

Adecco Group Institute valora las claves del 2020 en empleo y define retos del 2021 en gestión de personas

En 2021 será necesario aplicar soluciones innovadoras que permitan proteger y cubrir las necesidades de empleados y empleadores. Las 7 claves para 2021: Liderazgo basado en la inteligencia emocional, mecanismos de flexibilidad que favorezcan conciliación competitividad, modelos de retribución variables que premien el esfuerzo, visión diversa e inclusiva, recualificación y desarrollo de talento; transformación digital y promoción de la salud para garantizar bienestar y salud integral de los trabajadores

El año 2020 llega a su fin y es el momento de analizar la situación de la economía española y su mercado de trabajo en un año marcado por la crisis económica y sanitaria provocada por la COVID-19. En términos de empleo, la sociedad se ha enfrentado a nuevos retos que, por un lado, han acelerado la digitalización y, por otro, han revolucionado el mundo del trabajo y han supuesto nuevos desafíos para empleadores, empleados y sistemas legislativos.

Desde el Adecco Group Institute, el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, se valoran las distintas medidas y acciones implementadas durante los últimos meses y se definen los retos que presentará el 2021 en materia de empleo.

Balance de empleo del 2020

A comienzos de año, la Encuesta de Población Activa del 4º trimestre de 2019 ofrecía datos muy positivos sobre el mercado laboral en España. El último trimestre de 2019 se cerraba con 19,97 millones de personas en activo, lo que supuso un incremento de 402.300 empleados con respecto al año anterior (+2,1%).

Además, la transformación digital demostraba que la revolución no era solo cuestión de máquinas y tecnología. El Índice de Competitividad por el Talento Global (GTCL) elaborado por Adecco situaba a España en el puesto 32 en el ranking entre los 132 países analizados y demostraba la necesidad de mejora en aspectos como las oportunidades directivas para mujeres, la colaboración en los organismos, la relación del salario con la productividad o el desempleo en educación terciaria o superior.

El mes de febrero era el último antes del comienzo de la pandemia en España y fue entonces cuando, tras diversos vaivenes en la jurisdicción española y en la europea, se publicó el Real Decreto-ley 4/2020 que derogaba el despido objetivo por absentismo.

COVID-19

La llegada de la pandemia en marzo llevaba 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 de la COVID-19. Estas normas abordaban 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.

Aunque planteadas como temporales, estas normas laborales se han sucedido hasta la actualidad y han seguido implementándose junto con otras medidas puestas en marcha para alcanzar los objetivos de las ayudas de la Unión Europea para la recuperación de la actividad y el empleo.

Políticas Activas de Empleo

En abril, España aprobaba nuevas medidas para flexibilizar de manera temporal las condiciones en las que ejecutar la formación profesional para el empleo: se amplió el 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 aumentó a un 40% el porcentaje de participación de parados en los programas de formación.

Adecco, por su parte, lanzaba una plataforma con más de 70 programas gratuitos de formación y reorientación laboral durante la crisis de la COVID-19 para todos los ciudadanos, tanto empleados como personas en situación de desempleo, y ponía a disposición de los trabajadores afectados por procesos concursales y/o por despidos colectivos de menos de 50 personas, un programa de recolocación online de 3 meses de duración sin coste alguno y encaminado a mejorar su empleabilidad con el fin de conseguir una rápida inserción laboral.

La sentencia del TJUE en el mes de mayo llamaba a reflexionar sobre la seguridad jurídica, el modelo de gobernanza y los tiempos modernos, debido a la fragilidad y previsible mutación doctrinal del concepto de autónomo.

Nuevas oportunidades en el ámbito del empleo

Durante los meses de verano, marcados por un claro optimismo de recuperación y mejora, Adecco presentaba distintos informes sobre el impacto de la pandemia en el sector laboral.

El informe Resetting Normal: redefiniendo la nueva era del trabajo analizaba 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 de la Covid-19. 8 de cada 10 españoles cambió su percepción sobre los profesionales que trabajaron durante el confinamiento y un 32% de los trabajadores afirmaba haber mejorado su motivación laboral durante este periodo.

Por su parte, el Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo presentado en julio se convertía en el mayor estudio del país sobre la repercusión que ha tenido la crisis provocada por la Covid-19 en el mercado laboral español y analizaba 1,4 millones de vacantes y más de 400.000 ofertas de empleo e incluía los resultados de la encuesta realizada a más de 15.000 empresas y candidatos. Según este informe, desde el decreto de estado de alarma hasta julio, la oferta de empleo se redujo un 70% siendo el sector de hostelería y turismo (-90,2%), consultoría (87,9%) y las industrias del

automóvil (-85,4%) los 3 sectores más perjudicados.

Según Javier Blasco, director del Adecco Group Institute, “la pandemia y el confinamiento potenciaban una mayor demanda de profesionales sanitarios, investigadores, expertos en nuevas tecnologías, profesionales del marketing digital y el e-Commerce... Pero también juristas, profesionales de Recursos Humanos, técnicos con conocimientos de ética, o profesores expertos en tecnologías capaces de formar a sus alumnos en remoto”.

Además, el sector de empresas de trabajo temporal y agencias de empleo aportaban, en un ambicioso plan conjunto, proyectos y soluciones para salir de la crisis garantizando la creación de empleo y la protección de la salud de las personas trabajadoras.

Semana de cuatro días

La Covid-19 y las nuevas medidas en materia de empleo han supuesto un cambio de paradigma que, en agosto, traía consigo nuevas iniciativas sobre la reducción de la jornada laboral. Resurgieron entonces los debates sobre la semana de 4 días como fórmula permanente.

El director del Adecco Group Institute asegura que esta opción cuenta con pros y contras: “Escuchamos a menudo 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 aumentará la productividad. Sin embargo, puede acarrear también problemas de cobertura del servicio en empresas pequeñas o inconvenientes en términos de sostenibilidad desde la óptica de la salud laboral (trastornos musculoesqueléticos, carga mental, elevados ritmos de trabajo, estrés por falta de adaptación continuada). Es importante realizar una reflexión completa que tenga en cuenta todas las consecuencias”.

Teletrabajo en España

En septiembre se publicaba el Real Decreto-Ley por el que se regulaba el trabajo a distancia. Esta nueva ley definía y desarrollaba el concepto del teletrabajo y mejoraba la regulación de una de las formas de organización del trabajo que ha permitido la continuación de la actividad laboral a muchas personas trabajadoras durante el confinamiento por motivo de la crisis de la Covid-19.

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 contado con un gran alcance.

El Observatorio Adecco de Igualdad demostraba que 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: sólo el 46% de las mujeres universitarias tiene un contrato indefinido a los cuatro años de graduarse, frente al 60% de los hombres.

Análisis del empleo en 2020

En noviembre, Adecco presentaba la primera edición del Anuario Adecco Group Institute del Mercado de Trabajo 2020: el año de la COVID-19, que realizaba un ambicioso repaso a los hitos más destacados de 2020 en materia de empleo y recogía de forma exhaustiva el impacto de la pandemia en el mundo del trabajo. Incluía, además, un monográfico sobre los jóvenes, que han sufrido con especial incidencia la actual crisis, un 23,9% de descenso interanual que supone 244.000 menos puestos de trabajo para los menores de 25 años.

En diciembre, el Grupo Adecco dio a conocer los resultados del informe Workforce Transformation en el cual se analizaba la actualidad del sector y presentaba las previsiones para 2021. Según este informe, el 82% de los líderes empresariales espera facilitar el trabajo a distancia y casi la mitad (45%) prevé un mundo laboral mejor después de la crisis de la Covid-19.

Retos del 2021 en la gestión de personas

Superar la pandemia y sus efectos en la economía y el empleo supondrá un desafío clave en el próximo año. Será necesario aplicar soluciones innovadoras y diferentes que permitan proteger y cubrir las necesidades de empleados y empleadores.

Javier Blasco, director del Adecco Group Institute, asegura que España deberá enfrentarse a siete retos imprescindibles a la hora de superar los desajustes del mercado laboral en un mundo post COVID:

Liderazgo y gestión del cambio

El liderazgo es esencial en un momento de auténtica disrupción y cambio de ciclo. Javier Blasco afirma que, ahora más que nunca, “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”.

Flexibilidad, teletrabajo

Candidatos, trabajadores y empleadores demandan lugares de trabajo y formas de empleo flexibles que maximicen las posibilidades de contratación. Los diversos mecanismos de flexibilidad favorecen la conciliación y la competitividad de las empresas. Para Blasco es más que evidente que “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”.

Retribución

El modelo de salarios en España se mantiene anclado en conceptos fijos, con escasa posibilidad de incentivar la productividad y la atracción del talento más competitivo, que suele demandar salarios atractivos vinculados a variables que premien el esfuerzo y la aportación de valor. El director del Adecco Group Institute afirma que “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”.

Diversidad e inclusión

Los retos del futuro del trabajo demandan entornos donde quepan todo tipo de talentos. Javier Blasco defiende que “una vez que la economía se recupere, Europa puede tener una escasez de trabajadores cualificados. Aquellos 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”. Es necesaria, por tanto, 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 diversa e inclusiva.

Recualificación, desarrollo del talento

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 para garantizar la competitividad y la batalla por un talento cada vez más escaso. Javier Blasco resalta la importancia del dinamismo a la hora de capacitar a los trabajadores, “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”.

Transformación digital

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 y se convierte, además, en una vía de mayor productividad y de mayor facilidad en la conciliación. Sin embargo, se corre el riesgo de que se convierta en un arma de discriminación que aumente, 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.

Promoción de la salud

Al igual que con el teletrabajo, la post pandemia no puede devolver a la sociedad 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. La solución es muy clara para el director del Adecco Group Institute: “Empresas y empleadores deben apostar más que nunca por organizar los recursos de prevención para garantizar el bienestar y la salud integral”.

Datos de contacto:

Trescom
91 411 58 68

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Comunicación](#) [Recursos humanos](#) [Digital](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>