



THE ADECCO GROUP
INSTITUTE

LAS DOCE CAMPANADAS DEL 2020 EN
MATERIA DE EMPLEO
Y RETOS DEL 2021 EN LA GESTIÓN DE
PERSONAS



Las doce campanadas del 2020 en materia de empleo y retos del 2021 en la gestión de personas

ENERO - EPA Q4 2019 Y TENDENCIAS EN MATERIA DE TALENTO Y DIGITALIZACIÓN (GTCI).

A comienzos de año, la [Encuesta de Población Activa del 4º trimestre de 2019](#) nos agasajaba con datos positivos, dentro de la desaceleración económica, y aún ajena al drama que estaba por venir... el cuatro trimestre de 2019 se cerró con 19,97 millones de personas trabajando, lo que supuso un incremento de 402.300 empleados con respecto al año anterior (+2,1%). Se trataba del mayor número de personas ocupadas desde diciembre de 2008. El empleo creció para ambos sexos, tanto de nacionalidad española como extranjera. Por orden, los sectores con mayor número de ocupados fueron Industria, Construcción y Servicios. En todas las Comunidades Autónomas, a excepción de Castilla-La Mancha (-0,7%) y Extremadura (-0,1%), aumentó el empleo. Madrid (+4.6%) y Canarias (+2,9%) registraron el crecimiento más marcado. En concreto, Madrid aportó el 35% de todos los empleos creados en 2019. El número de parados disminuyó hasta los 3,19 millones, con una tasa de paro que cayó hasta 13,8%. Este dato suponía un descenso interanual de 112.400 personas (-3,4%). Se trataba del menor número de parados desde septiembre de 2008.

Por otro lado, la transformación digital ya en marcha nos anticipó que esta revolución no sólo es cuestión de máquinas y tecnología. El [Índice de Competitividad por el Talento Global \(GTGI\)](#) arrojaba resultados y necesidades para mejorar la gestión del talento y las personas.

España, con un promedio de todas las variables analizadas de 55,70 puntos sobre 100 ocupa el puesto 32 en el ranking entre los 132 países analizados, siendo necesario mejorar aspectos como oportunidades directivas para mujeres, colaboración en los organismos, relación del salario con la productividad o desempleo en educación terciaria o superior.

El “Talento global en la era de la Inteligencia Artificial” protagonizó un capítulo especial del informe GTGI, dedicado a explorar cómo el desarrollo de la IA está cambiando la naturaleza del trabajo.

Igual de importante es el factor geográfico y el posicionamiento de las ciudades como ejes de referencia para la competitividad de las economías nacionales de la mano de la atracción del talento: el GTGI 2020 incluye una sección especial sobre ciudades que son actores clave en la competitividad del talento mundial,

entre las que se encuentran, un año más, cuatro españolas: Madrid (lugar 24 de 155), Barcelona (28), Bilbao (83) -que se presenta a nivel mundial como caso de éxito de una ciudad con buen uso de la IA para atraer talento- y Zaragoza (puesto 90).

FEBRERO – DEROGACIÓN DEL DESPIDO POR ENFERMEDAD

Después de diversos vaivenes en la jurisdicción tanto española como europea, se publicó el [Real Decreto-ley 4/2020](#) que, vía normativa ha zanjado el debate derogando el despido por faltas de asistencia al trabajo, o despido objetivo por absentismo, y que hacía referencia a las rescisiones de contratos por causas objetivas como las faltas de asistencia al trabajo por determinadas causas y en ciertos periodos y porcentajes. Independientemente de si estas faltas estaban o no justificadas. Incluso en el [debate constitucional](#) estuvo presente el VIII Informe Adecco sobre Absentismo.

La nueva norma considerará como despido improcedente o nulo por vulnerar los derechos fundamentales del trabajador cualquier extinción por causa de ausencia relacionada con la enfermedad. Se derogó así una de las normas más veteranas del Derecho Laboral español, incorporada a nuestra normativa hace treinta y siete años.

Pero no parece que el [problema de las ausencias](#) desaparezca por ello. Desde que acabó la crisis económica en 2013, las ausencias laborales por enfermedad común se han disparado, e independientemente de los efectos de la derogación del despido por causas objetivas, los costes derivados de estas bajas afectan a la competitividad de las empresas.

MARZO - ESTADO DE ALARMA: MEDIDAS COMPLEMENTARIAS EN EL ÁMBITO LABORAL POR LA EMERGENCIA SANITARIA

La llegada de la pandemia llevó al Gobierno de España a la aprobación de una larga serie de importantes [normas](#) en el ámbito laboral, que a partir de la declaración del estado de alarma, tenían como objetivo paliar los efectos derivados del COVID-19, y que abordaron medidas como la ampliación y agilización de prestaciones por desempleo y cese de actividad, la agilización de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), las medidas de flexibilidad horaria y el teletrabajo o la interrupción del cómputo en los contratos temporales.

Estas medidas se han sucedido desgraciadamente [hasta nuestros días](#), fruto de los rebrotes y de la peor crisis económica de nuestra democracia, en

combinación con aquellas otras normas que implementen los objetivos de las ayudas de la Unión Europea para la recuperación de la actividad y el empleo.

ABRIL – APUESTA POR LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO FRENTE A LA CRISIS

Uno de los vectores de la recuperación son las Políticas Activas de Empleo. Los países más resilientes en anteriores crisis supieron combinar la colaboración público-privada en la intermediación en el empleo, con ambiciosos programas de recualificación. En nuestro país, se [aprobaron medidas](#) para flexibilizar de manera temporal las condiciones en las que ejecutar la formación profesional para el empleo.

En esta línea, se amplió en colectivo de potenciales candidatos para el acceso a la formación para el empleo, se regularon los cambios necesarios para convertir la modalidad presencial en aulas virtuales, se extendió el abanico de entidades con capacidad para impartir este tipo de formación. Y se aumentaron a un 40% el porcentaje de participación de parados en los programas de formación.

Adecco ofreció programas gratuitos de formación y reorientación laboral durante la crisis del COVID-19, para todos los ciudadanos, tanto empleados como personas en situación de desempleo.

Una de las iniciativas era una plataforma con más de 70 programas formativos totalmente gratuitos, divididos en 9 bloques temáticos, en materias que abarcaban desde las competencias lingüísticas a nivel de negocio hasta aspectos específicos como la normativa vigente en materia de privacidad y RGPD o desarrollo de campañas de marketing en redes sociales. Los candidatos podían así aumentar sus competencias, completar su formación y perfil académico, reforzar su candidatura laboral y ser más empleables.

Además, LHH, compañía del Grupo Adecco especializada en el acompañamiento a las organizaciones en sus procesos de transformación, ponía a disposición de los trabajadores afectados por procesos concursales y/o por despidos colectivos de menos de 50 personas, un programa de Recolocación on-line de 3 meses de duración sin coste alguno, encaminado a mejorar su empleabilidad con el fin de conseguir una rápida inserción laboral.

Pero más allá de estas iniciativas, la complejidad, incertidumbre, volatilidad y continua transformación de la economía va a necesitar que la capacitación de las personas trabajadoras sea más dinámica que nunca. Tendremos que combinar modelos tradicionales de aprendizaje reglado sobre competencias

técnicas, con una apuesta cada vez mayor por las habilidades y competencias “blandas” que garanticen los procesos de *reskilling* y *upskilling* continuos.

Hablamos de habilidades como la autonomía, orientación a objetivos y clientes, habilidades de comunicación, innovación e *intra-emprendimiento*, inteligencia emocional y resiliencia, gestión del cambio y adaptación, congruencia, compromiso y lealtad... También las competencias soft de los managers, que en entornos de teletrabajo deben ser mejores comunicadores, más empáticos y cercanos, conocedores de las tecnologías necesarias para interactuar de forma acertada, innovadores para adaptar los parámetros de medición del desempleo, resilientes, gestores de la diversidad a la que nos llevan los nuevos entornos de trabajo, ágiles, cambiantes y con la necesidad creciente de atraer y retener talento muy diverso pero imprescindible para la supervivencia de las organizaciones.

MAYO - SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA (TJUE) SOBRE PLATAFORMAS.

La sentencia del TJUE en el mes de mayo supuso el “pistoletazo de salida” para un debate que ha llegado a todas las jurisdicciones del planeta y para unas conclusiones claramente volátiles, donde no parece que la letra de ley o las sentencias satisfagan las demandas de una realidad, tan compleja como normativamente inabarcable, como es el futuro de las relaciones laborales. Y como parte de un mayor debate, la recurrente reflexión sobre la seguridad jurídica, el modelo de gobernanza y los tiempos modernos, debido a la fragilidad y previsible mutación doctrinal del concepto de autónomo (freelancers, en su nueva acepción).

Las últimas reformas laborales han aproximado el régimen general de trabajadores por cuenta ajena a algunas relaciones laborales especiales y a relaciones excluidas del Estatuto como la de los trabajadores por cuenta propia. Hay diversidad de situaciones e intereses detrás de los más de tres millones de autónomos españoles. Hay que definir las bases: protección y previsión social (desempleo, jubilación, enfermedad, reciclaje y formación...). Hay que garantizar principios como la equidad, la solidaridad y *contributividad*, la seguridad jurídica, la libre competencia, la protección social y en materia de condiciones de trabajo, así como la protección de datos y garantías de privacidad.

Sin embargo, los freelancers “vocacionales” escogen esta fórmula por una mejor organización de su tiempo, por condiciones económicas y fiscales más beneficiosas, o para trabajar con aquellos clientes y proyectos que le aportan más. Parece que, de momento y pese a las limitaciones del modelo regulador, habrá que legislar para impedir que se asfíe la competitividad de las empresas

(flexibilidad, talento y especialización) y las necesidades de muchos profesionales.

JUNIO – ‘RESETTING NORMAL’ Y ALIANZA PARA LA SALIDA DE LA CRISIS

Los aires veraniegos llegaron con “propósitos de enmienda” y el espejismo de una pronta recuperación. Pero la situación ha ido “por barrios”... el informe de Adecco “[Resetting Normal: redefiniendo la nueva era del trabajo](#)” analizó el mercado laboral antes, durante y después de la pandemia en 8 países (entre ellos España), ofreciendo predicciones sobre el futuro del mundo del empleo y las nuevas oportunidades que surgen como consecuencia de la crisis del Covid-19.

La encuesta arroja datos como que el 77% de los españoles considera que lo ideal es combinar el teletrabajo con el trabajo en la oficina. Además, 8 de cada 10 españoles han cambiado su percepción sobre los profesionales que trabajaron durante la crisis del COVID-19: El sector sanitario (79%), los servicios de limpieza (73%) y el sector del retail (68%) son los mejor valorados por los españoles, seguidos de transporte y logística (66%), agricultura (64%) y el sector científico y farmacéutico (62%).

Asimismo, el sector de empresas de trabajo temporal y agencias de empleo aportaron en un ambicioso [plan, proyectos y soluciones](#) para salir de la crisis garantizando la creación de empleo y la protección de la salud de las personas trabajadoras.

JULIO - INFORME INFOEMPLEO SOBRE OFERTA Y DEMANDA DE EMPLEO

La pandemia también ha traído cambios en el mercado de trabajo y la selección de personas. El [Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo](#) ha desarrollado el mayor estudio de nuestro país sobre la repercusión que ha tenido la crisis provocada por la Covid-19 en el mercado laboral español, analizando 1,4 millones de vacantes, más de 400.000 ofertas de empleo y encuestando a más de 15.000 empresas y candidatos.

Así, durante los dos meses posteriores a la entrada en vigor del estado de alarma la oferta de empleo se redujo un 70%. Por sectores, los más perjudicados fueron la hostelería y el turismo (-90,2%), consultoría (-87,9%) y las industrias del automóvil (-85,4%) y el metal (-84,6%) así como la distribución mayorista (-84,6%). El 61,3% de las empresas encuestadas se había acogido a algún ERTE

antes de junio de 2020, y en función del macrosector: construcción (75%), industrial (74,1%) y servicios (61%). Además, el 35% de las organizaciones se vieron obligadas a paralizar su actividad por completo durante el estado de alarma, y el 55,6% realizó despidos en los últimos tres meses.

Hemos visto que ha habido profesiones claramente favorecidas por la pandemia. Más allá de lo coyuntural y más “mediático” (medidores de temperatura, rastreadores de virus, etc.), la pandemia y el confinamiento han potenciado una mayor demanda de profesionales sanitarios (médicos internistas, epidemiólogos, del trabajo, enfermeros, auxiliares de clínica), investigadores, expertos en nuevas tecnologías (arquitectos en entorno cloud, expertos en ciberseguridad, IOT, AI, realidad virtual y aumentada, 5G, data analytics, etc.), así como profesionales del marketing digital y el e-commerce ... pero también juristas, profesionales de Recursos Humanos, que requieren de competencias nuevas y por ello son profesiones en reinvención... técnicos con conocimientos de ética, o profesores expertos en tecnologías para enseñar en remoto son ejemplos de nuevos perfiles a partir de profesiones “clásicas”.

AGOSTO – DEBATES SOBRE LA SEMANA DE 4 DÍAS.

Fruto de la crisis post Covid-19, en nuestro país hemos visto iniciativas sobre reducción de la jornada de trabajo como mecanismo de reparto del empleo. Incluso el debate sobre la posibilidad de la jornada laboral de cuatros días ha resurgido, en plena crisis económica, como fórmula permanente.

Se dice que trabajar un día menos y cobrar lo mismo ayudará a crear empleo, impulsará el turismo por el efecto *long-weekend*, conllevará un estilo de vida más sostenible, reducirá la huella de carbono, y que puede llegar a aumentar la productividad. Los problemas a esta iniciativa pueden ser la cobertura del servicio en empresas pequeñas, o la sostenibilidad desde la óptica de la salud laboral (trastornos musculoesqueléticos, carga mental, elevados ritmos de trabajo, estrés por falta de adaptación continuada) de mantener una mayor productividad con menor tiempo de trabajo.

Sin duda que, a través de la digitalización y la robótica, se puede lograr mayor productividad con menor carga de horas de trabajo. Y esto podrá traducirse en disminución de horas de trabajo y su parte proporcional de salario, o en reducción de horas de trabajo y mantenimiento de salarios si los márgenes de beneficio permiten esa transferencia del beneficio a los empleados. Parece que la [reflexión](#) está servida...

SEPTIEMBRE – NUEVA NORMA SOBRE TELETRABAJO

El pasado septiembre se publicó el **Real Decreto-Ley por el que se regula el [trabajo a distancia](#)**. Esta nueva ley define y desarrolla el concepto del teletrabajo, poniendo fin a una laguna legal y recogiendo múltiples aspectos: desde los límites del teletrabajo, la flexibilidad de horarios, quién debe sufragar los costes y qué empleados podrán acogerse al teletrabajo.

Esta norma mejora la regulación de una de las formas de organización del trabajo que aportan mayor flexibilidad, y que ha permitido la continuación de la actividad laboral a muchas personas trabajadoras durante el confinamiento con motivo de la crisis de la Covid-19.

Pero aún es pronto para saber qué grado de implantación va a tener el teletrabajo en nuestro país. Todo va a depender de la capacidad de diálogo y negociación de las partes. Probablemente la reciente normativa se haya precipitado en un momento donde aún asistimos a un trabajo a distancia forzado. Empleadores y personas deben sentirse comprometidas en un objetivo deseado común, y ver que el teletrabajo es una forma de organización del trabajo que si conseguimos que combine productividad y una adecuada gestión de las personas en remoto, con el resto de ventajas indirectas (medioambiente, corresponsabilidad, etc.) la fórmula nos ayudará en un futuro del trabajo mejor para todos.

OCTUBRE – NUEVOS REGLAMENTOS SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

Los Reales Decretos-Leyes 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; y 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, han sido dos de las normas con mayor alcance respecto de empleadores y personas trabajadoras.

Estas dos normas recogen -con modificaciones importantes- los borradores de fecha 24 de mayo de 2020 que se sometieron, primero a consulta pública el 7 de marzo, y posteriormente al diálogo social, donde no hubo acuerdo con la representación empresarial. Posteriormente se publicó el 30 de julio como acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Igualdad y los sindicatos CCOO y UGT, recogiendo el compromiso de las partes firmantes en relación con dichos proyectos de reglamento.

La nueva reglamentación en materia salarial implica, entre otras cosas, cómo deben evaluarse los puestos de trabajo, cómo deben realizarse los registros salariales en las empresas y las consecuencias que tendrá carecer de ellos o incurrir en desigualdad salarial.

Como dio a conocer el [Observatorio Adecco de Igualdad](#), más del 90% de las empresas encuestadas ya tiene implantado el registro salarial que exige la normativa, pero hay otros muchos aspectos donde se sigue apreciando la brecha de género. Por ejemplo, sólo el 46% de las mujeres universitarias tiene un contrato indefinido a los cuatro años de graduarse, frente al 60% de los hombres.

NOVIEMBRE – RESUMEN DE UN AÑO SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO Y LOS JÓVENES

La primera edición del [Anuario Adecco Group Institute del Mercado de Trabajo 2020: el año de la COVID-19](#), ha realizado un ambicioso repaso a los hitos más destacados de 2020 en materia de empleo (ocupación, desempleo y contratación), economía, Seguridad Social, salarios, educación y formación para el empleo, negociación colectiva y conflictividad laboral, población, y salud y prevención de riesgos laborales. Todo ello desde una óptica nacional y autonómica, así como en una comparativa con nuestro entorno internacional en la Unión Europea.

Este primer Anuario ha recogido también de forma exhaustiva el impacto de la pandemia de la Covid-19 en el mundo del empleo, y ha incluir un capítulo monográfico sobre los jóvenes, colectivo que viene sufriendo con especial incidencia la crisis actual: un descenso en el empleo de un 23,9% interanual que supone la pérdida de 244.000 puestos de trabajo y 1 de cada 5 afiliaciones para los menores de 25 años.

DICIEMBRE – CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA DEL EMPLEO: EL AUGE DEL E-COMMERCE Y NUEVAS PROFESIONES

El final del año y la campaña navideña nos ha traído una nueva reflexión sobre cómo está cambiando la estructura del empleo. El [Barómetro Laboral de la Logística, el Transporte y el E-commerce](#) ha buscado conocer el momento presente de este importante sector y las previsiones de futuro: la Logística y el Transporte influyen enormemente en la economía y el mercado laboral español, ya que representa el 6% del PIB, gestionando al año más de 500 millones de envíos en el país. Esto se traduce en más 850.000 trabajadores.

En relación con el e-commerce, el 54% de los consultados en el informe, consideran que crecerá a un ritmo potente. El 42,9% piensa que se incrementará la actividad moderadamente y solo un 3,2% piensa que se estancará. Para 2 de cada 3 empresas logísticas, el e-commerce supone una parte muy importante de su cartera de clientes (entre el 10% y el 40% del negocio).

4 de cada 10 empresas consideran que el sector requiere de nuevos tipos de profesionales. Perfiles como especialistas en inbound logistics y en outbound, analistas Big Data, ingenieros y técnicos Supply Chain, especialistas en marketing digital y e-commerce. Por otro lado, los carretilleros, repartidores, conductores, gestores de tráfico, controllers, ingenieros industriales y de desarrollo de procesos, informáticos y comerciales tienen gran demanda en el sector.

RETOS DEL 2021 EN LA GESTIÓN DE PERSONAS

Nuestro país debe superar no sólo la pandemia y sus efectos en la economía y el empleo. Superar los desajustes del mercado laboral en un mundo posterior al COVID será un desafío clave, con soluciones potencialmente diferentes para cada comunidad. De cara al 2021, la gestión de la crisis económica y cómo acelerar la necesaria recuperación del empleo, parece imprescindible abordar los siguientes retos:

1. Liderazgo y gestión del cambio

Vivimos un momento de auténtica disrupción y cambio de ciclo. Para esta etapa, se necesitan líderes que promuevan una transformación a partir de un estilo de liderazgo basado en la inteligencia emocional, la empatía y la puesta en valor de las personas. El liderazgo situacional exige que las empresas saquen lo mejor de cada persona trabajadora con estilos de gestión adaptados a cada caso concreto.

2. Flexibilidad, teletrabajo

Candidatos, trabajadores y empleadores demandan lugares de trabajo y formas de empleo flexibles que maximicen las posibilidades de contratación. Y ello debe hacerse de forma sostenible y respetuosa con las normas laborales. Los diversos mecanismos de flexibilidad favorecen la conciliación y la competitividad de las empresas. El teletrabajo, el *part-time*, las jornadas irregulares, la subcontratación de servicios o de profesionales *freelances*, o las nuevas formas de empleo - algunas aún extrañas a nuestro Estatuto de los Trabajadores- exigen que empleadores, gobiernos y demás agentes sociales consensuen y apuesten por mercados de trabajo atractivos para personas y empleadores.

3. Retribución

Nuestro modelo de salarios sigue anclado en conceptos fijos, con escasa posibilidad de incentivar la productividad y la atracción del talento más competitivo, presente en los países más competitivos tecnológicamente, y que siempre viene acompañado de salarios atractivos vinculados a variables que premien el esfuerzo y la aportación de valor. La mayor parte de los pluses en nuestro país siguen estando vinculados a la antigüedad en el puesto. La necesaria mejora salarial es también un requisito para la sostenibilidad del estado de bienestar que tenemos y que todos queremos mantener en el futuro.

4. Diversidad, inclusión

Los retos del futuro del trabajo nos demandan entornos donde quepan todo tipo de talentos. Es el reto demográfico. Una vez que la economía se recupere, Europa puede tener una escasez de trabajadores cualificados. Quienes sean capaces de crear lugares de trabajo que aseguren la diversidad y la inclusión de personas de capacidades distintas, donde se combine la riqueza de género, edades, nacionalidades y culturas distintas, ganarán la batalla por la competitividad. Y para ello hace falta una apuesta que parta de la dirección, y que forme parte de la cultura de las organizaciones, asegurando que los procesos y directrices garanticen esa visión.

5. Recualificación, desarrollo del talento

La complejidad, incertidumbre, volatilidad y continua transformación de la economía va a necesitar que la capacitación de las personas trabajadoras sea más dinámica que nunca. Tendremos que combinar modelos tradicionales de aprendizaje reglado sobre competencias técnicas, con una apuesta cada vez mayor por las habilidades y competencias “blandas” que garanticen los procesos *de reskilling* y *upskilling* continuos. Nuevas metodologías de formación, docentes más digitales, empresas, plataformas y lugares de trabajo como futuras “aulas” habituales de formación continua, que respondan al necesario *engagement* de las personas trabajadoras. Los departamentos de recursos humanos deberán planificar, junto con la tecnología, los sistemas de adaptación y ajustes del talento que garanticen la competitividad y la batalla por un talento cada vez más escaso.

6. Transformación digital

Esta nueva era retoma la necesaria transformación de procesos y tecnologías, muchas de ellas disruptivas, con grandes ventajas y también grandes retos (ciberseguridad, privacidad, etc.). La digitalización no sólo afecta a los profesionales de las ramas tecnológicas y formación STEM. Es una demanda transversal a todos los puestos de trabajo. También es una vía de mayor productividad y salarios, de teletrabajo y mayor conciliación, que no puede convertirse en un arma de discriminación que aumenten aún más, las diferencias en un mercado de trabajo muy polarizado y poco inclusivo en perjuicio de ciertos colectivos. Más de la mitad de la población activa europea se enfrentará a importantes transiciones, y la automatización requerirá que todos los trabajadores adquieran nuevas habilidades. Los empleadores deben ver este proceso como una oportunidad para la competitividad y para ampliar el compromiso de empleabilidad con la sociedad en su conjunto.

7. Promoción de la salud

Al igual que con el teletrabajo, la post pandemia no puede devolvernos al comienzo del camino de un futuro del trabajo más responsable y sostenible. La salud laboral y la promoción de la salud son las claves para afrontar el inevitable envejecimiento de la población, los factores emergentes de riesgo (cognitivos,

psicosociales, violencia, discriminación, nuevos agentes químicos y biológicos, etc.) y el propósito de muchas personas trabajadoras que demandan empleos más respetuosos con la salud y el medio ambiente. Por ello, empresas y empleadores deben apostar más que nunca por organizar los recursos de prevención para garantizar el bienestar y la salud integral.

¿Qué es el Adecco Group Institute?

El Adecco Group Institute es el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco. Tiene como fin ser una entidad referente en la sociedad española en materia de investigación y difusión de conocimientos relacionados con 5 pilares como son el empleo y las relaciones laborales, la salud y la prevención, la diversidad y la inclusión, el futuro del trabajo y la tecnología, y el talento y la formación.

El Adecco Group Institute nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia común gracias al análisis del mercado de trabajo, ofreciendo contenido de calidad sin olvidar uno de los aspectos más importantes de nuestro día a día: el real time content, contenido en tiempo real sobre empleo y mercado de trabajo, adaptándose así a los nuevos tiempos y su inmediatez. Todo ello, acompañado de la experiencia y el conocimiento de una empresa líder en el sector de los Recursos Humanos como es Adecco, presente en el mercado laboral español desde hace más de 35 años.

Si quieres más información sobre el Adecco Group Institute visita la página web: <https://www.adeccoinstitute.es/>



Sobre el Grupo Adecco

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. En Iberia en 2018 hemos facturado 1.127 millones de euros. Llevamos 37 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y llevamos 6 años consecutivos en el top 6 de las mejores empresas para trabajar en España según Great Place to Work. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a más de 132.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 37.744 menores de 25 años, un 32% más que el pasado año. Hemos contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años y hemos formado a más de 58.000 alumnos.

A través de nuestra Fundación, en el año 2018 hemos orientado a 22.503 personas que se encontraban en situación de riesgo de exclusión social (personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género y/o con responsabilidades familiares no compartidas, personas mayores de 45 años paradas de larga duración y otras personas en situación de exclusión social).

