

El 40,5% de las empresas españolas recurre al uso de horas extra ante los picos eventuales de trabajo para mantener la productividad

Así se extrae del Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia que se ha dado a conocer hoy y para el que se ha encuestado a más de 2.000 directores, managers y mandos intermedios españoles con el objetivo de determinar la productividad y la eficacia de las empresas en nuestro país

Hace unos días, Adecco Outsourcing, líder en externalización de procesos auxiliares, presentaba un ranking con los sectores más eficientes en materia de productividad como adelanto al Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia[1], que se presenta hoy. Según ese ranking, el nivel de productividad y eficiencia medio de la empresa en España se sitúa en 58,78 puntos en una escala de 0 a 100.

En ese ranking se veía qué sectores estaban por encima de esta media y cuáles por debajo en materia de productividad y se adelantaba en qué aspectos las empresas españolas medían mejor su productividad y cuáles suponían un reto.

En el Barómetro que se ha presentado hoy, se ha destacado que 4 de cada 10 empresas españolas encuestadas reconocen recurrir al uso de horas extra ante los picos eventuales de trabajo para mantener la productividad, frente a otras soluciones como contratar más personal o dedicar recursos de otras áreas, que se emplean en mayor medida.

En palabras de Daniele Tramontín, director comercial de Adecco Outsourcing: “Dentro del concepto de productividad existen una serie de términos que hay que tomar en cuenta, como palancas fundamentales que afectan a estas ratios: la tecnología, la organización de una empresa, la gestión de los RR.HH. y la calidad del proceso. Para tomar conciencia de cada uno de ellos, el primer paso es establecer sistemas de medición de cada una de estas variables para que, a partir de su análisis, establecer planes de mejora, identificar, minimizar o eliminar actividades desperdicio o finalmente medir el coste/beneficio del cambio hacia procesos de automatización, etcétera”.

“Productividad y eficiencia como sinónimo de profesionalización, facilitan la entrada de nuevas soluciones tecnológicas al proceso representando la verdadera puerta de entrada a la innovación que a la vez genera mayor productividad y eficiencia. De hecho, la eficiencia del proceso productivo ha mejorado especialmente en aquellos periodos en los que hemos incorporado tecnología disruptiva: por ejemplo, los ferrocarriles en el periodo 1850-1892 o la industrialización sobre la base de la producción en masa durante el periodo 1954-1975. Y productividad como concepto personal que persigue la priorización de tareas importantes vs secundarias o como elemento diferenciador en la competitividad empresarial. Sin embargo, introducir una mentalidad y metodología enfocada a la productividad en una empresa requiere de inversión y, una vez más, priorizar sobre aquellos procesos que representan el core de la actividad, centrándonos en lo que realmente representa el valor añadido de un producto o

servicio”, finaliza Tramontín.

Javier Blasco, director del Adecco Group Institute, y encargado de presentar hoy los primeros datos del barómetro ha señalado que: “España es uno de los países con menor productividad laboral de la OCDE, habiéndose además ampliado la distancia con el resto de los países en los últimos 25 años. Asimismo, otra característica de nuestro país es que mientras el resto de las naciones aumentan la productividad en los ciclos económicos de crecimiento, aquí, en los momentos de crisis y recesión, la productividad es mayor que en los ciclos expansivos”.

Blasco ha querido poner el foco en la relación productividad y salarios: “Solo las empresas que sean capaces de crear entornos de inclusión y diversidad (género, edad, nacionalidad, antecedentes culturales, etc.) podrán alcanzar los retos de productividad y competitividad en sus organizaciones. Las empresas de mayor productividad ofrecen salarios más altos para atraer el talento que requieren para continuar creciendo. Este resultado indica que las políticas diseñadas para promover el crecimiento de la productividad, digitalizando las empresas y mejorando la calidad de la gestión empresarial, no solo contribuirán a promover el crecimiento económico al aumentar la productividad y los salarios, sino también a reducir la desigualdad salarial. Cuanto más aumenten los salarios porque la productividad crece en la misma proporción, mejor para los trabajadores, y la sociedad en su conjunto”.

“Tenemos una oportunidad única que debemos aprovechar. El impulso digital post pandémico y el elevado aporte de fondos europeos procedentes del NGEU, deberían ser utilizados como palancas para incrementar la inversión productiva. Si somos capaces de complementarlo con una negociación colectiva orientada a la competitividad de sectores y organizaciones, y la reforma en el diseño e implementación de políticas activas de empleo -que incluyan evaluaciones sobre su eficacia, mayor participación de empresas privadas de empleo y colaboración público-privada en materia de empleo y formación- el éxito estará asegurado”, ha concluido Blasco.

El Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia 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 y, para ello, analiza procedimientos como la gestión del conocimiento, la gestión de las ausencias, la retribución, el clima laboral, el trabajo en remoto y la organización, entre otros.

Productividad y gestión de personas en las empresas españolas

El capital humano es la base para la productividad de cualquier empresa. Un uso eficiente del trabajo garantiza niveles de productividad más óptimos. Pero ¿cómo gestionan las empresas españolas los picos de producción más elevados para mantener el nivel de productividad y hacer un uso eficiente de sus recursos humanos?

Según el Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia, el 40,5% de las empresas españolas encuestadas recurre al uso de horas extra ante los picos eventuales de trabajo para mantener la productividad.

En segundo lugar, el 30,5% indica usar la contratación (directa o con un tercero) y otro 29% menciona que la empresa recurre a personal interno de otras áreas, previamente formado, como maneras de actuación ante los picos eventuales de trabajo.

Son las empresas de mayor tamaño y las que operan en el sector transportes quienes, en mayor proporción que el resto, indican que contratan (directamente o con un tercero) ante picos eventuales de trabajo, frente a las empresas pequeñas y medianas (menos de 250 empleados) cuyo refuerzo se fundamenta en mayor medida en el uso de horas extras.

En el mismo sentido, 2 de cada 3 empresas encuestadas (64,87%) declara que sustituye la ausencia de trabajadores: ya sea siempre (24,7%) o en ausencias superiores a 15 días (40,2%). Por otro lado, 1 de cada 3 encuestados indica que su empresa no sustituye a los trabajadores o que solo lo hace en casos excepcionales (35,1%).

A medida que aumenta el tamaño de la empresa se sustituyen las ausencias de los trabajadores que son superiores a 15 días en mayor proporción que las empresas más pequeñas, donde solo hay sustituciones en casos excepcionales.

En relación con las ausencias de los trabajadores, cerca de 2 de cada 3 compañías encuestadas afirman que la empresa analiza el impacto de todas las bajas generadas por los accidentes en el trabajo, frente a un 35,57% que únicamente consideran el cómputo del coste directo de la baja.

Además, el 61,8% de estas empresas dice contar con planes globales para reducir el absentismo de los trabajadores. Por otro lado, más de 8 de cada 10 encuestados mencionan que la empresa mide el absentismo (81,12%).

De ellos, un 42,24% lo mide tanto en coste directo como indirecto, seguido en menor medida por las empresas que solo lo miden como coste directo (21,39%) y aquellas que lo miden solo como coste indirecto (17,49%).

Son las empresas medianas o grandes y las que pertenecen al sector administrativo y de transportes, las que cuentan con planes globales para reducir el absentismo, en mayor medida que las empresas más pequeñas (menos de 50 empleados) y las que pertenecen al sector del ocio y la restauración, donde se adoptan planes reactivos e individualizados.

Asimismo, a medida que aumenta el tamaño de la empresa, más se mide el absentismo tanto como coste directo como indirecto, en mayor proporción que las empresas de menor tamaño, donde solamente se mide como coste indirecto, o no se mide el absentismo.

Salud y productividad

Muy relacionado con la gestión de personas está el concepto de salud en el trabajo, un fenómeno que

cada vez tiene más importancia dentro de las políticas empresariales, no solo en el plano de la salud física (con políticas de PRL y planes de bienestar cada vez más instaurados en las compañías españolas) sino también en el plano de la salud mental.

Así, más de la mitad de las empresas consultadas por Adecco Outsourcing (51,5%) asegura que analiza KPI relacionados con la salud. Y en base a los resultados que obtienen, más de 8 de cada 10 afirman realizar campañas de promoción de la salud (82,6%) frente al 17,4% que, aun analizando estos KPI, no las realiza.

Son las empresas grandes (más de 250 empleados) quienes indican que analizan KPI relacionadas con la salud en mayor medida que las empresas con un menor número de trabajadores. Asimismo, a medida que aumenta el tamaño de la empresa, se realizan campañas de promoción de la salud en mayor proporción que las empresas más pequeñas.

Centrándose en acciones concretas relacionados con la industria, como son los planes de mejoras ergonómicas, 2 de cada 3 empresas consultadas dicen haber puesto en marcha iniciativas de este tipo y cerca de la mitad de ellas (46,3%) considera que ha mejorado su productividad entre un 6% y un 10%, mientras que el 23,2% ha mejorado su productividad entre un 1% y un 5%, el 18% entre un 11% y un 15% y el 8,3% en más de un 15%. Cabe destacar, que solo el 4,2% de las empresas indica que su productividad no ha mejorado nada.

Son las compañías de entre 250 y más de 1.000 empleados y las del sector industrial, en mayor medida que el resto, quienes han puesto en práctica mejoras en ergonomía en procesos de producción. Entre esas empresas, son las más pequeñas (menos de 10 empleados) las que no han conseguido ninguna mejoría, mientras que las empresas de 50 a 249 empleados han conseguido una mejoría de entre un 6% y el 10%, y las grandes empresas (más de 1.000 empleados) declaran haber obtenido una mejoría del más del 15%, siempre en mayor medida que el resto.

Retribución en base a la productividad

Desde hace tiempo, existe en la sociedad el amplio debate de ligar salarios a productividad, aunque todavía son pocas las empresas que establecen sus políticas retributivas siguiendo este criterio.

En el Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia se ha consultado a las empresas sobre la vinculación de una parte del salario variable a la productividad, y en este sentido, el 69% de ellas señala que aplica la retribución variable sobre objetivos o productividad independientemente del convenio laboral de aplicación.

Así, el 48,1% de ellas indica que se aplica a todos los empleados vinculados en el proceso y el 20,9% solamente dirigido a los mandos. Por el contrario, un 31% declara que en su empresa no se aplica retribución variable en función de objetivos o productividad.

Las empresas de mayor tamaño (más de 250 trabajadores) son las que, en mayor medida que el resto,

tienen retribución variable sobre objetivos o productividad vinculados al proceso.

Formación, eficiencia y productividad

Por último, Adecco Outsourcing ha querido analizar también qué variables relacionadas con la formación como medio de mejorar la productividad de los trabajadores están en uso dentro de la empresa española.

Y más de 2 de cada 3 empleados (67,4%) indican que en su empresa se aplican planes de formación específicos con el objetivo de mejorar la productividad y eficiencia de los recursos humanos.

Dentro de esas empresas, el 66,2% ha medido el porcentaje de mejora de esos planes entre sus trabajadores, y más del 40% de ellas declara que ha mejorado entre un 6% y un 10% (43,6%) y el 27,9% que ha mejorado la productividad y eficiencia entre el 1% y el 5%.

En las empresas de tamaño grande o muy grande es donde, en mayor proporción que en las empresas de menor tamaño, se aplican planes para la mejora de la productividad y la eficiencia de las personas trabajadoras.

Asimismo, las empresas donde trabajan los más jóvenes y las empresas que tienen un tamaño de entre 50-249 empleados son las que, en mayor medida que el resto han medido el porcentaje de mejora.

Para de 1 de cada 3 encuestados (36,1%), la formación proporcionada en su empresa se destina por igual a producto/técnica y habilidades mientras que el 33,6% afirma que va destinada únicamente a habilidades y el 30,3% declara que la formación solo está destinada al producto/técnica.

[1] El Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia se ha realizado sobre una muestra de 2.024 directores/as, managers y mandos intermedios, de entre 18 a 65 años de edad, que trabajan por cuenta ajena, en 30 sectores de actividad representativos del tejido empresarial, pertenecientes al panel de Sondea.

Datos de contacto:

Adecco
+34914115868

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

Categorías: [Nacional](#) [Comunicación](#) [Sociedad](#) [Recursos humanos](#) [Consumo](#) [Otras Industrias](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>