

IV Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia

La insatisfacción laboral (33,9%) ya es la segunda causa de absentismo laboral entre los trabajadores, tras la enfermedad común

- Es una de las conclusiones extraídas del barómetro llevado a cabo por Adecco Outsourcing, la división del Grupo Adecco líder en externalización de procesos y servicios, tras encuestar a más de 2.000 directores, managers y mandos intermedios en España, con la finalidad de estudiar y evaluar el nivel de eficiencia y productividad en el tejido empresarial español.
- Sobre las principales causas de absentismo en la empresa, los encuestados mencionan en primer lugar la enfermedad (50,8%), seguida de la insatisfacción laboral (33,9%), la falta de estímulos (30,6%) y la propia rotación de personal (24,6%).
- El 65% de las empresas cubren las ausencias de sus trabajadores, porcentaje que ha experimentado un incremento de 6 puntos porcentuales con respecto al año anterior. De ellas, un 20,5% las sustituyen siempre y un 44,5% solo cuando superan los 15 días. Pese a ello, existe un 35% de compañías que solo las cubren en casos excepcionales.
- Respecto a la rotación, la mitad de los encuestados (50,4%) señala que la rotación actual en su empresa es de entre un 10% y un 20%; un 30,8% trabaja en empresas con una rotación de entre un 1% y un 10% y un 15,2% trabaja en empresas cuya rotación oscila entre el 20% y el 30%. En menor porcentaje, un 3,7% trabaja en empresas con una rotación de más del 30%.
- Casi 6 de cada 10 encuestados (59,8%) afirman que su empresa aplica metodologías específicas para reducir tareas que no aportan valor añadido, un dato especialmente significativo si se tiene en cuenta el fuerte incremento interanual de 27,7 puntos porcentuales respecto a 2024.
- En cuanto a la percepción sobre la productividad en el extranjero, el 51,7% de los encuestados cree que se mantiene en niveles similares a los de España, frente a un 32,3% que la valora como más elevada y un 16,1% que la sitúa por debajo.
- El modelo de trabajo en remoto sigue formando parte del debate sobre eficiencia y organización interna. De hecho, el 59,7% de las empresas ha identificado ya qué tareas pueden realizarse a distancia. En paralelo, el 59,3% de los encuestados considera que la productividad del trabajo en remoto depende del tipo de ocupación.
- Además, el 53% afirma que, según su experiencia, la productividad es similar en remoto y presencial para ciertos puestos.

Madrid, 23 de octubre de 2025.- **Adecco Outsourcing**, la división del Grupo Adecco líder en externalización de procesos y servicios, presenta la segunda parte del **IV Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia**¹. Esta **segunda entrega**² del estudio define el panorama actual de España en lo que respecta a **procesos y productividad**. Además, profundiza en otros factores como **la organización y la eficiencia, el trabajo en remoto y el absentismo y la gestión de las ausencias en las empresas españolas**.

Raúl Cortés, director comercial de Adecco Outsourcing, explica que *"la productividad no es un fenómeno aislado ni puede analizarse exclusivamente desde una perspectiva cuantitativa. Está condicionada por múltiples factores, desde el clima laboral hasta la digitalización, pasando por la formación de los empleados y la capacidad de adaptación de las empresas. Por ello es vital entender qué factores subyacentes están frenando su evolución y cómo pueden superarse."*

Uno de los desafíos más persistentes es el absentismo laboral, un indicador que refleja tanto problemas de salud como de insatisfacción en el entorno de trabajo. Con una rotación laboral que oscila entre el 10% y el 20% en la mayoría de las empresas, es evidente que muchos empleados no encuentran en sus puestos la estabilidad ni la motivación necesarias. Aunque la enfermedad sigue siendo la principal causa de absentismo, es preocupante que la insatisfacción laboral y la falta de estímulos también tengan un peso relevante. Esto plantea un interrogante fundamental: ¿hasta qué punto las empresas están diseñando entornos laborales que promuevan el compromiso y la motivación? Estos son puntos fundamentales sobre los que trabajar".

Por otro lado, **Cortés** agrega que *"otro punto clave en la agenda empresarial es el teletrabajo. Tras años de debate, el modelo parece haber alcanzado cierta estabilidad. El 59,7% de las empresas ha identificado qué tareas pueden realizarse de forma remota, pero solo el 47,4% ha desarrollado un sistema eficaz para medir la productividad en este formato. Esta disparidad pone de manifiesto la necesidad de establecer métricas objetivas y claras para evaluar el rendimiento, evitando que la flexibilidad se traduzca en una percepción de menor eficiencia"*.

Como conclusión, **Raúl Cortés pone el foco** en el que, para él, es el factor más importante de cara a la productividad, **la gestión del talento**: *"No basta con optimizar procesos o digitalizar tareas si no se prioriza el desarrollo y bienestar de las personas. Sigue siendo preocupante que algunas organizaciones continúen priorizando la reducción de costes a corto plazo por encima de la sostenibilidad del talento. Empresas que optan por soluciones de bajo coste sin invertir en formación, motivación o bienestar, terminan enfrentando altos niveles de rotación, pérdida de calidad y una caída en la productividad que, paradójicamente, afecta a sus propios objetivos empresariales."*

En última instancia, la verdadera clave del éxito no está en recortar costes sin más, sino en invertir en modelos operativos sostenibles que potencien el talento, la flexibilidad y la mejora continua. Aquellas organizaciones que comprendan que su capital humano es su activo más valioso, serán las que logren un crecimiento sólido y una productividad real".

Absentismo y gestión de las ausencias

El **IV Barómetro Adecco Outsourcing** ha realizado un análisis de la rotación y el absentismo con el objetivo de obtener una radiografía más precisa sobre la capacidad de respuesta de las empresas ante imprevistos y la estabilidad de las plantillas.

¹ El IV Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia se ha realizado sobre una muestra de 2.015 directores/as, managers y mandos intermedios de diferentes sectores de actividad representativos del tejido empresarial en nuestro país, pertenecientes al panel del Instituto MasMetrica.

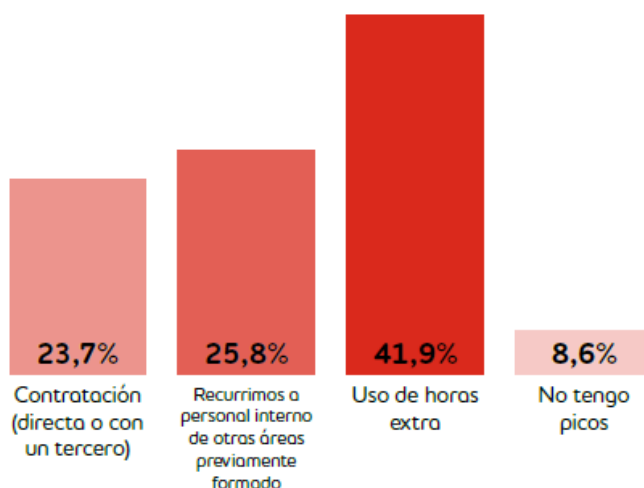
² La primera parte puedes consultarla [aquí](#).

Respecto a la gestión de las ausencias, **el 65% de las empresas cubre las ausencias de sus trabajadores**, porcentaje que ha experimentado un incremento de 6 puntos porcentuales con respecto al año anterior. De ellas, **un 20,5% las sustituyen siempre y un 44,5% solo cuando superan los 15 días**. Pese a ello, existe **un 35% de compañías que solo cubren las ausencias en casos excepcionales**.

Entre quienes declaran que siempre se sustituyen, destacan las empresas de 250 a 1.000 empleados y en el sector de la hostelería. Las sustituciones a partir de los 15 días se aplican sobre todo en empresas de 50 a 249 empleados y en el sector alimentario. En cambio, empresas muy pequeñas o muy grandes, así como al sector servicios, son los que con mayor frecuencia afirman que en sus organizaciones las sustituciones se limitan a casos excepcionales.

Ante picos eventuales de trabajo, **el 41,9% de las empresas recurre a las horas extra**, aunque esta opción **cae 4,7 puntos respecto a 2024**. Le siguen el **uso de personal interno previamente formado de otras áreas (25,8%)** y la **contratación directa o a través de un tercero (23,7%)**, que también registra un ligero descenso (-1,4 p.p.). El 8,6% declara no registrar picos de trabajo.

¿Cómo actúan ante picos eventuales de trabajo?



Fuente: IV Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia

En términos sectoriales, las empresas del ámbito industrial son las que más apuestan por nuevas contrataciones, mientras que las de IT y Audiovisual recurren en mayor medida a personal interno previamente formado. Las compañías energéticas destacan por el uso de horas extra, y las que más declaran no tener picos eventuales son las de menor y mayor tamaño, del sector servicios y de actividades administrativas u otras no clasificadas.

En cuanto a **las principales causas de absentismo** en la empresa, los encuestados por Adecco Outsourcing mencionan como posibles causas en primer lugar **la enfermedad (50,8%)**, seguida de **la insatisfacción laboral (33,9%)**, **la falta de estímulos (30,6%)** y **la propia rotación de personal (24,6%)**.

¿Cuáles piensa que son las principales causas del absentismo laboral en su empresa?



Fuente: IV Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia

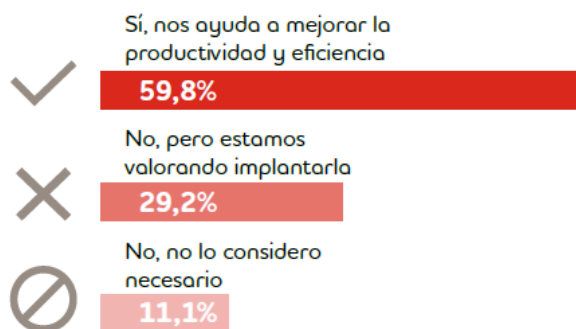
En torno a la estabilidad de las plantillas, **la mitad de los encuestados (50,4%) señala que la rotación actual en su empresa es de entre un 10% y un 20%**; un 30,8% trabaja en empresas con una rotación de entre un 1% y un 10% y un 15,2% trabaja en empresas cuya rotación oscila entre el 20% y el 30%. En menor porcentaje, un 3,7% trabaja en empresas con una rotación de más del 30%.

Entre los que más identifican una rotación media (10%-20%) destacan las empresas de 50 a 249 empleados y en sectores como IT, Audiovisual y Distribución. En el extremo opuesto, las empresas de menor tamaño y aquellas con actividades diferentes a las recogidas en la encuesta son los que en mayor medida declaran que la rotación en su empresa es mínima.

Procesos y productividad

Este barómetro también pone de manifiesto una creciente concienciación empresarial sobre la necesidad de mejorar los procesos para ganar en eficiencia. En este sentido, **casi 6 de cada 10 encuestados (59,8%) afirman que su empresa aplica metodologías específicas para reducir tareas que no aportan valor añadido**, un dato especialmente significativo si se tiene en cuenta el fuerte incremento interanual de 27,7 puntos porcentuales respecto al 32,1% registrado el año pasado. **Otro 29,2% todavía no lo hace, pero está valorando su implementación, mientras que solo un 11,1% considera innecesario aplicar este tipo de herramientas.**

¿Su empresa aplica metodología específica para la reducción de las tareas que no aportan valor en los procesos que realiza?



Fuente: IV Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia

En cuanto al tamaño y sector de las organizaciones, se observa una clara diferencia: las empresas de entre 50 y 1.000 empleados, así como aquellas pertenecientes al sector primario, construcción e industrial, y con actividad vinculada a IT, Audiovisual e industrial, son las que más emplean este tipo de herramientas, con el objetivo de mejorar la eficiencia operativa.

Por el contrario, las compañías más pequeñas (menos de 50 trabajadores), las del sector servicios y aquellas cuya actividad no se encuentra entre las propuestas en la encuesta, muestran una menor implementación, aunque una parte significativa está considerando su adopción.

Otro de los factores que influye en la visión sobre productividad es la presencia internacional de la empresa. En 2025, el porcentaje de compañías con filiales o matrices en otros países ha aumentado en 26,6 puntos porcentuales, alcanzando el 56,8% del total. En este grupo, destacan los sectores industrial, IT y Audiovisual, que son también los que más aplican modelos retributivos vinculados a la eficiencia en procesos.

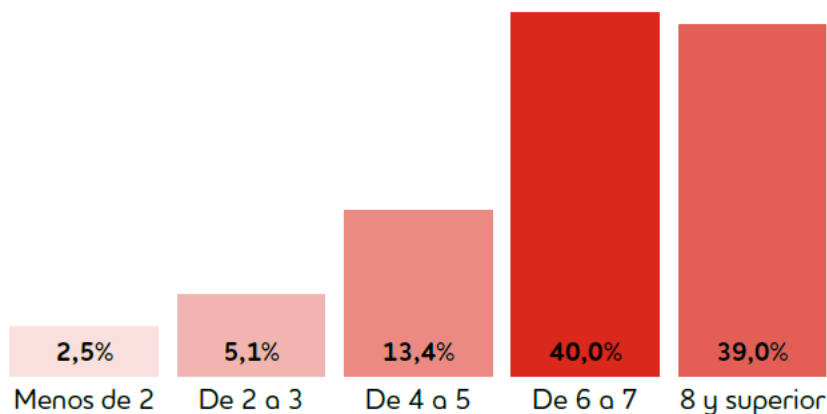
Si se atiende al tamaño y sector, las empresas de más de 250 empleados, las del sector primario, construcción, industrial, y aquellas centradas en IT, Audiovisual, Energía y Transportes son las que más declaran tener filiales internacionales.

En cuanto a la percepción sobre la productividad en el extranjero, el 51,7% de los encuestados cree que se mantiene en niveles similares a los de España, frente a un 32,3% que la valora como más elevada y un 16,1% que la sitúa por debajo.

Organización y eficiencia

El ritmo de cambio al que se enfrentan las empresas obliga a revisar constantemente su estructura y funcionamiento. Por ello, este barómetro ha medido cómo valoran los profesionales la capacidad de sus organizaciones para adaptarse a las necesidades reales del negocio. En este punto, casi 8 de cada 10 empresas encuestadas (79%) califican esta adaptación con una puntuación de entre 6 y 10, lo que sitúa la media en 6,8 puntos sobre 10, siete décimas más que en 2024, cuando fue de 6,1 puntos.

¿En una escala de 0 a 10, ¿en qué medida la estructura interna de su empresa se adapta de una forma rápida y flexible a las necesidades del negocio?



Fuente: IV Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia

El nivel de satisfacción varía según el perfil. Los profesionales de administración son los que otorgan las puntuaciones más bajas. En cambio, las valoraciones más altas proceden de los sectores IT, Audiovisual e industrial, donde la adaptación organizativa parece percibirse de forma más clara.

Aunque los datos reflejan una mejora general, también muestran **una brecha en la percepción interna sobre la capacidad de respuesta de las empresas, que sigue dependiendo en gran medida del área de actividad, la función que se desempeña y el entorno en el que se trabaja.**

Trabajo en remoto

El modelo de trabajo en remoto sigue formando parte del debate sobre eficiencia y organización interna. Según los resultados del IV Barómetro Adecco Outsourcing, **el 59,7% de las empresas ha identificado ya qué tareas pueden realizarse a distancia**, aunque este porcentaje ha descendido en 9,2 puntos respecto al año anterior, lo que indica una ligera pérdida de impulso en la estructuración de este modelo.

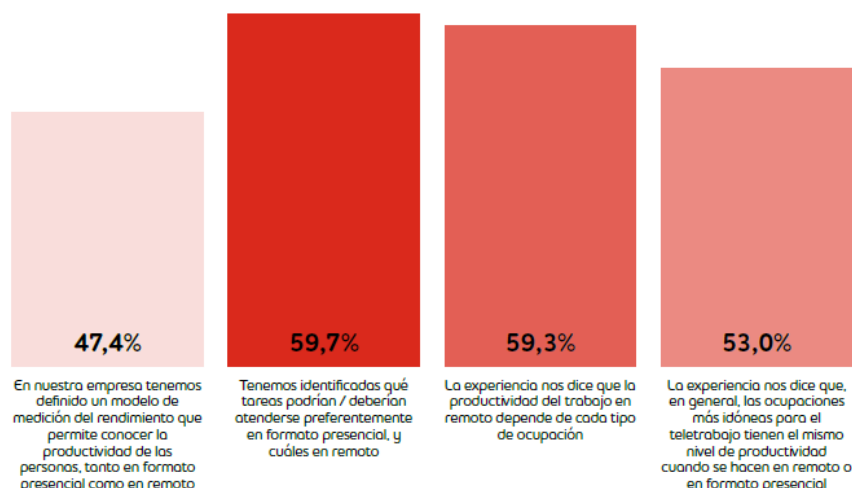
En paralelo, **el 59,3% de los encuestados considera que la productividad del trabajo en remoto depende del tipo de ocupación**. Además, **el 53% afirma que, según su experiencia, la productividad es similar en remoto y presencial para ciertos puestos**.

Pese a estos avances, **menos de la mitad de las empresas (47,4%) ha definido un modelo claro para medir la productividad en remoto, lo que apunta a un área de mejora clave**.

Por sectores y tamaño de empresa, destacan positivamente las compañías de entre 250 y 1.000 empleados, las del ámbito industrial y aquellas con actividad en IT y Audiovisual, donde se ha avanzado en mayor medida en la implementación integral de medidas relacionadas con el trabajo a distancia, según lo recogido en la encuesta.

En conjunto, los datos revelan una consolidación desigual del modelo híbrido, con empresas que han desarrollado marcos claros de productividad y otras que aún enfrentan el reto de definir criterios objetivos para evaluar el rendimiento fuera del entorno presencial.

¿En qué medida se han implementado los siguientes aspectos del trabajo en remoto en su empresa?



Fuente: IV Barómetro Adecco Outsourcing sobre productividad y eficiencia

Sobre Grupo Adecco

The Adecco Group es el mayor grupo de talento comprometido con las personas y la innovación. Llevamos más de 40 años transformando la sociedad, acompañando a las personas en cada etapa de su vida laboral y ayudando a las empresas a encontrar ese talento que necesitan.

Nuestros logros hablan de nuestro compromiso: En este tiempo hemos contratado a más de 6 millones de personas en España, y en el último año hemos empleado a más de 137.000, 45.500 de ellas menores de 25 años y a más de 17.000 mayores de 45 años. La innovación, la empleabilidad y el propósito nos impulsan para construir un futuro laboral sostenible para todas las personas. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

Para cualquier aclaración, no dudes en contactarnos:

Luis Perdiguero / Patricia Herencias
Dpto. Comunicación del Grupo Adecco
Tlf: 91.432.56.30

luis.perdiguero@adeccogroup.com
patricia.herencias@adeccogroup.com

Miriam Sarralde / Ainhoa de la Hera
Trescom Comunicación
Tlf: 646 805 435

miriam.sarralde@trescom.es
ainhoa.delahera@trescom.es