



Flexibilidad en el trabajo

Durante los últimos años las organizaciones han tenido la necesidad de reevaluar su propuesta de valor, en virtud de cambios en las preferencias de los colaboradores.

Hoy en día, la compensación económica únicamente ya no es motivo de retención y fidelización de talentos, sino que aspectos relacionados con la compensación emocional están siendo cada vez más valorados por los colaboradores.

Las organizaciones deben conocer lo que sus colaboradores valoran y necesitan para poder desarrollar acciones de acuerdo a las preferencias de los mismos.

En este contexto es que la flexibilidad laboral comienza a tener lugar en las organizaciones, siendo cada vez más requerida y valorada por los colaboradores, debido a que les permite mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Previo a la implementación de un programa de trabajo flexible, es necesario que las organizaciones se interpeleen acerca de la política: ¿podría ser aplicable en la organización?, ¿cuál es el sentido su implementación?, ¿es lo que los colaboradores quieren?, ¿qué se pretende lograr?, ¿se cuentan con los recursos necesarios para su implementación?

En este sentido, las organizaciones deben analizar y estudiar la pertinencia de dicha política. Es decir, si la misma esta alineada con la estrategia del negocio, y si existe una articulación lógica y coherente con las restantes políticas de gestión humana de la organización. Asimismo, se deberá considerar si la organización se encuentra en condiciones de implementar, gestionar y sostener un programa de flexibilidad laboral en el tiempo.

¿Cómo pueden las organizaciones aplicar la flexibilidad laboral?

Si la Dirección de la organización ha analizado los impactos de implementar una política de flexibilidad laboral, existen diferentes modalidades para su implementación. Algunas de ellas son:

- Reducción de las horas de trabajo (por ejemplo: reducción del horario de los viernes)
- Flexibilidad en el horario de entrada y salida, manteniendo las mismas horas de trabajo semanales.
- Trabajar las mismas horas semanales comprimidas en menos días.
- Trabajar en la casa un 60% del tiempo de trabajo semanal
- Trabajar en la oficina un 60% del tiempo de trabajo semanal

*PricewaterhouseCoopers, Cerrito 461 Piso 1, T: +598 29160463
11.000 Montevideo, Uruguay, www.pwc.com.uy*



Resulta relevante mencionar que las organizaciones podrían obtener mayores resultados de atracción, fidelización y retención de los colaboradores. A su vez, podrían aumentar el nivel de satisfacción de los colaboradores y disminuir los índices de ausentismo, que tanto preocupan a la organización hoy en día.

Asimismo, los líderes se preguntarán, ¿cómo hacer para que un programa de trabajo flexible funcione en los equipos de trabajo?

En virtud de que los equipos de trabajo son diferentes, varían en estructuras y formas de trabajo, ciertas medidas pueden funcionar para algunos, mientras que para otros no. Por este motivo, es recomendable hablar con el equipo y evaluar qué acciones debieran adoptar para su funcionamiento.

A continuación detallamos algunas recomendaciones que podrían ser tomadas en cuenta:

- Hacer y permite hacer uso de la flexibilidad: el vivir la experiencia y permitirle ayudará a mejorar la gestión. Demostrar confianza en que el equipo hará bien su trabajo.
- Conocer al equipo de trabajo: ¿qué es importante para ellos?, ¿qué les gusta hacer cuando no están trabajando?, ayuda a generar empatía, confianza y compromiso y a entender la importancia que tiene para cada uno hacer uso de la flexibilidad.
- Establecer expectativas: discutir con los colaboradores que se espera de ellos (definir objetivos, resultados esperados del trabajo, frecuencia y forma de comunicación)
- Aclarar cuando podrán hacer uso de la flexibilidad y cuando no (reuniones con clientes, eventos de equipo, sesiones de capacitación)
- Calendarizar: llevar un control de los días en que se tomará flexibilidad para una mejor organización. Agendar días en el que todos los miembros del equipo planeen estar en la oficina.
- Brindar retroalimentación en tiempo real: sobre lo que se realiza bien y sobre lo que se debiera mejorar.

Por otro lado, a efectos de que la implementación del programa de trabajo flexible prospere, los colaboradores deben generar confianza a sus líderes. Es decir, deben ser muy responsables con su trabajo, mantenerse en comunicación con el equipo, cumplir en tiempo y forma los objetivos y demostrar que se pueden entregar trabajos de calidad en un plan flexible.

Finalmente, resulta relevante mencionar que el trabajo flexible no es una práctica que pueda ser aplicable a todas las organizaciones. Su aplicación depende básicamente de dos factores. En primer lugar de la naturaleza del negocio de la organización, donde entre otras cosas el trabajo presencial es imprescindible, y en segundo lugar, la autogestión de las personas, es decir de la capacidad de las mismas de trabajar con autonomía.