

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 Còppulo
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 **Llei 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 desconexió digital a Espanya

- El dret a la desconexió 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 desconexió 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:

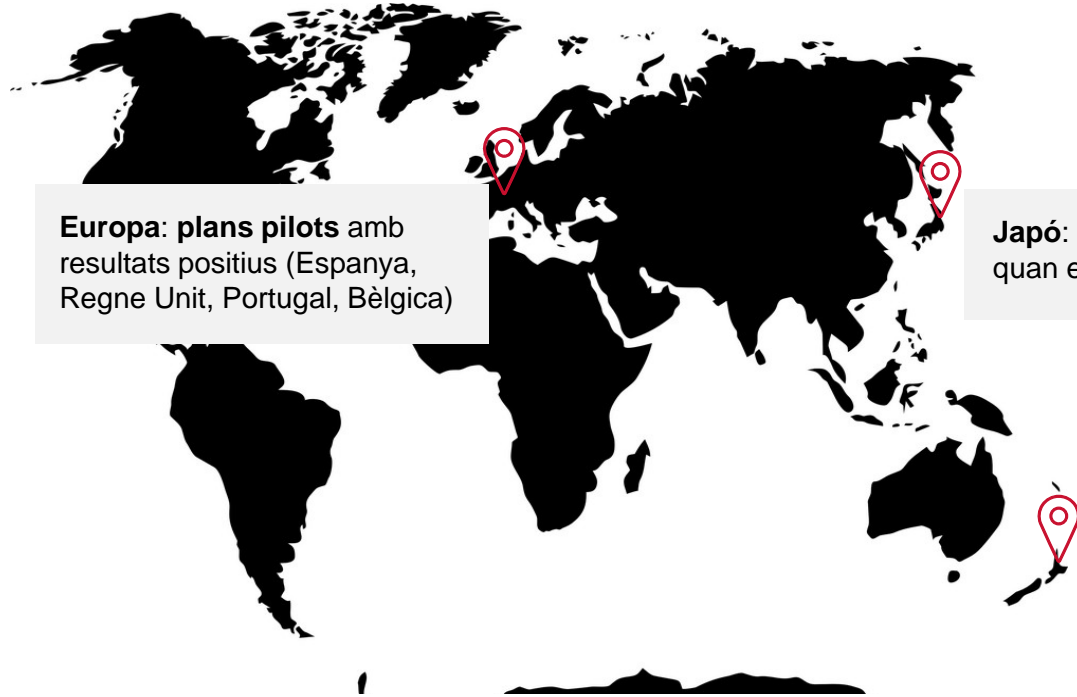
Reducció de l'absentisme

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



1r

Revisió i anàlisi de bibliografia relacionada



2n

Realització d'entrevistes qualitatives a 5 persones d'organitzacions de la Xarxa NUST



3r

Elaboració del protocol d'enquesta



4t

Enviament de l'enquesta a 120 persones de 28 organitzacions (Xarxa NUST)



5è

Tractament estadístic i anàlisi de resultats



6è

Obtenció de resultats, conclusions i recomanacions

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: entrevististes

- **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



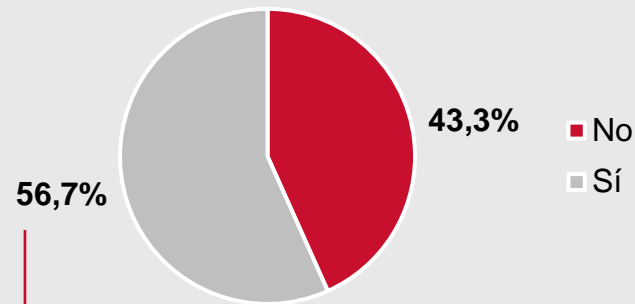
Dels quals:

- 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:



Dels quals:

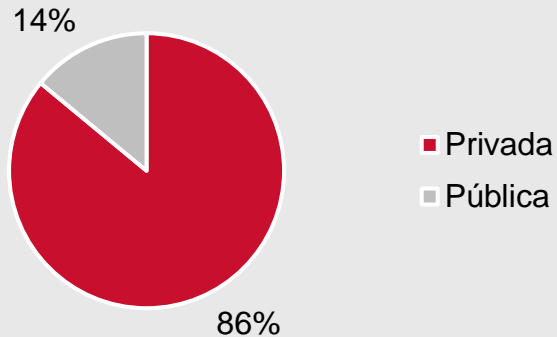
- 23,1%: en tenen un/a
- 27,9%: en tenen dos
- 5,7%: en tenen tres

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

5 Anàlisi de resultats

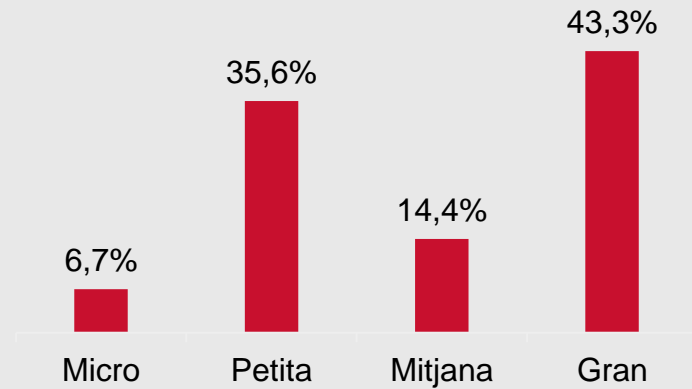
Perfil de les empreses

Propietat de les empreses:



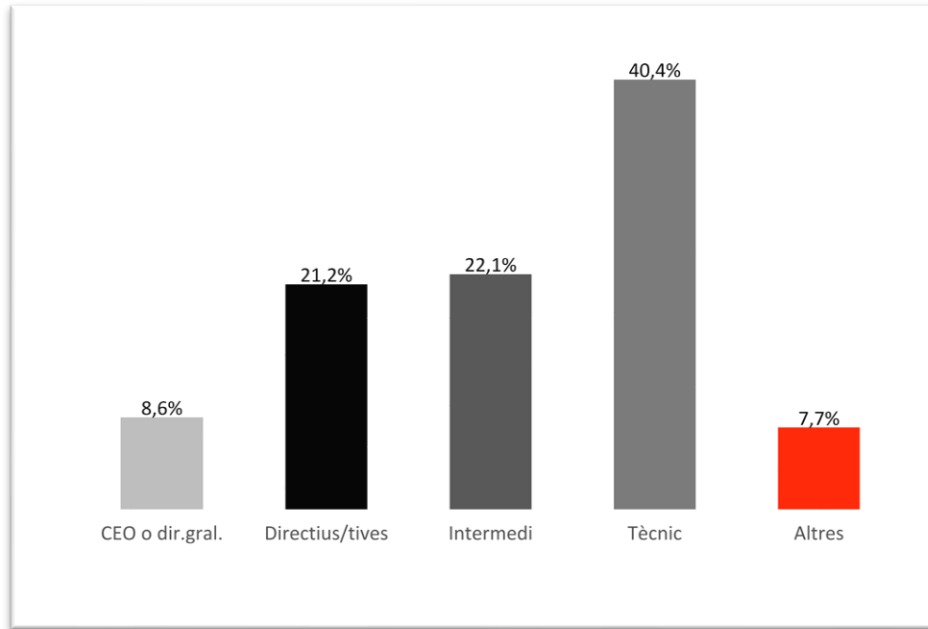
- De diversos sectors d'activitat

Volum de les empreses:



5 Anàlisi de resultats

Posicions de responsabilitat

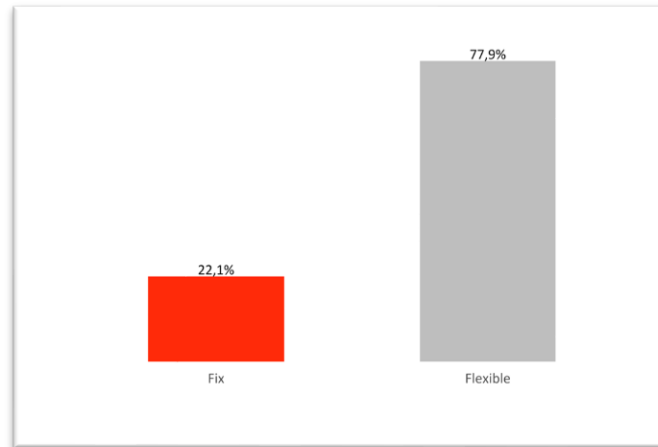


- Les persones de més edat ocupen els llocs de més responsabilitat i trobem **menys dones en les posicions directives.**
- Gairebé la meitat de la mostra (48,1%) no té cap persona sota la seva responsabilitat professional. **Les dones tenen menys persones al seu càrrec.**

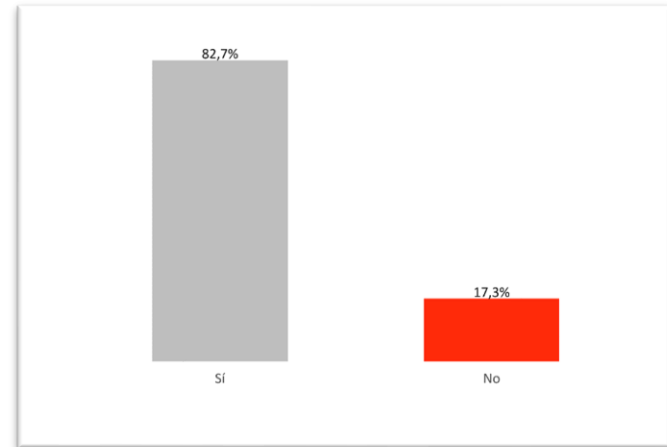
5 Anàlisi de resultats

Modalitat de treball

Flexibilitat horària



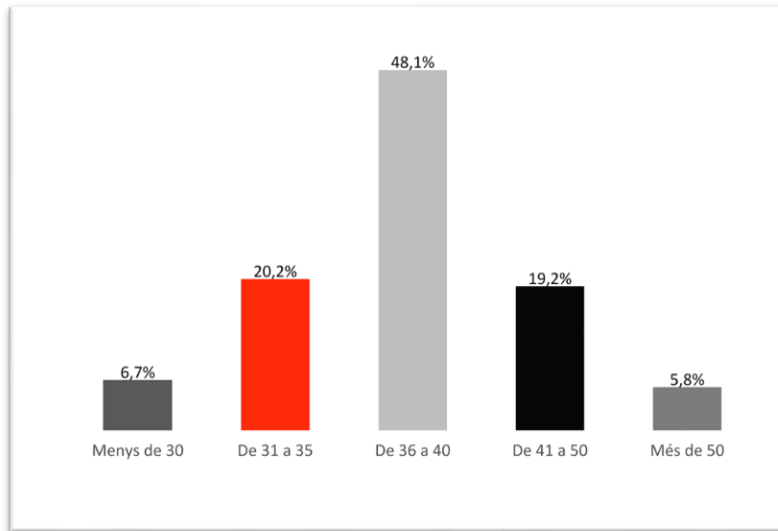
Teletreball



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**

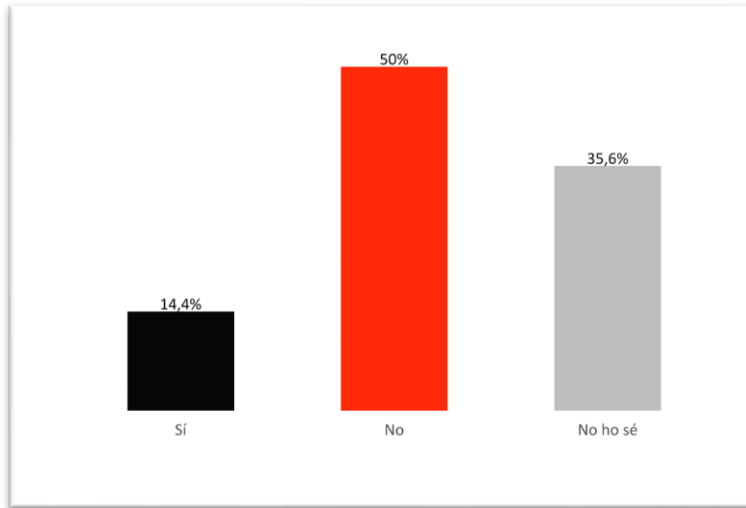
94,2%

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:

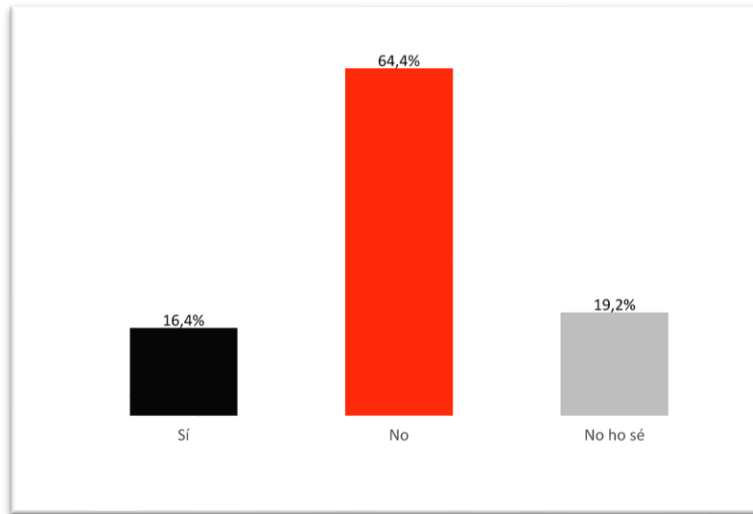


Els homes diuen que **no** en una proporció superior a les dones (**57,9% vs. 45,4%**)

5 Anàlisi de resultats

Respecte al teletreball

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

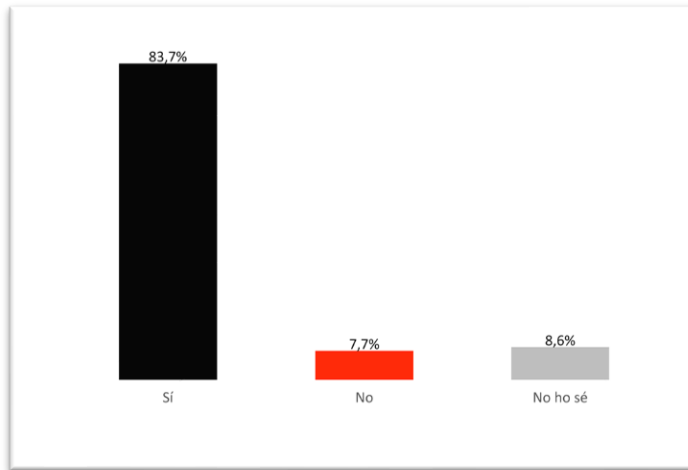


Els homes diuen que **no** en una proporció superior a les dones (**73,7% vs. 59,1%**)

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

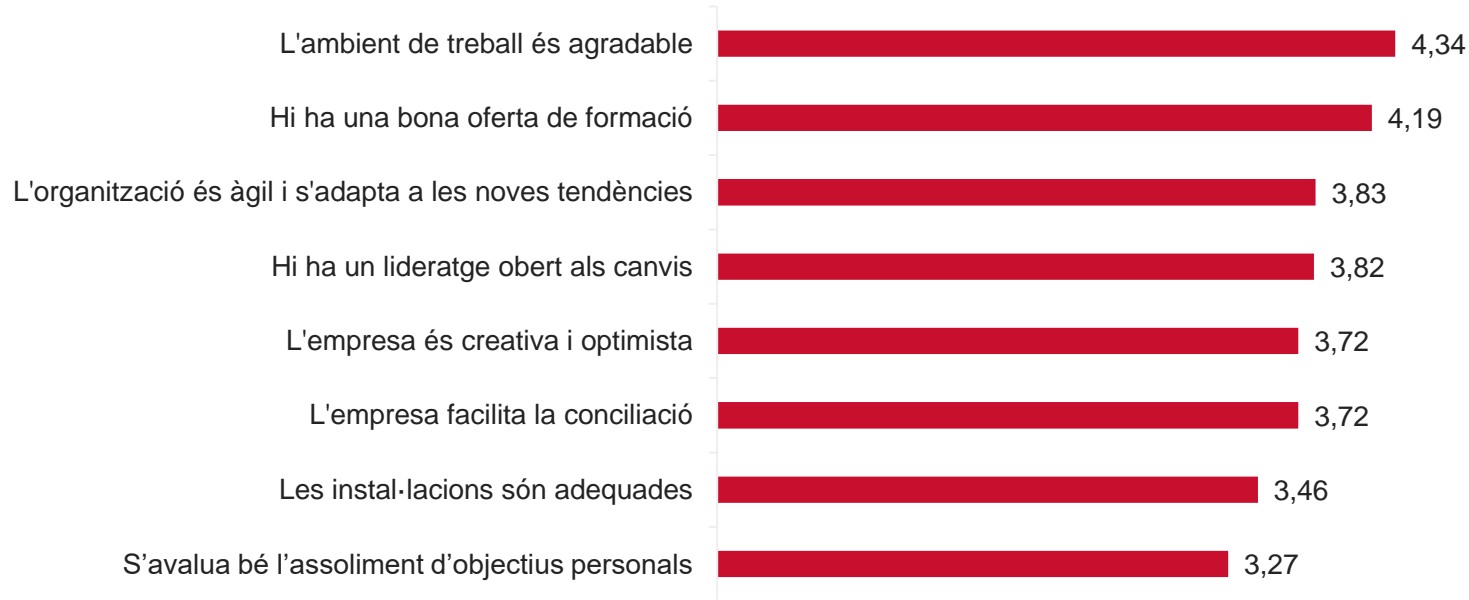
- **68,8%** té una política de **diversitat**
- **75%** té una política de **salut i benestar**
- **54,8%** té una política de **desenvolupament sostenible**
- **50%** té una política de **promoció professional**

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

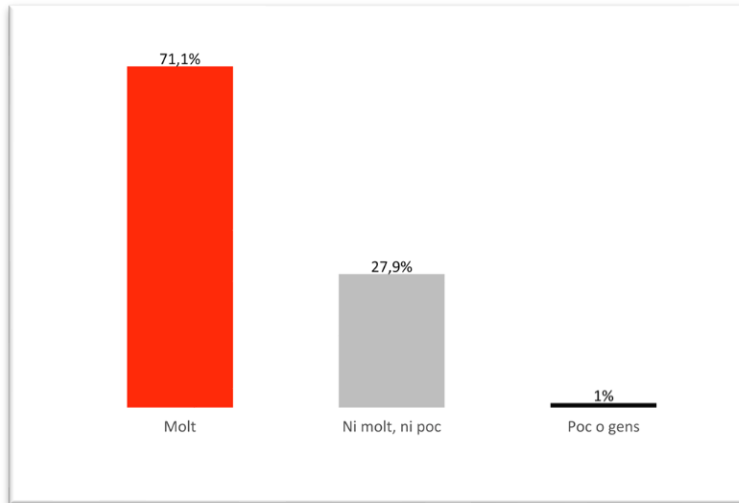


1= gens d'acord
5= totalment d'acord

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%

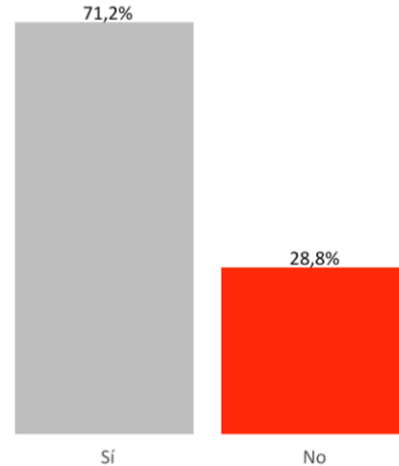
5 Anàlisi de resultats

Respecte a la gestió del temps

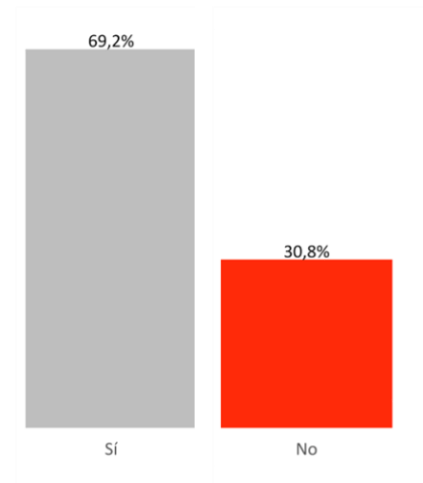
Fa desconnexió digital:



Utilitza eines específiques per planificar la feina:



Fa pauses per descansar:



5 Anàlisi de resultats

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

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