

La gestió del temps, factor clau de la productivitat empresarial i el benestar personal a la Xarxa NUST

Anàlisi de les empreses i les persones

Observatori de Lideratge en l'Empresa

Sílvia Cópulo
Jordi Pereira Gude

Amb la col·laboració de:



Taula de continguts

01

Context

02

Hipòtesi de treball i objectius

03

Metodologia

04

Mostra

05

Anàlisi de resultats

06

Conclusions

01.

Context

1 Context

La gestió del temps, la productivitat i el benestar

- La **planificació** i l'**organització** són claus per aconseguir l'èxit professional i personal.
- Mitjançant l'**ús d'eines**, els treballadors/es poden millorar la productivitat, **prendre decisions informades, establir objectius, aprofitar millor els recursos i treballar d'una manera eficient.**
- En el context empresarial, **la gestió del temps és fonamental per complir els objectius establerts.**
- Aconseguir el **benestar personal, nivells més alts d'autoestima i nivells més baixos d'estrès** es pot fer a través d'una bona gestió del temps, que comporta millor productivitat.
- És essencial desenvolupar **Noves Organitzacions del Temps de Treball (NOTT)** que s'adaptin als canvis del mercat, **promovent l'eficiència econòmica, la cohesió social i l'equitat de gènere.**

1 Context

El teletreball toca sostre, baixa i s'estabilitza

- A Suècia, abans de la crisi sanitària, el 34,5% dels treballadors feien teletreball, mentre que a Espanya només ho feia el **4%**.
- A Catalunya, el 2015 només el **3,4%** dels empleats feien teletreball, però el 2019 va augmentar al **8,6%**. L'any 2021 el teletreball arriba al **21,1%** dels empleats, però després va disminuir a causa del retorn a la presencialitat i l'ús d'una fórmula híbrida entre treballar a casa i a l'oficina. El setembre del 2021, un **17,3%** del total d'assalariats feien teletreball a Catalunya.
- El febrer del 2022, el govern de la Generalitat va reduir el teletreball per als funcionaris a dos dies a la setmana a causa de la millora de les dades de la COVID-19.
- Al primer trimestre del 2022, el 52,2% de les empreses a Catalunya van permetre el teletreball als seus empleats, amb un **30,8%** que ho feia regularment amb una mitjana de 2,3 dies per setmana.
- Al tercer trimestre del 2022, un **27,1%** dels establiments empresarials van afavorir el teletreball com a resposta a l'augment del preu de l'energia, seguit de la implementació de tecnologies més eficients.

1 Context

Marc de la regulació de la desconnexió digital

- El **dret de desconnexió digital** és un dret **basat en el descans** i considerat fonamental, que ha guanyat importància amb l'ampli ús de les noves tecnologies.
- Diverses administracions estatals l'han anat incorporant gradualment:
 - Portugal, 2021: aprova la **lleï de desconnexió digital**, que obliga els empresaris a abstenir-se de contactar amb els treballadors fora de l'horari laboral.
 - OIT, 2021: publica un informe que **insta els governs** a establir **mesures específiques per contrarestar els riscos psicosocials i garantir el dret de desconnexió digital** per a les persones que treballen des de casa.
 - Parlament Europeu, 2021: aprova un informe que demana a la Comissió Europea una **legislació comunitària que garanteixi als treballadors el dret de desconnexió digital sense por de patir represàlies**.

1 Context

Regulació legal de la desconnexió digital a Espanya

- El dret a la desconnexió digital s'introdueix a Espanya el **desembre de 2018** amb la **Llei de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals**.
- Es reforça el **setembre de 2020** amb un **nou decret sobre el treball a distància** a causa de la pandèmia de la COVID-19.
- **L'any 2021** apareix la **Llei espanyola del treball a distància**, que estableix que les persones que teletreballen tenen dret a la desconnexió digital fora del seu horari de treball.
- A l'**Estatut dels Treballadors** i a l'**Estatut Bàsic de l'Empleat Públic** s'hi introdueix un esment especial a aquest dret.

1 Context

Efectes de la sobreconnexió digital sobre la salut



1 Context

El teletreball no facilita la innovació



- Malgrat les possibilitats que ofereix la tecnologia en termes de mobilitat, flexibilitat i millora de la qualitat de vida, també comporta **desavantatges en el context laboral**.
- **Grans corporacions tecnològiques promouen el retorn a l'oficina**, algunes de manera voluntària i altres, obligatòria.
- **Les interaccions cara a cara són essencials per a qualsevol organització**. La tecnologia no pot substituir totalment aquesta connexió personal, ni permet construir una cultura d'innovació.

1 Context

La flexibilitat horària

- **Flexibilitat horària:** adequar els horaris de la jornada laboral a les necessitats de les persones, especialment pel que fa a l'horari d'entrada i de sortida de la feina.
- Els grans beneficis d'una bona implementació de la flexibilitat horària són:

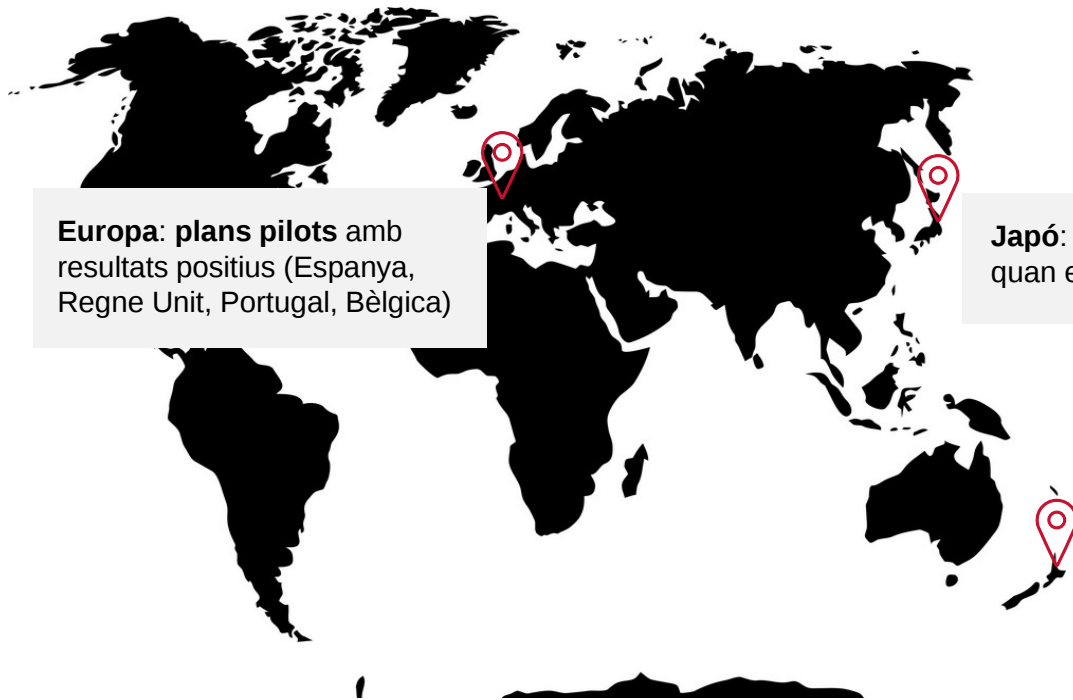
Reducció de l'absentisme

Augment de la productivitat

Atracció i Retenció del talent

1 Context

La jornada laboral de quatre dies a la setmana



Europa: plans pilots amb resultats positius (Espanya, Regne Unit, Portugal, Bèlgica)

Japó: Microsoft conclou que la **productivitat augmenta un 40%** quan els treballadors tenen tres dies de cap de setmana.

Nova Zelanda: país pioner. Unilever implementa la fórmula **100-80-100** (productivitat del 100%, treballant un 80% del temps i rebent un salari del 100%.)

02.

Hipòtesi de treball i objectius

Hipòtesi de treball

La nostra hipòtesi de treball la formulem en l'expressió següent:

- **Els factors que més determinen l'atracció i retenció de talent a les empreses NUST són els relacionats amb la gestió del temps i la flexibilitat horària, com a facilitadors d'un major benestar personal.**

2 Hipòtesi de treball i objectius

Objectiu general

De manera general, pretenem conèixer:

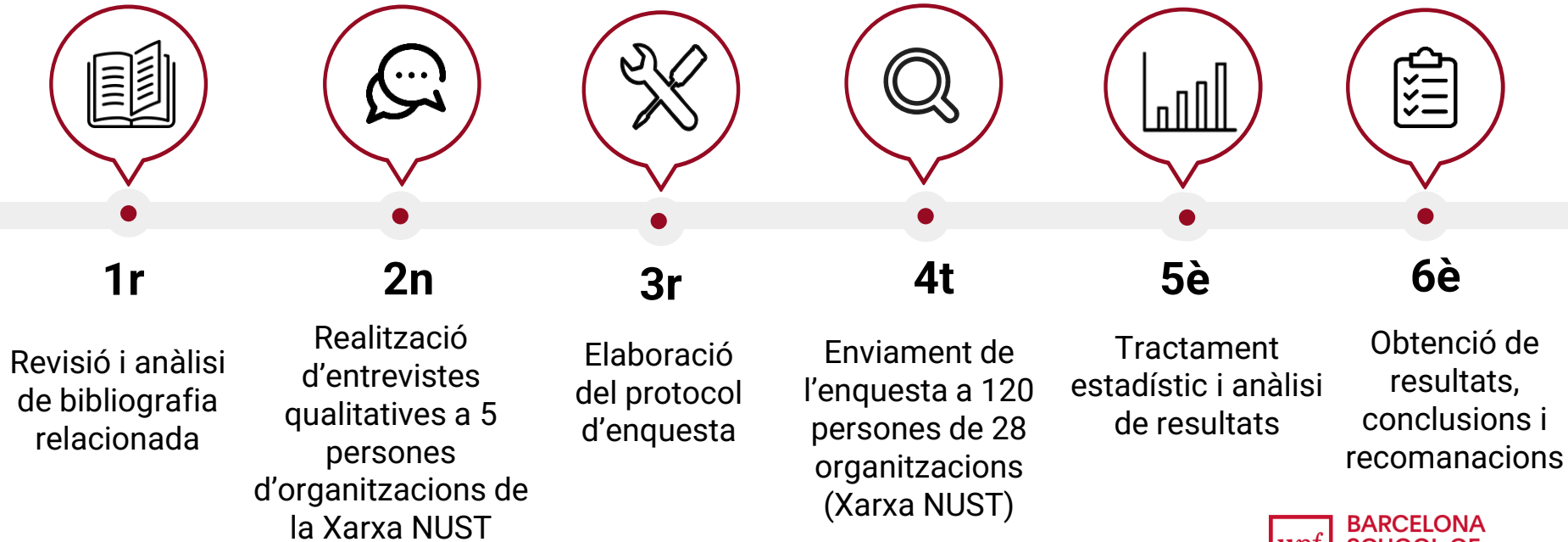
- Quines polítiques i accions s'apliquen en detall a les empreses que formen part de la Xarxa NUST per gestionar bé el temps i els horaris de treball, tenint en compte la productivitat de les empreses i el benestar de les persones.

03.

Metodologia

3 Metodologia

Metodologia de treball



04.

Mostra

4 Mostra

Descripció de la mostra

Enquesta:

- **104** persones
- **28** organitzacions de la Xarxa NUST
- Realitzada del 12 al 30 de desembre de 2022

Entrevistes qualitatives:

- **5** persones
- Realitzades de juliol a octubre de 2022 i actualitzades el desembre de 2022.

4 Mostra

Descripció de la mostra: entrevistes

- **Guardans i Cambó, Helena**, presidenta de WEBHELP SPAIN BUSINESS PROCESS OUTSOURCING, S.L.U.
- **Gutiérrez, Evaristo**, director d'INGECAL, S.L.
- **Pérez Clemente, Ana**, responsable de la gestió de persones d'iterem
- **Vázquez Rigueiro, Mónica**, directora de l'Àrea de Persones, de SUARA Cooperativa
- **Villar, Anna**, responsable de Relacions Laborals de la filial espanyola de HENKEL IBÉRICA, S.A.

05.

Anàlisi de resultats

5 Anàlisi de resultats

Perfil de la mostra

63,5%
Dones



36,5%
Homes



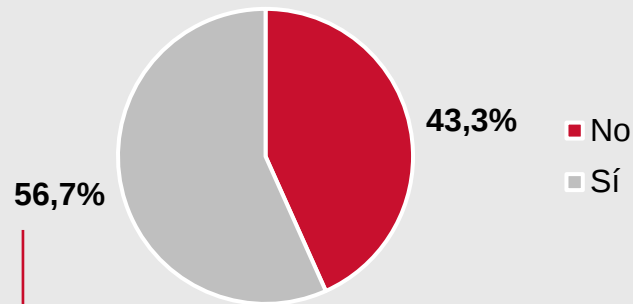
Dels quals:

- 60,6%: menys de 45 anys
- 39,4%: més de 45 anys

Lloc de domicili:

- 44,2%: Barcelona ciutat
- 31,7%: Àrea Metropolitana de Barcelona
- 24,1%: Fora de l'Àrea Metropolitana

Tenen fills/es amb qui convisquin:



56,7%

Dels quals:

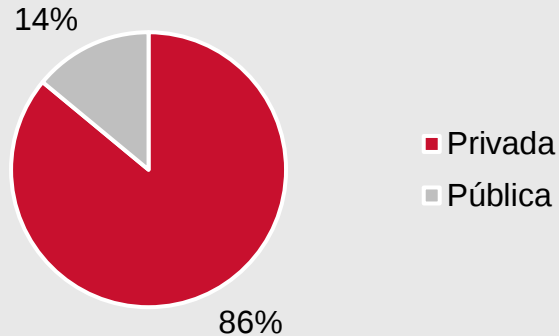
- 23,1%: en tenen un/a
- 27,9%: en tenen dos
- 5,7%: en tenen tres

I el 95,2% no té persones dependents al seu càrrec.

5 Anàlisi de resultats

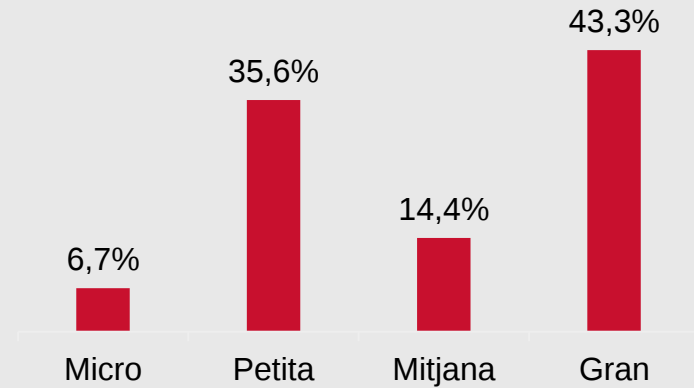
Perfil de les empreses

Propietat de les empreses:



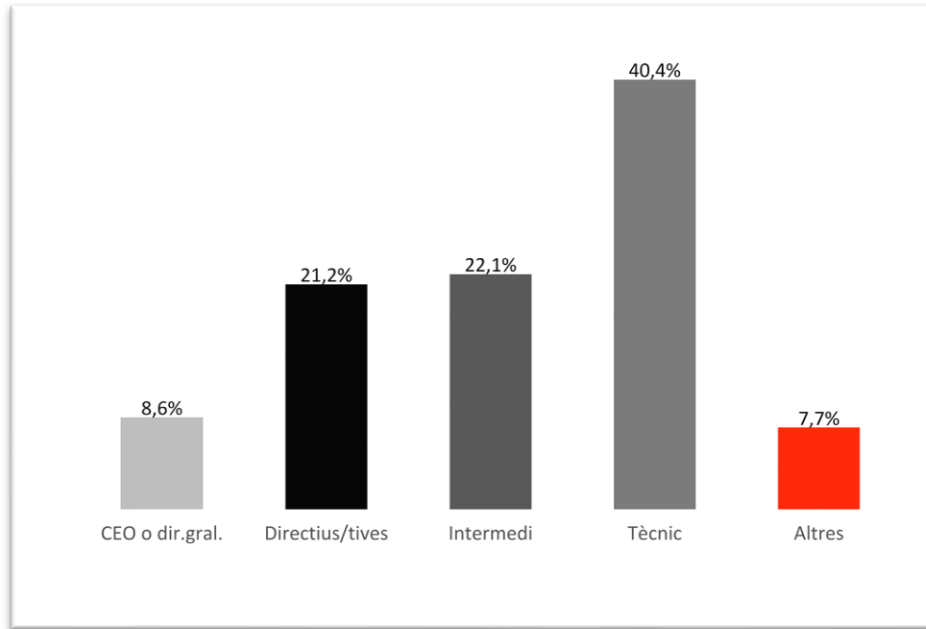
- De diversos sectors d'activitat

Volum de les empreses:



5 Anàlisi de resultats

Posicions de responsabilitat

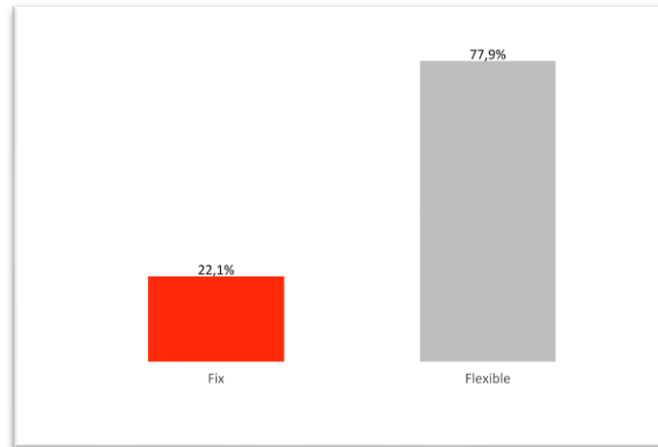


- Les persones de més edat ocupen els llocs de més responsabilitat i trobem **menys dones en les posicions directives.**
- Gairebé la meitat de la mostra (48,1%) no té cap persona sota la seva responsabilitat professional. **Les dones tenen menys persones al seu càrrec.**

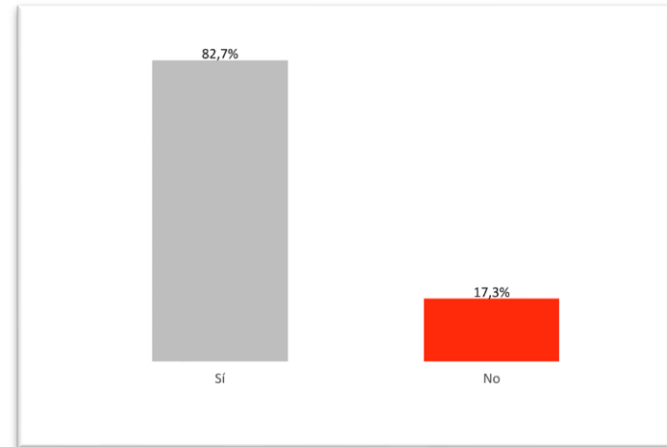
5 Anàlisi de resultats

Modalitat de treball

Flexibilitat horària



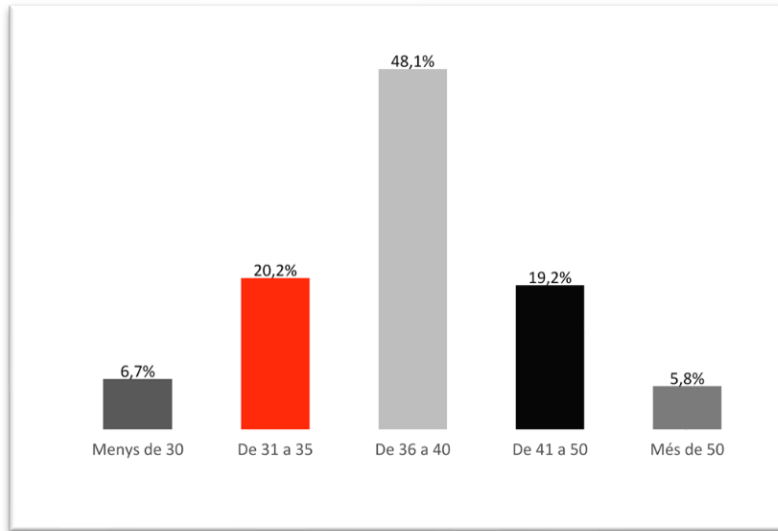
Teletreball



5 Anàlisi de resultats

Jornades laborals

Hores treballades setmanalment:



Dels quals:

94,3% treballa cinc dies a la setmana

30,8% diu que li agradaria treballar quatre dies a la setmana (amb reducció de sou) vs.

69,2% que hi està en contra

5 Anàlisi de resultats

Respecte al teletreball

- **Les dones teletreballen més que els homes** (89,4% vs. 71,1%), i estan satisfetes amb l'equilibri entre teletreball i presencialitat.
- **58,5%** creu que **el teletreball genera les mateixes possibilitats de promoció professional que el treball presencial.**
- **85,6%** pensa que **teletreballar comporta la mateixa o una productivitat superior que la feina presencial; el 90,9% de les dones ho creuen.**
- **66,4%** diu que **el teletreball no genera la mateixa qualitat de comunicació entre les persones.**
- **52,9%** diu que **es genera la mateixa creativitat que en la feina presencial.**

5 Anàlisi de resultats

Respecte al teletreball

Creu en un...

86,6%

que el **teletreball**
genera una
millor qualitat de
vida

83,7%

que el **teletreball**
comporta **més**
temps personal

76,0%

que amb el
teletreball es
genera **més salut**

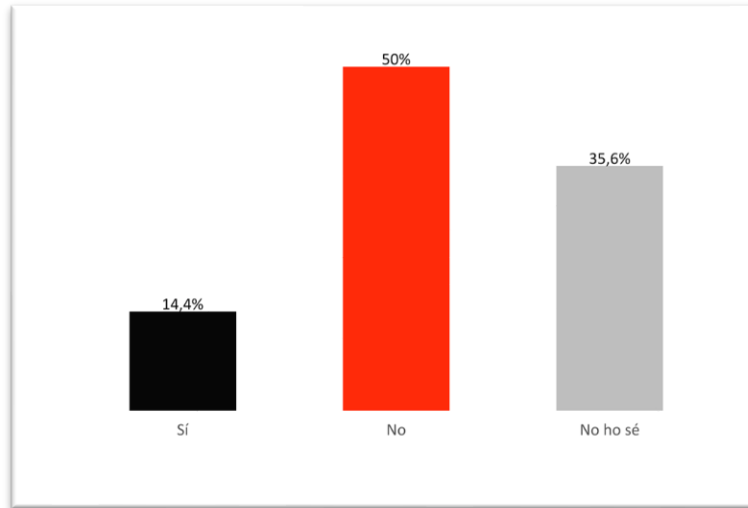
94,2%

Teletreballar afavoreix una **major conciliació** personal i familiar.

5 Anàlisi de resultats

Respecte al teletreball

Creu que el teletreball genera més **bretxa salarial** entre homes i dones:

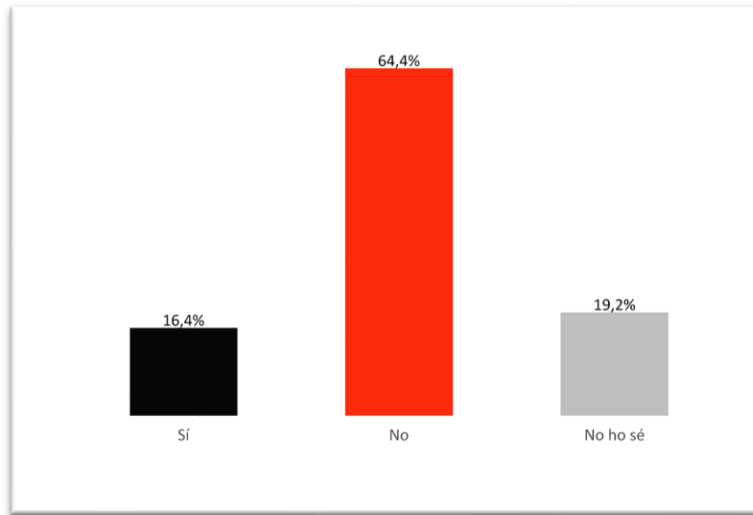


Els homes diuen que **no** en una proporció superior a les dones
(57,9% vs. 45,4%)

5 Anàlisi de resultats

Respecte al teletreball

Creu que el teletreball genera més **desigualtats** entre homes i dones:

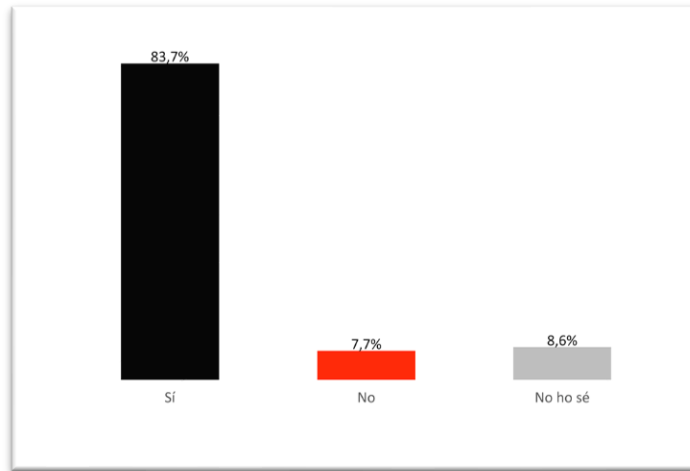


Els homes diuen que **no** en una proporció superior a les dones
(73,7% vs. 59,1%)

5 Anàlisi de resultats

Polítiques d'igualtat

La gran majoria d'empreses té polítiques d'igualtat



Les dones responen afirmativament en major mesura (86,4%) que els homes (78,9%), amb una diferència estadísticament significativa.

5 Anàlisi de resultats

Altres polítiques

- **68,8%** té una política de **diversitat**
- **75%** té una política de **salut i benestar**
- **54,8%** té una política de **desenvolupament sostenible**
- **50%** té una política de **promoció professional**

Però la meitat de les empreses **NO** té una política de **desconnexió digital**.

Les dones la reclamen més que els homes.

5 Anàlisi de resultats

Valoracions del lloc de treball



Posicionament personal respecte a la feina i l'empresa

Per sobre de la valoració del salari (3,97), a les empreses NUST, les persones valoren aspectes relacionats amb...

- **el clima laboral** (4,65),
- **la gestió del temps**, com la flexibilitat (4,54), el teletreball (4,16), el respecte a la desconnexió digital (4,10) i
- **la paritat entre gèneres** (4,50)

5 Anàlisi de resultats

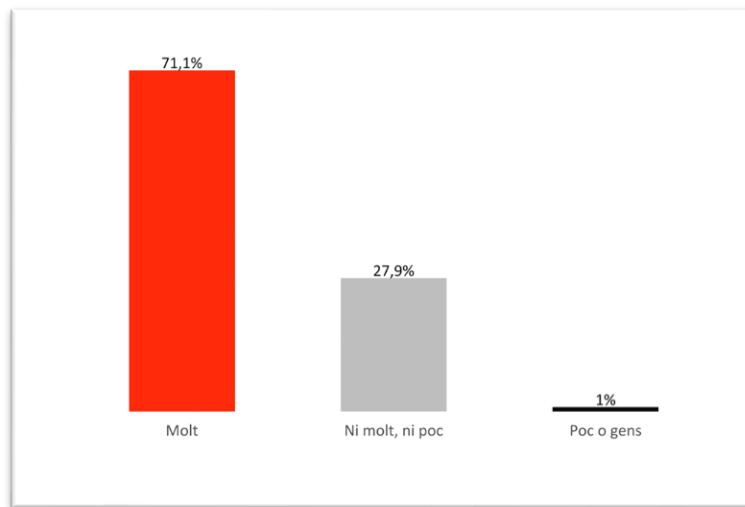
Nivell de benestar personal



5 Anàlisi de resultats

Importància de la feina en la vida personal

La **feina és molt important** en la vida de les persones en una gran majoria:



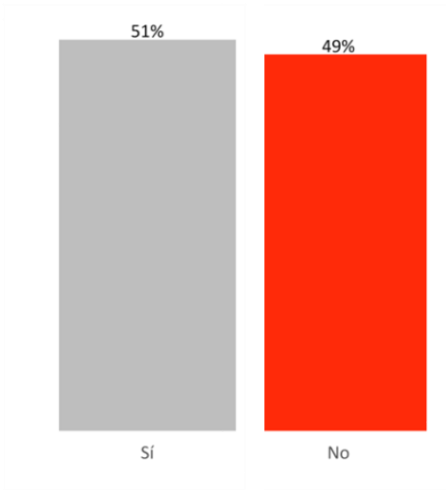
Però disposar de temps per a dur a terme **una vida social i personal** ho és per a tothom, ho creu el

100%

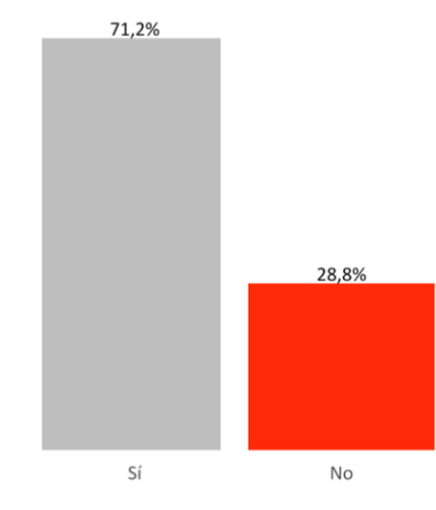
5 Anàlisi de resultats

Respecte a la gestió del temps

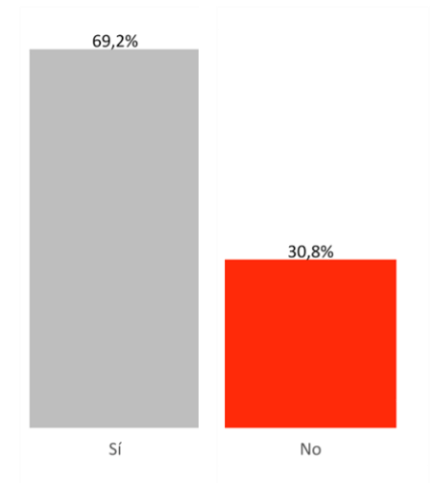
Fa desconnexió digital:



Utilitza eines específiques per planificar la feina:



Fa pauses per descansar:



Fora de l'horari de feina

Envia:

- **47,1%** correus electrònics
- **44,2%** missatges
- **30,8%** fa trucades telefòniques

Respon:

- **55,8%** correus electrònics
- **59,6%** missatges
- **51,9%** fa trucades telefòniques

5 Anàlisi de resultats

Una bona gestió del temps i els horaris són clau per:

- **Atraure i retenir talent** (94,2%) i **millorar la productivitat i l'eficiència** (97,1%).
- Tenir una **vida més saludable** (97,1%)
- **Reduir la diferència d'oportunitats entre homes i dones** (76,0%). Ho creuen així molt més les dones (83,3%).
- **Conciliar la vida professional i personal** o familiar (99%).
- **Millorar el benestar** de les persones (97,1%).
- També per **millorar la carrera professional** (57,7%), però en menor mesura.
- **Adaptar els nostres horaris als europeus** (85,6%).
- **Augmentar el grau d'adhesió de les persones a l'empresa** (90,4%).

06.

Conclusions

Conclusions principals

- **La gestió del temps és un factor clau per a la productivitat empresarial i el benestar personal.**
- La gestió del temps i la flexibilitat horària són una tendència clara per a les persones joves i **un fet essencial per a les dones de totes les edats.**

Conclusions principals

Es confirma la hipòtesi:

Els factors que més determinen l'atracció i retenció de talent a les empreses NUST són els relacionats amb la gestió del temps i la flexibilitat horària, com a facilitadors d'un major benestar personal.

Agraïments

- | | | |
|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| 1. ACCENT SOCIAL | BARCELONA | 21. LA FONTANA |
| 2. ACEFAT, A.I.E. | 11. COOPERATIVA A GRANEL | 22. UPF-BARCELONA SCHOOL OF |
| 3. ADDERIT | 12. COS COOPERACIÓ I SALUT | MANAGEMENT |
| 4. ALEPH COMUNICACIÓN MÁS | SCCL | 23. NDAVANT |
| MARKETING DE PERSONAS | 13. CREARSA SCCL | 24. RACC (REIAL AUTOMÒBIL DE |
| 5. ASSOCIACIÓ AREP PER LA | 14. CRITERIA RRHH | CATALUNYA) |
| SALUT MENTAL | 15. ECOM | 25. UNIÓN DE MUTUAS |
| 6. ASSOCIACIÓ CATALANA DE | 16. GPS GLOBAL PLANNING | 26. UOC (UNIVERSITAT OBERTA DE |
| RECURSOS ASSISTENCIALS | SOLUTIONS | CATALUNYA) |
| 7. ASSOCIACIÓ FAMÍLIES | 17. INCOOP SCCL | 27. VORTEX |
| NOMBROSES DE CATALUNYA | 18. INGECAL | 28. WEBHELP SPAIN |
| 8. BARCELONA ACTIVA | 19. INTERNATIONAL SOFTMACHINE | |
| 9. CLECE | SYSTEMS | |
| 10. CONSELL DE LA JOVENTUT DE | 20. ITEREM | |

Contacte

Si vol rebre l'estudi complet, contacti'ns a:

silvia.coppulo@bsm.upf.edu

MOLTES GRÀCIES!!!!

Sílvia Cóppulo

Directora i investigadora de
l'Observatori de Lideratge en
l'Empresa de la UPF-BSM.

Professora del Màster en Direcció i
Gestió de Persones de la UPF-BSM i
de Comunicació.

Llicenciada en Psicologia i Ph.D. en
Comunicació.



Jordi Pereira

Jordi Pereira Gude és investigador de l'Observatori de Lideratge en l'Empresa de la UPF-Barcelona School of Management (BSM).

És Ph.D. en Administració i Direcció d'Empreses per la Universitat Politècnica de Catalunya.

Actualment és professor de l'Àrea d'Operacions a la UPF-Barcelona School of Management. També és acadèmic de la Universitat Adolfo Ibáñez (Xile).



Gràcies!



Sílvia Cópulo i Jordi Pereira