

eurofirms

Hola!

People first

**Cómo la IA reduce costes invisibles:  
absentismo, rotación y vacantes**

eurofirms  
People first

eurofirms

People first

Hola!



# El mejor trabajo del mundo

Creamos el encaje perfecto  
entre candidatos y empresas.



es encontrar  
el tuyo.

1ª multinacional española de gestión de empleo

# Ayudamos a las **personas** a encontrar **trabajo** y a las **empresas** a encontrar **personas.**

Buscamos el encaje de candidatos y empresas procurando el bienestar de las personas.

# 1ª multinacional española de gestión del talento

## +170 oficinas

en España, Portugal,  
Italia, Chile, Francia,  
Brasil y Perú.





Trabajo temporal

Selection

Outsourcing

Prevención y salud laboral

Formación

Executive search & professional recruitment

Incorporación de personas con discapacidad para fomentar una sociedad más justa e inclusiva

**700M**

**Euros**

Facturación 2025.

**+1.700**

**Personas**

Equipo Eurofirms estructura.

**+8.5k**

**Clientes**

Han confiado en nosotros en 2025.

**+225K**

**Contrataciones**

+ procesos de selección al año.

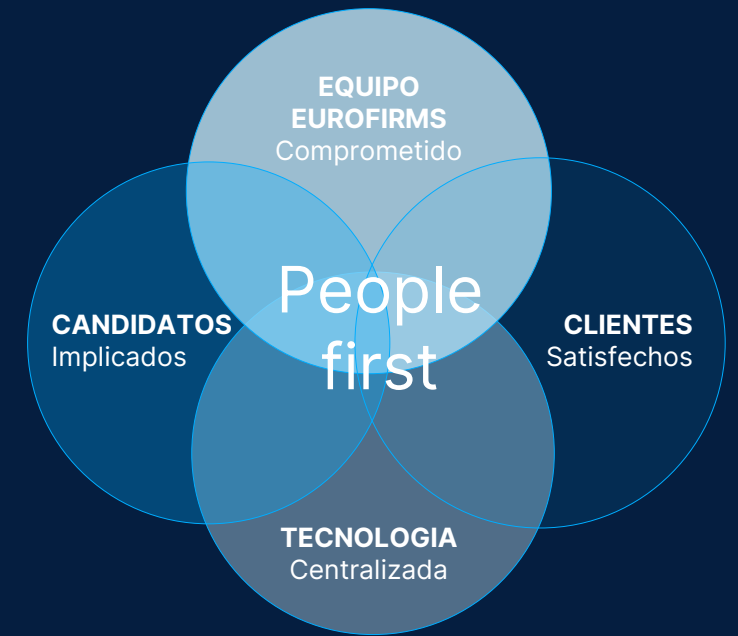
**+27K**

**Personas/día**

Creación de empleo directo.

# No somos distintos por lo que hacemos, sino por cómo lo hacemos...

...y el “como”, en nuestra empresa, son las personas.



## CANDIDATOS/AS

### Conocemos a nuestros candidato/as

Acompañamos a las personas y vemos más allá de CV. Buscamos el mejor match con las empresas.

## TECNOLOGIA

### Contamos con la tecnología más avanzada

Tenemos una plataforma digital para una gestión intuitiva y centralizada *All-in-one*: gestión de candidatos, firma de contratos, control de horas y seguimientos.

## EUROFIRMS

### Creamos un vínculo de confianza

Nuestra cultura *People first* se basa en crear entornos de trabajo diversos e inclusivos, donde cada persona pueda sacar el máximo potencial, dando un servicio excelente a clientes y candidatos.

## CLIENTES

### Acompañamos a la empresa

Asesoramos a los clientes para encontrar el candidato/a que encaja con el puesto, los valores y cultura de empresa.

## MERCADO LABORAL ESPAÑA

La **población activa** está envejeciendo.

Tasa de **paro +10,5%** (la más alta en Europa. Media UE 6%).

**150.000 vacantes sin cubrir** (casi el triple que hace 10 años).

Los **jóvenes** tienen una nueva forma de entender y relacionarse con el mercado laboral.

- Futuro laboral incierto.
- Precariedad y falta de estabilidad.
- Buscan propósito y seguridad.

**Formación y expectativas** no van acorde con la **oferta laboral** actual.

### NO ENCUENTRO PERFIL

- Mecánicos industriales especializados
- Conductores profesionales
- Electricistas certificados
- Perfiles STEM técnicos

### PERFILES QUE YA NO ENCAJAN

- Administrativos con tareas automatizables
- Back office en proceso de extinción
- Control manual sustituido por software
- Entrada de datos y gestión documental

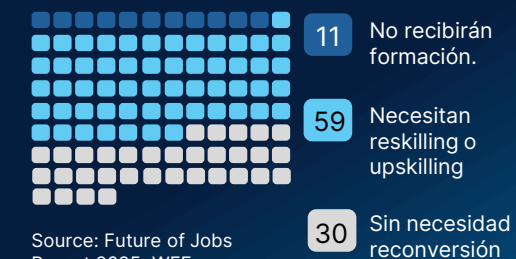
## IMPACTO DE LA IA

**92M** Puestos desaparecerán globalmente antes de 2030 por automatización.

**22%** De los empleos actuales sufrirán una transformación antes de 2030.

**Reconversión** de los puestos de trabajo.

De cada 100 trabajadores en plantilla...



Source: Future of Jobs Report 2025, WEF

# Los grandes retos de talento de las empresas del sector de la automoción

## Escasez y dificultad para encontrar talento

- **75% de las empresas del sector** reconoce tener dificultades para encontrar talento. **Perfiles técnicos clave** para planta y transformación, los más críticos.

1

## Absentismo y rotación en puestos clave

- La tasa de absentismo en automoción ronda el 9-10%, hasta **3 puntos más que la media del sector**.
- **Alta rotación** en perfiles técnicos y operativos cualificados.

2

## Transformación acelerada de roles y competencias.

- **Más del 20% de los empleos** se transformará antes de 2030.
- **39% de las competencias** actuales quedarán obsoletas.

4

## Envejecimiento de plantillas

- **Más del 45% de los trabajadores de las empresas** del sector tiene más de 45 años.
- El relevo joven no entra al mismo ritmo que las salidas previstas.

3

# Coste real: cuando el talento no encaja, el impacto es negocio

Cada vacante crítica sin cubrir, cada ausencia no prevista, cada salida de un perfil clave:

Reduce capacidad operativa

Aumenta errores

Genera costes que no se miden

# La importancia de contar con un buen *partner de talento*

Gestión del talento debe ser estratégica, las personas son el activo más importante



## Utilizamos modelos predictivos que permiten:

- Analizar patrones de absentismo y rotación
- Detectar riesgos antes de que ocurran
- Anticipar necesidades de talento y dimensionar mejor a los equipos

# El impacto es triple y la cuenta de resultados lo nota

3x

1

## Más productividad

Menos absentismo y mejor encaje garantizan **continuidad en la producción**, y mayor fiabilidad operativa.

2

## Menos costes ocultos

Menos absentismo, menor rotación y menos procesos fallidos **reducen costes invisibles**: rehacer trabajo, cubrir ausencias, curvas de aprendizaje fallidas...

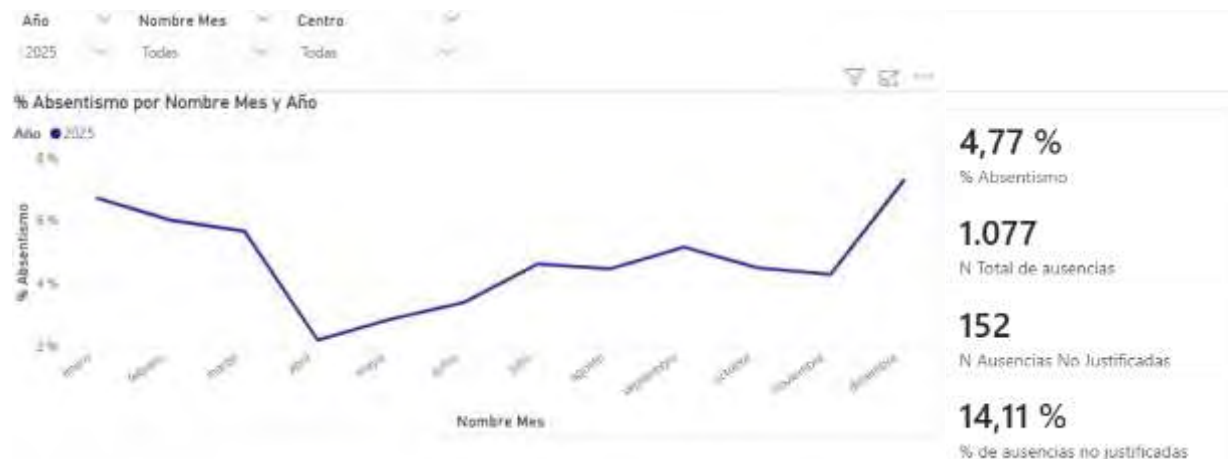
3

## Resultados sostenibles y medibles

Una gestión estratégica del talento permite **medir, anticipar y tomar decisiones con datos**: absentismo, rotación, productividad y dimensionamiento de equipos dejan de ser reactivos.

# Business case

## Proyecto In-company



En 2022, el **absentismo general registrado** en trabajo temporal en las plantas del cliente fue de un **5,93%**.

Necesidad:

- **Incorporar de 40 a 70 trabajadores temporales.**

Desarrollamos un **proyecto In-company** orientado a:

**Método de seguimiento y análisis**

**Plan sancionador y de desarrollo**

**Plan de comunicación y concienciación**

**La tasa de absentismo disminuyó casi un 20%**

Alcanzando una tasa de 4,77% en 2025.

# Gracias