

España, a la cabeza en jornadas laborales largas

Un 30% de la población española tiene problemas para conciliar, según un estudio de la Fundación Pfizer

ROSA CARVAJAL

Hablar de conciliación es hablar de horarios laborales racionales o flexibles. España es el país de Europa donde más horas se trabaja de media (277 más que Alemania y Países Bajos) y por encima de la media de los países de la OCDE (1.780 horas de media al año frente a las 1.628 que trabajan los países de la OCDE). En las últimas seis décadas poco se ha avanzado en cuanto a racionalización de horarios laborales, como lo demuestra el hecho de que en 60 años la jornada laboral en España se ha reducido en un 13%. Mientras que en los países desarrollados está en el 25%, según el Instituto Nacional de Estadística de Estudios Económicos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Sin embargo, estamos en el furgón de cola de la Unión Europea en cuanto a productividad se refiere, señalan los especialistas.

El último estudio de la Fundación Pfizer sobre conciliación laboral y personal, y que ha comprendido un total de 1.500 entrevistas, refleja que casi un 30% de la población española tiene problemas para conciliar su vida laboral y personal, un problema que afecta especialmente a los trabajadores de entre 35 y 49 años, con

estudios superiores y residentes en grandes ciudades. También a los trabajadores por cuenta ajena, con jornada laboral partida, con actividad en la empresa privada y los que trabajan más de 40 horas a la semana. Las parejas con hijos menores de 15 años, sobre todo cuando trabajan ambos, también subrayan estos problemas.

«La conciliación es rentable para la empresa mientras que las jornadas laborales prolongadas no lo son», según explica la vicepresidenta de la Comisión Nacional para la Racionalización de Horarios Españoles (Arhoe), Nieves Alarcón. «Dar más facilidades a los empleados los hace ser más productivos, no debemos hablar de horas sino de resultados», añade. Consta que las pausas pro-

longadas para comer alargan innecesariamente el tiempo en el trabajo, algo que ocurre con frecuencia en España. Y es que, después de Chipre somos los europeos que más cansados llegamos a casa. Por su parte, el presidente de esta Asociación, Ignacio

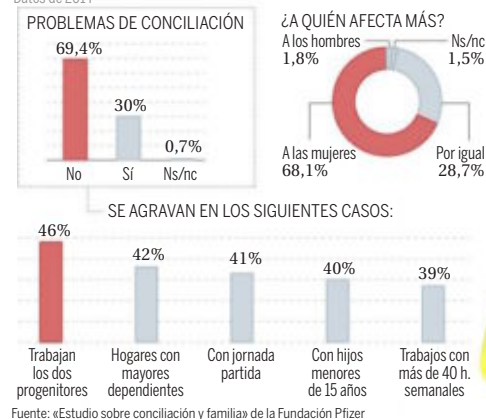
Buqueras, sostiene que se debe eliminar la cultura del presentismo.

«Las empresas con horarios racionales han aumentado la productividad y disminuido sus gastos»

«Aquellas empresas con horarios racionales han aumentado la productividad y han disminuido sus gastos, entre ellos los energéticos», sostiene el presidente de esta comisión que esta semana cumplió 11 años. Roberto Luna, presidente de Aedipe, sostiene que «el problema de España está en que la cultura organizativa de los empresarios está basada en valores muy antiguos, donde se piensa

La conciliación laboral y familiar

Datos de 2014



qu y eso es totalmente falso».

El problema de la conciliación no sólo afecta a los mayores sino que repercute en los hijos. «Nuestros niños empiezan a leer los primeros de la UE (normalmente a los tres años), tienen una jornada escolar más larga, muchas actividades extraescolares, pero el informe Pisa no nos deja en buen lugar», apunta Alarcón. A esto hay que sumar, continúa esta experta, «que dormimos casi una hora menos que nuestros vecinos europeos lo que repercute en nuestra productividad, en un mayor número de accidentes laborales, más absentismo laboral y un ele-

«debemos dar valor al tiempo, gestionarlo con eficacia, empezar y terminar siempre con puntualidad todas las actividades y enseñar en todos los ámbitos que el tiempo es nuestro principal activo», concluye.

FLEXIBILIDAD

El estudio de la Fundación Pfizer destaca que, entre los problemas declarados por el 30% de las familias que dicen no poder conciliar, se encuentran en primer lugar el de los horarios. Un 24% cree que son incompatibles, poco flexibles, mientras que un 16,8% considera que las horas de trabajo son demasiadas. Entre las medidas más valoradas por la sociedad para facilitar la conciliación, destacan el «acoplamiento» entre los horarios de colegios o guarderías y los laborales (18% de los encuestados), la flexibilidad de los horarios de entrada y salida del trabajo (14,8%), la opción de trabajar en jornada continua (13,7%) y la

CÓMO FACILITAR LA CONCILIACIÓN

Desde Arhoe se proponen varias líneas para modificar la situación actual, como adelantar el prime time -franja de máxima audiencia- de las televisiones.

Ir al horario solar que nos corresponde, es decir con el meridiano de Greenwich y no con el de Berlín, otra de las medidas planteadas por esta asociación.

Mayor coordinación entre horarios laborales, escolares y comerciales. Tenemos una jornada escolar más larga pero el informe Pisa no nos deja en buen lugar.

GUÍA DE AUTOAYUDA

Los perfiles con mayor riesgo de exclusión social

A. E.

A pesar de que la crisis económica que padece España ha llegado a todas las casas y ha afectado a profesionales de toda condición y sector, hay algunos colectivos que son los que se ven perjudicados en mayor medida y, como consecuencia de determinada situación, alcanzan un grado superior a la hora de hablar del riesgo de exclusión laboral. Con la ayuda de **María Lourdes García, técnico en Inserción**

Laboral de la Universidad Complutense de Madrid, se ha identificado quiénes son estas personas y qué medidas han de tomar para intentar contrarrestar las dificultades a las que pueden verse, y se ven, abocadas. Los perfiles que se encuentran en una situación de desventaja dentro del actual mercado laboral son los trabajadores mayores de 45 años, desempleados de larga duración, inmigrantes, mujeres, y jóvenes. ¿Qué se puede hacer para contrarrestar el riesgo de

exclusión laboral? «No existen reglas mágicas», pues cada situación es diferente, aunque sí se pueden establecer una serie de pautas generales:

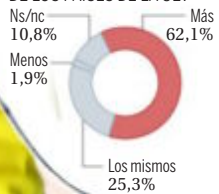
–**Para empezar es indispensable** reconocer en qué punto profesional nos encontramos.
–**Identificar las fortalezas y déficits** profesionales.
–**Acudir a profesionales** que ayuden en el asesoramiento laboral: mecanismos relacionados con la formación,

consejos sobre qué tipo de empleos buscar y dónde, etc.
–**Elaborar un itinerario** profesional con el que establecer los pasos que se han de seguir con el fin de configurar un camino viable y satisfactorio en la búsqueda de empleo. Ser conscientes de los cambios que se producen en el mercado laboral y de los empleos relacionados con mi perfil que se demandan más.
–**Continuar formándose** nunca está demás y en ocasiones puede resultar

indispensable. Si bien es cierto que hay colectivos con un mayor índice de riesgo de exclusión laboral, es importante conocer cuáles son los perfiles «más fuertes» cuando se habla de inserción laboral. Éstos son: Aquéllos con una formación académica suficiente y de calidad, quienes registren experiencias profesionales y/o prácticas, conocimientos idiomáticos y tecnológicos. Es importante mostrar una buena actitud y habilidades de relación.



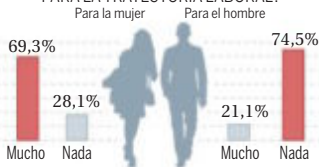
¿HAY EN ESPAÑA MÁS O MENOS PROBLEMAS QUE EN EL RESTO DE LOS PAÍSES DE LA UE?



PRINCIPALES MOTIVOS



LA PATERNIDAD, ¿PUEDE SER NEGATIVA PARA LA TRAYECTORIA LABORAL?



para guarderías (para el 13,2%), según el informe de Pfizer.

¿Quién sufre en mayor medida la falta de conciliación? El estudio recoge que cerca de la mitad de las mujeres cree que existe un desequilibrio en el reparto de las tareas familiares y el mismo porcentaje considera que ser madre

torial laboral (sólo uno de cada seis padres afirma lo mismo). Otro dato revelador es que hasta un 39% de las mujeres mantiene que ha tenido que renunciar a algún puesto de trabajo o a algún ascenso laboral por tener hijos o personas dependientes a su cargo, frente al 12% de los hombres.

NUEVAS TENDENCIAS EN PROGRAMAS MÁSTERES



RAFAEL ORTEGA
Decano ESIC
Business & Marketing
School

Una enseñanza de calidad incrementa la preparación y desarrolla el talento de los ciudadanos y en consecuencia favorece la competitividad global de un país. Las economías más desarrolladas dedican importantes recursos a la formación y a las actividades de investigación y desarrollo. Las Escuelas de Negocios deben conocer las cualidades que las empresas demandan a sus profesionales para poder impartir una enseñanza que tiene una aplicación práctica en el ámbito profesional. Para esta finalidad, directivos de empresas y otros profesionales muy cualificados transmiten sus conocimientos y experiencias impartiendo clases en estas

instituciones o se fomenta un intercambio de ideas entre el entorno académico y el ámbito empresarial para impartir una enseñanza con perspectivas prácticas. Se pretende combinar en unas proporciones adecuadas el desarrollo de habilidades cuantitativas y cualitativas tales

como la mejora de las relaciones interpersonales y la capacidad de comunicación oral y escrita. El desarrollo de las nuevas tecnologías es un potente instrumento para incrementar la oferta de programas relacionados con la economía digital en su doble modalidad de programas on-line en su totalidad o con un componente presencial. También se fomentan las materias relacionadas con las actividades emprendedoras para preparar a los alum-

nos en alternativas al trabajo por cuenta ajena para que puedan poner en práctica sus ideas y proyectos. Las alianzas estratégicas con Escuelas de Negocios situadas en países con un elevado potencial, tales como China, se están incrementando en los últimos años. Estas alianzas pretenden atender la demanda de programas de internacionalización, estableciendo una estructura académica lejos del país en cuestión.

«Se fomentan las materias relacionadas con el emprendimiento»

La mayor parte de las crisis económicas, tienen en común comportamientos pocos éticos de algunos dirigentes empresariales que con su codicia excesiva y decisiones de alto riesgo llevan a situaciones de recesión económica. Los profesores de las Escuelas de Negocios tienen una función fundamental, impartiendo enseñanzas en cualquier materia que refuercen los comportamientos éticos y la responsabilidad social corporativa.