

CONTROL HORARIO VERSUS CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL ¿CÓMO LO ENCAJAMOS?

Raquel Sellarès,

Jefa de Gestión Preventiva de Mutua Egarsat

Vivimos con entusiasmo el hecho de poder experimentar en primera persona lo que llaman la cuarta revolución industrial o industria 4.0. Una época en la que la fusión de nuevas tecnologías, la diferencia entre lo físico y lo digital, la desaparición de fronteras, el consumo colaborativo, la transversalidad... no nos dejan duda alguna acerca de que estamos en un cambio de época relevante que nos abre un mundo de posibilidades. Un cambio profundo en el modo de entender la vida y en el que el mundo laboral está transformando trabajos en los que se valoraba el presentismo, por otros focalizados en la obtención de resultados y objetivos, y cuyo mayor valor reside en la confianza en las personas, la flexibilidad y la conciliación.

Por poner ejemplos, imaginemos el caso de profesiones emergentes: un conductor profesional de drones, un experto en interpretación de datos extraídos de Big Data, un analista de Smart Cities... Y por qué no, ahora imaginemos profesiones actuales que pueden desarrollarse desde cualquier lugar... consultor, abogado, creativo, community manager y social media manager, periodista, programador, diseñador... Profesiones que pueden llevarse a cabo a través del teletrabajo, en los que (a grosso modo), sólo se requiere el uso de un portátil, una buena conexión a internet, y un medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.

De hecho, incluso se ha empezado a regular el derecho a la desconexión digital en el ámbito (*Artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales, vigente desde el 7 de diciembre*), estableciendo que: *1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.*

A ello cabe añadir el supuesto de las empresas pioneras que lo han desarrollado en sus convenios colectivos (en primer lugar, la aseguradora AXA) ¿Por qué los legisla-

dores y las empresas dan este paso? Entre varios aspectos, porque como comentábamos antes, nuestro mundo está evolucionando hacia la flexibilidad y la conciliación, y es preciso establecer un modo de regular la tendencia actual de dedicar horas al trabajo desde nuestro ámbito personal.

CONTROL HORARIO

El pasado 12 de mayo, entró en vigor el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, por el que se establece la obligatoriedad de registrar las horas de trabajo. Dado el número de consultas recibidas por la Dirección General de Trabajo, se ha elaborado una "Guía sobre el Registro de Jornada", para "facilitar la aplicación práctica de la norma". Es decir, la obligatoriedad de fichar, independientemente del sector de actividad, tamaño de empresa, o tipo de trabajo que desarrolles.

Por poner un ejemplo, pensemos en el caso de un creativo, un empresario, o simplemente de alguien inquieto a quien le guste su trabajo, al que le venga una "idea" fuera de su horario laboral... ¿deberá computarlo como trabajo efectivo? ¿Y en aquellos supuestos en los que por ir de manera inherente al cargo, tengamos que viajar o asistir a reuniones fuera de nuestro horario laboral? ¿Debemos tratar igual los casos de trabajadores con distintas responsabilidades o grado de implicación? O bien, si queremos ponernos en "modo presentismo", ¿qué ocurrirá con aquel momento de flexibilidad/conciliación que nos da la empresa para mandar un whatsapp o consultar puntualmente internet, tomar un café, o entrar más tarde por un tema familiar, porque trabajamos por objetivos gracias a una relación basada en el refuerzo del compromiso y la confianza mutua empresa-trabajador?

Está claro que el objetivo de la norma es evitar los abusos, pero en una sociedad que se dirige inexorablemente hacia la cuarta revolución industrial y en la que se erigen empresas centradas en la innovación, la

transformación digital y el liderazgo basado en la confianza, quizás el control horario puede ser contraproducente. Esperemos no caer en la aplicación en pleno siglo XXI de una medida del siglo XIX. O dicho de otra manera, tenemos enfrente un reto importante: lograr que para evitar las “prácticas empresariales cuestionables” de unos pocos, no acabemos dejando de implantar unas “prácticas empresariales saludables” por parte de un colectivo cada vez más amplio.

Para ello, la cultura corporativa es la clave. Tendremos que trabajar para que, especialmente entre las Direcciones de Recursos Humanos (sobre todo a través de la negociación colectiva) y los mandos intermedios (que también tienen la obligación de “fichar”, y ahora además, la de controlar el fichaje de sus equipos), se encuentre el modo en el que empresa y trabajadores se sientan cómodos en la regulación del tándem horarios-cultura corporativa. Un buen equilibrio para que la aplicación de la Ley no implique una involución.

EL ABSENTISMO Y LOS MANDOS INTERMEDIOS

Es evidente que la regulación del control horario va de la mano de la gestión del absentismo, definido genéricamente como la diferencia entre las horas teóricas de trabajo y las horas presenciales en el puesto de trabajo, y que tanto impacta en las cuentas de la Seguridad Social, empresas y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

Pero, no sólo del absentismo laboral como tal (fácilmente detectable porque o estás o no estás físicamente en el puesto de trabajo), sino en el presencial y en el emocional. Es decir, en aquel tipo de absentismo que se produce cuando la persona sí está físicamente en el puesto de trabajo, pero o bien está realizando tareas que no son propias del trabajo, o bien se encuentra “emocionalmente desconectada”. Por este motivo, es necesario encontrar un equilibrio entre el control presencial y el liderazgo que requiere el siglo XXI.

En Egarsat siempre hemos creído que para combatir el absentismo, la clave reside en gestionar la presencia, no la ausencia. Y no referida a un aspecto “físico” estricto sensu, sino en el hecho de gestionar el bienestar de las personas. ¿Cómo se consigue gestionar? A través de los mandos intermedios.

No olvidemos que muchas de las causas que generan absentismo, tienen su origen en la falta de motivación, dificultad para conciliar o atender responsabilidades familiares, insatisfacción con aspectos relacionados en

el trabajo,... y el mando es quien conoce bien a su equipo, convirtiéndose así en el líder de la gestión de la presencia.

Es quien puede anticiparse a las posibles necesidades de su equipo, transmitir cambios de manera positiva, potenciar los puntos fuertes de cada individuo, generar mayor compromiso entre los miembros del equipo... y, entre otros, adoptar un papel proactivo en la gestión de la flexibilidad.

Preguntémonos porqué un departamento de una empresa puede tener un alto ratio de absentismo y rotación, y otro no... probablemente por el modo de gestión del superior jerárquico. Aunque sea un tópico, la mayoría de las personas no dejan a las empresas, sino a sus jefes, por lo que aquellas personas responsables de equipos son cruciales en el bienestar de las plantillas.

Si además a ello le añadimos que estamos en una época en la que ha desaparecido el “trabajo para toda la vida”, y que se tiende a valorar más un trabajo por aspectos como un buen proyecto, tener mayor conciliación y flexibilidad, y la posibilidad de teletrabajar... la lectura que se extrae es que la cultura empresarial debe ir en esta dirección.

CAMBIO DE ÉPOCA: NUEVOS RIESGOS LABORALES Y NUEVAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Realizamos junto a Esade, un estudio que documenta estas afirmaciones, llevando a cabo unos talleres y encuestas para detectar cómo afectan los nuevos riesgos laborales a las plantillas. Participaron alrededor de 70 empresas en los talleres, y a las encuestas respondieron 324 Directores de Recursos Humanos y 983 trabajadores.

Los 7 factores relevantes para las empresas

En cuanto a los talleres, reunimos por una parte a Directores de Recursos Humanos (Directores de Personas o Directores de Felicidad) y por otra a trabajadores, y realizamos brainstormings entre empresas que se dedicaban a distintas actividades y tenían diferente tamaño.

El único criterio que seguimos fue el de agruparlos en función de si sus empresas se encontraban en un alto o bajo nivel absentismo, pero sin advertirles previamente, para que el estudio no estuviera sesgado.

Partimos de una creencia que incorporamos en tod-

nuestras acciones: la de la salud integral. Es decir, tratar a las personas de manera holística, sin separar la parte física de la mental, ni el aspecto laboral del personal, puesto que todo lo que nos ocurre nos afecta en todos los ámbitos (como personas) y no como “compartimentos estancos”.

El análisis se realizó por cada uno de los factores vinculados a la prevención y los nuevos riesgos laborales que se identificaron durante la fase cualitativa del estudio. Fue determinante ver como los factores que se identificaron como más relevantes en todo el estudio, fueron los siguientes:

- Contingencia común: enfermedad común, pérdida de salud no vinculada al puesto de trabajo.
- Contingencia profesional: accidente de trabajo, pérdida de salud vinculada al puesto de trabajo.
- Organización: cómo la empresa gestiona su actividad y cómo repercute en la capacidad de los empleados para realizarla.
- Motivación: motivaciones del propio trabajador para llevar a cabo su trabajo.
- Conciliación: situaciones personales y del entorno personal del empleado que pueden dificultar o impedir la realización de su trabajo.
- Tecnologías: la extensión de las tecnologías de la comunicación personales y la progresiva tecnificación de los puestos de trabajo.
- Edad: evolución de la edad de las plantillas, envejecimiento. (Tengamos en cuenta que nuestra población está envejeciendo tan rápidamente que en el 2050 seremos, después de Japón, el país más envejecido, con las consecuencias que ello conlleva).

A través de la encuesta a Directores de Recursos Humanos (DRH), se preguntó por los siguientes aspectos:

1. Percepción sobre los riesgos de los 7 factores mencionados.
2. Nivel de gestión de los riesgos.
3. Nivel de utilidad de las medidas implementadas.
4. Percepción sobre la gestión de la edad en la empresa

A través de la encuesta a empleados se preguntó por los mismos aspectos, pero añadiendo el nivel de conocimiento de las medidas implementadas, y cuestionando las actitudes y comportamientos frente al absentismo. En todos estos factores, aparte de Recursos Humanos, había una figura con una gran influencia: el mando intermedio.

Variables

En las encuestas dirigidas a trabajadores, cada uno de los elementos se evaluó según las siguientes variables:

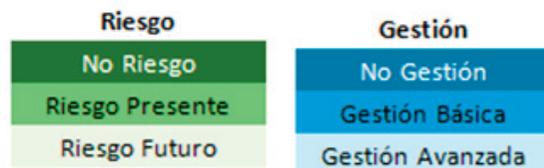
	Variables
Sobre la empresa	Sector de actividad Industria y Construcción Servicios Administración Tamaño (número de empleados) Micro 1-10 Pequeña 11-49 Mediana 50-249 Grande 250 o más
Sobre el trabajador:	Sexo Hombre Mujer Edad De 16 a 34 años De 35 a 54 años Más de 55 años Actitud hacia el absentismo Perfil de riesgo absentista Perfil poco absentista Perfil no absentista

En las encuestas dirigidas a Directores de Recursos Humanos, cada elemento se evaluó según las siguientes variables:

	Variables
Sobre la empresa	Tamaño (número de empleados) Micro 1-10 Pequeña 11-49 Mediana 50-249 Grande 250 o más Perfil de gestión Perfil Control Perfil Mixto Perfil Bienestar No Gestión

Entrando más al detalle de cada uno de los factores relacionados con la flexibilidad y la conciliación, así como aquellos que preocupan al tejido empresarial en esta época de cambio cultural (encaminado a las necesidades de nuestra cuarta revolución industrial), a continuación mostramos los resultados desde ambas visiones (empleados y Directores de Recursos Humanos), así como las medidas resultantes cuya gestión depende en gran medida de los mandos intermedios.

ORGANIZACIÓN:



Percepción de riesgo y gestión de factores



The future is yours
nexian

Tu socio de confianza en Recursos Humanos



Servicios centrales:
Edificio PITMA, 39300 Rinconeda - Polanco (Cantabria)
902 933 670 - comercial@nexian.es
www.nexian.es

Variables:

En las microempresas es donde existe menor percepción por parte de los trabajadores de una gestión del “factor organización”. Por edad, los empleados de 35 a 54 años valoran una gestión de la “organización” básica, mientras que los más jóvenes prefieren una gestión avanzada. Los responsables de Recursos Humanos de las microempresas dicen no gestionar los riesgos vinculados a la organización, mientras que los de las pymes hacen una gestión básica y las de mayor tamaño, avanzada. Actividades que está llevando a cabo la empresa para atender a estos riesgos Como medidas, se expusieron las siguientes: Protocolos para gestión de conflictos (acoso, discriminación...); Planes de comunicación interna; Formación y capacitación de mandos intermedios; Organización eficiente del trabajo: carga y distribución; y Gestión por competencias. Desde el punto de vista de los empleados, la mayoría son existentes y usadas, a excepción de los protocolos de gestión de conflictos, que son desconocidos o inexistentes. Desde el punto de vista de los responsables de Recursos Humanos, todas las medidas funcionan, siendo los protocolos para la gestión de conflictos y la gestión por competencias las medidas menos usadas y más desconocidas. Los mandos tienen un papel determinante en cuanto a medidas para la mejora de la organización empresarial, por ser quienes conocen el volumen de trabajo, los perfiles que forman sus equipos y quien tiene el papel de comunicar tanto con Recursos Humanos como con la Dirección, de arriba abajo y viceversa.

MOTIVACIÓN:

Percepción de riesgo y gestión de factores:



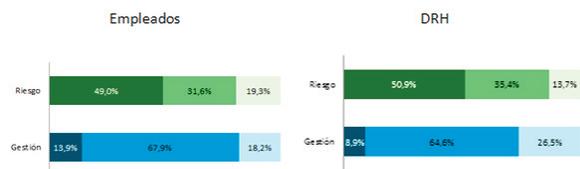
Variables:

En cuanto al sector de actividad, los trabajadores de la administración consideran que no se gestiona este factor. Asimismo, en el análisis de la edad, los empleados más jóvenes creen que el “factor motivación” será un riesgo futuro y que la gestión que se realiza es avanzada. Por su lado, los empleados más mayores opinan que este riesgo no existe para las empresas y que la gestión realizada es básica. Los responsables de Recursos Humanos de las microempresas no consideran la motivación como un riesgo ni la gestionan, mientras que los de las pymes la valoran como riesgo presente y las de mayor tamaño afirman realizar una gestión avanzada.

Actividades que está llevando a cabo la empresa para atender a estos riesgos De medidas relacionadas con la motivación, presentamos las siguientes: Régimen sancionador y/o extintivo; Protocolos de gestión del absentismo; Programas para la identificación del burnout (síndrome del “quemado”); Programas para fomentar el sentido de pertenencia (voluntariado corporativo); Selección de personal de acuerdo a valores y cultura corporativa; Planes de carrera y planes de formación; y Cultura corporativa y planes de transmisión y alineación. En todas ellas el mando tiene un papel activo. No olvidemos, por ejemplo, la importancia de que sea el mando quien realice la selección de las personas que entrarán a formar parte de su equipo de trabajo, con la finalidad de que éstas encajen con el entorno. En opinión de los empleados, las medidas más extendidas son los planes de carrera y de formación, selección de personal y el régimen sancionador, siendo éste último y los protocolos de gestión los que tienen mayor proporción de no uso. Aun así, cabe destacar el alto desconocimiento de la mayoría de medidas por parte de los trabajadores. Según opinan los DRH, la selección de personal y los planes de carrera son las medidas que funcionan más, mientras que los programas de identificación del burnout son los que menos se aplican.

CONCILIACIÓN:

Percepción de riesgo y gestión de factores:



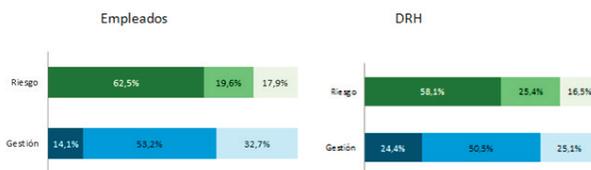
Variables:

¿Perciben la realidad de la misma manera los empleados de una microempresa que los de una pyme, por ejemplo? No. Mientras que los empleados de las microempresas creen que la gestión de la conciliación es mínima, los de las pymes entienden que la gestión de la conciliación es avanzada, y los de las grandes empresas creen que el “factor conciliación” se gestiona de manera básica. Por sexo, la mayoría de hombres consideran que no se gestiona, mientras que la mayoría de mujeres opina que la empresa realiza una gestión básica. En edad, también hay distintas percepciones: por una parte los empleados más jóvenes creen que la empresa considera la conciliación como un riesgo de futuro y que realiza una gestión proactiva, y por otra, los mayores, consideran que las empresas no lo valoran como riesgo y que realizan una gestión básica. Los responsables de Recursos Humanos de las microempresas opinan que

gestionan poco la conciliación, mientras que las pymes dicen realizar una acción avanzada y las grandes, una básica. Actividades que está llevando a cabo la empresa para atender a estos riesgos Las medidas de conciliación que se plantearon fueron: Medidas de conciliación de acuerdo a legislación y a convenios colectivos; Flexibilidad horaria (entrada y salida); Flexibilidad espacial (teletrabajo...); Programa de medidas adaptado a las necesidades de los empleados; y Planes de conciliación corporativos, documentados y compartidos, según estándares externos a la empresa. En ambos casos, tanto trabajadores como los responsables de Recursos Humanos, coincidieron en que las medidas de conciliación básicas y la flexibilidad horaria son las medidas más extendidas y usadas, mientras que la flexibilidad espacial es la menos existente. Asimismo, hay falta de aplicación o desconocimiento de las medidas más avanzadas, como son los programas de medidas y los planes de conciliación.

TECNOLOGÍAS:

Percepción de riesgo y gestión de factores:



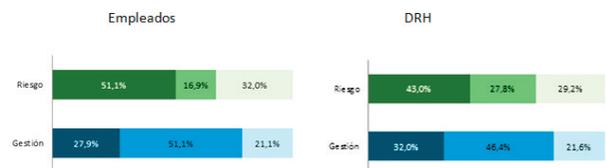
Variables:

Destaca como sector de actividad, el de industria, donde los empleados consideran que la tecnología es un riesgo presente por encima de la media. Si atendemos al análisis por tamaño de plantilla, en las microempresas es donde hay menos percepción de gestión del “factor nuevas tecnologías”; en las empresas pequeñas y grandes, la gestión se considera avanzada; mientras que en las empresas medianas (50 a 249 trabajadores), la percepción es de gestión básica. Por sexo, las mujeres consideran que las empresas tienen una menor percepción de riesgo y en cambio los hombres, lo consideran un riesgo presente. La consciencia de valoración de la tecnología como riesgo en las empresas, es mayor a medida que aumenta la edad, en especial como riesgo presente. Desde el punto de vista de los responsables de Recursos Humanos, las empresas más pequeñas dicen realizar una gestión básica, las medianas, avanzada y las grandes consideran que realizan una menor gestión. Actividades que está llevando a cabo la empresa para atender a estos riesgos En cuanto al “factor nuevas tecnologías”, las medidas planteadas fueron: Formación para el uso de nuevas tecnologías implantadas en los puestos de trabajo; Adaptación de los puestos de trabajo a las nuevas tecnologías; Programas

empresariales de I+D+i para buscar nuevas tecnologías de mejora de los procesos de trabajo; Protocolos específicos sobre el uso de la tecnología profesional en el espacio personal (atender llamadas o correos electrónicos de trabajo fuera del horario laboral...); y Protocolos específicos sobre el uso de la tecnología personal en el espacio profesional (uso del móvil en el trabajo...). Mientras que los empleados opinan que las medidas más usadas son la formación y la adaptación de los puestos de trabajo a las nuevas tecnologías, los programas empresariales de I+D+i son los más desconocidos. En opinión de los DRH, las medidas más usadas son las mismas que consideran los empleados, mientras que el resto de medidas expuestas, consideradas como medias y avanzadas, tienen proporciones similares de éxito y no aplicación.

EDAD:

Percepción de riesgo y gestión de factores:

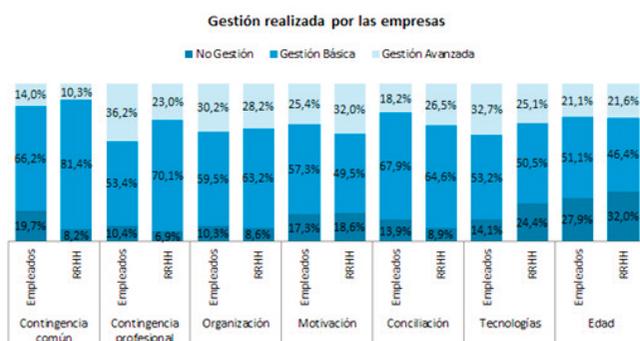


Variables:

En cuanto a sector de actividad, los empleados de la administración son los que perciben una menor contemplación del “factor edad”, mientras que los de industria sobresalen en la media considerándolo como riesgo presente, y los de servicios como riesgo futuro. Si atendemos al tamaño, en las microempresas existe menor consciencia de riesgo del “factor edad” y consideran que la edad no se gestiona. Por el contrario, en empresas de mayor tamaño existe consciencia de riesgo presente y futuro. La gestión básica es más común cuanto mayor es la empresa. En relación al sexo, las mujeres aprecian una menor percepción de riesgo del “factor edad”; los hombres, lo ven como un riesgo futuro; y en cuanto a la edad, la percepción de riesgo aumenta con la misma. En opinión de los responsables de Recursos Humanos de empresas pequeñas se contempla poco el riesgo de la edad, mientras que los de las medianas lo ven ya presente y en empresas grandes lo contemplan como un riesgo futuro. Actividades que está llevando a cabo la empresa para atender a estos riesgos Las medidas vinculadas a la gestión de la edad fueron: Vigilancia de la Salud específica según los tramos de edad de los trabajadores; Programas para relevo generacional y protocolos de incorporación de nuevas generaciones (baby boomers, X, millenials...); Programas para la transmisión de talento y conocien-

to entre generaciones; Planes para reducir el impacto provocado por la edad y la antigüedad (actividad física, rotaciones de puesto de trabajo...); Adaptación de puestos de trabajo acorde al desgaste físico y mental por la edad (lesiones permanentes, reducciones de capacidad); Programas de formación adaptados a los distintos segmentos de edad; y Planes de gestión de la edad y envejecimiento de la plantilla a medio y largo plazo. En opinión tanto de trabajadores como de los responsables de Recursos Humanos, las medidas vinculadas a la gestión del “factor edad” son inexistentes o desconocidas, aunque sea un factor en el que debemos avanzar para afrontar el envejecimiento de las plantillas (la transmisión intergeneracional de conocimientos, el impacto de la edad para cada tramo de edad, las enfermedades degenerativas...). De todas las expuestas, la vigilancia de la salud según tramos de edad, es la más conocida y aplicada. Pero, ¿podemos actuar como empresa con medidas eficientes para afrontar este reto? Sí, sin duda. Existen vías para que podamos poner nuestro granito de arena para llevar a cabo una evolución de las políticas preventivas acorde con las nuevas necesidades de la Sociedad, como establece, entre otros, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. Es decir, promoviendo la prevención antes que la rehabilitación y fomentando la calidad de vida de la población laboral activa.

COMPARATIVA ENTRE EMPLEADOS Y RESPONSABLES DE RECURSOS HUMANOS. APROXIMACIÓN GLOBAL A FACTORES Y MEDIDAS



Existe una visión muy optimista tanto a nivel de empleados como de responsables de Recursos Humanos sobre los riesgos laborales en la empresa, si bien en los empleados es más acentuada.

En los 7 ámbitos de estudio, la percepción de que no constituyen ningún riesgo se sitúa entre el 41% en el caso de los riesgos por contingencia común por parte de los responsables de Recursos Humanos, hasta el 62,5% en el caso de los riesgos derivados de las nuevas tecnologías por parte de los empleados.

Los nuevos riesgos, como la gestión de la edad, es el factor que se percibe en mayor porcentaje, como un riesgo futuro, aunque su incidencia es presente en las empresas. Podemos decir que la edad no está integrada en la estrategia de gestión de Recursos Humanos de las empresas. La gestión realizada por parte de las empresas es percibida como reactiva tanto por parte de los empleados como de los responsables de Recursos Humanos. Por ejemplo, el mismo “factor edad”, que es percibido como un riesgo futuro, es el que menos se gestiona.

Este punto reafirma el hecho de que todavía el 18% de las empresas no realicen ningún tipo de gestión, que el 35% de las empresas todavía apliquen sólo mecanismos de control, que sólo un 29% apliquen una combinación entre medidas de control y de promoción del bienestar en el lugar de trabajo y que sólo un 18% desarrollen políticas basadas únicamente en el wellbeing.

El tamaño de la empresa es determinante a la hora de aplicar medidas para gestionar estos nuevos riesgos. Por un lado las grandes empresas son las que manifiestan llevar a cabo medidas avanzadas para gestionar estos riesgos, y por el contrario las microempresas o no lo gestionan, o simplemente aplican medidas básicas.

En algunos ámbitos como el de la motivación, la conciliación y la gestión de la edad existe un problema general de comunicación interna.

En la gestión del riesgo no existe casualidad, sino causalidad. Las estrategias de ofrecer medidas para toda la plantilla a nivel global no funcionan, porque los empleados tienen actitudes y comportamientos diferentes frente a los riesgos.

¿CÓMO LO ENCAJAMOS?

En definitiva, la finalidad debe ser hallar un equilibrio acorde a los valores de nuestra empresa, mediante la gestión de los Recursos Humanos –escuchando activamente a los trabajadores y a través de la negociación colectiva,- y con el papel activo de los mandos intermedios (y personas con responsabilidades de gestión de equipos), que son quienes conocen mejor a sus equipos y el día a día.

Como hemos visto, trabajadores y la Dirección de Recursos Humanos tienen puntos de vista distintos sobre una misma realidad, por lo que el diálogo y la participación de todos los implicados, es imprescindible. En especial, la de los mandos intermedios. Cada

empresa debe conocer bien su cultura corporativa y en base a ella, encontrar la manera de encajar el cumplimiento de la Ley.

A menudo nos encontramos con puntos de vista, a priori antagonicos, pero que acaban siendo percepciones sesgadas por una falta de comunicación interna, y no por la inoperancia de las partes en la aplicación de medidas. Por poner un ejemplo, cuantas veces los trabajadores piensan que la empresa “no hace nada” en relación a un tema, y la empresa opina que lo que hace “no tiene valor” para los trabajadores. Pues ello responde a la pregunta ¿cómo lo encajamos? Negociando, participando y comunicando.

Teniendo en consideración el tipo de actividad y tamaño de la empresa, la ocupación de los trabajadores y sus respectivas necesidades, así como su distinto grado de responsabilidad y nivel de compromiso dentro de la empresa.

Reflexionando acerca de los nuevos factores que el cambio de época nos reporta, como puede ser el caso del teletrabajo, la desconexión digital, y la influencia de las nuevas tecnologías.

No olvidando aquellos aspectos a los cuales los trabajadores otorgan más valor, como son el trabajo motivador, el liderazgo basado en la confianza, la conciliación laboral y familiar y la flexibilidad horaria.

Gestionando la presencia, -que no el “presentismo”;- decidiendo si la empresa quiere registrar únicamente la entrada y salida, o bien también diferenciando entre el tiempo de trabajo efectivo y los descansos (por ejemplo, tiempo invertido en consultar internet, mandar whatsapps o en fumar. O a la inversa, tiempo dedicado al trabajo fuera del horario laboral); analizando dentro del absentismo, el laboral, el presencial, y el emocional; decidiendo cómo computar los desplazamientos inherentes al trabajo; analizando los sistemas para registrar las jornadas (desde la simple hoja a un sistema como el time tracking...). Investigando sobre sistemas de mejora continua, que nos ayuden a ser eficientes, a evolucionar, a optimizar procedimientos y métodos de trabajo, mejorar nuestra gestión empresarial (ya que hablamos del control del tiempo, recomendaría como ejemplo, la aplicación del método Kaizen, que considera el tiempo como un recurso estratégico), sistemas que nos ayudaran a retener el talento y contar con los mejores profesionales.

Apostando por una dirección estratégica de la empresa donde los sistemas de liderazgo en pro de los Recursos Humanos (personas), sea uno de los ejes fundamentales.

En conclusión, aprovechando los conocimientos que hemos adquirido durante los últimos años con la aplicación de múltiples prácticas empresariales saludables, para que el cumplimiento del Real Decreto-ley 8/2019 no suponga un retroceso. Un reto interesante.

