

3 de cada 4 empresas españolas no han modificado su política salarial a raíz de la COVID-19

Adecco Learning & Consulting ha encuestado a más de 400 empresas españolas para saber cómo se han adaptado a la nueva situación y de ellas un 75,4% dice no haber modificado su política retributiva a raíz de la nueva situación mientras que un 8% de compañías sí ha introducido reducciones de costes salariales y otro 16,7% reconoce que los salarios se están adaptando a las nuevas formas de trabajo

Nuestro mercado laboral atraviesa uno de los momentos de mayor cambio e incertidumbre de la era moderna. La situación derivada de la crisis sanitaria de la COVID-19 ha cambiado el mundo del trabajo de manera radical y en tiempo récord, pero ¿Han sido las empresas españolas capaces de adaptarse satisfactoriamente a este nuevo escenario?

Adecco Learning & Consulting, la división del Grupo Adecco experta en soluciones de aprendizaje y consultoría, ha querido conocer de primera mano cómo se está adaptando la empresa española a todos los cambios que esta pandemia está trayendo consigo y lo hace desde cinco perspectivas: la estrategia, los costes, la producción, la organización de los Recursos Humanos y la seguridad. Para ello ha realizado una encuesta entre más de 400 empresas españolas representativas del tejido industrial para presentar los resultados en esta Encuesta Adecco Learning & Consulting sobre la adaptación de la empresa española ante la COVID – 19.

En esta primera entrega nos centramos en dos de las cinco variables analizadas: la organización de los Recursos Humanos y la seguridad en el entorno de trabajo, tanto para empleados como para clientes. Y los primeros resultados arrojan que 3 de cada 4 empresas españolas no han modificado su política salarial a raíz de la COVID-19. Hay un 8% de compañías que sí ha introducido reducciones de costes salariales a raíz de la crisis y otro 16,7% que reconoce que las retribuciones se están adaptando a las nuevas formas de trabajo.

Además, 9 de cada 10 empresas ya han adaptado todas sus instalaciones a las nuevas normas de seguridad exigidas y/o recomendadas, pero todavía hay un mínimo porcentaje que está en proceso de hacerlo.

En palabras de Victoria Benlloch, directora de Consultoría y Estrategia de Adecco Learning & Consulting: “observamos que a nivel organizativo y de estrategia de RRHH, hasta el momento, la empresa española se ha centrado en dar soluciones y adoptar medidas en el corto plazo. Soluciones más “tácticas” pero que han servido para paliar la situación, como han sido acogerse a ERTes, la utilización del teletrabajo, el desarrollo de polivalencias de puestos, el uso de préstamos ICO... Pero es el momento de abordar y aplicar otro tipo de medidas más estratégicas con una visión más a medio y largo plazo que aseguren la continuidad y desarrollo de los negocios”.

“Donde sí ha habido una verdadera sensibilización y puesta en marcha de recursos y herramientas es

en lo referente a la implantación de las medidas de seguridad en base a los requisitos determinados por las autoridades sanitarias”, destaca Benlloch.

La adaptación de los Recursos Humanos durante la crisis

La nueva situación laboral provocada por la pandemia ha hecho que la mayoría de las empresas tengan que readaptarse en cuanto a procedimientos, formas de trabajo, espacios y, en muchos casos, plantillas.

Así se desprende de la encuesta realizada por Adecco Learning & Consulting, según la cual, 2 de cada 3 empresas (68,3%) han necesitado aplicar cambios en su estructura organizativa de manera rápida frente al 31,7% que no ha tenido que hacer modificaciones en ella. Eso sí, entre las primeras se han detectado diferentes etapas entre las empresas españolas: mientras casi la mitad de todas las empresas encuestadas (46,8%) ha puesto ya en marcha los cambios necesarios, hay un 14,4% que tiene definidas las líneas de actuación, pero aun no las ha puesto en práctica e incluso un 5% sabe que necesita hacer cambios en su estructura, pero no sabe qué medidas adoptar.

Si atendemos al tamaño de las empresas, son en mayor medida las que tienen plantillas superiores a 400 empleados las que no han necesitado aplicar cambios en su estructura organizativa pero, a su vez, son las que también lideran la franja que ya está poniendo en práctica los cambios necesarios, de lo que se desprende que en estas compañías ya estaban implantadas muchas de las prácticas que ahora están demandándose y que también son las que tienen mayor capacidad de adaptación al nuevo escenario. Por el contrario, las empresas más pequeñas han tenido que hacer frente a más cambios, aunque son las que en menor proporción los han puesto ya en práctica.

Si se atiende al sector en el que operan las compañías, es el industrial el que menos ha necesitado introducir cambios en su estructura organizativa.

Además, en un 59,7% de las compañías se han implantado métodos de teletrabajo y horarios flexibles de forma parcial mientras que un 32,4% ha redefinido todos sus procesos basándose en nuevos criterios de efectividad y rentabilidad, apoyándose en un mayor uso de la tecnología. Solo un 7,9% de las consultadas dice que no se han introducido cambios.

Por tamaño de empresa, son aquellas que tienen plantillas de más de 400 trabajadores las que más han implantado el teletrabajo y la flexibilidad de horarios mientras que las pequeñas han sido las que más dificultad están teniendo para optar por este tipo de modelos. Y por sectores, es el industrial y de productos manufactureros el que más ha apostado por el teletrabajo y los horarios flexibles.

Sin cambios en las políticas salariales

Donde parece haber menos cambios ha sido en los sistemas y políticas de retribución de las empresas. Así, 3 de cada 4 compañías españolas no han modificado su política salarial a raíz de la COVID-19. Hay un 8% de empresas que sí ha introducido reducciones de costes salariales a raíz de la crisis y otro 16,7% que reconoce que las retribuciones se están adaptando a las nuevas formas de trabajo.

Por tamaño de empresas, son las que cuentan con entre 70 y 150 trabajadores las que en mayor medida han reducido sus costes salariales a raíz de la pandemia. Y las de más de 400 trabajadores son las que están adaptando más que las demás los salarios a la nueva situación, aunque todos los tamaños han optado mayoritariamente por no hacer cambios en sus políticas salariales.

Por actividad, son las empresas del sector comercio quienes más han introducido reducciones en los costes salariales, mientras que el sector agroalimentario y la industria son los que más están adaptando los salarios a la nueva situación.

Según señala Victoria Benlloch, directora de Consultoría y Estrategia de Adecco Learning & Consulting: “ante la situación que estamos viviendo es clave abordar y enfocar la política salarial de las empresas apuntando hacia una retribución más adaptada al nuevo escenario y a la circunstancia individual de cada compañía. Esta política debe seguir siendo retadora y motivante para el empleado, pero baja la premisa de “seguridad” en costes para la empresa”.

“La redefinición de los indicadores y objetivos cuantitativos que debe cumplir el empleado, el establecimiento de un sistema de bonus o acelerador de negocio que permita poner el foco en la comercialización de los productos y servicios que nos interesan o tienen mayor rentabilidad y el establecimiento de periodos de consecución de rendimiento más cortos por la situación que vivimos, son algunas de las medidas más urgentes a adoptar por parte de las empresas para incrementar las ventas”, señala la directiva de Adecco Learning & Consulting.

Además, la irrupción plena de nuevos modelos de trabajo también supone un reto para la empresa española, según señala Victoria Benlloch: “en este entorno es importante incluir una adaptación a la nueva “forma de trabajo”, teletrabajo en muchos casos, que actualmente y a futuro estará tan presente como modalidad laboral. Es necesario realizar una selección de nuevos indicadores y objetivos por puestos que permitan garantizar la correcta gestión y calidad del trabajo que realiza el empleado, proporcionando tranquilidad en ambos sentidos”.

“Son muchas las empresas que tienen cierta desconfianza acerca del rendimiento que los empleados pueden tener cuando se trabaja desde sus domicilios y, en contrapartida, se genera incertidumbre por parte del colaborador en cuáles son las nuevas responsabilidades y expectativas que se tiene con respecto a su rendimiento”, concluye Benlloch.

Pocos cambios en los procesos de selección

El último aspecto a analizar dentro del apartado que hace referencia a cómo se han adaptado los recursos humanos a la nueva situación tiene que ver con cómo están siendo los procesos de selección de nuevo personal tras el estallido de la crisis.

Y para 2 de cada 3 empresas no ha habido cambios en estos procesos de reclutamiento y selección (63,3%). Para el 19,4% ya se han implantado nuevas fuentes de selección y contratación basadas en la nueva situación tras la Covid-19 y para el 17,3% restante se están estudiando nuevas fuentes de selección de candidatos basadas en los nuevos procesos de trabajo a distancia, aunque aún no se

hayan puesto en marcha.

Atendiendo al tamaño de las empresas, son las compañías de más de 400 trabajadores las que con más facilidad han implantado ya nuevos métodos de selección y reclutamiento mientras que son las empresas con plantillas de entre 150 y 250 las que siguen mayoritariamente viendo cómo adaptar los procesos.

Por sectores, es el tecnológico el que en mayor medida que los demás se ha adaptado a nuevas fuentes de reclutamiento y selección, basadas en la tecnología.

La seguridad tras la pandemia

Otro de los grandes retos a los que se están enfrentando todas las compañías de nuestro tejido empresarial, independientemente del sector en el que operen, es la adaptación a las nuevas normas de seguridad e higiene necesarias tanto para garantizar la salud de los empleados como la de los clientes con los que se interactúa.

Y en este sentido, 9 de cada 10 empresas ya han adaptado todas sus instalaciones a las nuevas normas de seguridad exigidas y/o recomendadas por las autoridades sanitarias y laborales, pero todavía hay un mínimo porcentaje que está en proceso de hacerlo.

De cara a los empleados, el 45,7% de las compañías ha iniciado un plan continuado de formación en seguridad sanitaria, el 31,9% está realizando acciones de formación puntuales y el 21,7% se ha limitado a distribuir las nuevas instrucciones por escrito. Además, un mínimo 0,7% de las empresas dice no haber difundido información a sus empleados sobre los procesos de seguridad sanitaria y sus requerimientos.

Aquí de nuevo son las empresas de mayor tamaño las que han podido poner en marcha un plan de formación continua mientras que las más pequeñas han optado en su mayoría por realizar acciones formativas puntuales entre sus plantillas.

De cara a los proveedores, el 56,8% de las empresas encuestadas confirma haber revisado todos los procedimientos del proceso de distribución y entrega de productos para asegurar la seguridad de clientes y empleados. Otro 21,6% señala que se ha establecido un plan completo de medidas para prevenir situaciones semejantes a la actual y un 20,1% dice que solo se han considerado los requerimientos de la normativa gubernamental. Además, un 1,4% asegura que no se han estudiado medidas a este respecto.

Son las empresas del sector de productos manufacturados y del agroalimentario quienes en mayor medida que el resto han revisado todos estos procedimientos de distribución y entrega de productos.

Yendo un paso más allá, el 44,9% de las empresas reconoce haberse "sentado" a revisar a

conciencia los acuerdos con proveedores en aras de adaptarlos a los requerimientos sanitarios y nuevas normativas relacionadas con la crisis de la Covid-19 mientras que un 16,2% dice que los acuerdos ni se han revisado ni modificado. Entremedias, un 39% ha revisado algunos puntos de esos acuerdos.

Por último, se ha preguntado a las empresas si han previsto un plan de adaptación de su infraestructura con el fin de evitar nuevas situaciones de crisis sanitarias similares a la de la Covid-19 y más de la mitad (57,6%) dispone ya de un plan en marcha para adoptar medidas que reduzcan la incidencia de crisis sanitarias como la actual. Otro 21,6% está estudiando medidas a medio y largo plazo para enfrentarse a situaciones similares y el restante 20,9% de las compañías reconoce que no se están considerando medidas adicionales a las ya activadas.

Para Victoria Benlloch, directora de Consultoría y Estrategia de Adecco Learning & Consulting: “casi la totalidad de las empresas cuentan con un Plan de prevención desarrollado e implantado, que proporciona seguridad tanto a los empleados como a los clientes. A nivel de empleados se han centrado en la realización de acciones de información/formación de la Covid 19, acciones que incluyen tanto la información sobre la enfermedad como su prevención, los protocolos de actuación de qué hacer en caso de sospecha y herramientas psicológicas de gestión emocional dirigidas a cómo abordar el miedo, la incertidumbre y la ansiedad y los síntomas derivados que provoca esta situación”.

Datos de contacto:

Adecco
+34914325630

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

Categorías: [Nacional](#) [Derecho](#) [Finanzas](#) [Sociedad](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>