

bizitza pertsonala,
familia eta lana
bateragarri egitea

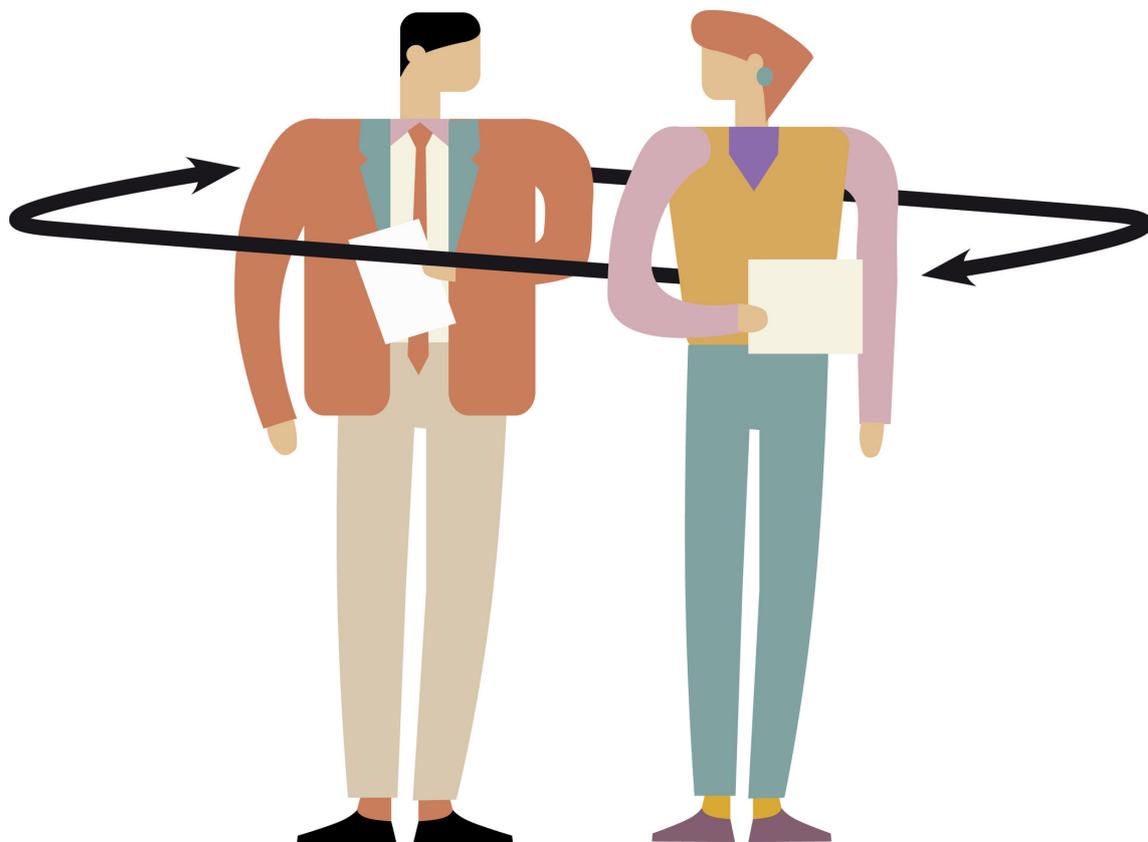


conciliación
de vida personal,
familiar y laboral

Monográfico

Febrero

HACIA UNA PRESENCIALIDAD FLEXIBLE



➤ ¿Presencialidad es sinónimo de flexibilidad?

¿A mayor dedicación laboral, mayor rendimiento? ◀

➤ ¿la confianza aumenta la satisfacción personal y supone un beneficio para la empresa?

Estas y otras cuestiones se presentan en el siguiente monográfico. Y es que en los últimos años, pero sobre todo desde la pandemia de la COVID-19, las necesidades tanto de las empresas como de las personas trabajadoras se han visto afectadas y es necesario realizar una reflexión y conocer experiencias pioneras. Por ese motivo, a continuación se presentan los conceptos de presencialidad y flexibilidad, así como varios ejemplos de empresas que han apostado por otros modelos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Al final del mismo se recogen una serie de recomendaciones que pueden ser de interés.

LA PRESENCIALIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD

ANTECEDENTES - 8 HORAS DE JORNADA LABORAL

La jornada laboral de 8 horas nació junto a la Revolución industrial con la idea de que **la calidad de trabajo interfiere directamente con la calidad de vida de la persona**. La teoría de Owen, su precursor, promovía: ocho horas de trabajo, ocho horas de recreo y ocho horas de descanso.

En el Estado español la jornada máxima laboral de 8 horas al día entró en vigor el 1 de octubre de 1919 y **en la actualidad el promedio de la jornada laboral de las empresas es de 40,6 horas semanales y de 37,5 horas el del funcionariado**.



LA PRESENCIALIDAD

El nacimiento del primer ordenador personal en los años 60 marcó un antes y un después en la historia humana transformando la manera en la que hoy en día las personas se comunican, viven y trabajan. Sin embargo, **no ha sido hasta la llegada de una crisis sanitaria que los avances tecnológicos hayan sustituido la cultura de presencialidad en la empresa**.

En Euskadi, la presencialidad sigue siendo un factor importante de su cultura empresarial. En general, hasta la llegada de la COVID-19, las empresas vascas mostraban resistencias al cambio de mentalidad empresarial, si bien **la epidemia sanitaria ha sido decisiva en la transformación empresarial vasca**.

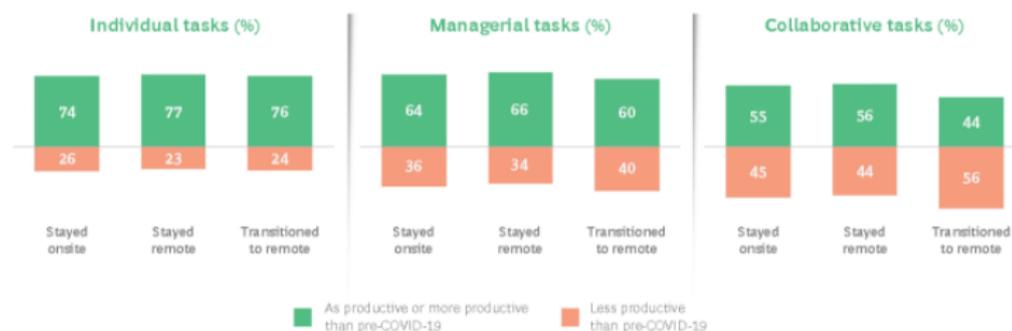
LA PRODUCTIVIDAD

Aumentar la productividad de las personas trabajadoras es imprescindible para la mejora de cualquier empresa. Aunque la pregunta que antecede a cualquier cambio cultural es si el cambio posibilitará la mejora del mismo. Así pues, **¿la presencialidad posibilita una mayor productividad?**

Según un estudio realizado antes y durante la pandemia mundial por Boston Consulting Group sobre lo que tienen que decir las personas trabajadoras acerca del trabajo a distancia o teletrabajo, se destacan los siguientes datos:

- "Aproximadamente el **75%** de las personas trabajadoras dijeron que durante los primeros meses de la pandemia habían **podido mantener o mejorar la productividad en tareas individuales** (como analizar datos, redactar presentaciones y ejecutar tareas administrativas)".
- En las **tareas colaborativas, el 51%** de las personas trabajadoras dijeron que habían podido **mantener o mejorar su productividad**.

Exhibit 1 - Many People Have Maintained or Improved Productivity During COVID-19, but Fewer Have Done So on Collaborative Tasks



Para Boston Consulting Group la presencialidad no es un factor clave para mejorar la productividad. De hecho, destacan cuatro factores que ayudan a mejorar la productividad: **conectividad social, salud mental, salud física y herramientas en el lugar del trabajo**.

LA CULTURA DEL PRESENTISMO

Definido como "el comportamiento consistente en acudir al puesto de trabajo dedicando el tiempo a otros quehaceres no relacionados con el propio puesto de trabajo ni con la empresa". (VIII Informe de Adecco sobre Absentismo, 2019)

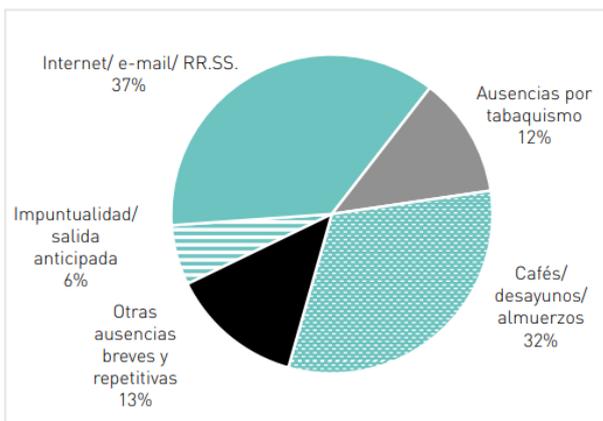
No todos los presentismos son iguales

CONTEMPLATIVO: Persona que está presente en el trabajo pero no realiza ninguna tarea.

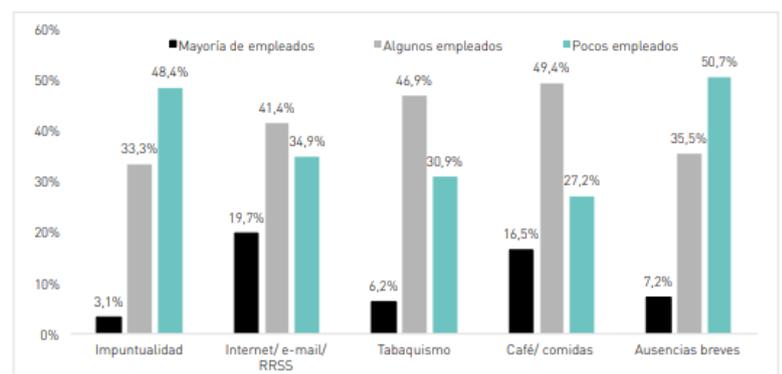
ESTRATÉGICO: Persona que alarga la jornada laboral para mostrar que está presente.

COMPROMISO CRÓNICO: Persona que continúa trabajando o realiza horas extras mientras está cansada o enferma.

FORMAS DE PRESENTISMO
Prácticas observadas en las empresas que detectan presentismo
Encuesta Adecco sobre Absentismo y Presentismo 2019



INTENSIDAD DE LAS DISTINTAS FORMAS DE PRESENTISMO
% de empresas que observan presentismo en su plantilla



Según este estudio realizado por Adecco en 2019, el 30,8% de las empresas encuestadas realizan prácticas de presentismo. En concreto, menciona que el 6,5% del total de las personas asalariadas dice que practica alguna de ellas. Siguiendo lo recogido por **un estudio realizado en Reino Unido por VoucherCloud las personas que trabajan en la oficina son productivas durante 2 horas y 53 minutos de su jornada laboral.**

NUEVAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

INTERNACIONAL



El año pasado Microsoft en Japón realizó una experiencia piloto donde se redujo la jornada laboral a cuatro días de 2.300 personas. Los datos mostraron que la **productividad de la empresa aumentó en un 40%**.

EUROPA

El debate de un nuevo modelo de jornada laboral ha llegado a Finlandia a raíz de unas declaraciones realizadas por Sanna Marin, primera ministra de Finlandia. En esas declaraciones planteó la posibilidad de crear una semana laboral de **cuatro días y seis horas** de trabajo.



A raíz de ello, el Gobierno lanzó un comunicado descartando que la medida fuera parte de la agenda del Ejecutivo; aunque el debate del nuevo modelo de jornada laboral se ha trasladado a las calles de Finlandia.

ESPAÑA

En España, el Grupo Deluxe, con sede central en Granada y filial en Jaén, realizó en noviembre del 2019 una prueba piloto. El propietario de la empresa puso como condición mantener su previsión de ventas, pero realizaron **el mejor mes del año en ventas**.



A raíz de ello, este año implementaron la medida "viernes libre" y cuentan con "coach" para ayudarles a mejorar su rendimiento laboral.

EUSKADI



Una empresa del sector de alimentación, en aras de impulsar la corresponsabilidad, ha ofrecido la posibilidad de **completar sus horas de trabajo los fines de semana** acordando una cantidad de horas mínimas presenciales.

Euskaltel tiene un nuevo modelo horario donde se ofrece **autonomía para modificar el tipo de jornada** en función de las necesidades organizativas que se gestionan en los equipos de trabajo; y **flexibilidad de trabajar** fuera del horario general hasta las **19:00**.



Bellota ha implementado un nuevo modelo horario donde se ofrece mayor flexibilidad horaria dentro de la jornada laboral. Han modificado los horarios tanto de la oficina como del taller.

En la **oficina** han realizado lo siguiente:

1. Flexibilizar las entradas y salidas
2. Reducir el tiempo de las comidas
3. Horario de jornada continua de julio a septiembre.

1	8:00 a 8:30	ENTRADA FLEXIBLE
	8:30 a 9:00	
2	9:00 a 9:30	
	9:30 a 10:00	
3	10:00 a 10:30	
	10:30 a 11:00	
4	11:00 a 11:30	
	11:30 a 12:00	
5	12:00 a 12:30	COMIDA MIN 30' MAX 60'
	12:30 a 13:00	
6	13:00 a 13:30	
	13:30 a 14:00	
7	14:00 a 14:30	
	14:30 a 15:00	
8	15:00 a 15:30	
	15:30 a 16:00	
9	16:00 a 16:30	
	16:30 a 17:00	
10	17:00 a 17:30	SALIDA FLEXIBLE
	17:30 a 18:00	

En el **taller** se ha cambiado el modelo de jornada laboral de la semana mejorando los tiempos de descanso y reduciendo los accidentes y absentismo laboral.

1	2	3	4	5	6	7
MAÑANA	MAÑANA	TARDE	TARDE	NOCHE	NOCHE	DESCANSO
8	9	10	11	12	13	14
DESCANSO	DESCANSO	MAÑANA	MAÑANA	TARDE	TARDE	NOCHE
15	16	17	18	19	20	21
NOCHE	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO	MAÑANA	MAÑANA	TARDE
22	23	24	25	26	27	28
TARDE	NOCHE	NOCHE	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO	MAÑANA
29	30	31				
MAÑANA	TARDE	TARDE				



Modificación de las jornadas de trabajo los domingos y festivos por sábados.

Posibilidad de trabajar a remoto los festivos.

Intercambio de horas de trabajo por horas de descanso (banco de horas).



XV Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles: "Horarios, conciliación y nuevos modelos de organización del trabajo en la era online"

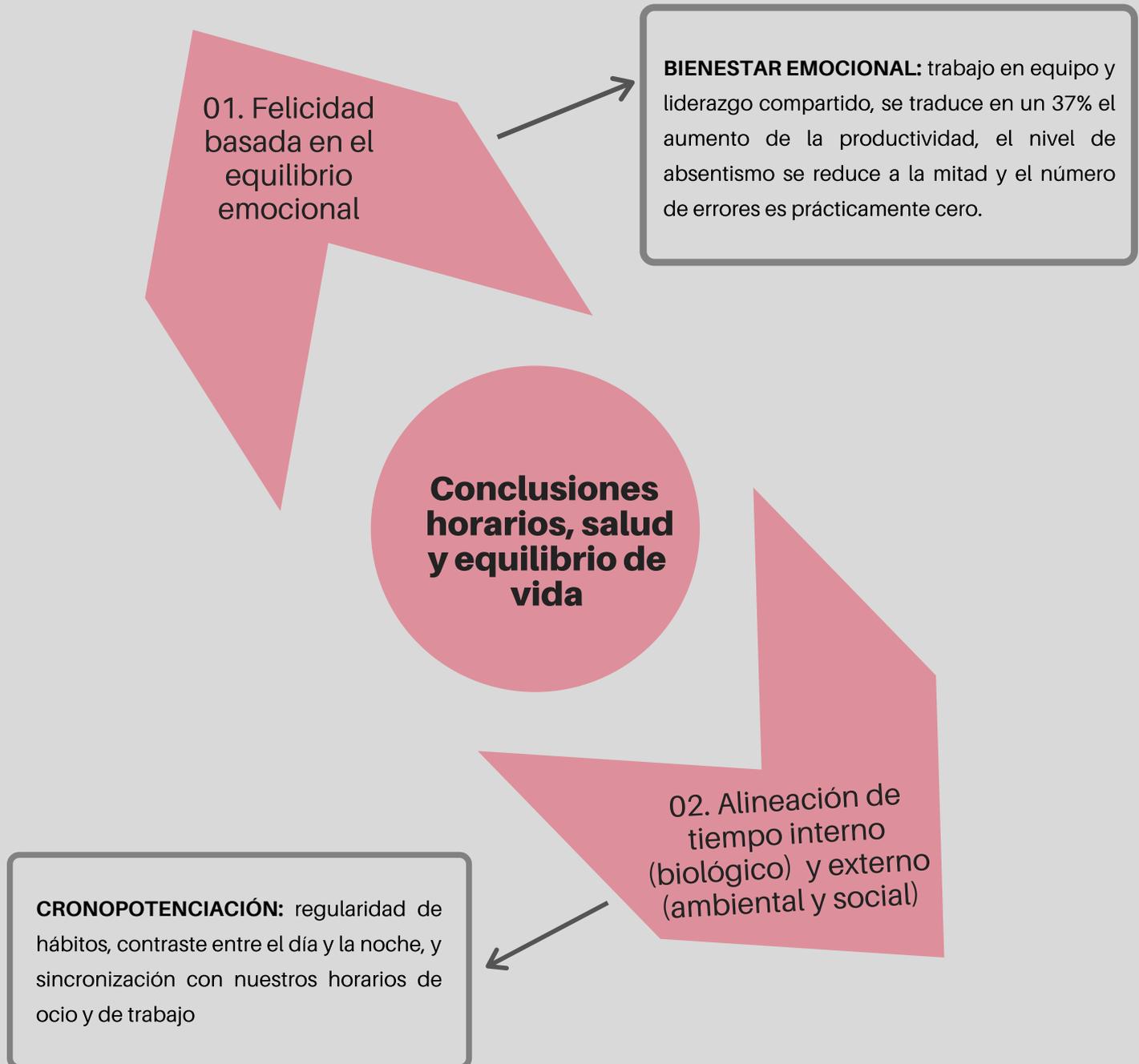
(acceso al contenido pinchando el título)

El XV Congreso Nacional para la Racionalización de los horarios españoles donde se debatió ampliamente sobre los nuevos modelos organizacionales, usos de tiempo, cuidados y corresponsabilidad, horarios, salud y calidad de vida, y humanidad tecnológico y gestión de tiempo.

Las conclusiones en cuanto a los horarios, salud y equilibrio de vida fueron los siguientes:

- "Desde las organizaciones se tiene que trabajar el bienestar emocional de forma integral, ofreciendo recursos al personal para que se sientan bien trabajando en equipo y sabiendo lo que es un liderazgo compartido. Si todos estos aspectos se gestionan de forma adecuada, se traduce en **un 37% el aumento de la productividad, el nivel de absentismo se reduce a la mitad y el número de errores es prácticamente cero**. La felicidad basada en este equilibrio emocional".
- Tenemos un tiempo interno, que es el que marca nuestro reloj biológico; un tiempo externo ambiental (ciclo luz-oscuridad) y un tiempo externo social (horario oficial, de trabajo y de ocio). Estos tres tiempos tienen que estar bien alineados si no queremos que se produzca una **cronodisrupción**. Para evitar esta situación, se propone regularidad de hábitos, contraste entre el día y la noche, y sincronización con nuestros horarios de ocio y de trabajo (**cronopotenciación**)".

En el XV Congreso Nacional para la Racionalización de los horarios españoles se debatió ampliamente sobre los **nuevos modelos organizacionales, usos de tiempo, cuidados y corresponsabilidad, horarios, salud y calidad de vida, y humanidad tecnológico y gestión de tiempo.**



Lo que 12.000 empleadas y empleados tienen que decir sobre el futuro del trabajo a distancia.



V Informe de ADECCO sobre presentismo laboral



Encuesta Esto No Es Conciliar lanzada por el Club de Malasmadres

