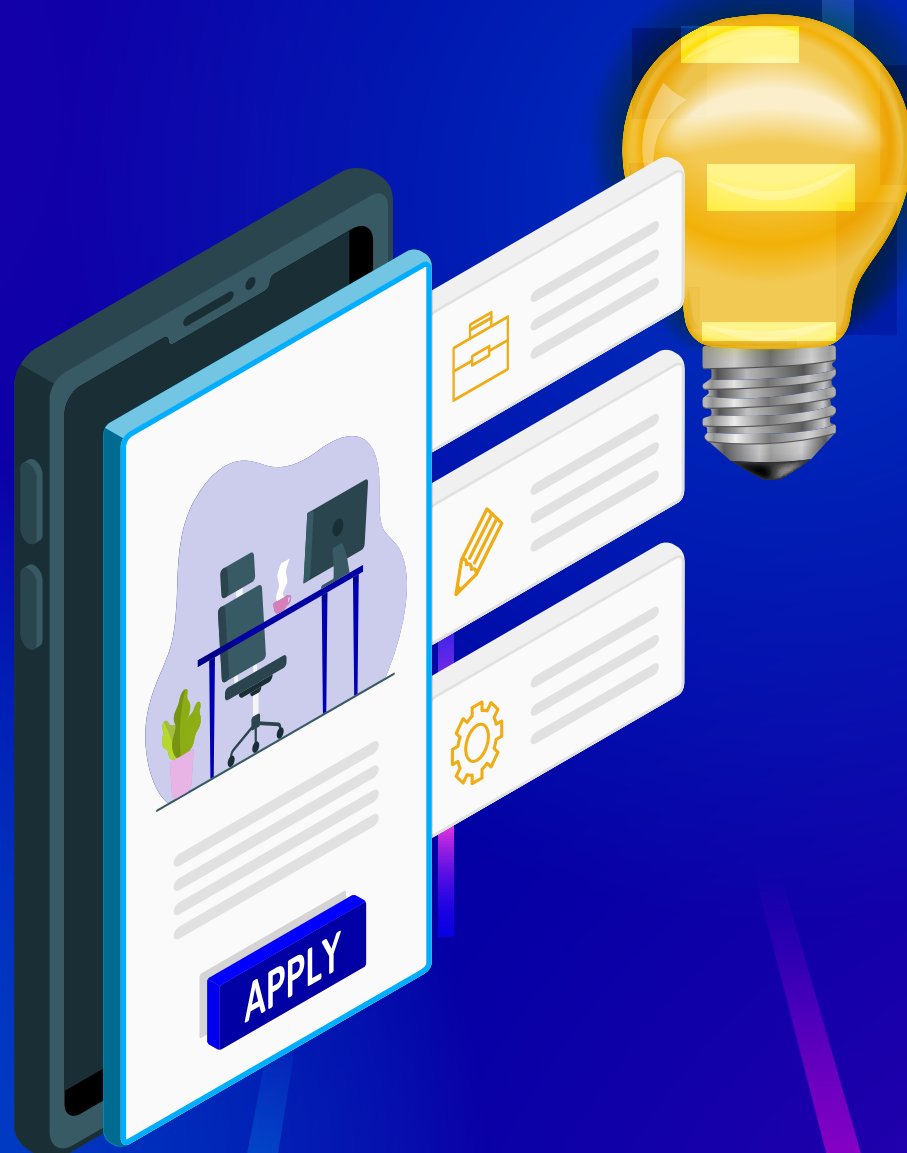
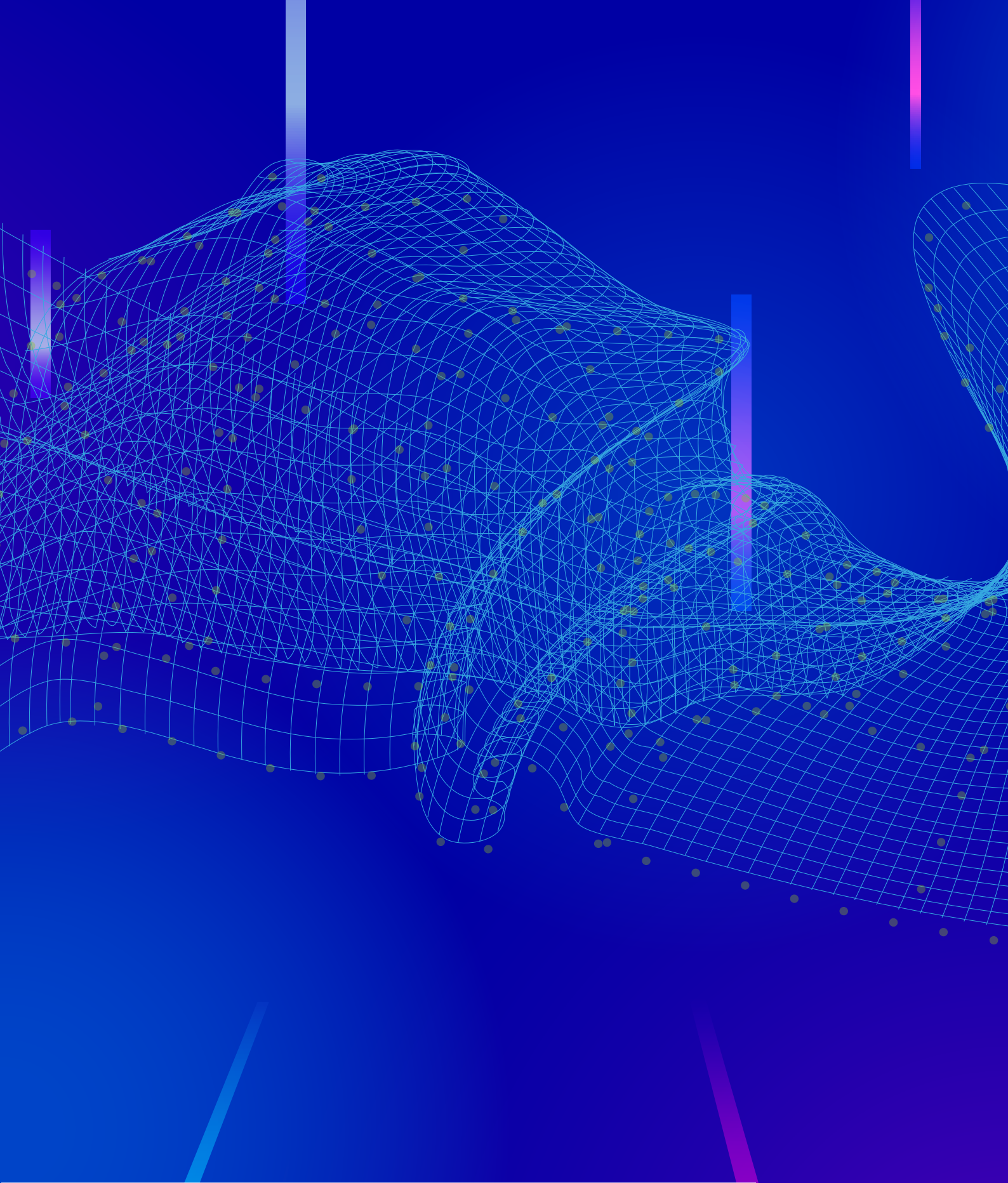


LOS INCENTIVOS A LA I+D+i Y LA GENERACIÓN DE EMPLEO CUALIFICADO EN ESPAÑA



En colaboración con





▶ ÍNDICE

Presentación.....	4
Perfiles participantes	6
BLOQUE 1: Contratación de perfiles técnicos altamente cualificados	7
BLOQUE 2: Acceso de las empresas a los incentivos	9
BLOQUE 3: Los incentivos a la I+D+i y su impacto en la contratación.....	13
Conclusiones	15
Análisis de expertos	16
Propuestas de mejora	20

PRESENTACIÓN

No es ningún secreto que la innovación impulsa la transformación y crecimiento de cualquier economía desarrollada. Es clave para el incremento de la productividad a la vez que facilita la internacionalización de las empresas y mejora los datos de exportaciones de un país, por no hablar de su relación directa con la creación de empleo de calidad y su contribución al estado del bienestar.

En los últimos años, en España la inversión en I+D+i ha ganado peso en la estructura del país, tras el notable descenso que se produjo a partir del año 2010, derivado de las medidas que se adoptaron tras la crisis financiera. Sin embargo, el 1,41% que supone la inversión en I+D frente al PIB en el año 2020, está todavía muy alejado de la media de la Unión Europea. Dentro de las empresas, la innovación sobrevive en un delicado equilibrio entre la obtención de las mayores ventajas competitivas para éstas, la creación de valor tecnológico en beneficio a la sociedad y un escenario de riesgo asumible o controlado. Si se aumenta el riesgo se pueden conseguir mejores ventajas, pero se está expuesto a un fallo de mercado que arruine el equilibrio financiero de la operación. Es aquí donde la financiación pública tiene un papel capital y es aquí donde FI Group tiene un propósito que cumplir garantizando el acceso a esta financiación.

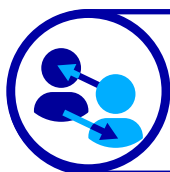
Las políticas públicas de apoyo financiero a la I+D+i deben permitir asumir más riesgo técnico al innovador, pero también garantizar que se generan las condiciones adecuadas para la generación de puestos de trabajo de calidad y con salarios adecuados para incidir positivamente en minimizar el desempleo y, además, frenar la fuga de talento técnico de España a otros países. Para ello, la participación en este estudio de ManpowerGroup, líder mundial en soluciones innovadoras en la estrategia y selección de talento, ha sido capital.

Con este estudio, se pretende demostrar la relación directa entre los incentivos a la I+D+i en España y la creación de puestos de trabajo de alta cualificación, convirtiendo a nuestro país en un referente en la innovación y en proyectos técnicos de primer nivel, atrayendo capital económico y humano y creando un nuevo paradigma en el mercado laboral español.





1



Identificación y elección de partner para acceso a profesionales del ámbito de los Recursos Humanos

Realización de encuesta a 160 empresas representativas de diferentes sectores y áreas geográficas del territorio español



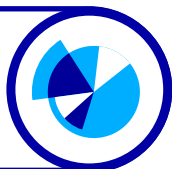
2

3



Análisis de resultados de la encuesta

Análisis y opinión de expertos con representación tanto empresarial como institucional



4

5

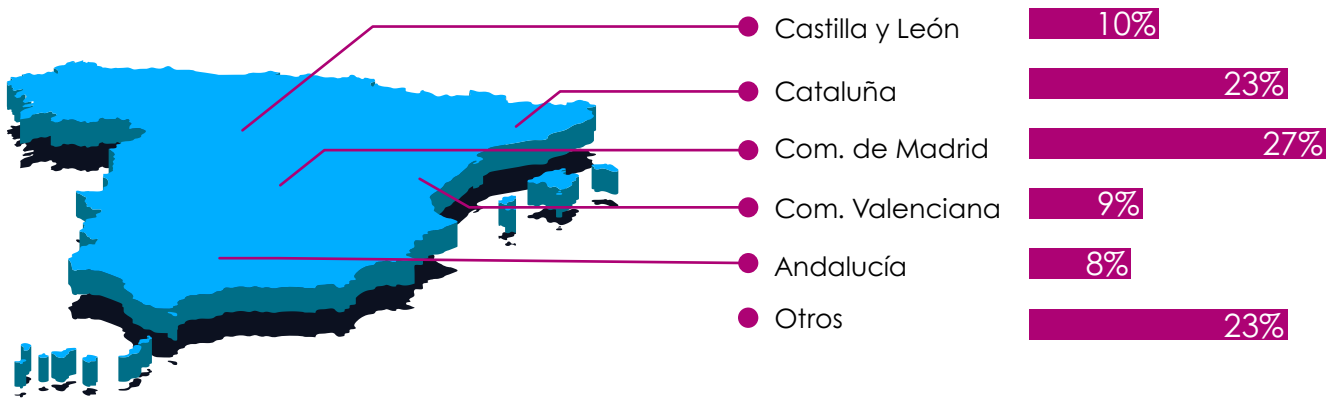


Presentación de conclusiones y propuestas de mejora

PERFILES PARTICIPANTES*

*En los gráficos se muestran los resultados principales, agrupando en "otros" el resto de resultados

Procendencia de los perfiles



Sectores más representados



IT



Automoción



Consultoría



Industria general



Bienes de consumo

Departamentos más representados



Área financiera

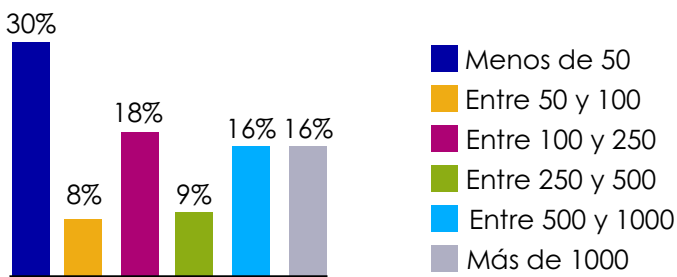


Área técnica

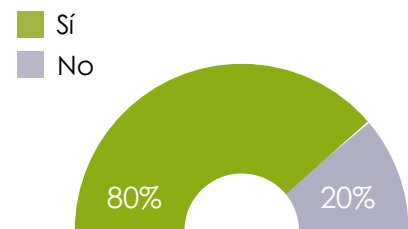


Recursos humanos

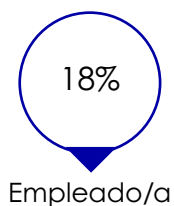
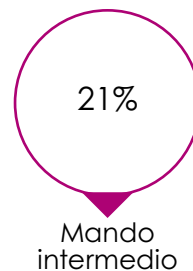
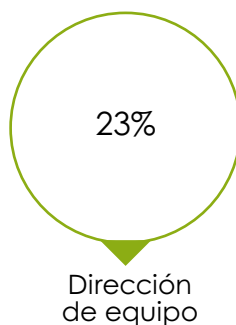
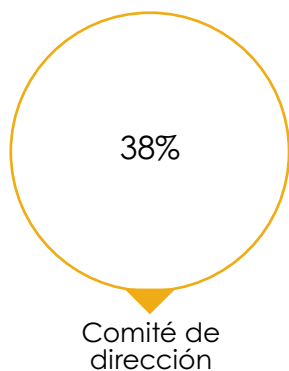
Número de empleados



¿La empresa cuenta con perfiles técnicos?

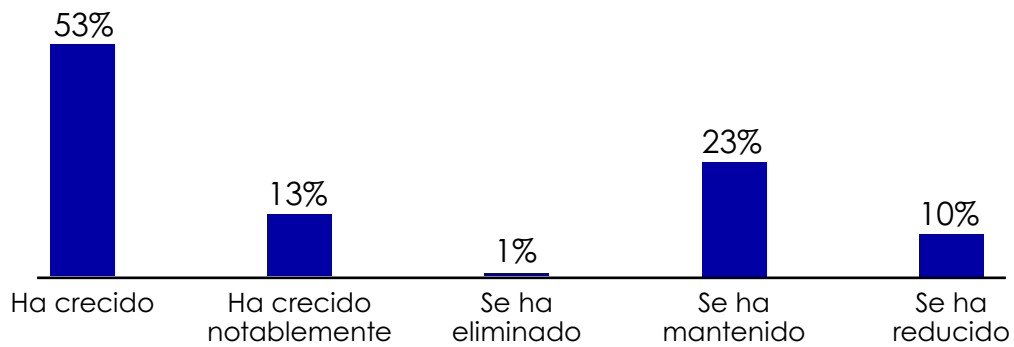


Cargo empresarial

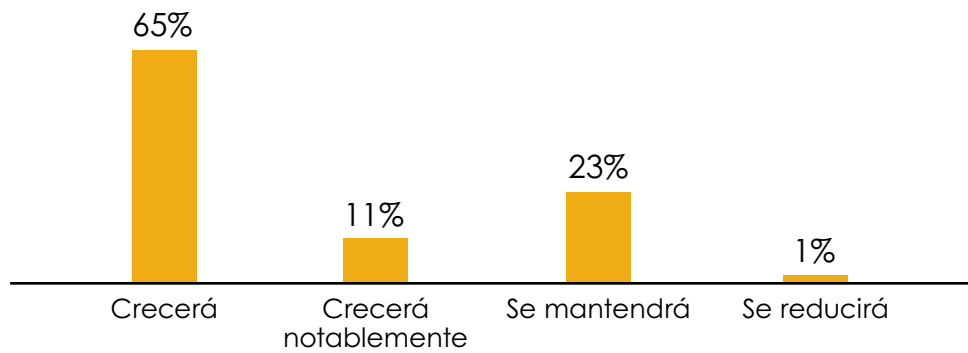


BLOQUE 1: CONTRATACIÓN DE PERFILES TÉCNICOS ALTAMENTE CUALIFICADOS

En los últimos 5 años, el número de profesionales técnicos altamente cualificados ...

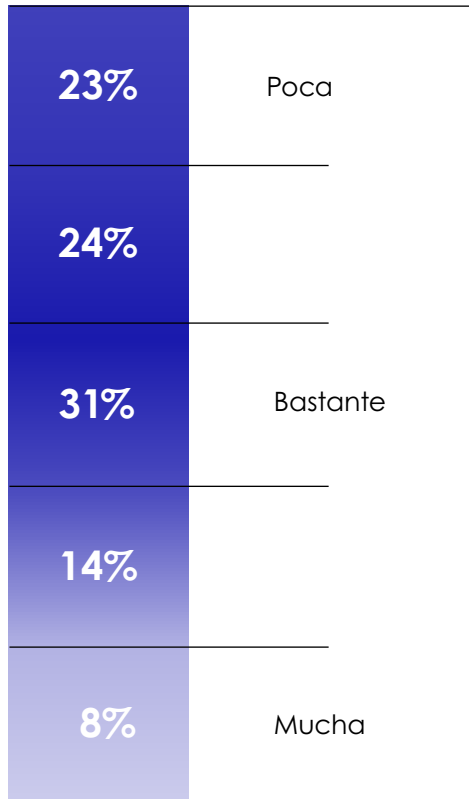


En los próximos 5 años, el número de profesionales técnicos altamente cualificados ...



BLOQUE 1: CONTRATACIÓN DE PERFILES ALTAMENTE CUALIFICADOS

¿Tienes dificultad para encontrar talento técnico en España para proyectos de I+D+i?



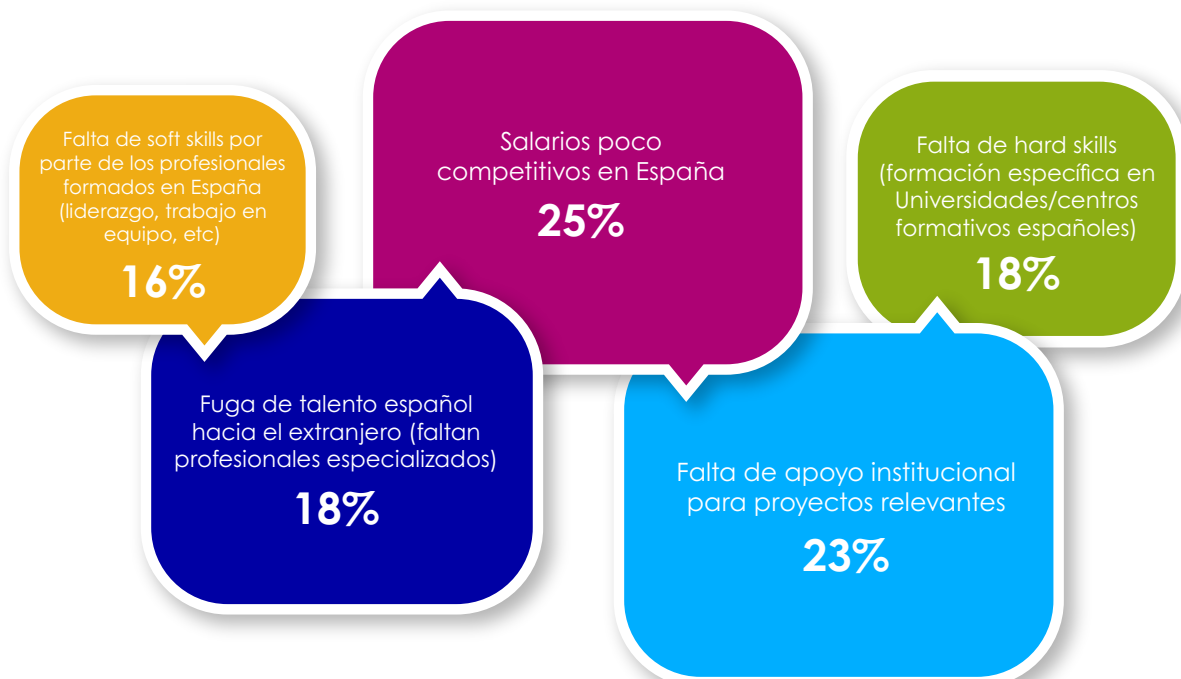
La mitad de las empresas encuestadas afirma que tiene algún tipo de dificultad a la hora de encontrar en España el talento técnico que necesitan para sus proyectos de I+D+i.

El principal motivo son los salarios, poco competitivos en España comparados con otros países a nivel global (25%), provocando una fuga de talento nacional hacia el extranjero. Esta carencia ha sido destacada por el 18% de las compañías encuestadas, que tienen problemas para incorporar a sus plantillas profesionales adecuados para proyectos de I+D+i.

La segunda carencia más común en las empresas participantes es la identificación de una falta de apoyo institucional para proyectos relevantes en el área de Innovación (23%).

El área competencial también ha sido destacada por las empresas, a la hora de identificar carencias para encontrar talento cualificado en España. Un 18% considera que faltan conocimientos técnicos y específicos (hard skills) en las universidades y centros formativos españoles, y un 16% apunta a la falta de competencias como el liderazgo o el trabajo en equipo (soft skills).

¿Qué tipo de problemas o carencias identificas a la hora de buscar talento cualificado en España?



BLOQUE 2: ACCESO DE LAS EMPRESAS A LOS INCENTIVOS

En relación a la realización de actividades de I+D+i, así como la existencia de centros de I+D+i en España, el 43% de los encuestados reconoce disponer de medios y recursos para ejecutar estas actividades en sus instalaciones en España. No es necesario disponer de un departamento o unidad específica de I+D+i para llevar a cabo estas tareas o proyectos, así lo reconoce un 29% de las empresas. Destaca, no obstante, que un 23% desconoce si se destinan recursos a estas actividades, siendo todavía la I+D+i una desconocida para muchas empresas. Solo un 4% reconoce que las actividades de I+D+i se realizan fuera de España, en la matriz empresarial. Este es un muy buen dato, que viene a confirmar que efectivamente, gran parte de la actividad de I+D+i de nuestras empresas, se realiza en España.

Las ayudas o incentivos que permitan llevar a cabo los proyectos de I+D+i, son herramientas que solo un 56% de los encuestados han solicitado en los últimos 12 meses. Destacan en este caso los proyectos de digitalización, con un 21%, y los de investigación aplicada con un 20%. Esta tendencia, claramente se corresponde con las necesidades de innovación detectadas durante la pandemia, donde las empresas han centrado sus esfuerzos en adaptar su trabajo a entorno remoto, así como hacer frente al virus.

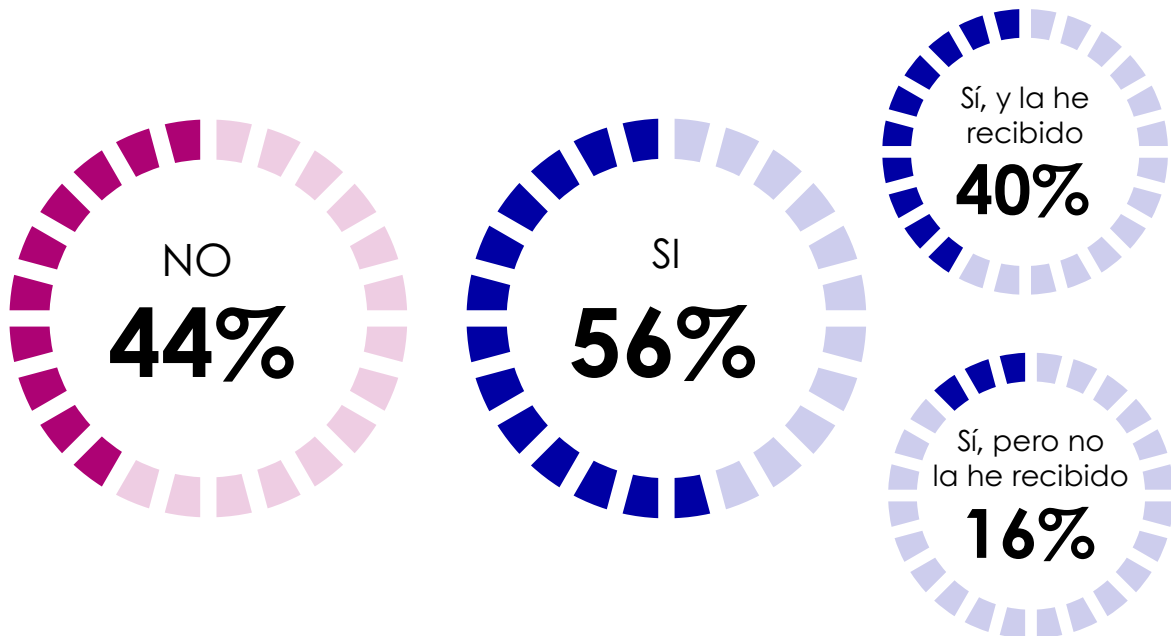
No obstante, es preciso analizar y preguntarse, por qué solo un 56% se apoya en estos incentivos y ayudas.

¿Sabes si tu empresa destina recursos a la I+D+i en España?

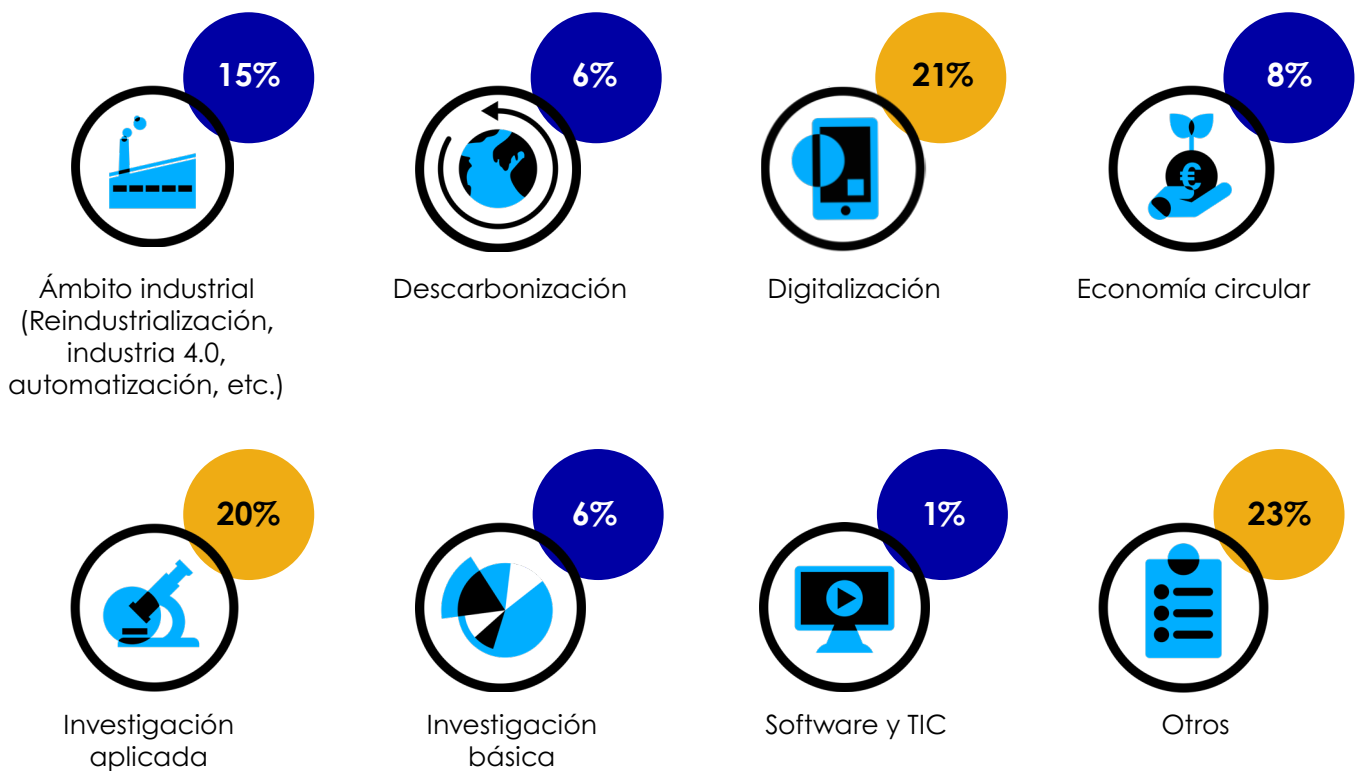


BLOQUE 2: ACCESO DE LAS EMPRESAS A LOS INCENTIVOS

¿Has solicitado alguna ayuda, subvención o incentivo para proyectos de I+D+i en los últimos 12 meses?

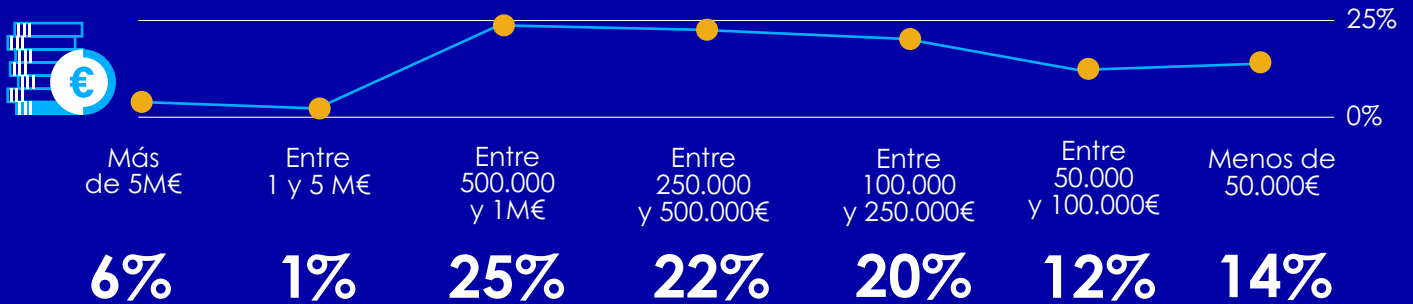


¿Para qué tipo de proyecto has recibido esta ayuda, subvención o incentivo para la I+D+i?

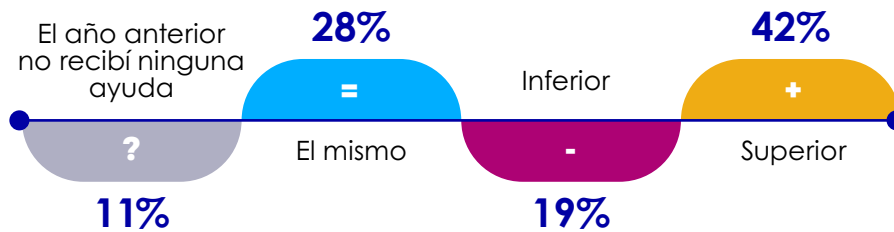


BLOQUE 2: ACCESO DE LAS EMPRESAS A LOS INCENTIVOS

¿Qué importe has recibido de ayudas públicas o subvenciones directas para la innovación en los últimos 12 meses?



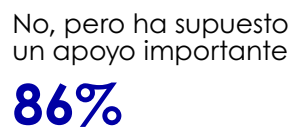
Este importe, ¿es superior o inferior al del año anterior?



Este importe, ¿fue suficiente para cubrir las necesidades de I+D+i de tu empresa?



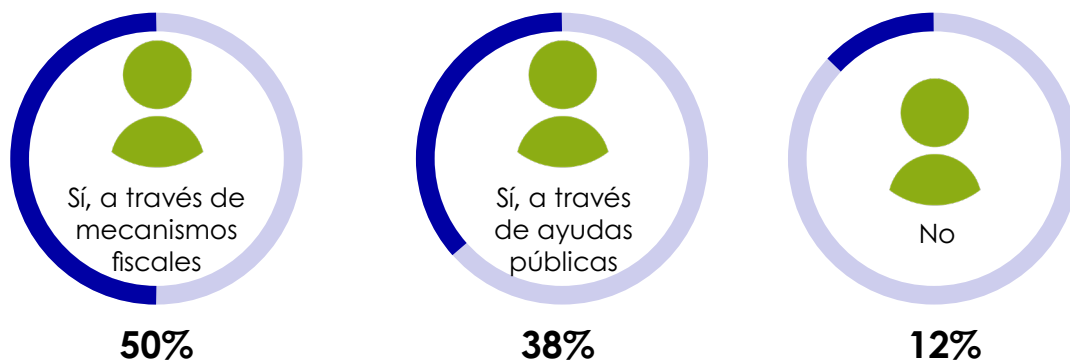
¿Has podido llevar a cabo proyectos de I+D+i únicamente gracias a esta ayuda o subvención?



La gran mayoría de los encuestados, un 68%, reconoce haber recibido ayudas durante el último año, de entre 250.000 € y 1M€. Los importes recibidos, han sido superiores al año anterior, según el 42% de los encuestados. Este dato podría ir alineado con el arranque y puesta en funcionamiento de las medidas asociadas a los fondos Next Generation EU. No obstante, estas ayudas son insuficientes para el 61% de los encuestados, aunque la percepción es que ha supuesto un apoyo importante para llevar a cabo estos proyectos. Solo un 14% reconoce que la única fuente de financiación de que dispone para ejecutar estos proyectos es este tipo de ayudas.

BLOQUE 2: ACCESO DE LAS EMPRESAS A LOS INCENTIVOS

¿Tiene previsto tu compañía hacer uso de los incentivos a la I+D+i el próximo año?



¿Cómo valoras el sistema de incentivos a la I+D+i en España?



El 50% de los encuestados reconoce el interés en utilizar incentivos fiscales como herramienta para fomentar la inversión en proyectos de I+D+i. No obstante, la percepción sobre la facilidad de acceso a esta herramienta es relativamente baja; un 47% opina que son mecanismos complejos en España. Profundizando en la potencial mejora de estos incentivos, un 44% coincide en la necesidad de reducir carga administrativa y burocracia. Un 22% apoyaría la posibilidad de facilitar el acceso para las empresas. Otros argumentos de mejora radican en el incremento de los porcentajes de deducción, la seguridad jurídica, o la necesidad de desarrollar nuevas herramientas.

Los incentivos a la I+D+i (ayudas, subvenciones, incentivos fiscales), ¿son de fácil acceso para las empresas en España?



¿De qué forma crees que podrían mejorar los incentivos a la I+D+i?

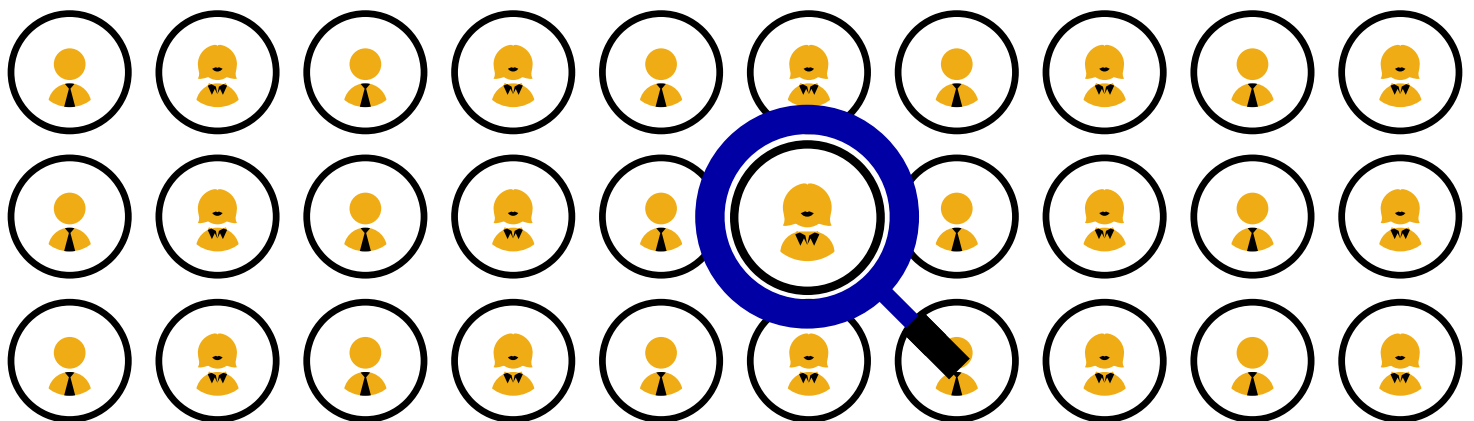


BLOQUE 3: LOS INCENTIVOS A LA I+D+i Y SU IMPACTO EN LA CONTRATACIÓN A LA I+D+i

Si tuvieras a disposición más incentivos a la I+D+i, ¿te plantearías aumentar la contratación de personal altamente cualificado?



En el actual esquema de incentivos a las actividades de I+D+i, existen herramientas que fomentan la contratación de personal altamente cualificado. Es el caso de las bonificaciones al personal investigador, cuyo impacto es directo en las cuotas a la seguridad social, o la deducción adicional al personal investigador, dentro del marco de deducciones fiscales. Asimismo, la opción de monetización o cashback, establece como requisito el mantenimiento de las plantillas adscritas a actividades de I+D+i.



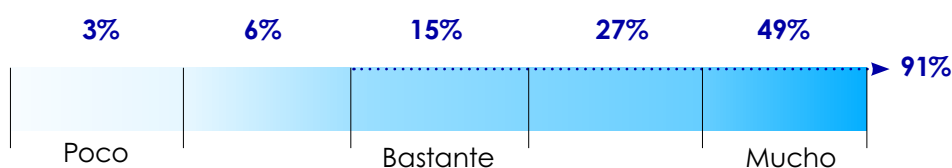
En este contexto normativo, un 84% de los encuestados valora positivamente el disponer de más incentivos de estas características para la contratación de personal cualificado. Cabe recordar, que dentro de las partidas presupuestarias asociadas al desarrollo de proyectos de I+D+i, una de las principales es el personal técnico que desarrolla estos proyectos. No obstante, solo un 45% valora positivamente que el uso en el pasado de estos incentivos les haya permitido o facilitado la contratación de personal altamente cualificado.

BLOQUE 3: LOS INCENTIVOS A LA I+D+I Y SU IMPACTO EN LA CONTRATACIÓN A LA I+D+i

En el pasado, ¿La utilización de incentivos a la I+D+i te ha permitido contratar personal en tu empresa?

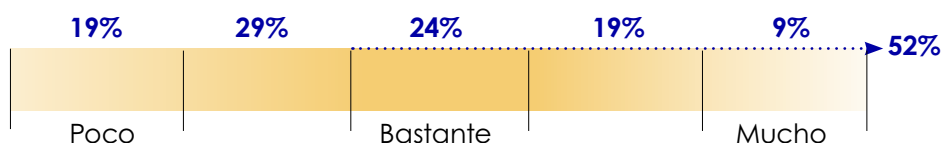


¿Cuánto influye el uso de incentivos a la I+D+i en la previsión de contratación de tu empresa para el próximo año?

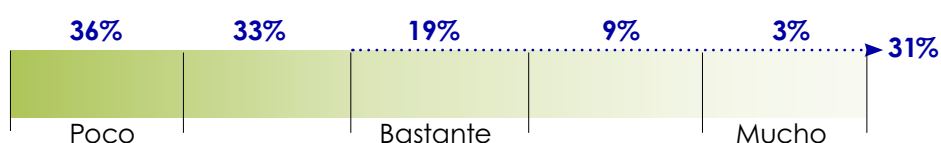


Analizando en detalle este aspecto, un 91% de los encuestados consideran que la utilización de este tipo de incentivos a la I+D+i influye positivamente en los planes de contratación a medio plazo. En un entorno globalizado, la retención de talento en los centros de I+D+i en España es fundamental para poder ejecutar estos proyectos en nuestras empresas, y evitar la fuga de talento a otros países. Solo un 52% de los encuestados considera que los incentivos a la I+D+i son necesarios para la retención de talento, tal cual están definidos en el actual esquema. No obstante, estos incentivos no ayudan a la creación de talento técnico, así lo reconoce cerca de un 88% de los encuestados. En este caso debemos analizar el salto existente entre la formación de nuestros investigadores, y la demanda real de mercado.

¿Los incentivos a la I+D+i son necesarios para la captación y la retención de talento innovador e investigador en España?



Los incentivos a la I+D+i, ¿pueden ayudar a crear más talento técnico en España?



CONCLUSIONES

El adecuado diseño de los incentivos a la I+D+i es fundamental para que sean eficaces.

El objetivo principal del esquema de incentivos a la I+D+i en España es reducir el coste marginal de la inversión en estas actividades, produciendo un efecto incremental en la inversión en I+D+i, y fomentando, además, la contratación de personal altamente cualificado.

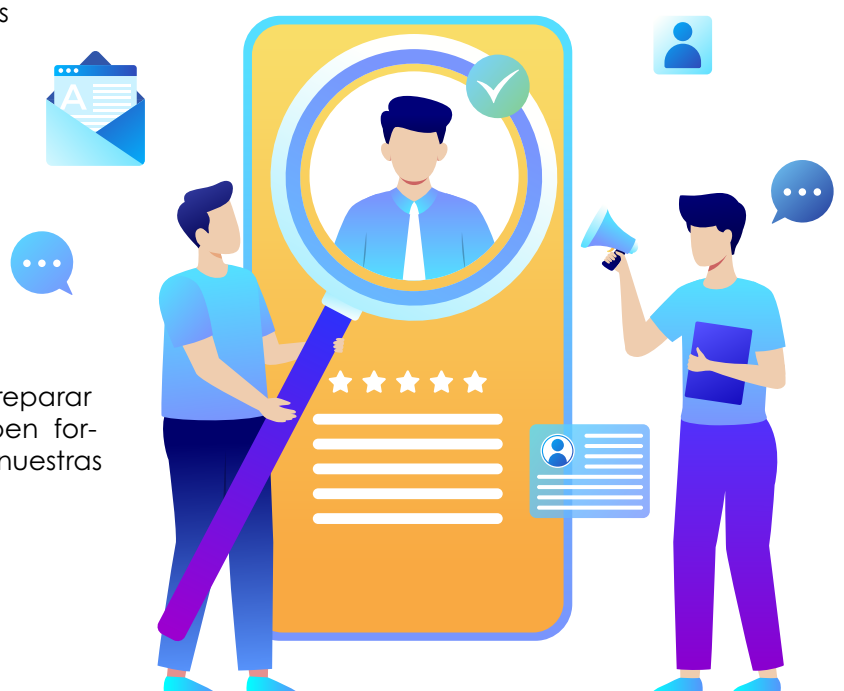
Los diferentes estudios que hay al respecto hasta el momento, apuntan a que el esquema de incentivos es útil, efectivo, pero en el caso español, mejorable. En este sentido, el actual estudio, focalizado en la relación entre los incentivos y ayudas a los proyectos y actividades de I+D+i con la contratación de personal técnico altamente cualificado, aporta interesantes conclusiones.

La mayoría de empresas consultadas apuntan a que los incentivos a la I+D+i son una herramienta tenida en cuenta para la contratación de personal investigador. No obstante esto, el actual esquema se antoja complejo, desde el punto de vista administrativo y burocrático, así como de difícil acceso.

Existe una clara demanda de perfiles altamente cualificados, cuyo rol en la empresa privada es fundamental para poder llevar a cabo proyectos en el ámbito de la digitalización, la investigación aplicada, o en el sector industrial, principalmente. Un esquema de incentivos con mejores herramientas, más simple, y de mejor acceso, permitiría al tejido empresarial fomentar y activar la contratación de este personal.

Sin embargo, se aflora un problema adicional de base, y es la existencia en España de perfiles técnicos con formación adecuada a la tipología de proyectos que deben afrontar las empresas. La retención y captación de talento es complicada para las empresas, por la falta de estos perfiles, y porque el diseño de los incentivos debe enfocarse mejor en este ámbito.

Es preciso por lo tanto, trabajar en dos líneas claras: La mejora del esquema de incentivos a la I+D+i, en la línea, por ejemplo, que plantea el reciente Libro Blanco del Instituto de Estudios Fiscales para la Reforma Tributaria, y por otro lado, incidir y trabajar en el entorno formativo para adaptar y preparar los profesionales cualificados que deben formarse, a las necesidades de I+D+i de nuestras empresas en el futuro inmediato.





VICTOR CRUZ
Director de Estrategia de Servicio
FI Group

Los incentivos a la I+D+i y la generación de empleo de alto valor añadido

La I+D+i, Investigación, Desarrollo e Innovación, tanto tecnológica, como no tecnológica, son una de las principales palancas de transformación y crecimiento de la economía de un país. La inversión en I+D+i está directamente relacionada con la modernización, competitividad e internacionalización, derivando necesariamente en la mejora del estado de bienestar y el aumento del empleo de calidad.

Hasta aquí, hay un consenso claro a nivel sociedad, administración, políticos y tejido empresarial. Pero cuando España se sitúa a la cola de la inversión en I+D+i respecto a nuestros vecinos europeos, es necesario incentivar esta inversión para aumentar las ratios gasto en I+D vs PIB. Según los últimos datos del INE para el año 2020, el gasto en I+D interna aumentó un 1,3% en 2020 y alcanzó los 15.768 millones de euros, lo que representa el 1,41% del PIB, mientras que la media europea está en un 2,10%.

Los incentivos a la I+D+i, como herramienta de apoyo y fomento de la inversión privada, son una de las mejores herramientas existentes para conseguir ese fin. Así lo ha avalado la propia AIREF, en el estudio realizado en 2020, donde concluye que por cada euro que se deja de recaudar, se consigue incrementar la inversión en I+D+i en 1,5 euros, lo que muestra la efectividad del incentivo. Pero qué sucede con el empleo? Este tipo de

incentivos fomentan e incrementan la contratación de personal técnico especializado vinculado a proyectos de I+D+i? El estudio arroja resultados sumamente interesantes, en este sentido. El 84% de los encuestados se plantearían aumentar la contratación de personal altamente cualificado si tuvieran a su disposición más incentivos fiscales a la I+D+i. No obstante, un 44% considera que habría que reducir la burocracia, y un 22%, facilitar el acceso a los mismos.

Con lo que el esquema de incentivos parece una herramienta útil para contratar personal altamente cualificado vinculado a proyectos de I+D+i, pero el esquema de incentivos es complejo e insuficiente. Cabe recordar que, dentro del esquema de incentivos, en 2014 se puso en marcha la opción de solicitar abono de las deducciones fiscales a la AEAT que, por insuficiencia de cuota, no pudieron aplicarse. Esta medida está vinculada al mantenimiento, como mínimo, de las plantillas adscritas a actividades de I+D+i.

Los datos estadísticos de la AEAT, demuestran que esta opción ha ido creciendo desde su puesta en funcionamiento, desde 316 declarantes y 33M€ monetizados en 2015, a 822 declarantes y 124M€ monetizados en 2020. Con lo que la medida realmente es útil. Según los datos del INE, el número total de personas empleadas a tiempo completo en actividades de I+D se incrementó en 2020, hasta las 231.769 (356 más que en 2019). El sector privado superó los niveles precrisis en 12.570 personas más, mientras que el sector público (centros de investigación y universidades), hoy cuenta con 2.823 personas menos que en 2010.

Respecto a la facilidad de encontrar talento cualificado en España, el 31% de los encuestados coinciden en que "frecuentemente" se encuentran con esta dificultad, identificando en algunos casos la carencia de apoyo institucional o la ausencia de "hard skills" en estos perfiles para poder contratar.

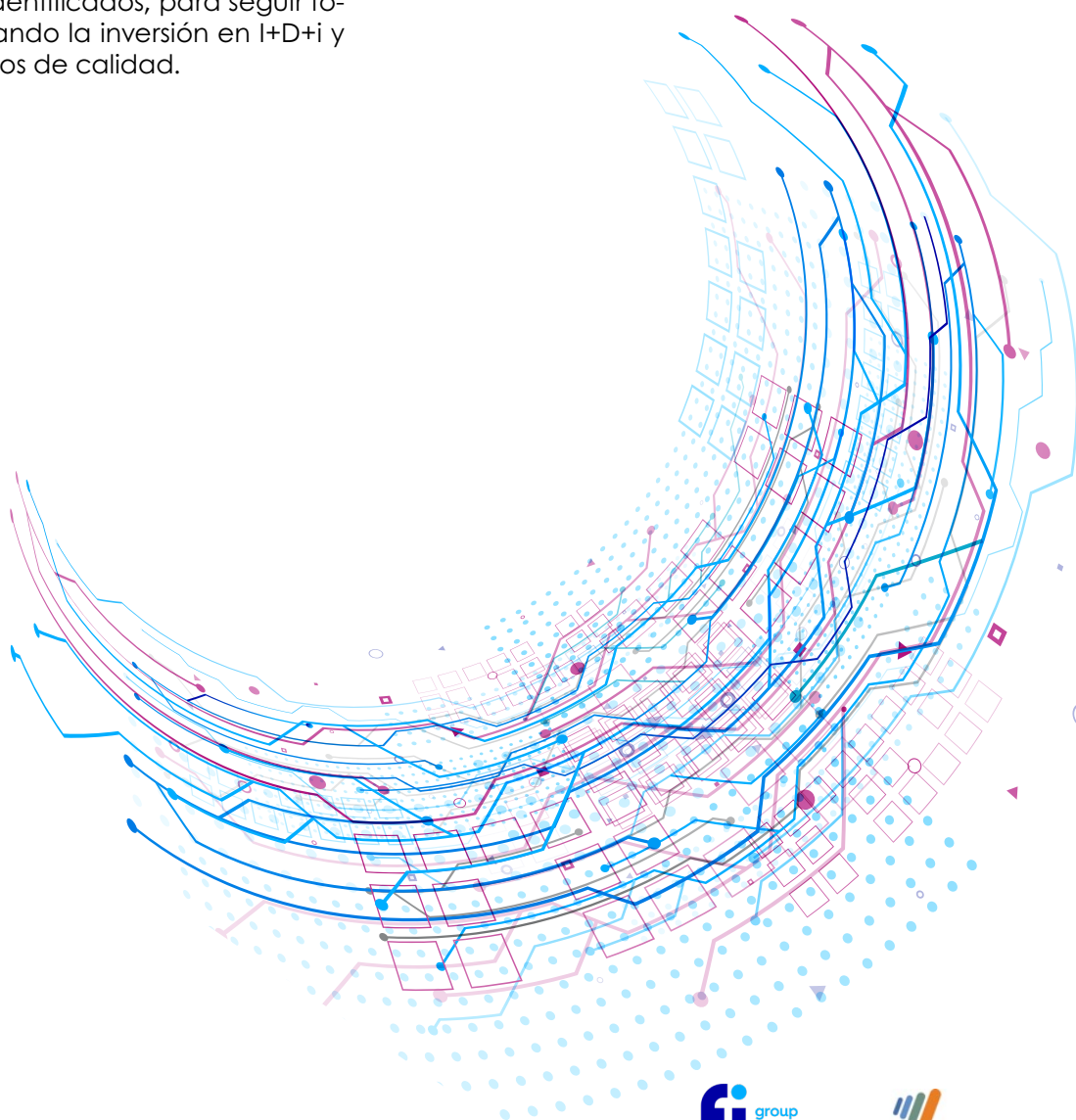
A pesar de que podamos disponer de un esquema de incentivos potente que puede fomentar e incentivar la contratación de personal altamente cualificado, si no disponemos de estos perfiles en el mercado, tenemos un problema adicional.

En España existen cerca de 10.000 potenciales puestos técnicos que no pueden cubrirse por falta de cualificación, según un estudio realizado por AMETIC. Entre 2017 y 2022, la digitalización está siendo el principal foco de creación de empleo en España (cerca de 1.250.000 empleos). Es por ello que es fundamental alinear estas necesidades del mercado laboral, con la formación en materias STEM (Matemáticas, Ingeniería, Física y Tecnología). Si no disponemos de estos perfiles, y los incentivos fiscales asociados no son suficiente-

mente potentes, ágiles y accesibles, difícilmente podremos competir con nuestros vecinos europeos, que nos adelantan en inversión en I+D respecto al PIB.

Por último, es fundamental poner en relevancia la relación existente entre la inversión en I+D+i de un país, y su tasa de desempleo. Los países donde las tasas de desempleo son elevadas (por encima del 10%), presentan un porcentaje de gasto en I+D respecto al PIB por debajo del 1,5%, según un estudio realizado por el Instituto de Estudios Económicos. Existe por lo tanto una relación directa entre la inversión en I+D+i y el empleo de un país, y por lo tanto, el estado de bienestar y la competitividad.

Está claro que tenemos un esquema de incentivos a la I+D+i útil, y que realmente incide positivamente en la contratación de personal altamente cualificado para el desarrollo de actividades de I+D+i. Así lo constata tanto la evidencia empírica como la encuesta realizada. No obstante, es preciso poder realizar acciones de mejora sobre los puntos limitantes identificados, para seguir fomentando e incentivando la inversión en I+D+i y la creación de empleos de calidad.





JAVIER CAPARRÓS
Head of Professional Recruitment
ManpowerGroup

Perfiles orientados a la innovación y la digitalización, imprescindibles para garantizar el éxito de las empresas

La pandemia de Covid-19 ha obligado a la gran mayoría de compañías y profesionales a realizar un gran esfuerzo de adaptación e innovación. Como el estudio que realizamos en ManpowerGroup 'Skills Revolution Reboot' ponía de relevancia, existe una clara relación entre el nivel de transformación digital y la creación de empleo. A raíz de la pandemia, un 38% de las empresas han acelerado sus planes de transformación digital y un 86% ha conseguido mantener la plantilla o generar nuevas oportunidades de empleo.

Pero hay un 17% que se ha quedado atrás. Las empresas más pequeñas son las que más han sufrido las consecuencias negativas de la pandemia y, por tanto, han paralizado sus planes de digitalización y de contratación.

Los últimos dos años han cambiado para siempre todos los ámbitos del mundo en el que vivimos, también a nivel del empleo. Las empresas tuvieron que acelerar también sus planes de digitalización y sólo aquellas que consiguieron dar una rápida respuesta han salido reforzadas de la crisis.

Por nuestra posición, en ManpowerGroup tenemos una visión completa del mercado y podemos apreciar que la recuperación económica está siendo desigual. Atendiendo a sus necesidades de Talento, hay industrias que se están recomponiendo con mayor agilidad y, en general, son aquellas que tienen que ver con el sector IT y la innovación.

No obstante, el desajuste de talento es una realidad. Por ello, es imprescindible ayudar a todos los profesionales a adquirir o mejorar sus capacidades para garantizar su empleabilidad. En este sentido, hemos de ser ambiciosos y aprovechar la financiación de los fondos Next Gen como detonante de un cambio profundo en el tejido productivo español.

Como profesionales hemos de adoptar una actitud proactiva de ampliar nuestros conocimientos y habilidades, nuestra 'learnability'. Como sociedad, fomentar las políticas de upskilling y reskilling nos permitirá contar con los perfiles que las empresas demandan.

El papel de la I+D+i es, tras la pandemia, aún más crítico: esta transformación digital multiplica las oportunidades de los profesionales en ámbitos en los que domina la innovación. Por su parte, las empresas deben implantar una cultura corporativa innovadora que se mide por mucho más que simplemente sus inversiones en tecnología, sino por el propósito, valores, o el proceso en la toma de decisiones. Para que la transformación digital no sea una superposición de herramientas de base tecnológica, debe ir siempre acompañada de una transformación cultural adecuada.

En conclusión, la digitalización ha sido y seguirá siendo una ventaja competitiva, pero la innovación va más allá de la tecnología y está estrechamente relacionada con las personas. Las políticas de selección y fidelización del talento de las organizaciones condicionarán su espíritu de innovación y, también, su competitividad.



RENATO DEL BINO
Director general
Fundación I+E

La innovación que nos hará mejores

Cuando hablamos de los retos que en España tenemos por delante, solemos manejar una serie de términos de los que no podemos prescindir: competitividad, empleo, modelo productivo... y por encima de todos en este tiempo, sostenibilidad. Estaremos de acuerdo en que todos ellos son materias a aprobar si queremos avanzar como país y como sociedad. Pero difícilmente lo haremos si no contemplamos la innovación como eje transversal, como el engranaje que haga funcionar toda la maquinaria económica y productiva. Por ello, necesitamos convertirla en el denominador común de toda nuestra estrategia futura.

El Pacto por la Ciencia, que hemos firmado más de 80 entidades, se marca como objetivo que la inversión en I+D represente el 3% del PIB en 2030, frente al 1,41% actual. Este hito nos situaría al nivel de los principales países de nuestro entorno. Pero no se trata de salir bien en las fotos o en los rankings. Se trata de que ese impulso público y privado se transfiera a la sociedad y se traduzca en mejores servicios públicos, en una industria más digitalizada y competitiva, en empleos de mayor calidad y en cimentar una verdadera sociedad del conocimiento.

Para conseguirlo, es necesario, en primer lugar, entender la innovación como una cuestión de Estado. Que venga impulsada desde los primeros

niveles civiles e institucionales, generando conciencia en la sociedad, a fin de que nos lo demande a las empresas y a los poderes públicos. Sobre esa base, tendremos más llano el camino para fortalecer nuestro ecosistema científico e investigador, para que la inversión pública en I+D sea tractora de inversión empresarial y para que ésta sea capaz de abordar grandes proyectos que generen riqueza, empleo y conocimiento. De ellos se beneficiará todo el país.

Por lo tanto, la innovación no es un fin. Es el medio para hacernos mejores, y este trabajo que aquí presentamos viene a demostrarlo. El fundamento de una economía más moderna y competitiva, resiliente y preparada para los cambios. Y la base para construir un modelo de país sostenible que asegure, porque no puede ser de otra forma, un mercado laboral sostenible.





1 Casi la mitad de las empresas encuestadas considera que la burocracia a la hora de acceder a los incentivos es demasiado elevada y supone un impedimento importante. Es necesario que la Administración Pública trabaje para la **reducción de la carga burocrática y administrativa de los incentivos**, así como también hacer una **mayor pedagogía de los mismos para que las empresas estén más informadas y preparadas** para acceder a ellos.

2 Las compañías encuestadas han sido claras en afirmar que si dispusieran de más incentivos fiscales a la I+D+I contratarían más profesionales altamente cualificados. **Disponer de plantillas de alto rendimiento es fundamental** para que la innovación siga siendo un pilar fundamental para el desarrollo de la economía de nuestro país.

3 La brecha de talento existente en el mercado laboral debe reducirse para que deje de ser un problema estructural en España. Es urgente revisar los planes académicos para que escuelas, universidades, centros de estudios y las empresas estén alineados para **crear talento capaz de aportar soluciones** a los principales retos que las compañías y el mercado tienen en la actualidad.



fi-group.com

En colaboración
con:



ManpowerGroup

manpowergroup.es