

## **Ante picos eventuales de trabajo, el 43% de las empresas recurre a horas extras de la plantilla y el 31% a la contratación de más personal**

**Así se extrae del II Barómetro sobre productividad y eficiencia 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**

En palabras de Raúl Cortés, director comercial de Adecco Outsourcing: "Un elemento para destacar es la dificultad que muchas empresas parecen estar experimentando en la gestión de la productividad en situaciones de picos de actividad. En estos casos, las organizaciones acuden al incremento de horas extra más que el año pasado, medida que a medio/largo plazo afecta al bienestar de los trabajadores, teniendo un efecto negativo sobre los índices de absentismo laboral".

"De igual manera, ha crecido en más de cinco puntos el número de empresas que no sustituyen al personal que causa baja temporal: un dato igualmente revelador de una cierta cautela de las organizaciones sobre la evolución del negocio, medida de ahorro de costes o cierta desconfianza sobre el nuevo marco contractual fruto de la última reforma laboral. En el fondo de estos datos está también la constatación de que solo 6 de cada 10 directivos encuestados consideran que su empresa se adapta de forma óptima a las necesidades de flexibilidad del negocio (cuando el año pasado fueron 8 de cada 10), por lo cual hay amplio margen de mejora en esta gestión", añade.

Por último, respecto a la productividad del trabajo en remoto, el director comercial de Adecco Outsourcing destaca que: "Tanto por convicción de la empresa, como por las expectativas de los equipos y sus efectos positivos en la conciliación, vamos hacia modelos de trabajo híbridos, acordando esquemas de trabajo a distancia diversos según modelos productivos, tamaño de empresa o el tipo de cultura de trabajo existente en cada organización. Sin embargo, sigue existiendo una parte del tejido empresarial reticente a ellos, para mantener la cultura de empresa en equipos remotos, por ejemplo, o al arraigo del presencialismo".

### La productividad y la gestión de personas

Una de las conclusiones destacadas de este barómetro es que el 43,16% de las empresas consultadas por Adecco Outsourcing recurre al uso de horas extra ante los picos eventuales de trabajo.

En menor medida, el 30,65% dice valerse de la contratación de más personal (ya sea mediante contratación directa o con un tercero) y el 26,19% menciona que la empresa recurre a personal interno de otras áreas previamente formado como manera de actuación ante los picos eventuales de trabajo.

Con respecto a 2022, aumenta en 2,64 puntos porcentuales (p.p.) el uso de horas extra, mientras que disminuye en 2,81 p.p. recurrir a personal interno de otras áreas previamente formado. La opción de contratar se mantiene en términos similares.

Son las empresas de menos de 10 empleados y las de 50 a 249 empleados quienes, en mayor proporción que el resto, indican que hacen uso de horas extra ante picos eventuales de trabajo. Por sectores, son el de la distribución, el energético y la hostelería los que hacen mayor uso de esta fórmula.

El II Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia también recoge que 6 de cada 10 empresas (59,49%) sustituyen la ausencia de trabajadores, siendo siempre el 23,49% o solo en ausencias superiores a 15 días el 36,00%.

Por el contrario, el 40,51% de los encuestados indican que su empresa no sustituye a los trabajadores y que solo lo hace en casos excepcionales, porcentaje que aumenta en 2023 con respecto a 2022 en +5,38 p.p.

Por sectores, son la Alimentación y la Hostelería los que afirman sustituir siempre la ausencia de los trabajadores en mayor medida que el resto.

#### Productividad vs. Gestión de ausencias

Adecco Outsourcing ha querido saber si las empresas analizan los costes que suponen para ellas las bajas que se producen por accidentes laborales. Y cerca de 6 de cada 10 encuestados afirman que la empresa analiza el impacto total (directo e indirecto) de las bajas cuando se han generado por accidentes en el trabajo (57,68%), frente a un 42,32% que únicamente considera el cómputo del coste directo de la baja.

En 2023, disminuye en 6,75 p.p. el porcentaje de empresas que analizan el impacto total (directo e indirecto) de las bajas generadas por los accidentes de trabajo con respecto a 2022. Los sectores de la Alimentación, Distribución, la Industria, el sector IT, el audiovisual y el transporte, en mayor proporción que el resto, indican que la empresa en la que trabajan analiza el impacto total (directo e indirecto) de las bajas por los accidentes de trabajo.

3 de cada 4 empresas participantes miden también el absentismo (74,10%), porcentaje que disminuye 7 puntos porcentuales con respecto a 2022. De ellas, un 39,48% lo mide tanto en coste directo como indirecto, seguido en menor medida por las empresas que solo lo miden como coste directo (17,51%) y aquellas que lo miden solo como coste indirecto (17,12%).

Además, la mitad de los mandos consultados (55,17%) indica que su empresa cuenta con planes globales para reducir el absentismo de los trabajadores (cae 6,63 p.p. en 2023, por lo que aumentan los casos en los que las empresas prefieren adoptar planes reactivos e individualizados).

Las empresas de más de 10 empleados y que pertenecen a los sectores de Administración, Alimentación, IT y audiovisual, y transportes, cuentan con planes globales para reducir el absentismo de sus trabajadores, en mayor medida que los que trabajan en empresas de menos de 10 empleados y de 50 a 249 empleados y que pertenecen a otro sector, donde se adoptan planes reactivos e

individualizados.

#### Productividad del trabajo en remoto

Adecco Outsourcing ha querido saber si las empresas consultadas cuentan con sistemas de evaluación del trabajo en aquellos puestos donde se da dispersión geográfica o se teletrabaja de forma habitual.

El 64,98% de los managers indica que sus empresas cuentan con herramientas tecnológicas, ya sea para la gestión en remoto del reporting y la comunicación (45,32%) como para gestionar únicamente el control de presencia (19,67%, que además se reduce casi 4 puntos con respecto al año anterior). Por otro lado, el 35,02% declara que su empresa no cuenta con este tipo de herramientas.

Son las empresas de mayor tamaño y que pertenecen a los sectores de las energéticas, IT y audiovisual y transportes quienes, en mayor medida que el resto, declaran que, en caso de equipos con dispersión geográfica, cuentan con herramientas tecnológicas para gestionar en remoto el reporting y la comunicación.

Con el foco puesto exclusivamente en el teletrabajo, más de la mitad de los directivos encuestados cree que la productividad del trabajo en remoto depende (mucho o bastante) del tipo de ocupación (55,32%), que tienen identificadas qué tareas podrían y deberían atenderse preferentemente en formato presencial y cuáles en remoto (54,44%), que las ocupaciones más idóneas para el teletrabajo tienen el mismo nivel de productividad cuando se hacen en remoto o en presencial (52,38%) y que tienen definido un modelo de medición del rendimiento que permite conocer la productividad de las personas, tanto en formato presencial como en remoto (47,72%).

#### **Datos de contacto:**

Adecco  
Adecco  
+34914325630

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

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

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>