



Estela Martín Estebaranz

DirCom & RSC en SincroGO. Abogada & Periodista



Del teletrabajo a la jornada de cuatro días: crónica de un fracaso

De las **expectativas irreales** del famoso “el teletrabajo ha llegado para quedarse” de la pandemia a la burbuja de la jornada laboral de cuatro días. **No aprendemos en España por dos cosas:**

1. Porque **no se pueden abordar estas medidas solo desde la óptica de la normativa laboral**, sin tener en cuenta la óptica de la dirección estratégica de personas (recursos humanos) y la cultura corporativa de las organizaciones españolas.
2. Porque **sin solucionar los dos problemas de base que hay todavía en muchas empresas españolas**, que son el presentismo y la falta generalizada de buenos sistemas de dirección por objetivos (DPO), es muy difícil que medidas como el teletrabajo o la jornada de cuatro días tengan éxito porque es como intentar empezar la casa por el tejado.

Y aunque se intente subvencionar con “zanahorias” (subvenciones) la jornada de cuatro días, si desde la dirección de las compañías no se despliega un estilo de liderazgo adecuado, no se realiza un estudio DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades) de lo que supone para la organización migrar hacia una jornada de cuatro días, no se hace un análisis de puestos y qué tipo de jornada de cuatro días implantar (hay casos donde la opción no es “cerrar” la empresa o el centro de trabajo un día a la semana sino realizar un reparto de turnos entre empleados para seguir cubrir ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |