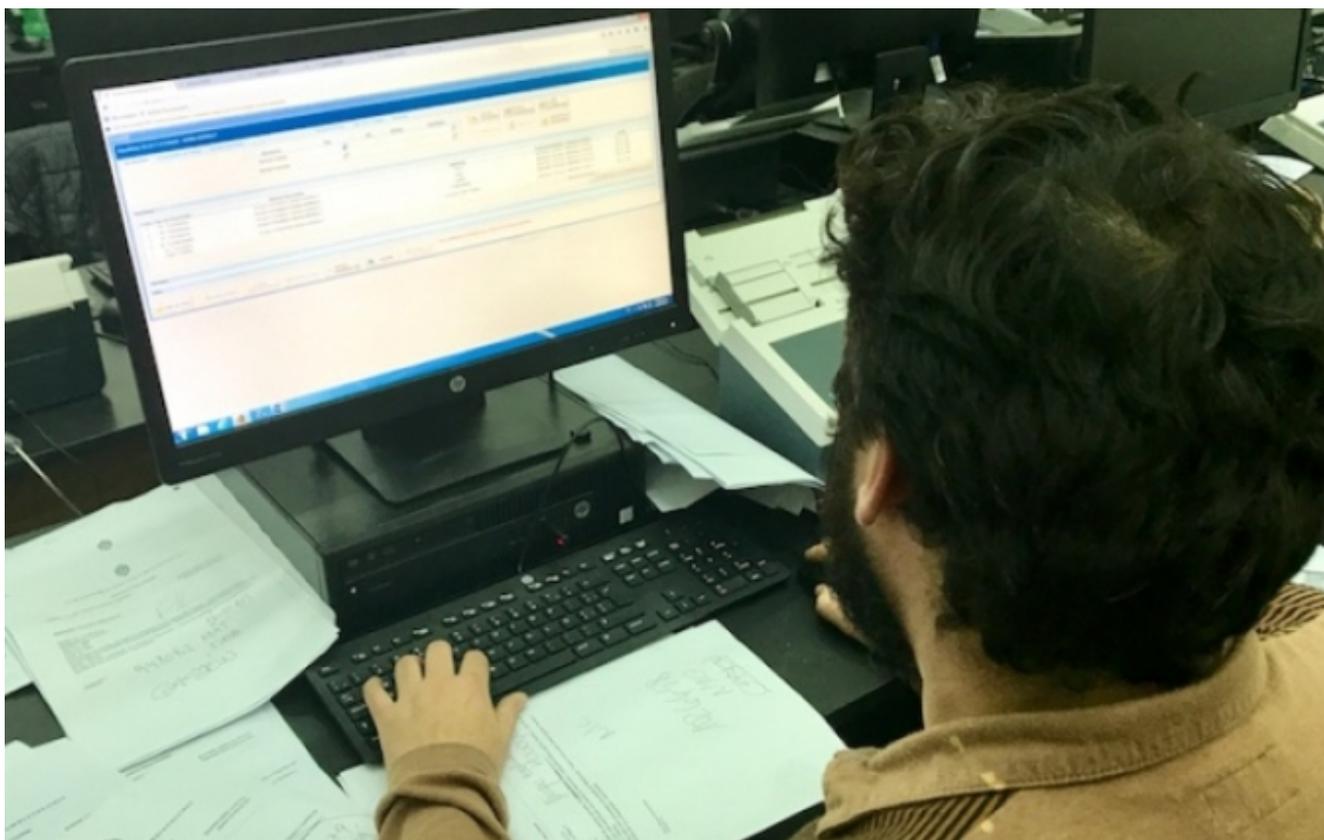


Una empresa argentina probó la semana laboral de 4 días: ¿cuáles fueron los resultados?

2 noviembre, 2022



La empresa **Quales**, una tecnológica dedicada a brindar soluciones de datos, comenzó en agosto a implementar su propia prueba. Hasta ahora, los resultados son más que satisfactorios.

La [semana laboral de cuatro días](#) (o 36 horas) es un proyecto que se lleva a cabo en varios países y empresas con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, mientras se testean los resultados sobre la productividad.

La empresa **Quales**, una tecnológica dedicada a brindar **soluciones de datos**, comenzó en **agosto** a implementar

su propia [prueba](#). Hasta ahora, los resultados son más que satisfactorios. “El negocio mejoró en su capacidad productiva”, destacó en diálogo con **Ámbito Judith Irusta**, Chief People Officer de Quales.

Las tecnológicas enfrentan un desafío en particular: todas tienen un **alto nivel de rotación**, ya sea porque a los trabajadores les ofrecen una mayor remuneración o más beneficios en otras empresas, o porque se vuelcan a trabajar directamente para el exterior, dejando el mercado formal. Esta dificultad atraviesa a todo el sector, que analiza otorgar un bono en dólares con las divisas de libre disponibilidad que habilitó el **Gobierno sobre el [30% del incremental de las exportaciones](#)**.

A pesar de esto, las empresas buscan todo el tiempo nuevos beneficios que dar a los trabajadores para mejorar las condiciones laborales y estimular su permanencia. Una de las mejor posicionadas en el mundo, es la semana laboral reducida. A pesar del consenso internacional, en Argentina solo el [5% de las empresas analizan esta posibilidad](#).

La tecnológica comenzó a aplicar los 4 días semanales a todos los 150 trabajadores de la empresa, que se distribuyen entre **Argentina, España y Uruguay**. Hace un mes fue calificada como **Great Place to Work** y cuenta con paridad en su plantilla. Lo que motivó el experimento fue la curiosidad por cómo se implementaba en los países desarrollados la idea de “poner a las personas en el centro”.

Sin embargo, destacan que el beneficio está atado a sus resultados: **“Sin negocio no hay beneficio”**, señaló Irusta, quien además subrayó el alto nivel de engagement de la medida. “El marketing que le haría a la medida es que mejor el negocio porque trabajamos con personas más felices, que son más productivas. Las personas reciben lo que más quieren, que es tiempo, cuidan el beneficio y además cuidan a la empresa”.

Los **resultados preliminares** de la implementación de la semana laboral reducida son alentadores: mantuvieron un **100% de productividad**, **redujeron el ausentismo eventual** e incluso notaron que los trabajadores organizaron sus turnos médicos u otros asuntos personales en ese tiempo extra, lo que **redujo las ausencias en el resto de los días**.

Según la medición de Great Place to Work, la **satisfacción del equipo aumentó al 98%**. Respecto a la **rotación**, vieron que **se redujo en un 20%** en comparación con toda la medición de 2021, aunque consideran que pueden haber influido otros factores. Destacan además que la menor rotación implica una enorme reducción de los costos, en particular en la capacitación.

“Se respira bienestar y satisfacción”, concluye Irusta, responsable de la implementación de la política.

Entre las principales preocupaciones que tenían antes de afrontar el proyecto, estaban los **clientes** y cómo aceptarían la implementación, principalmente por tener varios husos horarios y por la forma de trabajo, que dispone distintos equipos con cada cliente.

Sin embargo, al ver que los resultados no solo no empeoraron sino que en muchos casos mejoraron, **los clientes se interesaron por el proyecto** y comenzaron a preguntarles por los detalles para replicarlo.

Otro de los elementos que les generaban temor era que los **líderes de equipo pudieran aplicarlo sin sobrecargarse**. En este sentido, Irusta enfatiza que la clave es la coordinación y destaca el rol de los coordinadores de proyecto para optimizar la distribución de las tareas y evitar que queden pendientes. Esto cobra especial relevancia ya que la propuesta de Quales se orienta a reducir la jornada a 36 horas que puede distribuirse en menos horas durante los 5 días de la semana, o en 4 días laborables.

Sobre el **costo** de la medida, enfatizan en que no hay ninguno,

porque el sostenimiento de la productividad hizo que se mantenga la rentabilidad. Agrega además Irusta que se trató de “hackear los modelos de trabajo”.

La implementación de la semana reducida **no es obligatoria**. Pero, aclaran, **nadie la rechazó**.

Fuente: Ámbito