Y el **93%** de los mismos ya reconocen a estos trabajadores como parte de su plantilla. Otra demostración de la creciente relevancia del perfil freelance para las grandes empresas está en el incremento del valor económico de los proyectos:



En estos dos años, la media ha aumentado en un **60%** y ya supera los **10.000 euros**. Uno de los motivos principales que explican esta importante subida es este cambio de percepción del rol del freelance. De entenderse como una herramienta útil para cerrar proyectos puntuales, los profesionales freelance ahora destacan por aspectos como:

## Elementos diferenciales del profesional freelance



1. Considerando como "grandes empresas" a empresas con más de 5.000 empleados.

## ¿Cómo son los proyectos que prefieren los freelancers a la hora de trabajar con grandes empresas?

### CARACTERÍSTICAS DE LOS PROYECTOS CON GRANDES EMPRESAS



**TOP 3 CATEGORÍAS**

1. Backend y frontend developer
2. Diseño gráfico
3. Consultoría de marketing digital

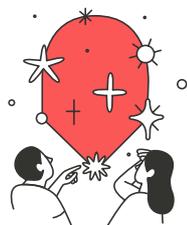
Importante destacar el incremento de la categoría *Data* en proyectos cerrados con grandes empresas en Malt España

Este cambio de paradigma sería impensable sin la intervención de los marketplaces freelance que mejoran y simplifican los procesos de incorporación de talento. Y no solo eso, también ayudan a categorizar a los perfiles a través de Sistemas ERP o Software de Gestión de Proveedores (VMS) y a seleccionar a los más adecuados para cada proyecto con algoritmos de machine-learning en los que se combina la IA con la experiencia del equipo humano.

Es importante señalar que, para que estas estrategias de talento abierto logren incorporar de forma eficaz a los autónomos, es necesario implicar a todas las partes interesadas.

## ¿Qué ha propiciado este nuevo enfoque?

### EVOLUCIÓN DEL TRABAJO FREELANCE EN GRANDES EMPRESAS ESTE AÑO



<sup>1</sup> Cuando hablamos de la modalidad presencial esto significa que la modalidad de preferencia es híbrida, es decir, que podrían asistir presencialmente combinándolo con trabajo remoto.

## ➤ Más allá de los registros cuantitativos, el impulso de las grandes empresas por recurrir al talento freelance se aprecia también en el reparto de los sectores de actividad.

Si en el informe anterior las categorías **tech** eran líderes en proyectos cerrados con grandes empresas, ahora el abanico de categorías se ha equilibrado con otras como la **consultoría de negocio, data o el marketing digital**. En cuanto a los sectores en los que se ven envueltos estos proyectos ocurre algo similar. En nuestro estudio anterior, se observaba una predominancia clara de los proyectos en sectores IT (**18,09%**) mientras que en este estudio actual esta cifra pasa a ser del **12%** por el aumento de otros sectores como el farmacéutico (**7,34%** frente al **4,26%** del estudio anterior), el retail o el energético.

## ➤ La diversificación en la demanda de talento freelance destaca la necesidad de una gestión efectiva y estratégica en diversos departamentos de las empresas

En primer lugar, el departamento de **Recursos Humanos** desempeña un papel crucial al ser responsable de la identificación, contratación y retención de talento freelance. La capacidad para adaptarse a las cambiantes tendencias del mercado laboral y comprender las habilidades específicas requeridas en áreas como consultoría de negocio, data o marketing digital se vuelve esencial. Además, el departamento de **Tecnología de la Información (IT)** sigue siendo vital, no solo para la implementación exitosa de proyectos tech, sino también para garantizar una integración efectiva de freelancers en entornos tecnológicos existentes. Por otro lado, los departamentos de **Compras y Finanzas** desempeñan un papel crucial en la gestión eficiente de presupuestos, contratos y procesos operativos asociados con el trabajo freelance. **Una colaboración estrecha entre estos departamentos es esencial para optimizar la utilización del talento freelance y asegurar el éxito de los proyectos en un panorama laboral en constante evolución.**



# 4

Disrupción en las  
habilidades profesionales:  
¿por qué las empresas  
contratan a freelancers?

# Los freelancers son verdaderos agentes del cambio

Hoy en día, los profesionales freelance son muy codiciados por su experiencia, sus conocimientos especializados y sus competencias disruptivas. En otras palabras, por las cualidades que les convierten en un activo de valor incalculable para las empresas. Algo que contrasta con lo que solía suceder en el pasado, cuando se les contrataba solo para cubrir huecos durante un tiempo.

En los últimos tiempos, los freelancers se han transformado en los impulsores de la disrupción. Se les pide que cuestionen los conceptos de sus clientes y les aporten ideas nuevas y frescas. Los profesionales autónomos son conscientes de ello. También de que, para mantener su competitividad en el mercado, tienen que anticiparse a las necesidades cambiantes de las empresas y adaptarse a las competencias interprofesionales que requieren para darles servicio.

## Las habilidades altamente impactadas por la disrupción que tienen los freelancers les mantienen un paso por delante de sus clientes

### ENTENDER LAS PALABRAS CLAVE

Al analizar a los expertos freelance registrados en Malt a través del filtro del **Índice de Disrupción de Habilidades (IDH)** de BCG —que mide cómo las habilidades asociadas a 680 roles en diferentes empresas y sectores han cambiado entre 2016 y 2021 y los clasifica desde el menos alterado por la disrupción (0) al más alterado (100)—, observamos que, principalmente, ofrecen servicios para los roles más afectados por la disrupción.

Por ejemplo, si la puntuación media para los roles que recoge el IDH es de 57, la valoración media para los roles que desempeñan los freelancers de Malt es de 71, según la información de sus perfiles. Esto es un 25% más que la media del IDH. Esto significa que los freelancers de Malt están muy preparados para afrontar todos los retos que afectan a las empresas en cuanto a las habilidades que necesitan, competencias que actualmente están siempre en evolución.

Profundizando un poco más: solo el 3% de los roles reflejados en el IDH alcanzan una puntuación de 80 o más, mientras que el porcentaje se dispara al 30% para los perfiles de Malt.

## Algunos ejemplo de roles altamente afectados por la disrupción son:



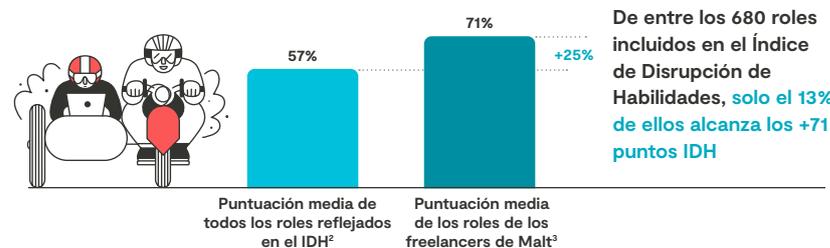
Los freelancers con roles altamente afectados por la disrupción representan casi la mitad (46%) del valor del proyecto de Malt en el primer semestre de 2023. Un valor generado principalmente por el sector de los bienes de consumo, la consultoría, la energía y el público, que suponen el 59% del gasto del proyecto de Malt en la primera mitad del año. Además, se ha dado un crecimiento continuo en todas las áreas: funciones de soporte (161%), tecnología y data (90%), consultoría empresarial (87%), comunicación y marketing (73%) y arte y diseño (32%).

Puede que estos datos lleven a pensar que los freelancers son los más vulnerables en el mercado laboral, puesto que cumplen con roles muy alterados por la disrupción y, por lo tanto, más en riesgo. Sin embargo, puesto que más de la mitad de los profesionales freelance de la plataforma (55%) han podido aumentar sus tarifas con éxito —a pesar de la incertidumbre económica actual— y que unos pocos (10%) están buscando volver a un empleo por cuenta ajena a tiempo completo, la lectura es la contraria: **la disrupción es una ventaja competitiva para ellos.**

Puesto que los freelancers cuentan con altas competencias en roles muy impactados por la disrupción —y, como verás más adelante, son muy proactivos para mantener su competitividad en el marketplace—, **están bien posicionados para ser actualmente los campeones de la disrupción y la transformación digital.**

## Los freelancers desempeñan trabajos un 25% más impactados por la disrupción que la media del mercado.

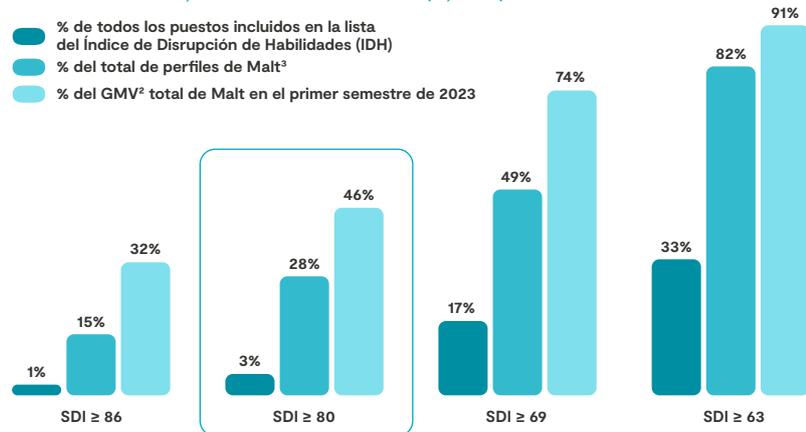
### ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISRUPCIÓN DE HABILIDADES (2022)<sup>1</sup>



1. Índice de Disrupción de Habilidades (IDH).  
 2. Media de los 679 roles incluidos en el estudio Shifting Skills, Moving Targets, and Rethinking the Workforce, de mayo de 2022, por BCG, The Burning Glass Institute y Emsi Burning Glass.  
 3. A partir de los perfiles de Malt; calculado por el % de perfiles por puesto sobre el total de los perfiles freelance de Malt.

Mientras que los roles con +80 puntos IDH<sup>1</sup> suponen solo el 3% de los tipos de puestos en el mercado, representan el 28% de los perfiles freelance y generaron el 46% del GMV<sup>2</sup> de Malt.

COMPARACIÓN DE ACTIVOS PARA EL MERCADO DE TRABAJO VS. LOS PERFILES FREELANCE DE MALT VS. EL GMV<sup>2</sup> GENERADO POR MALT EN 2022, SEGÚN LA LISTA DEL IDH (% , 2022)



## Los expertos freelance se ven a sí mismos con más habilidades que sus clientes

Los freelancers de hoy en día no solo están al tanto de las últimas tendencias del mercado y de la evolución de las necesidades de sus clientes, también son proactivos para aprender nuevas habilidades que les permitan conservar su competitividad en un negocio que cambia a toda velocidad.

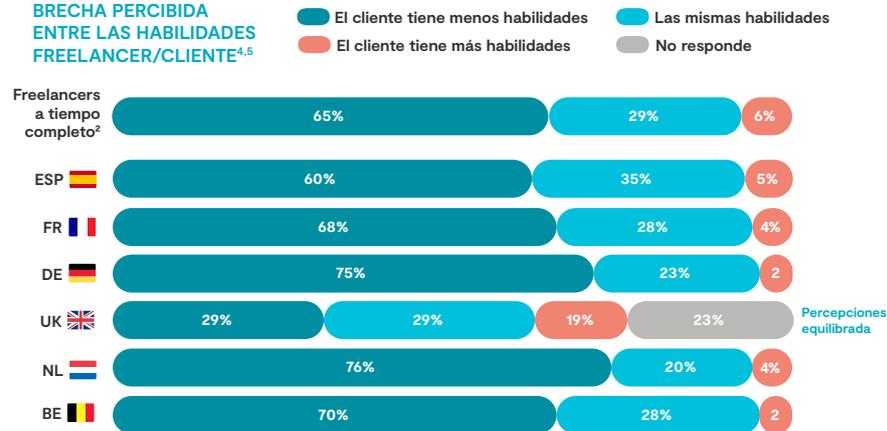
Según los datos extraídos de los perfiles de Malt, el **53%** de los freelancers en activo han sumado al menos una skill o certificación a su descripción en el año siguiente a su ingreso en la plataforma. Esta tendencia es más acusada en roles como integrador web, cloud engineer, experto en ciberseguridad, desarrollador front-end, consultor de análisis, consultor GDPR, editor web y scrum master.

El interés en aprender nuevas competencias explicaría por qué el **64%** de los freelancers a tiempo completo considera que cuenta con más habilidades que sus clientes o sus equipos. Esta percepción es más común en los Países Bajos (76%) y en Alemania (75%). Solo en el Reino Unido hay un sentimiento dividido entre los freelancers que opinan que tienen un nivel de competencias mayor, igual o menor que el de sus clientes.

1. Índice de Disrupción de Habilidades (IDH).  
 2. Gross Merchandise Value.  
 3. Calculado por el% de perfiles por puesto sobre el total de los perfiles freelance de Malt.

La mayoría de los freelancers a tiempo completo (64%) considera que tienen más habilidades específicas que sus clientes, excepto en el Reino Unido, donde la opinión está dividida.

BRECHA PERCIBIDA ENTRE LAS HABILIDADES FREELANCER/CLIENTE<sup>4,5</sup>



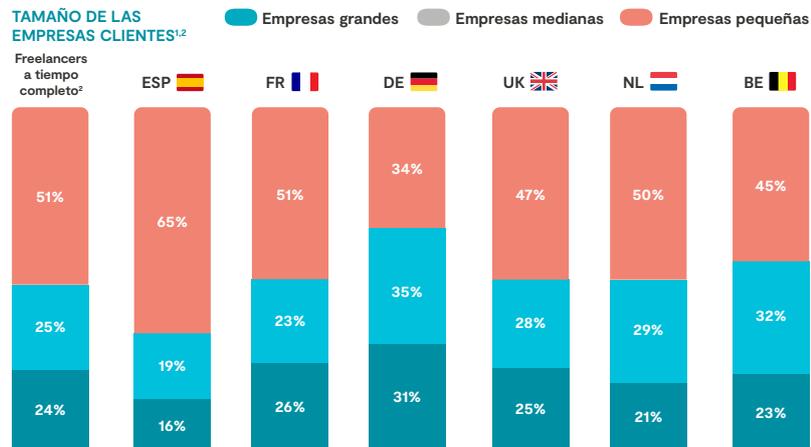
La percepción de esa brecha entre las habilidades del freelancer y el cliente puede relacionarse con el tipo de empresas con las que trabaja cada autónomo. **Tomando los datos globales, los freelancers a tiempo completo señalan que el 51% de su tiempo de trabajo lo dedican a pequeñas empresas (250 empleados o menos).** Solo el 25% lo invierten en colaborar con empresas medianas (250-5000 empleados) o con grandes corporaciones (5000 empleados o más).

Esto pone de manifiesto un cambio relevante desde 2022. **La cantidad de tiempo que pasan los freelancers trabajando para grandes organizaciones ha aumentado notablemente en España (del 5% al 16%), Francia (del 15% al 26%) y Alemania (del 20% al 31%).** Estos incrementos no son en realidad tan sorprendentes. Reflejan fielmente lo que los clientes de las grandes empresas nos cuentan últimamente: finalmente se han decidido a replantearse cómo recurrir al talento freelance para aprovechar mejor su experiencia y conocimientos, como parte de su estrategia para acelerar la innovación.

Así las cosas, ¿hay alguna relación entre el tamaño de una compañía y la percepción de la brecha en cuanto a habilidades entre freelancers y clientes? Simplemente, las pequeñas empresas no tienen presupuesto para invertir en personal para ciertas áreas de especialización. En ese caso, los freelancers son una solución rápida y asequible para solventar sus carencias en ciertas habilidades cruciales. Por otro lado, **las scale-ups y multinacionales suelen contar con más recursos internos a los que recurrir, antes de buscar ayuda en el exterior. De esa forma, pueden ser más estratégicas a la hora de contratar freelancers.**

4. Respuesta a la pregunta: En una escala del 1 al 5, ¿hasta qué punto percibes una brecha entre tus habilidades y las de los equipos de tus clientes?  
 5. Base: 3ª muestra de la selección (~3600 encuestados)

### Los freelancers trabajan en una gran variedad de proyectos, dividiendo su tiempo entre empresas de todos los tamaños.



Por último, la percepción de esta brecha relacionada con las habilidades cambia para cada profesión. Los freelancers con roles de consultoría empresarial (73%) y tecnología y data (66%) afirman tener un nivel de competencias mayor que el de sus clientes. Los que se dedican al arte y diseño (58%) no se muestran tan seguros ante esa aseveración. Ahora que sabemos que los profesionales freelance del área del arte y diseño son de los menos optimistas sobre su futuro como autónomos, quizás esta sensación les haya generado cierto efecto halo sobre su propia percepción del dominio de sus habilidades.

**EL PUNTO DE VISTA DEL CLIENTE**

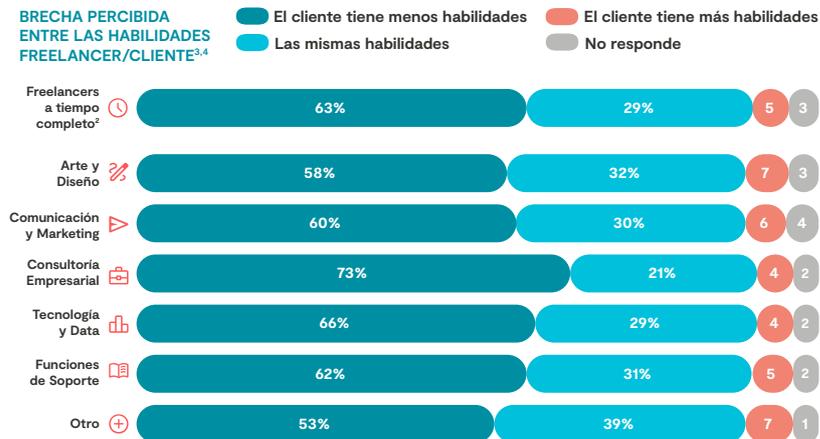
“ Los freelancers también mejoran las competencias de nuestra propia gente. Contratamos más a los freelancers por sus habilidades disruptivas que por cubrir nuestra capacidad. Los roles en los que más cambian las competencias son en los que colocamos a los freelancers”.



**Philipp Niemann,**  
Chief Digital Officer, Hella Gutmann

1. Cuestión preguntada en 2022: ¿Qué porcentaje de tus proyectos has realizado con pequeñas empresas (menos de 250 empleados), medianas (250-5000) y grandes (más de 5000)?  
2. Base: 3ª muestra de la selección (~3600 encuestados)

### Los freelancers dedicados a consultoría empresarial y tecnología y data consideran que tienen más habilidades específicas que sus clientes, en comparación con la percepción de otros profesionales.



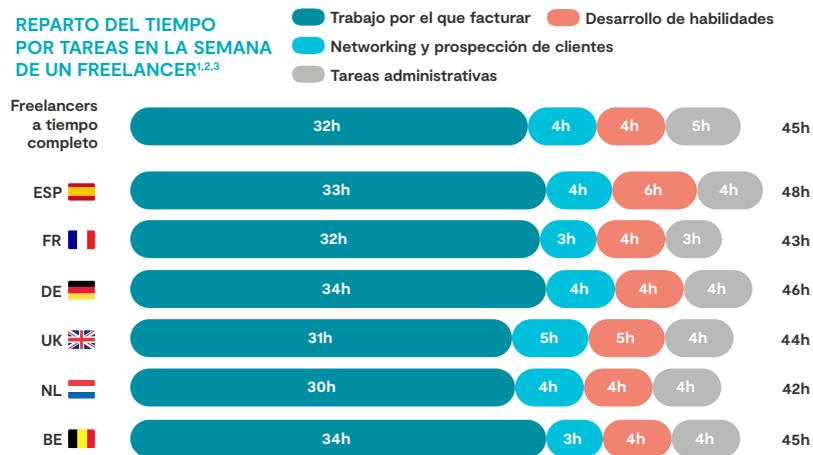
### Los freelancers son los *early adopters* de las nuevas habilidades

Los freelancers a tiempo completo dedican una media de cuatro horas a la semana a desarrollar sus habilidades. Al repasar los datos para cada categoría profesional, descubrimos que los freelancers a tiempo completo que trabajan en arte y diseño y tecnología y data pasan todavía más tiempo formándose. De media, dedican cinco horas semanales a este apartado. Para los profesionales del arte y diseño, supondría una forma de abrir su abanico de habilidades y de diversificar su oferta de servicios. Podrían así enfrentarse a un contexto laboral más complicado. Para los freelancers de tecnología y data, ampliar sus competencias es una manera proactiva de mantenerse competitivos; probando de primera mano las últimas tendencias, innovaciones y tecnologías que dan forma al sector empresarial.

3. Respuesta a la pregunta: En una escala del 1 al 5, ¿hasta qué punto percibes una brecha entre tus habilidades y las de los equipos de tus clientes?  
4. Base: 4ª muestra de la selección (~3300 encuestados)

Para mantener al día sus habilidades de alto valor añadido, los freelancers a tiempo completo dedican 4-6 horas a la semana a formarse

**REPARTO DEL TIEMPO POR TAREAS EN LA SEMANA DE UN FREELANCER<sup>1,2,3</sup>**



**TIEMPO DEDICADO A DESARROLLAR NUEVAS HABILIDADES POR PAÍSES<sup>1,2,3</sup>**



**TIEMPO DEDICADO A DESARROLLAR NUEVAS HABILIDADES POR ACTIVIDAD<sup>1,3,4</sup>**

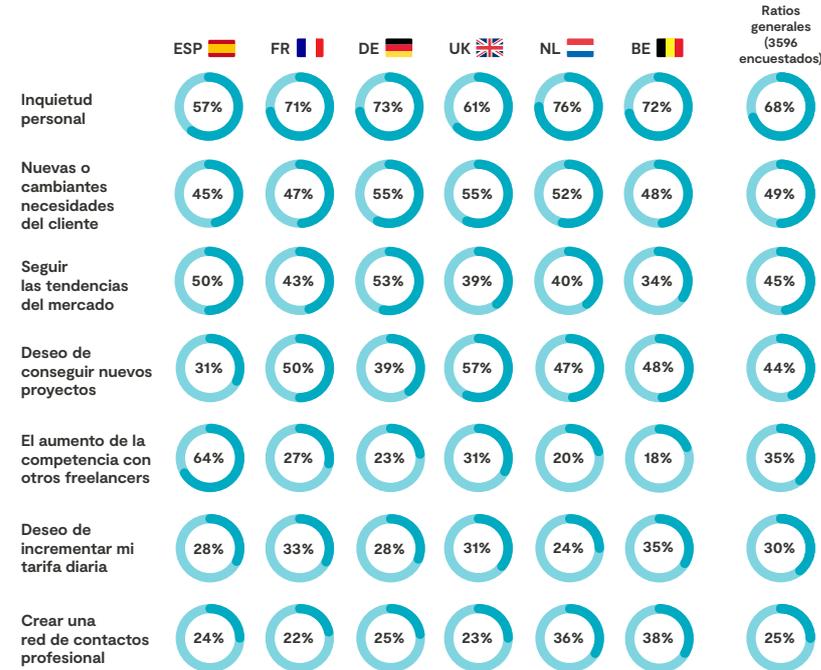


◆ **¿Por qué los freelancers aprenden nuevas habilidades?**

Tomando los datos de todos los países en conjunto, el 68% de los freelancers afirman que su mayor motivación para aprender nuevas competencias es “la propia inquietud personal”. Le siguen a relativa distancia “el mantenerse al día respecto a las nuevas o cambiantes necesidades de los clientes” (49%); “seguir las tendencias del sector” (45%); y “querer obtener más proyectos” (44%).

**Motivaciones que llevan a los freelancers a aprender nuevas habilidades**

**PRINCIPALES MOTIVACIONES PARA APRENDER NUEVAS HABILIDADES<sup>2,5</sup>**



El análisis por países de los datos nos deja ver ciertos matices importantes. España es el único mercado en el que la inquietud personal queda en el segundo puesto del ranking de motivos por los que los freelancers quieren formarse más. **Para los autónomos españoles, “mejorar mi competitividad frente a otros freelancers” es su principal estímulo.** Nuestro país es el único que incluye esta motivación en el top tres de razones que tiene un profesional freelance para aprender más habilidades.

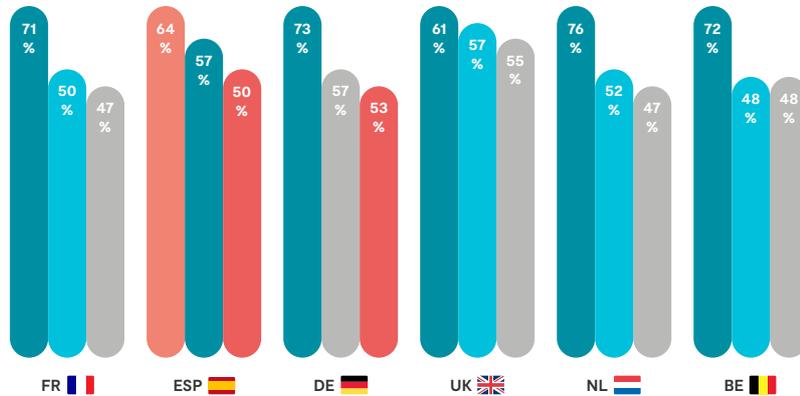


1. Cuatro respuestas para: Por semana: A) Total de horas de trabajo; B) Total de horas dedicadas a prospección; C) Total de horas dedicadas a mejorar habilidades, formación y prácticas; D) Total de horas dedicadas a tareas administrativas.  
 2. Base: 3ª muestra de la selección (~3600 encuestados).  
 3. Los valores atípicos han sido omitidos: horas de trabajo > 70 o < 10, tiempo para prospección: > 20h, tareas administrativas: > 20h, formación: > 20h.  
 4. Base: 4ª muestra de la selección (~3300 encuestados).  
 5. Respuesta a la pregunta: ¿Cuál es tu motivación para adquirir nuevas habilidades? Pregunta con múltiples opciones (7).

## El desarrollo personal está en el top tres de motivos que tienen los freelancers de todos los países para aprender nuevas habilidades

**TOP TRES DE MOTIVOS POR LOS QUE LOS FREELANCERS A TIEMPO COMPLETO APRENDEN NUEVAS HABILIDADES<sup>1,2</sup>**

- Inquietud personal
- Querer obtener más proyectos
- Mejorar mi competitividad frente a otros freelancers
- Seguir las tendencias del mercado
- Las nuevas necesidades del cliente o sus los cambios en las mismas



Esto pone de manifiesto un aspecto inesperado sobre los freelancers y sus procesos de formación. Puesto que no hay nadie (un empleador o similar) que les exija seguir un procedimiento específico de formación relacionada con su puesto, los freelancers pueden adquirir libremente tantos conocimientos como puedan por sus propios medios. De esta forma, los motivos por los que aprenden nuevas habilidades no se deben a que estén obligados a hacerlo, sino a que quieren hacerlo. De ahí que aprendan competencias directamente relacionadas con su trabajo freelance u otras para expandir su ámbito de conocimiento.

Así que no es sorprendente que razones de tipo operacional como “el deseo de incrementar mis tarifas” o “interés en ampliar mi red de contactos profesionales” ocupen los puestos bajos de la clasificación de motivos para adquirir nuevas habilidades.



1. Respuesta a la pregunta: ¿Cuál es tu motivación para adquirir nuevas habilidades? Pregunta con múltiples opciones (7)  
 2. Base: 3ª muestra de la selección (~3600 encuestados)



5

¿Quiénes son  
los freelancers  
europeos?

# Los freelancers lo son por convicción

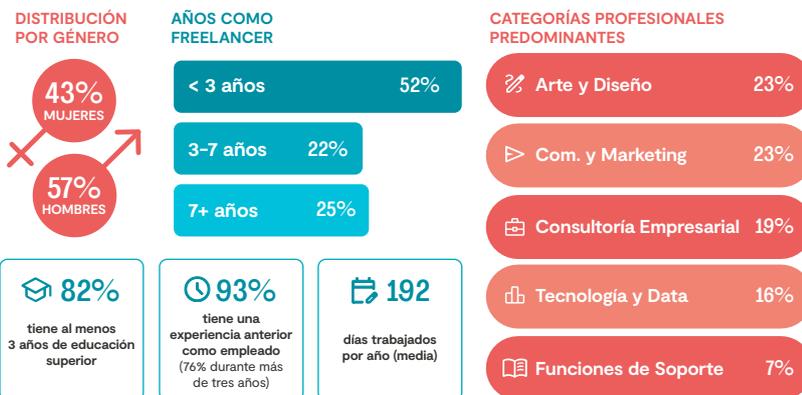
Los expertos freelance de Malt son profesionales curtidos y cotizados que han decidido dejar de lado su carrera como empleado por cuenta ajena y tomar el control de su destino laboral.

A partir de las respuestas que nos han dado todos los freelancers encuestados, esto es lo que hemos aprendido sobre ellos: Tienen una formación alta. La mitad (50%) cuenta con estudios de posgrado. **Casi todos (93%) tienen experiencia en un empleo a tiempo completo.** El 47% lleva siendo autónomo desde hace tres años o más.

Por todo esto, **ya es hora de abandonar los tópicos sobre los freelancers que les achacan tener poca experiencia;** o los que afirman que los autónomos se toman su modelo de empleo como una prueba, con la idea de volver a encontrar un trabajo en una empresa pronto. **Los datos demuestran que los freelancers lo son por convicción.**

## Los freelancers europeos en números

A grandes rasgos, este es el aspecto de la creciente comunidad de profesionales freelance europeos:



Hay razones de peso por las que los encuestados han hecho del freelancing su forma de empleo a tiempo completo. **Más de la mitad de estos profesionales (53%) han trabajado anteriormente como asalariados en una empresa durante siete años o más;** y un 76% cuenta con al menos tres años de sólida experiencia como empleado por cuenta ajena, para ponerla ahora al servicio de sus clientes.

El Reino Unido es el país donde más experiencia de este tipo acumulan sus freelancers. El 64% de sus encuestados señala haber trabajado siete años o más como asalariados. Comparado con el resto de Europa, el freelancing lleva mucho tiempo asentado en el Reino Unido, por lo que a este se le percibe frecuentemente como un mercado maduro y experimentado para esta modalidad laboral.

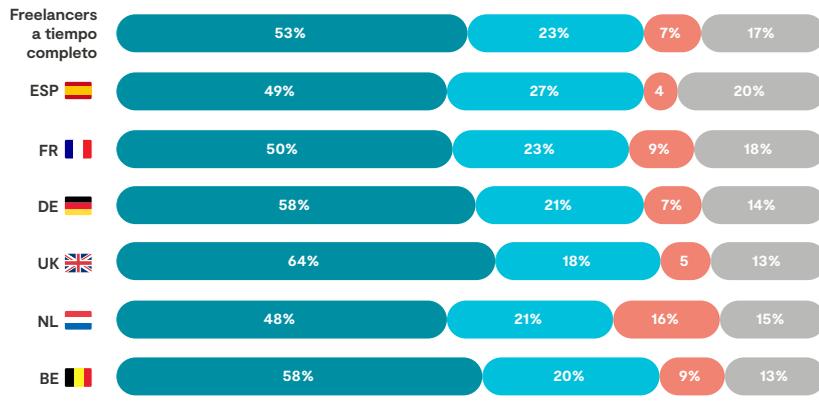
En este contexto, **el 72% de los autónomos a tiempo completo encuestados asegura que ahora gana más o al menos lo mismo que cuando trabajaba en una empresa.** Esta experiencia anterior como asalariados dota de credibilidad a los expertos freelance para solicitar unas tarifas equiparables a las que recibirían normalmente si trabajasen dentro de una compañía. El Reino Unido es el único país que se sale de la norma. Casi un tercio de sus encuestados (31%) señala que ahora gana menos como freelance. Sin embargo, no debe leerse como algo negativo. Como ya se ha visto en el estudio, muchos autónomos del Reino Unido han optado por esta vía para equilibrar sus objetivos profesionales y personales. Para ellos, el dinero no es su principal motivación.



El freelancing sigue atrayendo a perfiles experimentados. Más del 53% cuenta con más de siete años de experiencia como ETC; más del 40% con menos de tres años como freelancer (exc. Alemania).

**FREELANCERS CON EXPERIENCIA PREVIA COMO EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO<sup>1,2</sup>**

> 7 años    3 a 7 años    < 3 años    Nunca



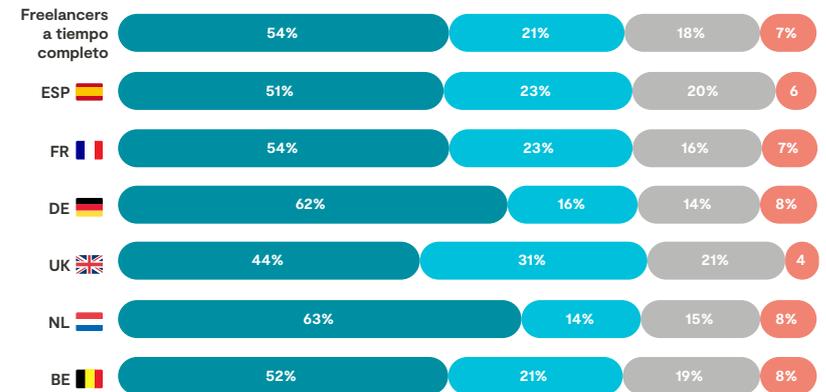
**Proporción con experiencia como freelancer < 3 años<sup>2,3</sup>**



Los freelancers a tiempo completo tienden a ganar más que cuando eran asalariados, excepto en el Reino Unido, donde las cifras están más equilibradas.

**EL SALARIO DE LOS FREELANCERS AHORA, FRENTE A CUANDO ERAN ASALARIADOS<sup>2,4</sup>**

Salario más alto como freelancer    Salario más bajo como freelancer  
No lo sabe    El mismo salario como freelancer



1. Respuesta a la pregunta: ¿Cuántos años has trabajado en una empresa por cuenta ajena?  
 2. Base: 3ª muestra de la selección (~3600 encuestados)  
 3. Respuesta a la pregunta: ¿Cuántos años has trabajado como freelancer?  
 4. Respuesta a la pregunta: ¿Ganas más dinero como freelancer que cuando trabajabas en una empresa a tiempo completo?

**66 LA EXPERIENCIA DEL FREELANCER**

Tomé la decisión de ser consultor freelance después de haber desempeñado varios puestos como asalariado en ventas, marketing y customer success, en compañías como Nexans, DHL y Renault. A medida que fui avanzando profesionalmente, comprobé en primera persona hasta qué punto las políticas internas interfieren en el camino del éxito organizacional. Yo no veía que mi carrera así fuera a evolucionar. Quería poder dotar de mayor flexibilidad a mi vida profesional y trabajar según mis propios valores.

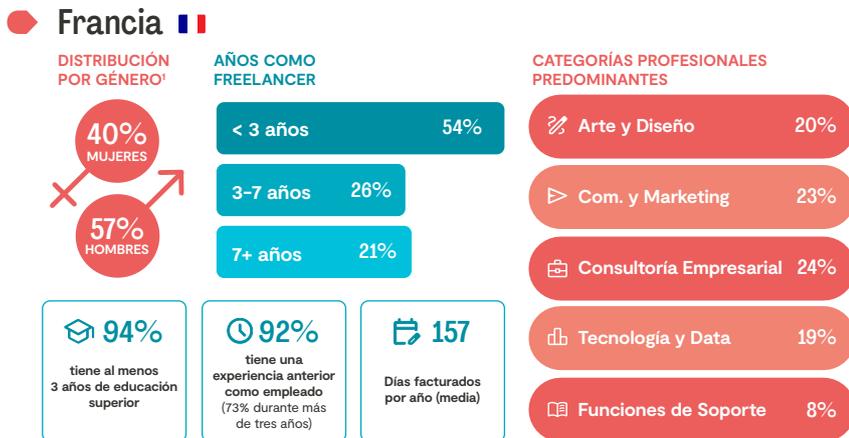
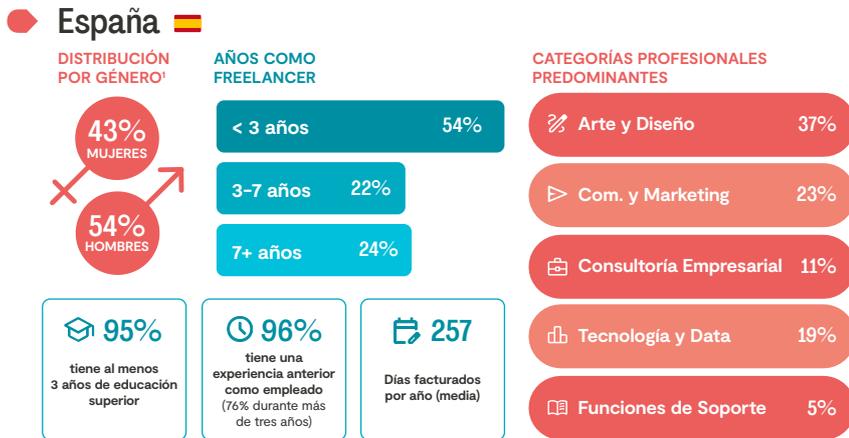
La independencia que tengo ahora como consultor freelance me ha abierto un montón de posibilidades para trabajar en proyectos que

se adaptan tanto a mis intereses como a mi experiencia; y , además, con algunas de las compañías más respetadas del mundo. Esto no solo me motiva para entregar unos resultados excepcionales a todos mis clientes. También me permite dedicar más tiempo y energía a fortalecer mi relación con ellos, a partir de una comunicación clara y de un entendimiento mutuo”.

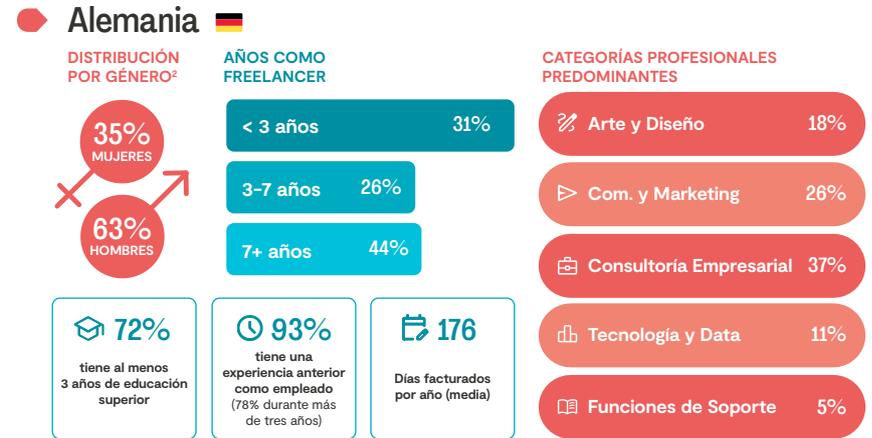


**Azzedine Kettani,**  
Organizational Development, Strategy, and M&A Consultant

Después de analizar los datos a nivel europeo, podemos profundizar en algunas de las particularidades detectadas por países:



1.El 3% restante de freelancers encuestados en España y Francia eligieron la opción "otro" como respuesta. Estos incluyen a quienes se identifican como transgénero o no binario, o simplemente no han querido contestar a la pregunta  
 2.El 2% restante de freelancers encuestados en Alemania y Reino Unido eligieron la opción "otro" como respuesta. Estos incluyen a quienes se identifican como transgénero o no binario, o simplemente no han querido contestar a la pregunta

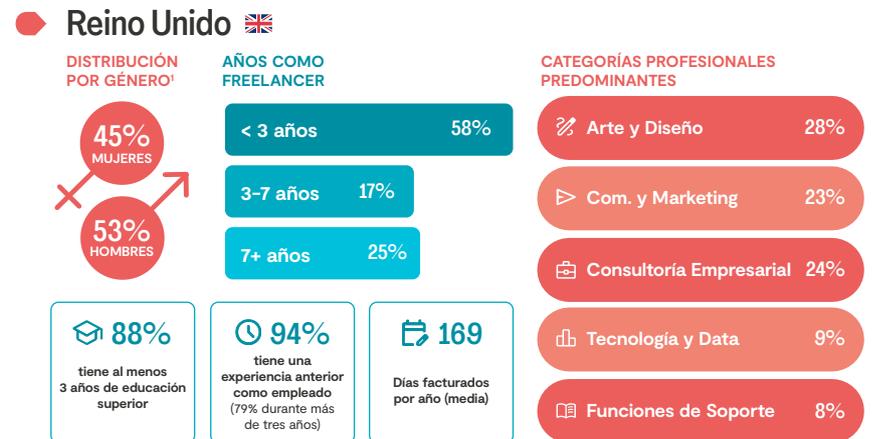


**¿LO SABÍAS?**

La media de días trabajados por año en cada país de Europa varía notablemente:

🇪🇸 España: 273    🇩🇪 Alemania: 252    🇫🇷 Francia: 251

En parte, esto podría explicar por qué la media de jornadas facturadas por los expertos freelance españoles es un poco más alta que en el resto de países. Aunque hay que considerar que las tarifas de estos profesionales en España son normalmente más bajas que las de sus colegas europeos. Eso significa que los autónomos españoles necesitan trabajar más días —y tomarse menos vacaciones— para ganar un salario razonable para poder permitirse una calidad de vida mejor.



## Países Bajos

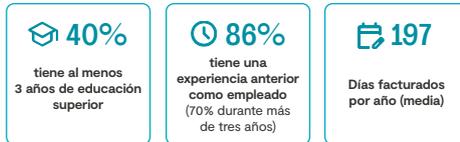
### DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO<sup>3</sup>



### AÑOS COMO FREELANCER



### CATEGORÍAS PROFESIONALES PREDOMINANTES



## Bélgica

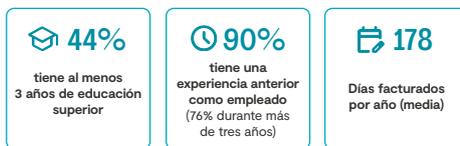
### DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO<sup>4</sup>



### AÑOS COMO FREELANCER



### CATEGORÍAS PROFESIONALES PREDOMINANTES



3.El 1% restante de freelancers encuestados en los Países Bajos eligieron la opción "otro" como respuesta. Estos incluyen a quienes se identifican como transgénero o no binario, o simplemente no han querido contestar a la pregunta.

4.El 2% restante de freelancers encuestados en Bélgica eligieron la opción "otro" como respuesta. Estos incluyen a quienes se identifican como transgénero o no binario, o simplemente no han querido contestar a la pregunta.

## PERSPECTIVAS DE NEGOCIO

# Tips para mantener colaboraciones satisfactorias

## Ya es hora de replantearse la estrategia de la empresa respecto a los freelancers

Como parte de este informe, hemos entrevistado a seis clientes de Malt. Queremos entender su manera de trabajar con los freelancers hoy en día. Muchas de las cosas que nos han contado refuerzan lo que se deduce de la encuesta: el clima económico actual no es un freno para reclutar profesionales freelance, sino una oportunidad — para las compañías de cualquier tamaño— de replantearse su estrategia.

Lo que queda suficientemente claro es que las empresas miran ahora a los freelancers completamente distinto a como lo hacían antes. Por la experiencia y conocimiento especializados que aportan a sus proyectos; por su capacidad para solventar necesidades específicas —y más en sectores de nicho—, las firmas están acogiendo rápidamente a los freelancers como los auténticos agentes del cambio. Para ellas, son quienes pueden llevar sus proyectos a otro nivel.

## ¿Qué empuja a las empresas a trabajar con freelancers?

Una de las razones más importantes por las que las compañías deciden trabajar con profesionales freelance es que necesitan dotarse de las habilidades que no encuentran dentro de su organización. Algo que sucede con más frecuencia en industrias muy de nicho, como farmacéuticas o tecnológicas, en las que se necesita un alto grado de know-how del mercado y de especialización en un aspecto concreto del sector. Además, los clientes de Malt señalan que trabajan con freelancers por cuestiones como:

**La velocidad del proyecto:** cuando un proyecto se tiene que hacer en un plazo corto de tiempo, los freelancers son capaces de arrancarlo con celeridad y ejecutarlo con eficiencia, sin pasar por ninguna capa organizacional que los ralentice.

**Contratación rápida:** al contrario de lo que ocurre con los procesos para contratar a un empleado a tiempo completo, los freelancers pueden ser seleccionados, contratados e incorporados rápidamente. Así pueden atacar de inmediato la falta de recursos o las necesidades específicas de un proyecto. Por otro lado, las empresas también pueden reclutar a un experto freelance como un recurso interino, por el tiempo que les lleva encontrar, entrevistar y firmar a un empleado.

**Formación de los equipos internos:** los freelancers pueden aportar a la compañía las habilidades que han aprendido fuera. De esta forma, ayudan a desarrollar nuevas competencias entre los equipos internos, que perdurarán después de haber terminado el proyecto. **Una manera de hacerlo es invitando a los expertos freelance a organizar workshops sobre habilidades con futuro, como la inteligencia artificial (IA).** Así, se facilita que los equipos de la empresa cojan músculo alrededor de las últimas tecnologías y buenas prácticas en el sector; y, por otro lado, se contribuye a extraer más valor a las colaboraciones con los freelancers, dejándoles jugar un papel extra como una especie de coach.

**Innovación empresarial:** cuando los freelancers aportan su punto de vista externo y las experiencias extraídas de su trabajo con otras compañías, se convierten en un activo clave para la innovación y la transformación empresarial. Un aspecto que es incluso más relevante para aquellas firmas con poca rotación en sus plantillas. Tal y como hemos aprendido en nuestras entrevistas con los clientes, estos promueven regularmente que los freelancers compartan sus habilidades y conocimiento sobre buenas prácticas. Se trata de un buen método para ayudar a las plantillas in-house a adquirir puntos de vista renovados.

#### EL PUNTO DE VISTA DEL CLIENTE

“**Para nosotros, contratar a profesionales freelance es un proceso de decisión descentralizado en el que trabajan mano a mano los departamentos de negocio, RRHH y compras. Cambiar a nuestra visión total del talento —un enfoque de las contrataciones más integral, que tiene en cuenta el negocio, la parte financiera y las habilidades que necesita la organización—, nos ha permitido evaluar con más eficacia qué funciones, competencias, actividades y soporte de recursos humanos necesitamos para poder alcanzar nuestros objetivos empresariales más amplios de aquí a 2026”.**



Jan Van Acoleyen,  
Responsable de capital humano, Proximus

## ¿Cómo pueden las empresas garantizarse el éxito de sus colaboraciones con freelancers?

Dado que el mercado laboral está en continua evolución, a las empresas no les queda más remedio que cambiar sus procesos internos para adaptarlos a otras formas de trabajo innovadoras. Esto incluye integrar a profesionales freelance en sus equipos, con agilidad y estableciendo buenas prácticas alrededor de la comunicación y la colaboración.

Cuanto mejor puedan incorporar a los freelancers dentro de sus estructuras de organización, más fácil les será establecer vínculos sólidos con ellos. La encuesta nos dice que los freelancers quieren generar relaciones robustas con sus clientes. Así pueden las empresas asegurarse de que lo consiguen:

**1. Designa un “freelancer manager”:** A medida que tu compañía crezca, necesitarás crear procesos que aseguren que la empresa contrate, incorpore e integre a los freelancers de manera consistente. Un buen punto de partida es designar a una persona de tu organización como Success Manager de tus colaboradores autónomos. Se trata de una figura interfuncional, capaz de trabajar con todos los equipos para asegurar que la incorporación del freelancer tenga éxito a lo largo de todo el proyecto.

**2. Contrata según las necesidades del equipo en tiempo real:** Piensa estratégicamente sobre las competencias que echa en falta tu equipo. Te servirá para identificar qué tipo de experto freelance necesitas para ayudar a que todos funcionen a pleno rendimiento. Si te tomas un tiempo para reflexionar acerca de los motivos por los que contratar a un profesional autónomo para un puesto o una necesidad concreta, comenzarás a sentar las bases del éxito de la labor del experto freelance y la de todo el equipo.

#### EL PUNTO DE VISTA DEL CLIENTE

“**Antes de contratar a un freelancer, solemos preguntarnos a nosotros mismos: ‘¿Nos van a aportar alguna competencia con la que no contemos en casa?’; y: ‘El impacto del proyecto en el negocio va a ser mayor con la ayuda de recursos externos?’”.**



Zora Hadden  
SVP Global Procurement Indirect, Coty

**3. Verifica que el experto freelance tiene las habilidades:** si tienes que contratar a un experto freelance que domine un conjunto de competencias muy concreto, tómate un tiempo durante el proceso de selección para confirmar que la persona que elijas está preparada para solventar todos los requisitos del proyecto. Es especialmente importante para las colaboraciones a largo plazo, en las que tendrás que confiar a ciegas en la experiencia y las habilidades del freelancer.

**4. Define con precisión el ámbito del proyecto:** como señalan los resultados de la encuesta, no tener claro desde el principio qué tareas conlleva hacer el proyecto puede hacer que la colaboración con el freelancer empiece con mal pie. Lo ideal es delimitar el ámbito del trabajo antes de empezar la búsqueda de tus colaboradores autónomos. De esta forma, ellos podrán presentarte un presupuesto más ajustado y organizar su tiempo mejor; y además, esto concretará de antemano las expectativas sobre qué se considerará como que el proyecto ha concluido con éxito.

**5. Define con transparencia las fechas de inicio y final:** contar con un calendario de plazos detallado facilitará a los freelancers ajustarse a las fechas de entrega, especialmente cuando se necesite una respuesta rápida por su parte. Al mismo tiempo, les dejarás espacio para que puedan organizarse con la ejecución de otros proyectos, minimizando las horas muertas sin facturación para ellos.

**6. Integra a los freelancers en los procesos de trabajo existentes:** si tienen que trabajar con otros miembros de tu equipo para hacer tareas conjuntas —o ajustarse a los parámetros de ciertos procesos de gestión del proyecto—, asegúrate de que tus colaboradores autónomos se integran suavemente y no operan de forma atípica respecto a los demás. La mayoría de las veces, cuanto más se sientan parte del equipo, más proactivos serán para llevar a cabo su colaboración con eficiencia. También, se sentirán lo suficientemente cómodos para preguntar a otros miembros del equipo las cuestiones que necesiten para realizar su trabajo.

**7. Proporcionales acceso a las herramientas y plataformas apropiadas:** es posible que, para potenciar la colaboración entre trabajadores, tu organización cuente con algún sistema para compartir archivos y comunicaciones. Si es así, otorga acceso a esas plataformas a los freelancers. También a todas las herramientas que necesiten para trabajar con eficiencia. Eliminar todas esas barreras logísticas facilitará que los freelancers comiencen a ejercer la función que se les ha asignado con inmediatez.

**“ EL PUNTO DE VISTA DEL CLIENTE**  
**Se necesita hacer un cambio de cultura para trabajar con freelancers. Tienes que determinar con antelación los objetivos y los beneficios del proyecto y adherirte a una serie de valores y principios. Esto hace que sea más fácil construir equipos de alto rendimiento híbridos; formados por recursos internos y externos, implicados en conseguir dichos objetivos juntos”.**



**Benjamin Fischer**

VP Global Alliance & Integration Management, STADA

**8. Adopta un enfoque orientado a resultados:** la encuesta deja claro que los freelancers se toman muy en serio la labor que hacen para su clientes; es una inversión personal en su trabajo. Por tanto, ¿por qué no reorientar la forma de medir el éxito de tus proyectos? Cambia de tareas y entregables y piensa en beneficios y resultados. De esta manera, podrás alcanzar tus objetivos más eficazmente y ayudarás a tus empleados a comprender por qué trabajar con freelancers es importante para el éxito del proyecto.

**9. Ofrece un bonus de agradecimiento:** Si crees que el experto freelance ha superado con creces las expectativas y ha hecho un gran trabajo, o quieres añadir un incentivo extra para que el proyecto concluya con los mejores resultados, piensa en los bonus. Considera establecer una serie de compensaciones desde el inicio de las conversaciones sobre el proyecto. O bien, puedes ofrecer al experto freelance una compensación extraordinaria al acabar la colaboración. Ambas estrategias contribuirán a fortalecer vuestra dinámica de trabajo. Además, mostrarás a tus socios autónomos que valoras sus aportaciones, lo que les motivará para hacer su trabajo aún mejor. Todavía más importante: fortalecerás las bases para poder embarcaros en más proyectos juntos en el futuro.

Encuentra un freelance

# Acerca de Malt

Fundada en 2013 por Vincent Huguet (Co-CEO) y Hugo Lassiège, con Alexandre Fretti como Co-CEO, Malt es el marketplace líder en Europa. Unas 70 000 empresas de todos los tamaños encuentran el talento externo que necesitan en la comunidad de Malt, formada por más de 700 000 expertos freelance. Con la adquisición en 2022 de Comatch, un marketplace especializado en consultores independientes, Malt está actualmente presente en nueve países y regiones: España, Alemania, Bélgica, Francia, los Países Bajos, Reino Unido, Suiza, Emiratos Árabes Unidos y la región de los países nórdicos. La inversión en Malt por parte de Eurazeo, Goldman Sachs Asset Management, Serena, Isai y BPI Large Ventures ponen de manifiesto su apoyo y confianza en la visión de la empresa.

La misión de Malt es crear un mundo en el que todos, ya sean freelancers o compañías, puedan elegir a las mejores personas con las que trabajar. Un mundo en el que el éxito se sustenta en la combinación única de la gente adecuada, el equipo apropiado y los proyectos indicados.

“ Nuestra encuesta europea confirma que las competencias son ahora más importantes que el estatus. En este contexto, las fronteras entre el freelancing y el empleo fijo siguen difuminándose con la aparición de los superequipos híbridos. Los freelancers son talentos superiores gracias a su propia formación y demuestran un compromiso con sus clientes del mismo modo que un empleado a tiempo completo lo hace con su empresa. En Malt, estamos convencidos de que estos dos mundos están destinados a coexistir plenamente en beneficio de todos.”



*Alexandre Fretti*  
Co-CEO de Malt

Reserva una demo

