



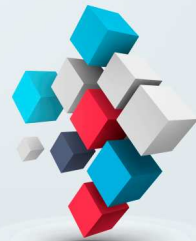
El 65% de los expertos en RR.HH. cree que la automatización destruirá empleos en la misma medida que los creará

- La colaboración a distancia será la tendencia con mayor impacto esperado en relación a la tecnología pues favorecerá la deslocalización del trabajo y creará comunidades de aprendizaje colaborativo. Estos avances permitirán basar la relación laboral tanto en la confianza hacia el trabajador como en el rendimiento del mismo.
- 9 de cada 10 expertos creen que la evolución de cualquier país pasará por generar bienes y servicios de alto valor añadido. El desarrollo económico de España dependerá en gran parte de la capacidad del país de generar conocimientos científicos, tecnológicos e innovadores y de tener un liderazgo empresarial en I+D+i.
- En los últimos años se ha visto cómo hay empresas que han dejado de cubrir puestos y han empezado a contratar talento, aunque no exista un puesto de trabajo concreto para el candidato. Será esa persona quien asumirá la búsqueda o creación de su propio puesto dentro de la empresa.
- Los expertos en recursos humanos creen que las cualidades que deberán reunir los trabajadores en 2025 estarán enfocadas a habilidades transversales que compartan todos los perfiles, independientemente de rangos o de formación concreta. Abarcarán desde la gestión del cambio a la gestión de la propia imagen o el intraemprendimiento.
- Diferentes exigencias conllevarán también diferentes criterios de selección a la hora de escoger a una persona u otra. Así, serán más relevantes criterios como las habilidades personales (92,5%), el fit cultural (87,5%) y las actitudes (82,5%). Seguirán otras como las habilidades técnicas (60,4%) y las actividades extracurriculares y de voluntariado (60%).
- Las organizaciones son conscientes de que la motivación, la satisfacción y la autorrealización del trabajador son vitales para mantener un buen clima laboral y mejorar la productividad por lo que permitirán a sus empleados conciliar la vida laboral con la personal, crearán entornos laborales más motivacionales y dirigirán sus políticas a fomentar la confianza entre los empleados.
- En el futuro, las relaciones laborales también ampliarán su espectro como ya se está empezando a notar en fórmulas tales como el outsourcing de funciones, el trabajo autónomo y por proyectos, freelances para microproyectos desde la nube o el crowdsourcing y otros formatos de innovación abierta.

Madrid, 28 de enero de 2016.- El mercado laboral está experimentando una rápida evolución fruto de la incorporación de nuevas generaciones de profesionales (como los [Millennials y la Generación Z](#)¹) y de los avances tecnológicos y sociales, lo que nos lleva a cuestionarnos cómo seguirá esa evolución en los próximos años y si realmente viviremos un cambio en el mundo del trabajo.

Adecco, como líder mundial en la gestión de recursos humanos, en colaboración con **Opinno**, ha realizado un completo estudio sobre el futuro del trabajo en España, con el que pretende ofrecer **una**

¹ Se puede ampliar la información consultando el informe Adecco sobre Millennials y Generación Z en el siguiente link: <http://www.adecco.es/data/NotasPrensa/pdf/684.pdf>



visión de las tendencias laborales que surgirán en el futuro del mercado de trabajo en función de los cambios evolutivos que se están produciendo, a través de las opiniones cualitativas y cuantitativas de 40 expertos en recursos humanos.

Para ello, se han empleado diferentes fuentes de información. Por un lado, se ha realizado un profundo análisis de las tendencias actuales en el mercado laboral con datos de organismos oficiales como la Agencia Estadística de la Unión Europea (Eurostat), la Encuesta de Población Activa (EPA), el Instituto Nacional de Estadística (INE), el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Y por otro, se han utilizado datos propios extraídos de las entrevistas en profundidad realizadas a 40 expertos en recursos humanos de diferentes ámbitos y sectores económicos.

Entre las principales conclusiones que se extraen del informe cabe destacar la **disolución de la tradicional división de la economía**, que contemplaba el sector primario, el secundario y el terciario. Como consecuencia de esta transformación del tejido productivo, nuevos sectores comienzan a liderar la creación de empleo, y otros lo harán en los próximos años. Entre ellos, **los expertos hacen hincapié en el tecnológico y el de I+D+i, en el de turismo y ocio, salud y bienestar y en el sector energético**.

Estos sectores darán lugar a nuevos proyectos empresariales y a nuevas figuras profesionales que deberán cubrir las necesidades de cada mercado, con el consiguiente reto de adaptación y rápida evolución que requerirán cada uno de ellos. **Serán los perfiles cualificados ligados a la tecnología y al ámbito digital, los perfiles vinculados al trato con personas y los especializados en marketing y ventas los que más relevancia alcanzarán** en 5-10 años.

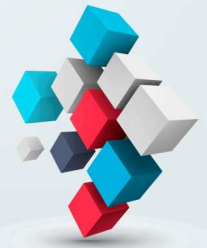
Asimismo, **el 65% de los profesionales de recursos humanos confiesa que la automatización destruirá puestos de trabajo de los que conocemos en la actualidad, pero creará en igual medida otros diferentes ampliando el abanico de posibilidades de los trabajadores del futuro**.

Tendencias sociales que alterarán nuestro mercado laboral

El mundo está cambiando a pasos agigantados y las organizaciones de hoy en día deben adaptarse a un contexto que nada tiene que ver con el de hace unos años. La irrupción de las nuevas tecnologías que cada vez tienen ciclos de vida más cortos, la globalización o los cambios demográficos son algunas de las tendencias que afectan a los ámbitos político, económico y social, y por supuesto, también al laboral.

Así, esos hechos o *factores de cambio* que se producen fuera del ámbito del trabajo pero que influirán en éste de forma directa en los próximos años son, según los expertos en recursos humanos:

- **Los avances tecnológicos: 8 de cada 10 encuestados piensan que el desarrollo tecnológico tendrá un impacto muy alto en el empleo del futuro.** Las empresas creen que las nuevas tecnologías las obligan a reinventarse y, por tanto, a reinventar sus formas de trabajo. Para ello, será necesario desarrollar la capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- **La globalización: su impacto será muy alto, según el 57,5% de los encuestados.** En materia de relaciones laborales se está globalizando la legislación del mercado de trabajo y se está exportando a los países emergentes los modelos de gestión de Occidente, globalizando así los valores culturales, económicos, empresariales y laborales.



- **Los nuevos medios de comunicación y relaciones sociales, que tendrán un importante impacto en el mercado laboral, tal y como señala el 55% de los expertos.** Según ellos, se van a multiplicar el número de formatos y de herramientas empleadas en las comunicaciones entre empresas, como ya ocurre con el correo electrónico o las llamadas a través del ordenador.
- **La llamada Tendencia VUCA también tendrá un importante papel, según 4 de cada 10 expertos.** Este fenómeno, así conocido por las siglas en inglés de las variables que lo componen (Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad), hace referencia a la necesidad de contar con personas versátiles y con gran capacidad de adaptación al cambio y del fomento por parte de las empresas del autoliderazgo de sus trabajadores.
- **El cambio de los valores sociales y los cambios demográficos:** Los expertos señalan la sustitución de los valores tradicionales por otro tipo basados, entre otros aspectos, en el individualismo y el materialismo, que se unirán al progresivo envejecimiento de la población y al nuevo estilo de vida de los millennials, lo que **supondrá para un 27,5% de los responsables de recursos humanos, un alto impacto en el futuro laboral.**
- De menor importancia (aunque influyentes igualmente) será el impacto que dejen fenómenos como **los avances en ciencias sociales, la urbanización y crecimiento de las ciudades españolas, los cambios en las políticas educativas, la evolución de la economía nacional y la escasez de recursos naturales.**

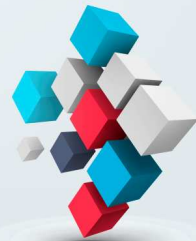


Promedio del impacto esperado de los distintos factores de cambio, puntuados de 0 a 5

Fuente: Informe Adecco sobre el Futuro del trabajo en España

El impacto de la tecnología en el trabajo

La tecnología está revolucionando el mundo, y también el mercado laboral. Entre otras cosas, en los últimos años se ha generado un nuevo sector productivo, el de la tecnología, que ya ha creado y creará nuevos puestos de trabajo en el futuro que tendrán un claro impacto en el mercado de trabajo.



Si nos centramos en previsiones macroeconómicas, según la Unión Europea, **hasta 2020 se crearán 900.000 nuevos puestos de trabajo tecnológicos**. Para la patronal de empresas tecnológicas, AMETIC, entre 2013 y 2017, el número de empleos TIC debería haber aumentado en 300.000 con las políticas de apoyo adecuadas. Se prevé una necesidad de entre **25.000 y 50.000 programadores y desarrolladores; entre 60.000 y 70.000 empleos en marketing y comunicación** (community manager y marketing para el mundo móvil); **entre 15.000 y 45.000 puestos relacionados con el diseño visual y la creatividad digital; y entre 10.000 y 14.000 destinados a la estrategia y gestión de negocio**.

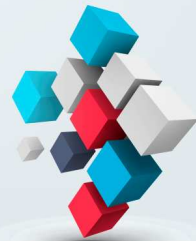


De forma indirecta, la tecnología modificará los estándares de trabajo. Por un lado, los expertos opinan que **la colaboración a distancia será la tendencia con mayor impacto esperado en relación a la tecnología (4,75 puntos sobre 5)**. La transformación tecnológica favorecerá **la deslocalización del trabajo y permitirá crear comunidades de aprendizaje colaborativo**. No se trata únicamente del uso generalizado del teletrabajo en aquellos casos en los que sea posible sino que estos avances permitirán **basar la relación laboral tanto en la confianza hacia el trabajador por parte de las empresas como en el rendimiento del mismo**.

También adquirirá gran influencia la **disponibilidad total de la información en red**, con una puntuación de **4,2 sobre 5**. Para los expertos, en esta materia hay dos grandes retos de futuro ya planteados: **la desinformación que genera tanta información y la falta de seguridad, transparencia o privacidad en las propias compañías**.

El **aumento de las capacidades humanas y la productividad** –valoradas con 4 puntos– viene de la mano de tecnologías que mejoran las capacidades intelectuales y físicas de las personas. En los próximos años **el reto vendrá del lado de equilibrar la vida personal y profesional que la tecnología permite y de la adaptación generacional a los nuevos avances**.

Por debajo de los 4 puntos, aparecen otros factores de influencia como la **digitalización de la economía** (las empresas españolas están un poco menos digitalizadas que la media europea), la **robotización del trabajo** (la inteligencia artificial está en un punto muy avanzado pero aun así los robots aún son incapaces de desarrollar la mayoría de las operaciones que la industria requiere) y la **fragmentación de las tareas**.



De forma directa la tecnología también contribuirá a transformar el mercado laboral actual: así, **el 65% de los expertos cree que la automatización del trabajo destruirá empleos en un futuro cercano, aunque también creará otros nuevos.**

En cuanto a las razones, la mayoría coincide en que **los empleos que se destruyan como consecuencia de la automatización, se verán o bien compensados o bien superados en número y calidad por puestos de trabajo dedicados a crear soluciones de hardware y software** (incluidas las actividades de su cadena de valor).

El empleo del futuro: sectores que liderarán la contratación

En los últimos 40 años, España ha sufrido una gran transformación en su tejido productivo, con el desarrollo del sector Servicios y la nueva era del conocimiento. Tanto es así que **la tradicional división sectorial que se hacía de la economía (sector primario, secundario y terciario) ha quedado obsoleta** y se ha ampliado considerablemente el número de sectores en los que se divide nuestro tejido empresarial.

Es más, en muchos casos, el límite que separa las competencias de un sector con el resto se está difuminando, por lo que es habitual la percepción de que varios sectores pueden confluir en uno mismo o que un sector tenga implicaciones en otro.

Entre los nuevos sectores, los expertos han señalado **cuatro** como los de mayor proyección de futuro:

- **El sector tecnológico y de I+D+i.** Se considera el área que más empleo generará en los próximos 5 a 10 años, tal y como apunta **el 92,5%** de los expertos consultados. 9 de cada 10 expertos creen que la evolución de cualquier país pasa por generar bienes y servicios **de alto valor añadido**. El desarrollo económico de España dependerá en gran parte de la capacidad del país de **generar conocimientos científicos, tecnológicos e innovadores y de tener un liderazgo empresarial en I+D+i**. Este gran reto estará ligado a la transformación digital, a la rentabilidad del sector y a la creación de *startups*.

La tecnología y la inversión en desarrollo e innovación propiciarán la creación de nuevas oportunidades de empleo, especialmente aquellas vinculadas a **la biotecnología** (en la última década el número de empresas españolas en esta área ha aumentado casi un 360%), **el e-commerce** (es de los pocos mercados que crece a ritmos de dos dígitos) y **las TIC** (un ámbito especialmente destacado en España por su competitividad).

- **El turismo y el ocio** son sectores claves para España desde hace años y, previsiblemente, seguirán siéndolo en la próxima década. De hecho, **el 80%** de los expertos en recursos humanos cree que será uno de los que genere mayor número de empleos, principalmente **por la necesidad de mejora en los transportes y la creciente demanda de ocio por parte de la sociedad**. Además, la afluencia turística en España es superada año tras año y se espera que la tendencia continúe al menos durante el próximo lustro, lo que hará imprescindible la creación de nuevos puestos de trabajo.

Aunque se trate de un sector ya consolidado en España, también sufre y sufrirá su particular transformación, y ésta generará nuevos retos, como **hacer frente al empleo estacional, la adaptación de las empresas a las nuevas tecnologías o el mayor ingreso por cada turista que generará más ocio de calidad**.

- **La salud y el bienestar** también serán protagonistas en nuestro futuro mercado laboral. **El 75%** de los entrevistados considera que este sector experimentará un gran avance debido,

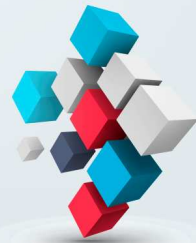


en parte, **al progresivo envejecimiento de la población y al incremento de la demanda de bienestar por parte de la sociedad**. También serán decisivos los hábitos de consumo y la preocupación por la calidad de vida. Todas estas variables generarán puestos de trabajo orientados a los cuidados paliativos, a la tercera edad, a la nutrición y el deporte, a la atención psicológica, a la industria farmacéutica y a la sanidad pública.

- **La energía** se convertirá en un pilar fundamental de la economía española, pero no de la manera en que lo conocemos. **El 60%** de los expertos cree que **la dependencia energética y la necesidad de encontrar energías alternativas, como las renovables, favorecerá la creación de nuevos empleos**. Tres son los grandes retos a resolver en este sector: la sostenibilidad ambiental del sistema eléctrico, la reducción de su impacto social y medioambiental, y la gestión y certificación del sistema energético.



Otros sectores que seguirán al frente de la creación de empleo, aunque en menor medida que los anteriores, serán **la Industria y Manufactura (así lo cree el 40% de los expertos)** –entendidas como el reto de integrar la tecnología en este sector, ofrecer mayor competitividad en precios y crear nuevos puestos de trabajo–; **la cultura y las industrias creativas (32,5% de los encuestados)**, pues en esta área la automatización no es capaz de sustituir (al menos por el momento) las funciones del pensamiento y la cultura humanas; **la Logística e Infraestructuras (1 de cada 4 consultados)**, con la creación de un sistema competitivo que aumente la movilidad geográfica y elimine los principales obstáculos en zonas clave así como la desaparición de las emisiones de carbono del transporte; y **los Asuntos sociales y la Cooperación (27,5%)**, pues la profesionalización de la Responsabilidad Social Empresarial requerirá nuevos empleos y competencias diferentes dentro de las empresas.

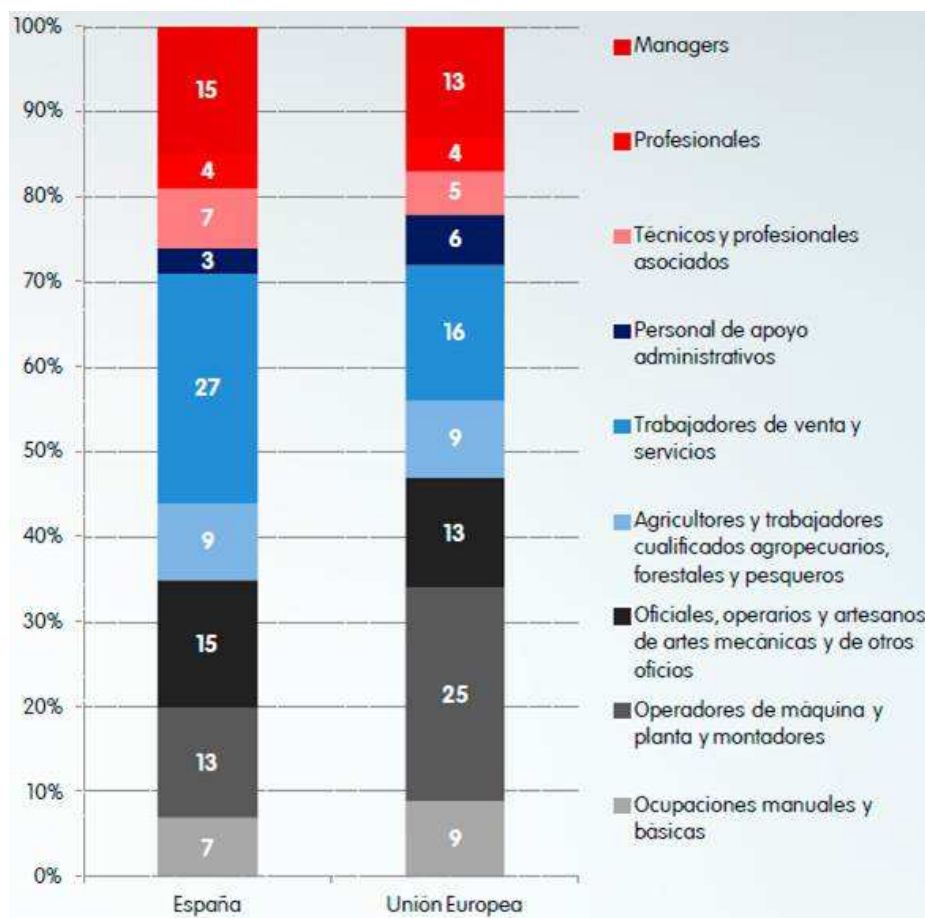


En el lado opuesto se encontrarán **los sectores que podrían vivir mayores dificultades** para crear empleo en los próximos años y que coinciden con los más tradicionales y los más afectados por la crisis económica tras años de bonanza. Entre ellos, cabe destacar **el comercio y la agricultura y alimentación**, por un lado, y **la construcción y la banca**, por otro. Todos ellos deberán aprender a reinventarse –o parte de sus servicios y métodos- para poder seguir teniendo un peso específico dentro de la industria española.

Habilidades y perfiles de los trabajadores del futuro

Casi 1 de 3 empresas consultadas confiesa que uno de los principales problemas a los que se enfrentan en la actualidad es **el desajuste entre la oferta y la demanda de profesionales, motivado en gran parte por la brecha formativa y de especialización de nuestro mercado laboral actual**. En otras palabras, **les cuesta encontrar perfiles acordes a sus necesidades**. Este problema deberá solucionarse en los próximos años, pues este desajuste podría incrementarse con la creación de nuevos puestos de trabajo, que serán aún más específicos.

Según un estudio del Centro Europeo para el desarrollo de la Formación Profesional, **de 2013 a 2025 crecerá la demanda de perfiles comerciales y de servicios hasta ocupar el 27% de la demanda total de empleo en España, frente al 16% de media en la Unión Europea**.



Comparativa de oportunidades de empleo en España y en la UE (2013-2025)
Fuente: Informe Adecco sobre el Futuro del trabajo en España en base al CEDEFOP



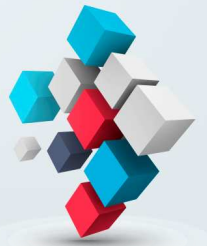
En este mismo estudio, se evidencia que la demanda de las habilidades de alta cualificación también efectuará un aumento, sin embargo, aún será menor a la del conjunto de la Unión Europea, superados en este orden por Francia, Reino Unido y Alemania. **Las habilidades de profesionales cualificados demandados, supondrán el 13% de la demanda total del empleo en nuestro país, frente a la media del 25% en la UE, por lo que también se plantea un escenario de migraciones.**

Para los expertos en RRHH consultados por Adecco, en general, **ya existe un déficit de profesionales de perfil digital** que podría agrandarse en el futuro. Es más, para ellos, los perfiles profesionales más relevantes en el futuro **estarán relacionados con puestos de trabajo ya existentes asociados a la tecnología, a las ventas y al trato con personas.**

Entre los más mencionados están los **perfiles tecnológicos o digitales cualificados**, motivados por el gran peso que tendrá el sector en los siguientes 5-10 años. Entre ellos destacarán los **analistas de big data, los orientados a resolver problemas complejos en el campo de la ingeniería, los especialistas en redes sociales o los híbridos entre diseño y tecnología, incluso perfiles como los Youtubers.**

También ganarán relevancia los **perfiles relacionados con el trato con personas**, como es el caso de los **coaches, los facilitadores de empresas, los gestores de nuevas formas de trabajo o los psicólogos.** En último lugar, los **perfiles especializados en ventas o marketing**, con mayor hincapié en los **especialistas cualificados en desarrollo de negocio y vendedores técnicos.**





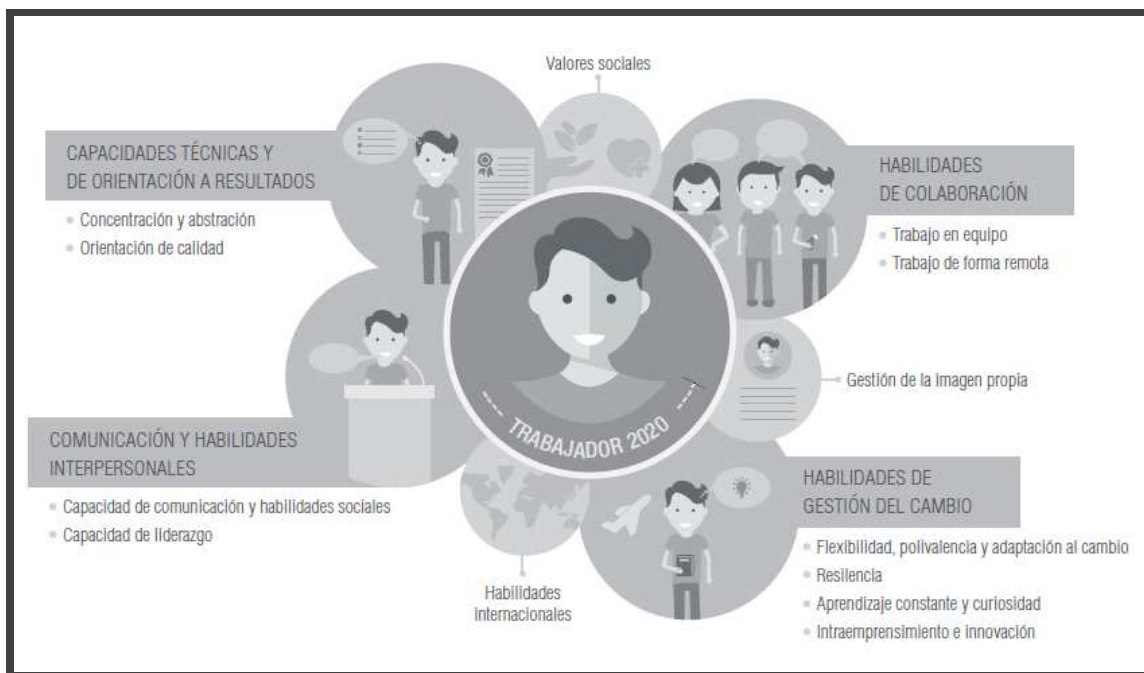
De igual manera, con la evolución de los perfiles profesionales, cambian las competencias y habilidades que las empresas buscan en los candidatos. En los últimos años se ha visto cómo **hay empresas que han dejado de cubrir puestos y han empezado a contratar talento, aunque no exista un puesto de trabajo concreto para el candidato**. Es ese candidato quien está dispuesto a buscar o crear su propio puesto dentro de la empresa.

Los expertos en recursos humanos creen que **las cualidades que deberán reunir los trabajadores en 2020 estarán enfocadas a habilidades transversales que compartan todos los perfiles, independientemente de rangos, especificidades o formación concreta**.

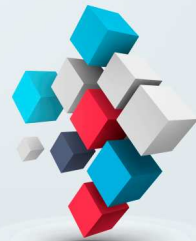
Las principales que destacan son **las habilidades de colaboración**, que incluyen el trabajo en equipo y la capacidad de trabajar de manera remota (no sólo centrada en el teletrabajo sino en la gestión de tareas o proyectos). También valoran las **habilidades para gestión el cambio**, que engloban desde la polivalencia y el aprendizaje constante al intraemprendimiento e innovación. Las **habilidades técnicas y de orientación a resultados** y las **habilidades interpersonales**, como la capacidad comunicativa de los trabajadores y el liderazgo, que ya están siendo demandadas, adquirirán mayor importancia aún.

Otras capacidades serán igualmente necesarias en los trabajadores del futuro como **las habilidades internacionales, la gestión de la propia imagen y los valores sociales**.

EL TRABAJADOR DE 2020



Diferentes exigencias conllevarán también **diferentes criterios de selección** a la hora de escoger a una persona u otra. Así, serán más relevantes criterios como las **habilidades personales (92,5%), el fit cultural** o encaje con los valores de la empresa (**87,5%**) y las **actitudes (82,5%)**. Seguirán su línea otras competencias como **las habilidades técnicas (60,4%)** y las **actividades extracurriculares y de voluntariado (60%)**.



En cambio, otros criterios irán perdiendo su relevancia, proceso que ya ha comenzado en algunos casos. Se trata del perfil socioeconómico del candidato, su formación académica y la experiencia previa. El criterio de especialidad o máster es el que presenta mayor división de opiniones entre los expertos de Recursos Humanos.

Impacto de la vida personal en el trabajo

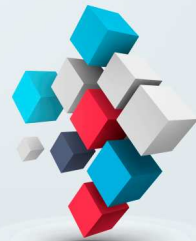
En los últimos años, la vida personal y las preocupaciones de los trabajadores han alcanzado otra dimensión y las empresas han tomado conciencia de ello. Las organizaciones son conscientes de que **la motivación, la satisfacción y la autorrealización del trabajador son vitales para mantener un buen clima laboral y mejorar la productividad de las empresas.**

En ese sentido, las empresas permitirán a sus empleados **conciliar la vida laboral con la personal, crearán entornos laborales más motivacionales y dirigirán sus políticas a fomentar la confianza entre los empleados.**

Además, determinadas tendencias tendrán un alto impacto en la vida de los trabajadores, especialmente la **creciente preocupación por la salud y el bienestar**, con una puntuación de **4,75 puntos sobre 5**, que hará que el ambiente laboral adquiera mayor relevancia para las empresas a medida que pase el tiempo.



La **mayor demanda de flexibilidad por parte de las empresas**, con una **puntuación de 4,6**, tendrá un gran impacto en la vida de los empleados, pues se instaurarán medidas como la flexibilidad horaria o de vacaciones y cuyo éxito dependerá de la gestión del tiempo y del cumplimiento de los objetivos.



En tercer lugar, la **prolongación de la edad de jubilación (4,4 puntos)** implicará cambios y avances en el mercado laboral, que, a su vez, deberá adaptarse a la nueva situación. Serán necesarias nuevas fórmulas de jubilación así como la puesta en valor del talento de las personas de más edad.

Les siguen las **oportunidades de conciliación, con 4,3 puntos**, que alcanzarán una gran relevancia en los próximos años, dado que los trabajadores cada vez más, exigen medidas que les permitan compaginar su vida personal con su vida laboral.

El quinto elemento que mayor repercusión tendrá es la **autorrealización del trabajador (4,25 puntos sobre 5)**. Con la entrada en el mercado laboral de las nuevas generaciones de profesionales, como los Millennials y la Generación Z, la satisfacción y la autorrealización se convierten en piezas claves y, además, ayudan a incrementar la productividad, por lo que será fundamental que las organizaciones sepan cómo gestionarlo.

Las tendencias con menos valoración serán **la incorporación tardía al mercado laboral (3,7 puntos), el cambio de trabajo cada vez más frecuente (3,9 sobre 5) y la preocupación por el desgaste profesional y otros problemas psicológicos (4 puntos)**.

Impacto de las relaciones laborales

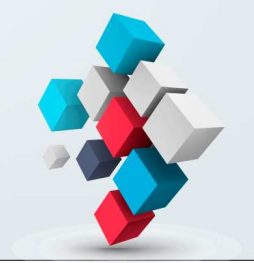
Las relaciones laborales se basan en la formalización de un contrato de trabajo, al menos, hasta ahora así había sido. Pero en el futuro, **las relaciones laborales también ampliarán su espectro como ya se está empezando a notar en fórmulas tales como el outsourcing de funciones, el trabajo autónomo y por proyectos, freelances para microproyectos desde la nube o el crowdsourcing** y otros formatos de innovación abierta.

Las tendencias vinculadas a las relaciones laborales que mayor impacto esperado tendrán en el futuro del mercado laboral español cabe destacar la **mayor demanda de flexibilidad por parte de la empresa**. Esto supone el reto de promover un equilibrio entre flexibilidad y seguridad (flexiguridad), establecer nuevas relaciones contractuales y conseguir más flexibilidad con una menor cantidad de contratos. Se calcula que **tendrá un impacto alto (según el 15% de los expertos) o muy alto (77,5%) en los siguientes años**.

En segundo lugar, los expertos señalan las **nuevas formas de compromiso y lazos entre los empleados y la empresa** como una de las principales tendencias de influencia en un futuro. Además, los encuestados creen que la renovación de las relaciones sociales en la empresa **tendrá un alto (15%) o muy alto impacto (77,5%)**. Esta variable adquiere más relevancia, si cabe, en el caso de las nuevas generaciones de profesionales, pues con ellos cambia el concepto de fidelidad. Están **dispuestos a trabajar más de lo que se espera de ellos, pero ante una oportunidad de cambio, dejarán la empresa**. Es por ello que las empresas más adelantadas a su tiempo comienzan a poner en marcha novedosas acciones de fidelización como el intercambio de trabajadores entre empresas o los itinerarios profesionales.

En tercer lugar, las **nuevas estructuras de trabajo y colaboración** que podrían desencadenar en jerarquías más diluidas y nuevas formas de liderazgo. De esta forma, el trabajo por proyectos ganará cada vez más importancia. Así, **los expertos señalan un impacto alto (32,5%) o muy alto (62,5%)** de esta tendencia en los próximos años.

Alto impacto tendrán también las **plantillas extendidas**. Los expertos en RR HH consideran que esta nueva modalidad laboral **conllevará una alta (40%) o muy alta repercusión (47,5%) en el mercado laboral**. Así, se plantean retos como asegurar una relación fluida entre distintos colaboradores de la



plantilla, mantener una cultura de empresa y políticas corporativas arraigadas, y generar compromiso y motivación.

Otros factores como la **sofisticación de los sistemas de compensación**, la **negociación de condiciones personalizada**, el **cambio en las fuerzas negociadoras** o la **polarización laboral** influirán, pero en menor medida que las anteriores, en el nuevo mercado de trabajo español.

Sobre Adecco

Adecco es la consultora líder en el sector de los Recursos Humanos en España con una facturación de 789 millones de euros en 2014. Llevamos 34 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 somos la 3ª mejor empresa para trabajar en España y la primera en el sector de los RRHH, según Great Place to Work.

Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos realizado más de 342.000 contratos (6% interanual más). Hemos proporcionado su primer empleo a más de 35.000 jóvenes y hemos ofrecido una nueva oportunidad laboral a 11.500 mayores de 45 años. Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España casi 10 millones de contratos. Hemos ayudado a 27.700 mujeres víctimas de la violencia de género a encontrar trabajo. Integramos a más de 13.000 personas con discapacidad en el mercado laboral. Invertimos más de 7 millones de euros en la formación de trabajadores y, pese a la crisis, el 20% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros 1.600 empleados directos. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

Para más información, puedes contactar con nosotros en:

Luis Perdiguero /Patricia Herencias/Annais Paradela

Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 30

luis.perdiguero@adecco.com
patricia.herencias@adecco.com
anais.paradela@adecco.com

Miriam Sarralde/Lorena Molinero

Trescom Comunicación
Tlf: 91 411 58 68

miriam.sarralde@trescom.es
lorena.molinero@trescom.es