# A las siete, nadie en la oficina

**Los directivos tienen que empezar a mirar mal al empleado que alarga las jornadas. Alguien que al llegar comenta el partido, dilata el café, alarga las reuniones y eterniza las comidas no es más eficiente que una madre con reducción de jornada que hace su trabajo y se va a las cuatro a casa**

Cada viernes a las dos de la tarde apagan religiosamente los ordenadores, recogen sus cosas y se van. El que quiere quedarse puede, pero tiene que tener un motivo para ello. Los demás, a casa. 'Aunque parezca increíble al principio tuvimos que hacer cosas para que la gente se fuese. Apagábamos los ordenadores o hacíamos que los jefes dijesen a cada uno de los equipos: venga, hoy nos vamos a las dos'. Elena Pérez, directora de Asuntos Corporativos de Diageo, no está describiendo una jornada intensiva, sino un ejemplo de lo que comienza a conocerse en España como la política de apagar las luces. Un modelo de gestión defendido por empresas que no valoran los horarios maratonianos ni a los empleados exhaustos, sino el cumplimiento de objetivos, la buena planificación y la eficiencia.

'En España todavía se aplaude al trabajador que se queda en la oficina hasta las tantas, cuando debería ser al revés. La persona que se encadena a su mesa horas y horas, o no sabe trabajar, o tiene más trabajo del que puede asumir', explica Paco Muro, presidente ejecutivo de la consultora Otto Walter España.

Muro está convencido de que las largas jornadas que aún imperan en la mayoría de las compañías españolas se deben a la baja calidad de dirección de los ejecutivos. 'En los países escandinavos o en Suiza, por ejemplo, se entra a las ocho en punto -ni a las ocho y cinco ni a las ocho y diez- pero, eso sí, a las cinco no queda ni un alma'.

En Diageo, hace tres años que el horario del viernes se cumple a rajatabla. Al principio, los empleados tenían que pedir permiso para quedarse. Ahora, la situación se ha normalizado. Y funciona. 'Es un mito la idea de que quedarse más tiempo incide en la productividad. Nosotros no hemos notado ninguna diferencia. Puede que cuando la gente está atada a una cadena de producción las horas se noten, pero en nuestro caso lo importante son los objetivos', señala Elena Pérez.

En IBM España no hay normas estrictas respecto a la hora de salir. Se practican horarios flexibles, pero cada día a las siete de la tarde la compañía apaga las luces como un modo de ahorrar energía. 'No echamos a nadie, el que quiera puede encender la luz y quedarse, pero a esa hora queda poca gente', explican fuentes de la empresa. La razón de que los empleados no estén en la oficina a las siete se debe a que la compañía dota a cada trabajador de un portátil y un teléfono móvil para que hagan el trabajo cuando y donde quieran. El límite, una vez más, es cumplir los objetivos. 'No valoramos a la gente por las horas de presencia en la empresa, sino por si cumplen o no con lo que se les pide. Practicamos una cultura de confianza mutua'. señalan. Como a Diageo, les funciona.

El ejemplo de Sanitas es similar. El horario es de 33 horas semanales. Los cursos de formación jamás exceden del horario de trabajo. Y las reuniones nunca se convocan a última hora. 'No se valora trabajar muchas horas, sino la rentabilidad y la productividad del empleado. Y en ese capítulo tenemos el índice más alto del sector', señalan fuentes de la compañía. No se apagan las luces a una hora determinada, pero los viernes por la tarde no se trabaja y los encuentros de trabajo tienen hora de inicio y hora de finalización.

'Los directivos tienen que empezar a mirar mal al empleado que alarga las jornadas. Alguien que al llegar comenta el partido, dilata el café, alarga las reuniones y eterniza las comidas no es más eficiente que una madre con reducción de jornada que hace su trabajo y se va a las cuatro a casa', afirma Paco Muro, de Otto Walter España. La consultora ha realizado un informe que concluye que el 96% de los directivos españoles ya no valora que los empleados trabajen más horas de las pactadas en el contrato, sino que cumplan con su trabajo y sean eficientes.

En Diageo algunos empleados aprovechan los viernes por la tarde para ir a buscar al colegio a sus hijos. 'Tenemos muchas anécdotas. Al principio algunos nos contaban que era una rareza para los niños y que hacían casi una fiesta

frente a sus compañeros. No muchos padres pueden recoger a sus hijos', señala la directora de Asuntos Corporativos.

Jornadas eternas. Cuando el problema es el jefe

El adicto. La abundancia de directivos con adicción al trabajo es uno de los motivos que explican las largas jornadas laborales que se soportan en España. 'Los adictos al trabajo arrastran a los demás. Son incapaces de ponerse en el lugar de los otros y de darse cuenta de que hay un problema y que el problema son ellos mismos', explica Paco Muro, de Otto Walter España.

El equivocado. Otro perfil de ejecutivo que ve con buenos ojos el exceso de horas es aquel que cuenta con una cultura empresarial baja y considera que exprimir a los colaboradores es la mejor forma de obtener buenos resultados. 'No sabe dirigir a su gente por rendimiento y por objetivos y hace lo fácil: mirar si estás en tu mesa hora tras hora', señala Muro.

El antihogar. Es un modelo de directivo que nunca parece tener prisa por irse a casa. 'Se da en muchos ejecutivos que llegan a la cincuentena. Sus hijos son mayores y se preguntan: ¿qué voy a hacer en casa a las siete de la tarde?', explica Paco Muro. Una versión de este perfil es el del directivo extranjero que vive en un hotel y prefiere trabajar a irse a su alojamiento.

Cómo Manejar el tiempo

Saber administrar el tiempo es fundamental para acortar su jornada. Según un estudio de Monster, éste es el camino a seguir:

PLanifique

Haga un plan por escrito detallando el tiempo para cada tarea. Tenga en cuenta descansos e interrupciones.

No prometa

Fije fechas de entrega viables e incluso amplias. Si termina antes, su jefe lo valorará.

Divida la tarea

Los grandes proyectos se manejan mejor si se dividen en fases.

Diga no

Aprender a fijar límites es esencial.

Cinco Dias

© CCOO SERVICIOS 2017
Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores
Se permite la reproducción total o parcial de todos los contenidos siempre que se cite la fuente y se enlace con el original