

6 de cada 10 managers (58,73%) afirman que su empresa sí sustituye la ausencia de trabajadores, porcentaje que disminuye 0,76 p.p. respecto al pasado año

Así se extrae de la encuesta que ha realizado Adecco Outsourcing, líder en externalización de procesos auxiliares, a más de 2.000 directores, managers y mandos intermedios representativos de la industria española

6 de cada 10 encuestados (58,73%) afirma que su empresa sustituye la ausencia de trabajadores (-0,76 p.p. respecto al año anterior) frente al 41,27% que indica que su empresa no sustituye a los trabajadores o solo lo hace en casos excepcionales.

En cuanto a la rotación laboral, el 40,4% de los encuestados trabaja en empresas que tienen una rotación de entre un 10% y un 20%. En menor porcentaje, un 37,5% trabaja en empresas con una rotación entre un 1% y un 10%; y un 15% trabaja en empresas con una rotación entre el 20% y el 30%. Por último, tan solo un 7% trabaja en empresas con una rotación de más de un 30%.

El 46,58% (+3,42 p.p.) de las empresas consultadas recurre al uso de horas extra ante los picos eventuales de trabajo. El 28,32% recurre a personal interno de otras áreas previamente formado y 1 de cada 4 empresas (25,10%) acude a la contratación (directa o con un tercero).

Los encuestados puntúan con una media de 6,10 sobre 10 la capacidad de adaptación de la estructura interna de su empresa de forma rápida y flexible a las necesidades del negocio (-0,4 p.p., la media el pasado año era de 6,5).

Disminuye con respecto a 2023 en 3,90 p.p. las empresas que aplican una metodología específica para reducir tareas que no aportan valor en los procesos. Aumenta en 1,18 p.p. las que no lo han aplicado, pero lo están valorando y en 2,72 p.p. las que directamente no lo consideran necesario.

El 62,40% de los encuestados señala que en su empresa sí existen manuales sobre los tiempos objetivos de duración de cada proceso, de los cuales, más de la mitad señala que no es un modelo preciso. Este porcentaje disminuye 2,73 p.p. con respecto a 2023, obteniendo el dato más bajo desde el inicio en 2022.

Más de la mitad de los mandos encuestados indican que la productividad del trabajo en remoto depende (mucho o bastante) del tipo de ocupación (53,97%, porcentaje que disminuye 1,35 p.p. respecto a la ola del 2023).

Asimismo, más de la mitad indica que las ocupaciones más idóneas para el teletrabajo tienen el mismo nivel de productividad cuando se hacen en remoto o en presencial (52,73%).

Hace unas semanas se dio a conocer la primera parte del III Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia, un análisis para determinar la productividad y la eficiencia de las empresas españolas. En este documento se determinaba que el nivel de productividad y eficiencia medio en España se situaba en 49,35 puntos en una escala de 0 a 100 (-5,05 puntos porcentuales respecto al

año anterior).

Adecco Outsourcing, líder en externalización de procesos auxiliares, presenta hoy la segunda y última parte del III Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia. Este barómetro persigue el objetivo de potenciar una conciencia enfocada en la productividad y en la búsqueda continua de la eficiencia en aras de mejorar la competitividad de las empresas. Para ello, analiza procedimientos como la gestión del conocimiento, de las ausencias, la salud, la retribución, el clima laboral, la formación, el trabajo en remoto, los procesos o la organización, entre otros.

En palabras de Raúl Cortés, director comercial de Adecco Outsourcing: "Hemos podido detectar en compañías de diferentes sectores las diferentes formas de gestionar la productividad y la eficiencia de los procesos y cómo estas conclusiones se alinean con las principales claves de nuestro barómetro. Por poner un ejemplo, para empezar, sorprende que, a día de hoy, como podrán ver en este estudio, 4 de cada 10 empresas consultadas no tienen un estándar de tiempos objetivos de duración de los procesos. Y no sólo eso, de las empresas que sí afirman tener este estándar, más de la mitad reconocen que no es un modelo de medición preciso".

"Consecuentemente, si la mayoría de las empresas no tiene una medición fiable de los tiempos objetivos de duración de los procesos, el dato de empresas que tienen una metodología de reducción de tareas que no aportan valor apenas alcanza el 30%. Es un dato lógico, pues no se pueden tomar decisiones sobre algo que no está medido. Aun así, las personas directivas consultadas valoran con un 6,48 sobre 10 la productividad de sus empresas, dato que nos puede llevar a plantearnos si la percepción de productividad y eficacia que realmente estamos llevando a cabo en las organizaciones, es una percepción adecuada", concluye Cortés.

Por su parte, Javier Blasco, director de The Adecco Group Institute, destaca que: "Tampoco podemos obviar otras de las constantes de nuestro mercado de trabajo, en particular en los momentos de ciclo económico creciente, real o percibido, y que se trata del absentismo. El porcentaje de ausencias muestra una preocupante tendencia creciente en la mayoría de los países europeos. Entre 2014 y 2022 se produjo un incremento medio de 0,6 puntos porcentuales en el conjunto de la Unión Europea. Pero el caso de España es aún más destacable, ya que experimenta un crecimiento de 2,1 puntos, lo que supone doblar la tasa de ocho años atrás".

En este sentido, Blasco añade: "Las soluciones parecen consensuadas. Según FEDEA, son importantes las políticas a largo plazo enfocadas a la economía del conocimiento, a la investigación y al desarrollo tecnológico, a la mejora de los canales de financiación, a las inversiones inteligentes y equilibradas -no solo orientadas al capital maquinaria e infraestructuras o tecnología- sino también a los intangibles como capital humano tecnológico o social. También son importantes el buen funcionamiento de las instituciones, la seguridad jurídica y la estabilidad política y social, la inversión permanente en formación y en la calidad del sistema educativo, así como el reforzamiento de la formación y de las profesiones STEM, la mejora de la transferencia de conocimiento entre universidades y empresas, y la mejora de productividad en el sector público, así como la orientación productiva hacia los sectores de mayor intensidad tecnológica".

Gestión de las ausencias

Una de las principales conclusiones que se extrae de esta segunda parte del estudio es que 6 de cada 10 encuestados (58,73%) afirman que su empresa sustituye la ausencia de trabajadores (-0,76 p.p. respecto al año anterior). De este porcentaje, el 22,97% indica que lo hace siempre (en mayor medida así lo señalan los trabajadores de empresas de 50 a 249 empleados; y los que pertenecen al sector de la alimentación). El 35,76% restante señala que solo lo hace en ausencias superiores a 15 días (sobre todo lo señalan los que trabajan en empresas de más de 50 empleados).

El otro 41,27% de los encuestados indica que su empresa no sustituye a los trabajadores o que solo lo hace en casos excepcionales, porcentaje que aumenta 0,76 p.p. en comparación con el pasado año.

Rotación en la empresa

El 40,4% de los encuestados trabaja en empresas que tienen una rotación entre un 10% y un 20%. En menor porcentaje, un 37,5% trabaja en empresas con una rotación entre un 1% y un 10%; y un 15% trabaja en empresas con una rotación entre el 20% y el 30%. Por último, tan solo un 7% trabaja en empresas con una rotación de más de un 30%.

Las empresas grandes (más de 1.000 empleados) tienen mayor rotación que el resto de las entidades. Por otro lado, las empresas de menos de 49 empleados son las que tienen una rotación menor.

Por sectores, son las empresas del sector industrial las que tienen una rotación menor (entre 1% y 10%); mientras que las del sector de administración, alimentación y transportes presentan la rotación más alta (entre 20% y un 30%).

En cualquier caso, en cuanto a los factores que están detrás del absentismo laboral, la rotación de personal ocupa el cuarto puesto, con un 23,81%.

En primera posición se encuentra la enfermedad (50,84%) (en mayor proporción lo indican los que trabajan en las empresas más grandes); seguido de la insatisfacción laboral (31,00%); y la falta de estímulos (28,97%).

La productividad y la gestión de personas

Otra de las conclusiones destacadas de este barómetro es que el 46,58% de las empresas consultadas por Adecco Outsourcing recurre al uso de horas extra ante los picos eventuales de trabajo (principalmente empresas de menos de 249 empleados y las que pertenecen al sector de la distribución).

En menor medida, el 28,32% de las empresas recurre a personal interno de otras áreas previamente formado y 1 de cada 4 empresas (25,10%) acude a la contratación (directa o con un tercero).

El número de horas extra aumenta 3,42 puntos porcentuales con respecto al año anterior y la

contratación (directa o con un tercero) disminuye un 5,55 p.p. en relación a 2023.

Son los directores, managers y mandos intermedios que trabajan en empresas de menos de 249 empleados y los que pertenecen al sector de la distribución quienes, en mayor proporción que el resto, indican que sus empresas hacen uso de horas extra ante picos eventuales de trabajo.

Los sectores de Distribución (56,90%), Hostelería (55,70%) y Alimentación (52,66%) son los que más recurren a esta fórmula.

En contraposición, Administración (38,83%), Químico y Salud (29,60%) e IT y Audiovisual (28,93%) son los sectores que más recurren al personal interno de otras áreas. Hostelería es el que más recurre a la contratación directa o con un tercero (30,38%).

Organización y eficiencia

Adecco Outsourcing ha querido saber en qué medida la estructura interna de las empresas es capaz de adaptarse a las necesidades del negocio. En este sentido, los encuestados puntúan con una media de 6,10 sobre 10 la capacidad de adaptación de la estructura interna de su empresa de forma rápida y flexible a las necesidades del negocio (-0,4 p.p., la media el pasado año era de 6,5).

De ellos, el 49,50% lo valora entre 7-10. Así, en 2024 disminuye 4,79 p.p. el porcentaje de directores, managers y mandos intermedios que otorgan valoraciones entre 7 y 10 a la capacidad de adaptación de la estructura interna de su empresa de forma rápida y flexible a las necesidades del negocio.

Los encuestados que pertenecen a los sectores de distribución, industrial, IT y Audiovisual son quienes valoran de forma más positiva la adaptabilidad de la estructura interna de su empresa a las necesidades del negocio de una forma rápida y flexible.

Adecco Outsourcing también ha querido saber si las empresas aplican metodología específica para reducir tareas que no aportan valor en los procesos. El 32,14% de los encuestados señala que en sus empresas se aplica una metodología específica para la reducción de las tareas que no aportan valor en los procesos que realiza (sobre todo en empresas de más de 50 empleados y los que pertenecen a los sectores IT y Audiovisual y transportes).

Por el contrario, el 39,53% indica que a pesar de no aplicar esta metodología específica, están valorando implementarla. Sin embargo, el 28,32% no lo considera necesario.

Disminuye con respecto a 2023 en 3,90 p.p las empresas que aplican una metodología específica para reducir estas tareas. Aumenta 1,18 p.p. las que no lo han aplicado, pero lo están valorando y 2,72 p.p. las que directamente no lo consideran necesario.

En cuanto a la orientación sobre la duración de los procesos y tareas, el 62,40% de los encuestados señala que en su empresa sí existen manuales sobre los tiempos objetivos de duración de cada proceso, realizándose estas mediciones principalmente de forma automática o tecnológica (58,82%). Este porcentaje disminuye 2,73 p.p. con respecto a 2023, obteniendo el dato más bajo desde el inicio en 2022.

Así, el 20,93% tiene los manuales en todos los procesos que afectan a su cadena de valor y el 41,47% tiene una orientación de los tiempos, aunque no muy precisa. Entre las empresas que realizan las mediciones, el 58,82% de ellas (porcentaje que aumenta 2,95 p.p. respecto a 2023) las realiza de forma automática o tecnológica, mientras que el 41,18% las lleva a cabo de forma manual.

Trabajo en remoto

Otra de las variables que analiza Adecco Outsourcing es la productividad del trabajo en remoto. Según el informe, más de la mitad de los encuestados indican que la productividad del trabajo en remoto depende (mucho o bastante) del tipo de ocupación que se desempeña (53,97%, porcentaje que disminuye 1,35 p.p. respecto a la ola de 2023).

Asimismo, más de la mitad indica que las ocupaciones más idóneas para el teletrabajo tienen el mismo nivel de productividad cuando se hacen en remoto o en presencial (52,73%). Por otro lado, el 50,5% asegura que tienen identificadas qué tareas podrían o deberían atenderse preferentemente en formato presencial y cuáles en remoto.

El 43,8% asegura por su parte que su empresa tiene definido un modelo de medición del rendimiento que permite conocer la productividad de las personas, tanto en formato presencial como en remoto. Esta medida sufre un importante descenso (-3,97 p.p.) respecto a la ola de 2023.

El 63,44% de los encuestados asegura que sus empresas cuentan con herramientas tecnológicas para la gestión del equipo, ya sea para la gestión en remoto del reporting y la comunicación (42,71%; -2,61 p.p. interanuales), como para el control de presencia (20,73%). Por otro lado, el 36,56% declara que su empresa no cuenta con este tipo de herramientas.

Además, el informe destaca que en 2024 disminuye el porcentaje de empresas que tienen filiales o matrices en otros países (-2,21 p.p.). Así, el 30,21% de los mandos encuestados indica que sus empresas tienen filiales o matrices en otros países.

De estos, el 22,17% considera que la productividad y eficiencia de sus filiales y/o matrices en otros países es mayor; el 59,77% considera que es igual y el 18,06% que es menor.

Datos de contacto:

Ainhoa de la Hera
Adecco
646805435

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

Categorías: [Nacional](#) [Madrid](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>