

Flexibilidad en las empresas: estrategia de negocio

Ante la dinámica de un entorno global, las organizaciones se desenvuelven en ambientes cada vez más competitivos y dinámicos que exigen la capacidad de actuar ágilmente. Bajo este contexto, la flexibilidad en las empresas se vuelve un elemento clave para responder de manera efectiva ante los cambios.

Diversos son los factores que pueden influir en la adopción de una política de flexibilidad en las organizaciones. Uno de ellos es el hecho de necesitar mejorar su nivel de desempeño en su capacidad de adaptación, con la intención de responder de forma más rápida y adecuada ante las condiciones de un ambiente empresarial que se caracteriza por sus continuos cambios.

Una empresa flexible más allá de conocer su entorno, observar las nuevas circunstancias e identificar las oportunidades, es capaz de adecuar su estrategia, procesos, organización y el perfil de los recursos humanos para aprovechar el cambio y actuar con agilidad, logrando alcanzar los objetivos del negocio.

En lo que respecta a la gestión del recurso humano, cuando se decide implantar una política de flexibilidad es preciso revisar meticulosamente la cultura y estilo de pensamiento de la organización, asimismo, exige generar y mantener un firme compromiso de responsabilidad y confianza entre la compañía y los colaboradores. Entre las posibilidades que un esfuerzo de flexibilidad busca ofrecer a los colaboradores, podemos encontrar:

1. Hallar mecanismos que permitan un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal.

Regus (2012) realizó un estudio en el que se reportó que siete de cada 10 empresas que ofrecen trabajo con medidas de flexibilidad informan que sus empleados alcanzan más fácilmente estándares de equilibrio entre su vida personal y laboral, aumentando sus niveles de satisfacción, motivación y productividad.

Cuando los empleados se sienten satisfechos aumentan los indicadores de potencial y desempeño, con



impacto favorable en su productividad y compromiso con la empresa. En el caso de las mujeres trabajadoras, acceden a dinámicas que facilitan la integración de sus actividades en el trabajo con las tareas del hogar, hallando medios para ajustar los roles de género con la pareja.

Incluso, la tecnología ha hecho posible el establecimiento de políticas de trabajo desde casa. Estas acciones son altamente valoradas y permiten, en muchos casos, evitar la pérdida de talento por aspectos como la distancia o los tiempos de recorrido hacia la oficina o la planta.

La flexibilidad laboral es la capacidad para lograr objetivos y metas claramente definidos en un modelo de operación con alternativas para equilibrar el talento, el esfuerzo y los resultados de negocio.

2. Retribuir y motivar considerando las necesidades individuales

Los líderes cada vez están más seguros que reconocer el valor del talento, la contribución y los resultados es un estímulo fundamental para la motivación del colaborador. Esta dinámica ha permitido que consideren con más frecuencia las necesidades individuales del empleado para definir una mezcla personalizada de beneficios que genere mayor satisfacción.

Cuando la organización identifica las necesidades de manera particular, puede diseñar y seleccionar los instrumentos adecuados para armonizar las expectativas personales con los requerimientos del negocio.

Actualmente existen diversas opciones de beneficios que permiten el desarrollo de la lealtad y el compromiso de los colaboradores, lo importante es entender cómo funciona cada uno para diseñar una mezcla inteligente de éstos. Hay proveedores especializados en ofrecer este tipo de soluciones que brindan asesoría integral, tal es el caso de Edenred (ver Figura 1).



3. Retener y atraer el talento con base en evidencias para los candidatos

En una empresa flexible, el propósito detrás de buscar equilibrio entre la actividad laboral y personal, y de responder a las necesidades individuales de los colaboradores, implica fortalecer su nivel de lealtad y compromiso. Lo que representa una excelente ventaja para la retención y atracción de talento.

El hecho de contar con personal comprometido y entregado se traduce en trabajo de calidad y buen desempeño laboral.

Shawn Achor, el investigador más reconocido en el tema de la felicidad y su valor en la vida de las personas, ha publicado que quienes se perciben más felices son 31% más productivos, 37% mejores cerradores de ventas y 300%

La flexibilidad laboral es la capacidad para lograr objetivos y metas claramente definidos en un modelo de operación con alternativas para equilibrar el talento, el esfuerzo y los resultados de negocio.

BENEFICIOS / HERRAMIENTAS DE TRABAJO

| Solución | Algunos Beneficios |
|-----------------------|---|
| Ticket Vale Despesas® | <ul style="list-style-type: none"> • Contribuye con el gasto familiar de los empleados, permitiéndoles una mejor calidad de vida • Al ser un ingreso exento, el colaborador recibe el 100% de la ayuda • Ofrece incentivos fiscales atractivos para las empresas • Incentiva al personal y promueve un mayor sentimiento de pertenencia hacia la organización |
| Ticket Restaurante® | <ul style="list-style-type: none"> • Favorece a la alimentación diaria del empleado • Es una herramienta independiente a la despesa • Para las empresas brinda importantes incentivos fiscales • Contribuye en el bienestar de los empleados y aumenta la productividad de la compañía |
| Ticket Uniforme® | <ul style="list-style-type: none"> • Mejora el poder adquisitivo del colaborador • Las empresas obtienen incentivos fiscales al considerarse herramienta de trabajo • Fortalece el compromiso de los colaboradores, a la vez que permite la retención del talento • Generar sentido de reconocimiento y pertenencia |
| Ticket Regalo® | <ul style="list-style-type: none"> • Simplifica la labor administrativa en la selección, adquisición, almacenamiento y distribución de premios u obsequios • Redunda en un ahorro importante de costos • Aporta sentido de reconocimiento y compensación • Refuerza la productividad y el vínculo de lealtad |

Figura 1

La medidas de flexibilidad laboral son altamente valoradas, ya que en muchos casos evitan que los empleados abandonen la organización por un tema de distancias o tiempos de recorrido.

más creativos e innovadores (Achor, 2010).

Una empresa que ha decidido incorporar una política de flexibilidad como un valor de su cultura organizacional, se enfoca en obtener resultados exitosos a través de la satisfacción de las necesidades humanas, que influyen sobre el desempeño y el desarrollo de los colaboradores.

Darse a conocer como una empresa con flexibilidad laboral posiciona la valoración de la marca en los candidatos en un nivel más alto, distingue como polo de atracción de talento y dinamiza los parámetros para lograr mejores contrataciones.

Es resumen...

En un esfuerzo por ser cada vez más competitivas, las empresas están incorporando diferentes políticas de flexibilidad en sus modelos de trabajo, que permitan contribuir al logro de objetivos.

Ante un entorno de negocios cambiante, una organización flexible debe estar consciente que actuar de forma rápida y decisiva es primordial. Para lograrlo, muchas veces es preciso reconfigurar la estrategia, procedimientos y el perfil de los recursos humanos con el propósito de adaptarse a los cambios y enfrentar los nuevos desafíos.

En lo que respecta a los colaboradores, las políticas de flexibilidad más frecuentes están relacionadas con la búsqueda de equilibrio entre la vida laboral y personal, la motivación con base en las necesidades individuales y la fidelización del recurso humano para la atracción y retención del talento.

Por esto y más, la flexibilidad representa un gran valor para las empresas exitosas. Permite alcanzar mejores niveles de desempeño y productividad, motivando el compromiso y lealtad de los colaboradores.