

El 27% de las empresas españolas no dispone de ningún día de teletrabajo

Adecco Learning & Consulting, la consultora de estrategia y transformación organizacional del Grupo Adecco, ha encuestado a más de 320 empresas españolas para conocer la situación que viven las compañías a nivel nacional y lo hace desde cinco ejes prioritarios: la estrategia empresarial, el modelo organizativo, la solidez financiera, las políticas de RR.HH. y el liderazgo.

Las organizaciones buscan una salida definitiva de la crisis sanitaria y económica, pero el contexto actual presenta nuevas amenazas como la inflación y sus efectos en nuestra economía, las nuevas variantes de la Covid-19, la guerra de Ucrania y la recomposición del orden geoestratégico mundial, la amenaza energética, la previsible subida de tipos de interés por el BCE, etcétera.

Las empresas están abordando profundas transformaciones tras la pandemia. Hay una creciente necesidad de agilidad y flexibilidad para adaptarse a entornos cada vez más inciertos y complejos, y es el momento de reformular estrategias para afrontar la acelerada transformación digital, la demanda creciente para ser flexibles en una economía fluida, y el reto de la productividad.

Adecco Learning & Consulting, la consultora de estrategia y transformación organizacional del Grupo Adecco, ha querido conocer la situación que viven las compañías a nivel nacional y lo hace desde cinco ejes prioritarios: la estrategia empresarial, el modelo organizativo, la solidez financiera, las políticas de RR.HH. y el liderazgo. En este sentido, en 2020 realizó un estudio, coincidiendo con la pandemia, con el objetivo de tener información de cómo las empresas españolas estaban gestionando la situación.

En aquel momento, destacó que un 66% de las compañías manifestaron no poder sobrevivir más de 3 meses si esta situación se alargaba en el tiempo. A pesar de esto, en 2020 el 42% de las empresas encuestadas manifestaban una mayor capacidad financiera frente a un 34% en este actual estudio de 2022.

En esta nueva encuesta de Adecco Learning & Consulting se observa un mayor análisis por parte de las empresas de cómo impacta en su negocio la situación actual de incertidumbre y los cambios continuos y muy rápidos del mercado. Respecto al estudio realizado en 2020, se puede ver que se ha incrementado ese análisis tanto en su periodicidad como en su profundidad. Si hace dos años se realizaba un análisis profundo del impacto económico y organizativo que la pandemia estaba produciendo en un 20% de las empresas, en 2022 se ha incrementado a un 33% el número de compañías que realizan este análisis de forma exhaustiva y con una periodicidad mensual.

En el contexto actual del año 2022, dos años después del primer análisis, Adecco Learning & Consulting se pregunta cómo ha sido la evolución de las organizaciones españolas respecto a esta gestión empresarial y cómo se están viendo afectadas las empresas, así como qué medidas están

tomando. Y para ello, este año han realizado una encuesta entre más de 320 empresas españolas[1] para presentar los resultados en este informe Adecco Learning & Consulting sobre Tendencias empresariales, al que acompañan voces expertas del sector para dar el punto de valoración a esas tendencias.

Y los primeros resultados arrojan que un 27% de las empresas no dispone de ningún día de teletrabajo y un 47% aplica políticas de teletrabajo en alguno de los puestos. Además, el 39% de las empresas encuestadas prevé un crecimiento en su plantilla durante 2022.

En palabras de David López, director de Adecco Learning & Consulting: "Las nuevas generaciones tienen una mirada diferente hacia la empresa. La gente joven cuando se enfrenta a una entrevista de trabajo, además de ser evaluada, también evalúan a la empresa y cada vez son más sensibles a aspectos como la propuesta de valor en términos de carrera profesional, las formas de trabajo y la propuesta de conciliación, el plan de formación y desarrollo, el estilo del management, y el encaje del propósito de las empresas con el propósito personal. Estos aspectos, que hace pocos años eran considerados como secundarios en las propuestas de valor de las empresas hacia sus trabajadores, se han convertido en los más importantes por encima de, por ejemplo, las condiciones salariales o los paquetes de beneficios sociales".

Más hacia el lado estratégico, Javier Blasco, director del Adecco Group Institute, explica que "nuestra competitividad no sólo dependerá de la tecnología, sino del aseguramiento de nuestra cadena de suministros, de cómo seamos capaces de recomponer nuestra cartera de productos y servicios para aportar valor a nuestros clientes y stakeholders, de cómo sobrevivir a la mano del legislador y, sobre todo, de cómo atraer y retener el talento, como motor de la innovación y la resiliencia de nuestras organizaciones".

El teletrabajo tras la crisis

En este eje se analizan las tendencias que giran en torno a la productividad, la medición y el proceso de digitalización de la empresa, así como la adaptación a nuevos modelos de trabajo que la pandemia nos ha traído. ¿Se ha implantado el teletrabajo en las organizaciones? ¿El futuro es híbrido?

De la encuesta realizada por Adecco Learning & Consulting se desprende que un 27% de las empresas consultadas manifiestan no disponer de ningún día de teletrabajo mientras que un 47% aplica políticas de teletrabajo en alguno de los puestos. Es cierto que, en algunos casos, la vuelta a la normalidad ha devuelto a las empresas que no tenían unas políticas definidas para el teletrabajo a la realidad del 2019.

Según señala Antonio Viu Pascual, Gerente de Adecco Learning & Consulting: "La organización de las nuevas formas de trabajo, nuevas dinámicas, nuevas exigencias por parte de empleados y clientes, nuevos estilos de liderazgo convergen hoy con una era - la era post-COVID - en la que, además, la colaboración, la co-innovación, la creatividad y, por supuesto, la productividad y la eficiencia, se postulan como prioridades estratégicas a la hora de avanzar competitivamente. Se trata de abordar una completa gestión del cambio, de entender que la forma de trabajar se ha transformado. Es por ello por lo que aspectos como la transición a plataformas tecnológicas, la revisión de procesos, la

aplicación de nuevas herramientas o el 'rediseño' de la cultura corporativa, son también protagonistas indiscutibles".

Uno de los puntos a destacar del estudio es todo lo vinculado al proceso de digitalización, que en muchos casos ha consistido principalmente en fomentar el uso de herramientas digitales. En ese sentido, ha habido un impulso mayor en relación con las herramientas de colaboración en las empresas de menos de 100 empleados, de las que el 25% pertenece al sector servicios, y en las empresas de más de 500 empleados destaca el sector industrial con un 19,5%.

Un punto fundamental es cómo las empresas son capaces de captar talento en un momento de escasez de este. Las organizaciones deben ser atractivas para los perfiles que buscan y la organización del trabajo es un factor determinante para captar, o no, ese talento. En relación con esto, cabe destacar que un 34% de las empresas encuestadas, pertenecientes a los sectores energético, TIC, Farma, químico y alimentación, prevé aumentar sus plantillas en el corto plazo.

Atraer y retener talento

La encuesta de Adecco Learning & Consulting analiza la información acerca de la estrategia de RR.HH. aplicada en las empresas, vinculada con la política de compensación, retribución, atención a los cuidados y desarrollo de las personas. El bienestar de los empleados, la salud mental, el salario emocional y los beneficios que se ofrece a la plantilla son clave en el entorno en el que se mueven actualmente las organizaciones.

Respecto a la selección y atracción del talento, el 39% de las empresas encuestadas prevé un crecimiento en su plantilla durante 2022. Los datos arrojados por el estudio muestran además una tendencia cada vez mayor en la preferencia de las organizaciones por atraer y retener talento polivalente. Así, en un entorno en continuo movimiento, no parece sorprendente que entre las competencias más valoradas se encuentre la gestión del cambio o la resiliencia.

Sin embargo, un dato que llama la atención es el relacionado con el plan de desarrollo y formación, donde la mayoría de las empresas encuestadas manifiesta mantener las mismas áreas en sus planes, incluyendo como novedad el desarrollo en el uso de herramientas digitales y vinculadas al dato.

Por otro lado, si se atiende a los esquemas retributivos y paquetes de compensación y beneficios, los resultados apuntan en un 80% a una tendencia de las organizaciones a conservar sus modelos y abanico de opciones habituales, lo que tiene una correlación directa con la tendencia a mantener los objetivos individuales, indicadores y KPIs.

Si se atiende a la comunicación interna, destaca un aumento generalizado y notable de las comunicaciones dentro de las organizaciones, lo que impacta también en una percepción de productividad aparentemente menor. Así, el 88% de las empresas encuestadas dice haber incrementado el número de reuniones internas, percibiendo las mismas como menos provechosas.

En palabras de Olga M^a de Entrambasaguas Arcones, Gerente de Recursos Humanos Grupo Italfármaco, para Adecco Learning & Consulting: "El reto de las organizaciones está en trabajar sobre políticas de recursos humanos que den cabida a la diversidad de talento y demandas tanto del nuevo mercado, como del negocio. Debemos seguir avanzando en esta línea y fortalecer la cultura organizacional, creando organizaciones ágiles, orientadas al negocio, pero capaces de adaptarse a las nuevas situaciones, potenciando estrategias que fomenten la creatividad, innovación y digitalización, invirtiendo en medidas para una idónea gestión y retención del talento, fomentando el desarrollo profesional y brindando beneficios a los empleados, lo que favorecerá, además, nuestra imagen de marca y facilitará la captación de nuevo talento".

Habilidades imprescindibles en el liderazgo

Todos los cambios que se están viviendo en las organizaciones repercuten directamente en las habilidades y competencias que se demandan de los líderes. ¿Qué se espera actualmente a nivel competencial de los líderes?

En este eje se ha complementado el análisis con los datos resultantes de un pequeño estudio realizado a más de 300 personas contratadas durante su proceso de onboarding. La experiencia profesional de los perfiles está repartida y oscila entre ninguna experiencia a más de 20 años de profesión.

Así, 1 de cada 3 personas encuestadas espera una buena comunicación con su responsable, y 1 de cada 4 busca líderes que tengan clara la visión y les ayude a ir en la dirección correcta.

En el informe, además de describir estas competencias como imprescindibles para el mánager ideal, el estudio también refleja aquellas competencias que se consideran deseables, y son la flexibilidad, la gestión del cambio y, el análisis y la solución de problemas.

Al analizar las diferencias generacionales, entre los menores de 30, lo más demandado es fomentar el trabajo en equipo, mientras que los mayores de 40 prefieren la buena comunicación. Del mismo modo sucede con la experiencia laboral previa: mientras que los menos experimentados necesitan que les ayuden a ir en la dirección correcta, las personas con más de 20 años de experiencia profesional siguen destacando la buena comunicación como competencia imprescindible en su responsable ideal.

Cuando se analiza la parte cualitativa del estudio, se observa que los managers tendrán que ser capaces de transformar equipos, de gestionarlos en modelos híbridos, y de que su comunicación se transforme en influencia, sin perder de vista que han de actuar con el radar puesto en el negocio.

Solvencia financiera en la empresa española

Este informe de Adecco Learning & Consulting se busca dar información sobre la solvencia financiera de las empresas y la viabilidad de estas para seguir siendo competitivas en el mercado actual. ¿Cuál es el estado económico actual de las organizaciones españolas? ¿Cómo afecta el fin de las subvenciones estatales empresarialmente? ¿Están cambiando las políticas salariales de las corporaciones?

El resultado de 2022 —el trabajo de campo se realizó en los meses de enero y marzo— puede resultar sorprendente al manifestar las empresas participantes que, en su mayoría, contaban con mayor capacidad financiera en 2020 que en el presente ejercicio. En 2020 el 42% de las compañías encuestadas manifestaban una mayor capacidad financiera frente a un 34% en el 2022. Sin embargo, lo cierto es que tiene una explicación; en 2020 el estado de forma de las empresas era excelente, tras un 2019 muy positivo y, consecuencia de ello, con extraordinarios resultados en beneficio empresarial, balances saneados y coste de financiación ajena en mínimos históricos.

Jorge Álvarez, director comercial de Adecco Learning & Consulting explica la situación: "Adicionalmente, desde 2020 se ha mantenido un cierto doping gubernamental por los fondos ICO, la subvención del ajuste de costes a través de los ERTE y los fondos Next Generation procedentes de la Unión Europea, que han reforzado los estados financieros de las empresas hasta el momento".

Algunos de los resultados que se extraen de la encuesta de este 2022 son que más de la mitad de las organizaciones (52%) mantienen los precios de sus productos y servicios, y el 57% de las empresas valoran externalizar procesos no core. Además, el 24% expresa que no puede adaptar sus costes fijos sin poner en riesgo su operación en el corto, medio o largo plazo.

"Llegados a este punto, y con el actual contexto de clara indefinición del cuadro macroeconómico, cada empresa debe decidir la actitud con la que se enfrentará al futuro próximo, por un lado, saliendo al "ataque" y buscando oportunidades en nuevos mercados, productos y acelerando la transformación de la organización, o bien, saliendo al "contragolpe", aliviando la estructura de costes de la empresa y adoptando medidas de agilidad y flexibilidad que les permita estar perfectamente preparadas para aprovechar las oportunidades, a medida que se vayan produciendo. En cualquiera de las dos estrategias, el rol del área de RR.HH. es crucial. Es muy importante por ello que la Dirección de RR.HH. tenga un papel protagonista en la toma de decisiones y en la definición de los planes de implementación y seguimiento", concluye Jorge Álvarez.

[1] La muestra utilizada está constituida fundamentalmente por empresas de mediano tamaño, sector industrial y localizadas en la zona centro de la península.

Datos de contacto:

Adecco
914325630

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

Categorías: [Nacional](#) [E-Commerce](#) [Recursos humanos](#) [Digital](#) [Actualidad](#) [Empresarial](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>