Publicado en Madrid el 21/03/2024

El nivel de productividad y eficiencia medio de la empresa en España baja 505 puntos respecto a 2023 y se sitúa en 4935 puntos sobre 100, según Adecco

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 para determinar la productividad y la eficiencia de las empresas en nuestro país

El nivel de productividad y eficiencia medio de la empresa en España se sitúa en 49,35 puntos en una escala de 0 a 100, 5,05 puntos porcentuales menos que el año pasado, que tenía una puntuación de 54,40 puntos.

Un 20,83% de las compañías españolas (+1,7 p.p. interanuales) tiene un nivel de productividad y eficiencia nula y un 16,57% (+4,06 p.p.) muy baja, mientras que un 6,8% (-5,76 p.p. interanuales) tiene una productividad y eficiencia alta y un 2,43% (-3,06 p.p.) muy alta. Es decir, solo el 9% de las compañías españolas tiene una productividad sobresaliente (9 puntos porcentuales menos respecto a 2023).

Las compañías de menos de 10 empleados son las que muestran una sensibilidad menor hacia la productividad, con 39,71 puntos en una escala de 0 a 100 (-3,91 p.p. interanuales), y las más productivas son las de 250 a 1.000 empleados, con 51,86 puntos (-8,61 p.p.).

Directivos, managers y mandos intermedios puntúan la productividad de su empresa con una media de 6,48 sobre 10, de los cuales el 56,55% la han puntuado con una valoración entre 7-10.

Los sectores con mayor eficiencia y con más sensibilidad hacia la productividad son Aeronáutica (61,23 puntos sobre 100), Banca y Seguros (60,91) e IT (58,60).

El 62,35% de las empresas aplica la retribución variable sobre objetivos o productividad independientemente del convenio laboral de aplicación, porcentaje que disminuye 2,68 p.p. con respecto a 2023.

El 58,78% de las compañías consultadas aplica planes de formación ad-hoc con el objetivo de mejorar la productividad y eficiencia del recurso humano (porcentaje que este año cae en 4,14 p.p.).

El 37,65% de los encuestados por Adecco Outsourcing indica que en su empresa se ha implementado la definición de tareas para cada puesto resolviendo cuáles son mecanizables/robotizadas o sustituibles por la inteligencia artificial u otras tecnologías (disminuye en -3,35 p.p. respecto a 2023).

En 2022 se lanzó en España el primer Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia, un análisis para determinar la productividad y la eficiencia de las empresas españolas. ¿Cuál es el nivel de productividad en España? ¿qué influencia tiene la dimensión de la organización en ella? ¿cuáles son los sectores más productivos?

Adecco Outsourcing, líder en externalización de procesos auxiliares, continúa dando respuesta a estas preguntas en una nueva edición de este estudio; el 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 de 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 esta primera entrega se establece la puntuación de España en materia de productividad y un ranking con los sectores más productivos y eficientes. Además, se analiza por qué las empresas españolas obtienen esa puntuación atendiendo a variables como la salud, la formación, el clima laboral o la calidad de los procesos.

Una de las principales conclusiones de esta edición es el nivel de productividad y eficiencia medio. España se sitúa en 49,35 puntos en una escala de 0 a 100 en este parámetro (-5,05 puntos porcentuales respecto al año anterior).

En palabras de Raúl Cortés, director comercial de Adecco Outsourcing: "La productividad de nuestras empresas viene determinada en parte por factores exógenos como nuestro sistema educativo, el nivel tecnológico de nuestro mercado laboral o los cambios normativos que pueden influir en los índices de absentismo. No obstante, también es importante matizar que desde las empresas podemos trabajar en mejorar la productividad de nuestras organizaciones y en conseguir que nuestro país esté en la parte alta de la lista de países con mayor índice de productividad".

"Aún observamos organizaciones que sólo buscan ahorrar costes consiguiendo el precio por servicio más económico posible operando con compañías que tratan de reclutar profesionales mal pagados, mal formados y mal dirigidos, cuya desmotivación redunda en una constante rotación de personas que provoca pérdida de calidad y sobredimensionamientos que finalmente van en detrimento del espíritu de mejora de productividad. Todo ello, en un entorno en el que existe la necesidad de conseguir tener a las personas trabajadoras más expertas, más profesionales y más comprometidas, a las que hay que cuidar y mantener para que nos ayuden a mejorar la eficiencia de nuestras empresas", añade Cortés.

Sobre la caída de la productividad, Javier Blasco, director de The Adecco Group Institute, explica que: "En España, con más afiliados en lo que llevamos de 2024, la producción es inferior al año 2019. La caída de la productividad es una constante desde la crisis financiera de 2008. El número de trabajadores se ha incrementado más del doble que el crecimiento del PIB, y más del triple que las horas trabajadas. Algunos estudios coinciden en que se ha producido una pérdida de productividad por

trabajador acumulada desde el año 2019 del 2,5% y un estancamiento de la productividad por hora trabajada en los últimos 3 años".

En contraste, asegura que: "La productividad está detrás de los mejores síntomas de una economía y un mercado de trabajo competitivos. Ganar productividad significa que los aumentos en las riquezas del país son mayores al incremento en horas totales de trabajo sumadas por la economía. Los aumentos de productividad permiten que crezca la renta per cápita; contribuyen a la mejora de la competitividad de las empresas, lo que a su vez les permite ganar presencia en los mercados internacionales, y posibilitan que aumenten los salarios sin generar tensiones inflacionistas ni aumentos del desempleo".

"El crecimiento de la productividad —y los aumentos salariales que lleva consigo— es un factor clave en la capacidad de atraer y retener talento por las empresas, organizaciones y territorios, y permite también el aumento del salario mínimo al que suelen optar los trabajadores menos cualificados, promoviendo de esta forma la reducción de las desigualdades. También la productividad permite sostener el sistema público de pensiones en particular, y el Estado de bienestar en general.", concluye Blasco.

El III Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia se ha realizado sobre una muestra de 2.016 directores/as, managers y mandos intermedios en 30 sectores de actividad representativos del tejido empresarial español [1].

La productividad y eficiencia en la empresa española
¿Qué porcentaje de empresas tiene una productividad muy alta o cuáles necesitan poner más foco en mejorar sus procesos auxiliares? En un extremo, un 20,83% de las compañías españolas encuestadas tiene un nivel de productividad y eficiencia nula (+1,7 p.p. interanuales), mientras que en el otro extremo, un 6,8% (-5,76 p.p. interanuales) tiene una productividad y eficiencia alta y un 2,43% (-3,06 p.p.) muy alta.

Es decir, solo el 9% de las compañías españolas tiene una productividad sobresaliente, porcentaje que ha bajado 9 puntos porcentuales respecto al 2023. Así, la realidad es que la gran mayoría tiene un amplio margen de mejora para hacer más eficientes sus procesos de cara a maximizar sus oportunidades y recursos, como se aprecia en la siguiente tabla:

Fuente: III Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia

El III Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia también analiza la dimensión de la empresa, otro factor que puede influir en la productividad. La tendencia refleja que cuanto mayor es la organización, más puntuación obtiene, pero mayor sensibilidad a la productividad muestra.

Así, las compañías de menos de 10 empleados son las que se encuentran por debajo de la media, con 39,71 puntos (-3,91 p.p. interanuales) en una escala de 0 a 100, y las más productivas son las de 250

a 1.000 empleados, con 51,86 puntos (-8,61 p.p.). Las de más de mil trabajadores ven reducido ligeramente este indicador, con 51,56 puntos (-6,3 p.p. respecto al año pasado).

En la siguiente tabla se indica cuál es el nivel de productividad en base al tamaño de la empresa y la comparativa con el año pasado:

Fuente: III Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia

En el presente barómetro también se pregunta a directivos, managers y mandos intermedios cómo puntúan la productividad de su empresa en una escala de 0 a 10, siendo 0 "nada productiva" y 10 "muy productiva". Los encuestados valoran con una media de 6,48 sobre 10 la productividad de su compañía. De ellos, el 56,55% la puntúan con una valoración entre 7-10. Así, disminuye el porcentaje de encuestados que valoran la productividad de su empresa con puntuaciones entre 7 y 10 en -3,58 p.p. respecto a 2023.

Los directivos que trabajan en los sectores de distribución, industrial, IT y audiovisual, químico y salud valoran de forma más positiva la productividad de su organización.

Los sectores más productivos

La productividad es un factor determinante en el crecimiento económico de un país y por ello se examina su importancia en el análisis en los distintos sectores.

Las industrias con mayor eficiencia y con más sensibilidad hacia la productividad son Aeronáutica (61,23 puntos sobre 100), Banca y Seguros (60,91) e IT (58,60).

Otros sectores con una buena puntuación que se sitúan muy por encima de la media son Automoción (55,95 puntos), Energéticas (55,30), Agro (54,88) y Contact Center (54,74).

Por encima de los 50 puntos siguen sectores como Logística, Alimentación e Industrial. Los últimos con una puntuación superior a la media nacional son Audiovisual (51,22), Aeropuertos (51,02) y Construcción (50,48).

Bajo la media nacional se encuentran ramas como Office (49,15 puntos), Distribución (48,48), Healthcare (47,57), y Hostelería (44,10).

Por último, los sectores analizados que cierran el ranking de los 30 son Químico (con una puntuación de 43,35), Farma (42,85), Administración Pública (40,24) y Puertos (28,25 puntos).

En la siguiente tabla se observan cuáles son los sectores con porcentajes de productividad por encima

y por debajo de la media:

Fuente: III Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia

Clima laboral y productividad

El clima laboral es el ambiente en el que se desarrolla un trabajo e incluye desde el modo en el que se relacionan los empleados hasta la satisfacción de estos. Dicho clima tiene un impacto determinante en la productividad de la empresa y puede afectar a la salud mental. Por ello, es otro de los aspectos consultados en este análisis.

El 40,48% de los directivos, managers y mandos intermedios consultados afirma que sus compañías realizan estudios de clima laboral frente a un 59,52% que indica lo contrario. En 2024 disminuye en -4,01 p.p. el porcentaje de empresas que realizan estudios de clima laboral respecto al año 2023.

Retribución y objetivos

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 III Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia se ha consultado a las compañías sobre la vinculación de una parte del salario variable a la productividad. En este sentido, el 62,35% de ellas aplica la retribución variable sobre objetivos o productividad independientemente del convenio laboral de aplicación, porcentaje que disminuye en -2,68 p.p. respecto al 2023.

El 42,21% de ellas indica que se aplica a todos los empleados vinculados en el proceso y el 20,14% solamente va dirigido a los mandos. Por el contrario, un 37,65% declara que en su empresa no se aplica retribución variable en función de objetivos o productividad, porcentaje que aumenta en +2,68 p.p. con respecto a 2023.

¿Aplican retribución variable sobre objetivos o productividad independientemente del convenio laboral de aplicación?

Fuente: III Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia

Las empresas que pertenecen a los sectores de la alimentación, IT y audiovisual, en mayor porcentaje que el resto, aplican retribución variable sobre objetos o productividad, solo para mandos.

Formación, eficiencia y productividad

Por último, Adecco Outsourcing ha querido analizar también qué variables relacionadas con la formación emolea actualmente la emrpesa española con el objetivo de mejorar la productividad de los trabajadores. El 58,78% de las compañías aplica planes de formación ad-hoc con el objetivo de

mejorar la productividad y eficiencia del recurso humano (porcentaje que en 2024 disminuye en -4.14 p.p.).

Dentro de esas empresas, el 54,85% ha medido el porcentaje de mejora de esos planes entre sus trabajadores: la gran mayoría (el 46,31%) declara que ha mejorado entre un 6% y un 10% su productividad; seguido de un 22,62% que señala que ha mejorado la productividad y eficiencia entre el 1% y el 5%; un 13,54% declara que estos planes han mejorado la productividad entre un 11% y un 15%; un 12,92% dice que han mejorado más de un 15%; y tan solo un 4,62% afirma que no han mejorado nada la productividad.

Los trabajadores de mayor edad y quienes trabajan en empresas de más de 50 empleados indican en mayor proporción que el resto, que en las organizaciones que trabajan aplican planes de formación ad hoc para la mejora de la productividad y la eficiencia del recurso humano.

Además, las compañías del sector transporte que aplican estos planes declaran que han medido el porcentaje de mejora en mayor medida que otros sectores.

¿Aplican planes de formación para mejorar la eficiencia y la productividad?

Fuente: III Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia

Cerca de 4 de cada 10 encuestados declara que la mayoría de la formación proporcionada por sus empresas va destinada a habilidades (37,05%), mientras que el 35,22% afirma que va destinada por igual a producto/técnica como a habilidades. En 2024, aumenta en +3,21 p.p. la formación destinada a las habilidades mientras que disminuye en -2,89 p.p. la destinada por igual a producto/técnica y habilidades.

Los directores, managers y mandos intermedios mayores de 35 años que trabajan en organizaciones de más de 1.000 empleados y pertenecen al sector industrial declaran, en mayor medida que el resto, que el total de la formación proporcionada va destinada por igual a producto/técnica y habilidades. Mientras, los trabajadores más jóvenes (18 a 34 años), los que trabajan en empresas de 50 a 249 empleados, y los del sector de distribución aseguran, en mayor porcentaje que el resto, que la mayoría de la formación proporcionada va destinada a habilidades.

En los últimos años se ha producido una auténtica revolución en cuanto a las habilidades blandas, que cobran más protagonismo hasta el extremo de ser tan importantes como los conocimientos técnicos. La inteligencia emocional, la resiliencia, la adaptación al cambio, las habilidades comunicativas y relacionales, entre otras, son algunas de las más valoradas.

Así, 1 de cada 2 encuestados indica que en su empresa se ha implementado para cada ocupación el establecimiento de un plan para formar y potenciar las tareas con mayor contenido de habilidades más

"humanas" (50,15%), además de definir qué habilidades o skills son específicas de la misma (49,01%).

En menor medida, le siguen que la empresa tenga definida el grado de robotización, mecanización o digitalización para alcanzar un modelo más sostenible y productivo (39,48%, disminuye en -3,73 p.p. respecto al 2023) y que en cada ocupación se tengan definidas qué tareas son mecanizables/robotizadas o sustituibles por inteligencia artificial u otras tecnologías (37,65%, disminuye en -3,35 p.p. respecto a 2023). En 2024 la implantación en la empresa de todas las ocupaciones y tareas sugeridas disminuye frente al 2023.

Grupo Adecco
Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. Llevan 40 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que les ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país. Sus cifras hablan por ellos: en el último año han empleado a casi 125.000 personas en nuestro país; han contratado a más de 35.000 menores de 25 años. Han contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años y han formado a más de 70.000 alumnos.

Desde que comenzó su labor han realizado en España más de 10 millones de contratos. Invierten 8 millones de euros en la formación de trabajadores y el 28% de sus empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de 275 delegaciones en nuestro país y a sus más de 2.500 empleados. Para más información visitar su página web www.adecco.es

[1] Pertenecientes al panel de Sondea.

Datos de contacto:
Ainhoa de la Hera
Trescom
646 805 435

Nota de prensa publicada en: Madrid

Categorías: Nacional Finanzas Comunicación Sociedad Madrid Recursos humanos Formación profesional Consultoría Actualidad Empresarial

NotasdePrensa
https://www.notasdeprensa.es