

El 72% de los españoles cree que las empresas deben revisar la duración de la semana laboral

El Grupo Adecco presenta la segunda entrega de "Resetting Normal: redefiniendo la nueva era del trabajo", un estudio realizado a nivel mundial para analizar el mercado laboral antes, durante y después de la pandemia en 8 países (entre ellos España), ofreciendo predicciones sobre el futuro del mundo del empleo y las nuevas oportunidades que surgen como consecuencia de la crisis del Covid-19

En solo 4 meses el mundo ha cambiado drásticamente para siempre y, en el ámbito del empleo, los trabajadores y las empresas están todavía asimilándolo y adaptándose a esta metamorfosis. Las nuevas tendencias que han ido surgiendo en los últimos años -el teletrabajo, la flexibilidad, la conciliación de la vida personal y profesional? saldrán reforzadas, pero todavía es demasiado pronto para saber cómo y de qué manera evolucionarán. Estos nuevos modelos de trabajo, basados en la confianza, permiten al empleado tomar responsabilidad y dinamitan las fórmulas tradicionales de control por parte de las empresas.

La pandemia ha impactado en el trabajo y las actitudes de los empleados y, por tanto, ha influido en las necesidades y deseos futuros. Por ello, las empresas necesitan adaptarse con éxito a este nuevo mundo y comprender las esperanzas y expectativas de los trabajadores.

Consciente de esto, el Grupo Adecco, líder mundial en la gestión de recursos humanos, presenta la segunda entrega[1] de "Resetting Normal: redefiniendo la nueva era del trabajo", un estudio a nivel mundial que recoge datos sobre percepciones laborales de 8 países en los que opera: Estados Unidos, Alemania, Italia, España, Reino Unido, Francia, Australia y Japón (1.000 encuestados por cada país). Este informe ha permitido al Grupo Adecco ofrecer predicciones sobre cómo será el futuro del mundo laboral y sobre las nuevas oportunidades que surgen a raíz de la crisis del Covid-19.

Uno de los aspectos clave a considerar por las organizaciones en la era post-pandémica es el fin del horario laboral de 9:00 h a 17:00 h. El seguimiento de los resultados, no de las horas, surge como la nueva forma más efectiva de medir la productividad.

Antes del Covid-19, la conversación sobre la jornada laboral de 4 días y el fin de las 8 horas diarias o 40 semanales ya estaba sobre la mesa. En Suecia, se experimentó con una jornada de 30 horas semanales y el verano pasado la filial japonesa de Microsoft implementó durante un mes la jornada de 4 días, obteniendo como resultado un incremento de la productividad del 40%.

La jornada laboral tal y como hoy se conoce se estableció en España en 1919. En 1930, el economista John Maynard Keynes predijo que en 2030 la jornada laboral estaría en las 15 horas semanales. Un estudio reciente de The Adecco Group Institute aseguraba que, gracias a la tecnología, una jornada laboral de 1970 se completaría hoy en tan solo hora y media. Las consecuencias de la pandemia hacen factible la implantación de unos horarios flexibles y tanto empresas como empleados son

conscientes de las ventajas que puede traer consigo este tipo de reorganización del trabajo.

Y muestra de ello son los resultados de este informe, según el cual, (y el 67% de los encuestados a nivel mundial) cree que las empresas y las horas que se espera que trabajen los empleados.

En palabras de “los trabajadores españoles cada vez más abogan por un modelo basado en los resultados, y no tanto en las horas realizadas. Casi 8 de cada 10 empleados en España lo piensan, y nos acerca a países como Australia o Estados Unidos. Tras la pandemia, la importancia de la productividad ha relegado la asistencia o presentismo, aunque medir los resultados y la producción es complejo, ya que cada persona trabaja a un ritmo diferente y la carga de trabajo no es lineal. Lo que está claro es que ya se empieza a plantear la posibilidad de revisar la estructura de los contratos, y la semana laboral u horario tradicional establecido”.

Flexibilidad horaria

La autonomía sobre los horarios de trabajo se triplicó en todos los países durante la pandemia y los empleados no quieren perder esa autonomía que ha supuesto una gran mejora en la conciliación. A nivel global, el 50% de ellos asegura que su equilibrio entre el trabajo y la vida personal ha mejorado como resultado de la pandemia, y poder mantener ese buen equilibrio entre lo personal y lo laboral tras la crisis es lo más importante para los trabajadores en todos los países. Así lo estiman 8 de cada 10 empleados a nivel mundial y el 84% de los españoles (4 puntos porcentuales por encima de la media global).

Los empleados están interesados en conservar una mayor autonomía en cuanto a las horas de trabajo y los horarios que disfrutaron durante la pandemia. Esto ha puesto en duda la relevancia del modelo de contrato basado en las horas de trabajo y, seguramente, dará lugar a nuevos modelos de medición de la productividad de los empleados.

El Grupo Adecco ha preguntado a los empleados de los 8 países antes citados acerca del nivel de flexibilidad en cuanto al horario de trabajo antes y durante el brote de Covid-19. Previamente, el 7% de los empleados establecía completamente su propio horario y durante el mismo lo hizo el 22% (+15 puntos porcentuales). Por países, antes de la pandemia, en Alemania y en Japón tenían una mayor flexibilidad para establecer su propio horario laboral, mientras que los empleados de Italia y España seguían el horario marcado por la empresa, algo que hacía el 61% de los españoles. Durante el confinamiento, Alemania y Francia tuvieron una mayor flexibilidad para establecer su propio horario laboral, mientras que en Italia, los empleados siguieron con el horario de la empresa. En España, solo el 21% de los encuestados marcó completamente su horario, el 53% tuvo algo de flexibilidad para ajustarlo y el 26% siguió completamente el establecido por su organización.

Después del confinamiento, retener o ganar flexibilidad en el horario de trabajo es una de las cuestiones que más importan en la vida laboral del 75% de los empleados a nivel global y del 81% de los españoles (+6 p.p.).

A medida que la flexibilidad aumente y los empleados adquieran un mayor control sobre los horarios

de trabajo, también buscarán una mayor autonomía sobre cómo gestionar el tiempo de trabajo.

El éxito del trabajo flexible ha hecho que su continuación sea una aspiración para la mayoría de los trabajadores. En todo el mundo, 3 de cada 4 piensan que es importante que los empleados mantengan la flexibilidad en cuanto a las horas de trabajo/horario y el 77% quiere implementar más flexibilidad sobre cómo y dónde puede trabajar el personal.

Respecto a las horas trabajadas, antes de la pandemia, en Japón eran propensos a trabajar más horas a la semana, mientras que en España, el 86% de los encuestados afirmaba trabajar las horas promedio. Solo el 11% hacía más horas. Durante el confinamiento, Japón continuó la tendencia de trabajar más horas semanales y en España, ésta se incrementó 14 puntos porcentuales. De este modo, el 25% de los empleados de nuestro país trabajó más horas de las marcadas en su jornada laboral. Por el contrario, en EE.UU. trabajaron menos horas de las esperadas. Después del brote de Covid-19, los japoneses y los estadounidenses creen que van a trabajar muchas horas, mientras que los franceses y españoles esperan trabajar las horas promedio, así lo reconoce el 83% de los empleados de nuestro país.

Pensando en el futuro del mundo del trabajo, más de un tercio (37%) de los empleados de todo el mundo espera que las horas de trabajo se incrementen excesivamente después de la pandemia y los de nivel gerencial o superior creen que serán los más afectados. Así lo asegura el 61% de los ejecutivos. Por países, italianos, españoles y estadounidenses son los que están más preocupados respecto a las horas de trabajo excesivas, tal y como reconoce el 44% de los empleados en España.

Por edades, las generaciones más jóvenes tienden a temer una carga de trabajo excesiva después de la pandemia, así como los que tienen hijos en casa. El 41% de empleados de la generación Z y millennials prevé que las horas de trabajo sean excesivamente altas después de la crisis. Por su parte, el 36% de la generación X (los nacidos entre 1965 y 1979) y el 28% de los boomers (los nacidos entre 1946 y 1965) creen que el tiempo dedicado al trabajo crecerá en este escenario post pandémico. El 43% de los trabajadores con hijos y el 32% de los encuestados sin hijos esperan un incremento excesivo de las horas de trabajo después de la pandemia.

Contratos por horas

A medida que aumenta la importancia del trabajo basado en la productividad, la práctica de compensar a un empleado sobre la base de un conjunto fijo de horas durante un determinado momento del día, en lugar de sobre los resultados obtenidos, dejará de ser una referencia para las empresas. ¿Se podría estar ante el ocaso del contrato por horas?

Los trabajadores consideran que la estructura de los contratos debe revisarse, alejándose así de las horas para centrarse más en la productividad. A nivel global, el 69% cree que los contratos de los empleados deben centrarse más en satisfacer las necesidades del puesto y menos en la cantidad de horas trabajadas. En España, así lo opina el 75% (+6 p.p.). El 67% de los encuestados en los 8 países y el 72% (+5 p.p.) de los españoles cree que las empresas deben revisar la duración de la semana laboral y las horas que se espera que trabajen los empleados.

Curiosamente, este punto de vista es compartido por aquellos trabajadores en los niveles C-Suite. Globalmente, el 76% de los ejecutivos considera que los contratos de los empleados deben centrarse más en la satisfacción de las necesidades de la empresa que en las horas trabajadas y el 74% de ellos cree que las empresas deben revisar la duración de la semana laboral y las horas que se espera que trabajen los empleados.

Históricamente para muchos trabajos los salarios se han calculado sobre la base de la asistencia y no del impacto. En el futuro, el concepto de correlación de los resultados con las horas estará obsoleto. Muchos individuos trabajan a un ritmo diferente al de los demás y los volúmenes de trabajo a menudo no son lineales.

Redefinir la medición de la productividad es complejo y va al corazón de las Relaciones Laborales y la Legislación Laboral. Un enfoque individualizado debe ser considerado en el futuro. En una era de trabajo muy diferente a la actual, basada en un esquema industrial de 9:00 a 17:00 h, es inevitable que se revise el modelo de medición de la productividad según las horas.

[1] Consultar la primera parte del informe en este enlace: <https://url2.cl/He2ty>

Datos de contacto:

Adecco

+34914325630

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

Categorías: [Nacional](#) [Derecho](#) [Sociedad](#) [Emprendedores](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>