

There are no translations available.

## **Circular 2598-2024**

**Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la jornada laboral más efectiva.**

**El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 13 de febrero del 2024, publicado en el diario “El Economista”.**

**Ni cuatro ni seis, la jornada laboral más efectiva es la de cinco días a la semana**

En bienestar sostenible, la semana laboral de cinco días incluso supera a los esquemas de cuatro días, revelan datos de Gallup. En tanto, la flexibilidad que demandan los empleados está más relacionada con las horas de trabajo que con la posibilidad de hacer *home office*.

La [jornada laboral de cinco días](#) a la semana se posiciona como el mejor esquema de trabajo por sus resultados en compromiso y agotamiento de la fuerza de trabajo, de acuerdo con una investigación de la consultora Gallup.

Los datos de la firma indican que las personas que laboran **cinco días a la semana** tienen las tasas más altas de compromiso en el trabajo y los niveles más bajos de agotamiento laboral.

Por ejemplo, mientras el **23% de las personas** en un esquema de trabajo de cinco días semanales se considera como “activamente desconectado” de su empleo, en una jornada de seis días esa proporción se eleva a 28 por ciento.

“Aquéllos con [semanas laborales de cuatro días](#) tuvieron la menor desconexión activa, pero no tuvieron un bienestar próspero significativamente mayor en comparación con aquellos que trabajan cinco días a la semana. También informaron

**tasas más altas de agotamiento**

en comparación con quienes trabajan cinco días a la semana”, afirma Jim Harter, científico en jefe de Workplace de Gallup.

En **bienestar próspero**, la semana laboral de cinco días incluso supera a la de cuatro días, la diferencia es de 57% contra 49% de los empleados, respectivamente. Es decir, las personas en un modelo laboral con dos días de descanso semanales tienen mayor posibilidad de experimentar un bienestar sostenible.

“El verdadero problema es que la mayoría de los empleados están mal administrados. A nivel mundial, casi [ocho de cada 10 empleados no están comprometidos](#) o no están activamente comprometidos en el trabajo”, dice Jim Harter.

Sin embargo, independientemente del modelo, opina el especialista, la mejora de la experiencia en el **lugar de trabajo** tiene un impacto mayor en el bienestar de las personas que el número de horas laborales.

“Si en lugar de acortar la semana laboral, los empleadores se concentraran en mejorar la **calidad de la experiencia laboral**, podrían casi triplicar la influencia positiva en la vida de sus empleados”, señala.

El mundo se encuentra en un debate en torno a la reducción de la jornada laboral, en algunas economías ya se han realizado pruebas piloto para implementar un esquema de cuatro días de trabajo. La región de [Latinoamérica no es ajena a esa tendencia](#), Chile y Colombia han avanzado en una disminución en su límite legal de horas de trabajo, y para 2024 el gobierno de República Dominicana impulsa un experimento para un esquema de 35 horas laborales por semana.

¿Cómo va la discusión en México? Este año se reactivarán los foros de parlamento abierto para analizar la reforma constitucional que plantea una jornada laboral de cinco días de trabajo y dos de descanso, lo que se traduce en términos prácticos en una disminución de 48 a [40 horas semanales](#) en el límite legal.

El dictamen ya fue aprobado por la Comisión de Puntos Constitucionales en la Cámara de Diputados, pero no se ha votado en el pleno. Hasta ahora, la gran demanda es una [implementación gradual y flexible](#), factores que influyeron en que se realicen más ejercicios de diálogo.

Sin embargo, la demanda no está alejada del contexto mundial. De hecho, la [Recomendación 116 de la OIT](#) sugiere a los países realizar una disminución de la jornada laboral sin reducir sueldos, de manera gradual y con diálogo social.

## **Flexibilidad, la demanda es en las horas de trabajo**

La **flexibilidad laboral** se ubica como una de las principales prioridades de los trabajadores para aceptar o permanecer en un trabajo. En buena medida, esto es por el deseo de un mejor balance entre la vida laboral y personal. Pero la búsqueda de esquemas flexibles parece tener una relación más directa con las horas que con el espacio físico.

De acuerdo con el *Workmonitor 2024* de Randstad, **el 41% de los trabajadores en México** no aceptaría una oferta de trabajo si no ofrece flexibilidad en función de las horas laborales, esa proporción disminuye a 38% con relación al espacio laboral.

“La flexibilidad no se limita al **trabajo desde casa** (...) los trabajadores están preocupados por mantener sus actuales equilibrios entre la vida personal y laboral”, destaca la firma en el reporte.

En ese sentido, Randstad recomienda a las empresas considerar otorgar mayor control a las personas sobre el **tiempo de trabajo**, esto puede ser a través de un enfoque basado en objetivos y proyectos, en lugar de la presencialidad.

“Permitir que las personas se vayan cuando hayan cumplido con **los objetivos del día** en lugar de obligarlos a quedarse por un tiempo determinado podría generar grandes dividendos”, subraya la firma.

**“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”**