

RESULTADOS: LA SEMANA PILOTO DE CUATRO DÍAS EN EL REINO UNIDO

(Versión traducida y adaptada por la Secretaría de Políticas Europeas de UGT)

Febrero 2023



DAY WEEK GLOBAL

Autores

Equipo de Autonomy

Kyle Lewis
Will Stronge
Jack Kellam
Lukas Kikuchi

Equipo de investigación cuantitativa

Prof. Juliet Schor, Boston College
Prof. Wen Fan, Boston College
Prof. Orla Kelly, University College Dublin
Guolin Gu, Boston College

Equipo de investigación cualitativa

Dr. David Frayne - Universidad de Cambridge
Prof. Brendan Burchell - Universidad de Cambridge
Niamh Bridson Hubbard - Universidad de Cambridge
Jon White - Universidad de Cambridge
Dr. Daiga Kamarāde - Universidad de Salford
Francisca Mullens - Vrije Universiteit Brussel



Autonomy

Autonomy es una organización de investigación independiente que crea herramientas e investigaciones basadas en datos para una planificación económica sostenible.

Publicado en 2023 por © Autonomy

Autonomy Research Ltd
Cranbourne
Pilcot Road
Crookham Village
Hampshire
GU51 5RU

Este proyecto ha contado con el apoyo parcial de la Barry Amiel & Norman Melburn Foundation. La vertiente cualitativa de este proyecto ha sido financiada en parte por la Universidad de Cambridge, así como por el Consejo de Investigación Económica y Social del Reino Unido [número de subvención ES/S012532/1], como parte del Digital Futures at Work Research Centre (Digit). Agradecemos este apoyo.

The background features a teal grid pattern overlaid on a blurred image of a cloudy sky. A large, dark teal rectangular frame is positioned in the center of the page, with its bottom-left corner cut off by the text.

RESUMEN EJECUTIVO

RESUMEN EJECUTIVO

En este informe se detallan los resultados completos del mayor ensayo realizado hasta la fecha en el mundo sobre la semana laboral de cuatro días, en el que participaron 61 empresas y unos 2.900 trabajadores, y que tuvo lugar en el Reino Unido entre junio y diciembre de 2022.

- » El diseño de la prueba implicó dos meses de preparación para los participantes, con talleres, formación, tutoría y apoyo entre compañeros, aprovechando la experiencia de empresas que ya habían adoptado una semana laboral más corta, así como de importantes organizaciones de investigación y consultoría.
- » Las empresas, entre las que se encontraban organizaciones de diversos sectores y tamaños, no estaban obligadas a aplicar rígidamente un tipo concreto de reducción del tiempo de trabajo o de semana de cuatro días, siempre que se mantuviera el salario al 100% y los empleados disfrutaran de una reducción "significativa" del tiempo de trabajo.
- » Resistiéndose a la idea de que la semana de cuatro días debe ser "de talla única", cada empresa diseñó una política adaptada a su sector, sus retos organizativos, sus estructuras departamentales y su cultura laboral. Así pues, se han desarrollado diversas semanas de cuatro días, desde los modelos clásicos de "viernes libre" hasta las estructuras "escalonadas", "descentralizadas", "anualizadas" y "condicionales".

- » Los resultados del informe se basan en datos administrativos de las empresas, datos de encuestas a los empleados y una serie de entrevistas realizadas a lo largo del periodo piloto, que proporcionan puntos de medición al principio, a la mitad y al final de la prueba.
- » El ensayo fue un éxito rotundo. De las 61 empresas participantes, 56 mantienen la semana de cuatro días (92%), y 18 confirman que se trata de un cambio permanente.
- » Algunos de los mayores beneficios de la reducción de la jornada laboral se observaron en el bienestar de los empleados. Los datos de "antes y después" muestran que el 39% de los empleados estaba menos estresado y el 71% había reducido su nivel de agotamiento al final del ensayo. Asimismo, disminuyeron los niveles de ansiedad, fatiga y problemas de sueño, y mejoró la salud mental y física.
- » Las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar también mejoraron durante el periodo de prueba. Los empleados también encontraron más fácil compaginar su trabajo con sus compromisos familiares y sociales -para el 54%, era más fácil compaginar el trabajo con las tareas domésticas- y los empleados también estaban más satisfechos con su economía doméstica, sus relaciones y la gestión de su tiempo.
- » El 60% de los empleados considera que es más fácil compaginar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares, y el 62% afirma que es más fácil compaginar el trabajo con la vida social.

- » Sin embargo, otros parámetros empresariales clave también mostraron signos de efectos positivos de la reducción de la jornada laboral. Los ingresos de las empresas, por ejemplo, se mantuvieron prácticamente iguales durante el periodo de prueba, aumentando un 1,4% de media, ponderado por el tamaño de la empresa, en todas las organizaciones encuestadas. En comparación con un periodo similar de años anteriores, las empresas declararon un aumento medio de los ingresos del 35%, lo que indica un crecimiento saludable durante este periodo de reducción de la jornada laboral.
- » El número de empleados que abandonan las empresas participantes disminuyó significativamente, un 57%, durante el periodo de prueba.
- » Para muchos, los efectos positivos de una semana de cuatro días valían más que su peso en dinero. El 15% de los empleados afirma que ninguna cantidad de dinero les induciría a aceptar un horario de cinco días en lugar de la semana de cuatro días a la que están acostumbrados.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

A medida que la semana de cuatro días se ha ido extendiendo por todo el mundo, se han de beneficios: desde la mejora del bienestar y la productividad de las organizaciones y los empleados hasta la reducción de la jornada laboral. bienestar y la productividad de las organizaciones y los empleados de las organizaciones y los empleados que emprenden el cambio, a la mejora de la contratación y la retención del personal, e incluso mayores ingresos.

Para evaluar estas afirmaciones, este informe estudió una amplia gama de empresas y empleados del Reino Unido que en 2022 pusieron a prueba una semana laboral de cuatro días sin reducción salarial, como parte de uno de los mayores ensayos coordinados hasta la fecha.

Como deja claro el informe, los resultados de estos ensayos han sido rotundamente positivos. Mientras que las empresas, a través de sus dirigentes, han expresado que están muy satisfechas con el rendimiento, la productividad y su experiencia en general, también ha sido un caso similar para los propios empleados. La semana de cuatro días, sencillamente, es una política popular para quienes la aplican.

Sin embargo, los resultados obtenidos a lo largo del ensayo -debido al diseño específico de la investigación en que se ha basado- nos permiten captar el impacto positivo de la reducción de la jornada laboral en una serie de variables que van mucho más allá de estas cifras principales.

Con los datos del "antes y después" de una amplia gama de parámetros, hemos podido medir el impacto beneficioso de una semana laboral de cuatro días "en todos los ámbitos". Si nos centramos en Por ejemplo, si nos centramos en el "caso empresarial" en sentido estricto, observamos que los ingresos se mantuvieron aproximadamente igual (con un ligero aumento del 1,5%). aproximadamente igual (con un ligero aumento del 1,4% durante el periodo de prueba) y aumentaron un 35 en comparación con el mismo periodo de 2021. en la contratación, el absentismo y las dimisiones.

Sin embargo, en términos más generales, también está claro que los empleados se encontraban en una posición mucho mejor al final del juicio que cuando empezó. que cuando empezó. La reducción de la jornada laboral los dejó menos estresados y agotados. de su salud mental y física, lo que quizá no sea sorprendente salud mental y física, lo que no es de extrañar si se tiene en cuenta el aumento del tiempo dedicado al ejercicio y la disminución del cansancio. Como resultado de la semana de cuatro días, muchos empleados declararon que su satisfacción vital había mejorado. satisfacción vital había mejorado.

Aunque las autoevaluaciones del rendimiento laboral aumentaron significativamente, los datos muestran que esto no se debió a un aumento de la intensidad del trabajo. Gracias a una Gracias a una planificación minuciosa y a las aportaciones del personal, los esfuerzos de las empresas por revisar las prácticas de trabajo mejoraron la productividad sin efectos negativos. No debería que la satisfacción laboral de los empleados mejorara al final del ensayo. al final de la prueba.

Para muchos, el deseo de volver a los antiguos métodos de trabajo era escaso. Cuando se les pidió que hicieran una hipotética compensación entre tiempo de trabajo y salario, el 70% de los empleados señalaron que necesitarían un salario más alto de entre el 10 y el 50% para volver a un horario completo de cinco días. Otro 8% afirmó que necesitaría más del 50% de sueldo extra o más. Para el 15%, no había cantidad de dinero que pudiera hacerles volver a la semana de cuatro días.

En conjunto, los resultados de la prueba realizada en el Reino Unido dejan claro que la semana laboral de cuatro días está lista para dar el paso de la experimentación a la implantación. Quienes deseen pasar a una jornada laboral más corta tienen ahora acceso a una base cada vez mayor de organizaciones que ya están "limando" la semana laboral de cuatro días en la práctica, adaptando diferentes modelos y estructuras a las demandas de su propio tamaño y sector, y creando un conjunto de consejos y tácticas a las que otros pueden recurrir. Los beneficios de una semana laboral más corta sin reducción salarial son ya bien conocidos y demostrados: los empleados están más contentos y sanos, y las organizaciones para las que trabajan suelen ser más productivas, más eficientes y retienen mejor a su personal. Además, el ensayo realizado en el Reino Unido aporta abundantes conocimientos sobre el terreno para que la próxima oleada de adoptantes haga realidad la semana laboral de cuatro días. de cuatro días.



Autonomy

autonomy.work

Publicado en 2023 por:

© Autonomy

Autonomy Research Ltd

Cranbourne

Pilcot Road

Crookham Village

Hampshire

GU51 5RU