



Flexibilidad, una oportunidad para tu pyme

[Cartera](#) ^[1] > [Emprendedor](#) ^[2]

El que tus colaboradores tengan la oportunidad de escoger cuándo y dónde trabajan puede hacerte ganar más dinero. Te decimos cómo implementar el trabajo flexible

Si le das la oportunidad a tus empleados de que escojan cuándo y cómo quieren trabajar, podrías estar motivándolos y al mismo tiempo aumentando tus ganancias. De inicio, suena un poco descabellado, pero se llama trabajo flexible y es un esquema que ha resultado en ganancias para ambas partes, tanto para la empresa como para el colaborador porque le permite encontrar un equilibrio entre el trabajo y el resto de su vida.

Trabajo flexible significa el que el empleado y el empleador realicen acuerdos que permitan a los colaboradores escoger cuándo y dónde trabajar, explica el estudio *Trabajo flexible: un buen negocio* realizado por la Cámara de Comercio Británica.

¿Cómo son estas formas? Puede ser que los trabajadores estén contratados menos de las horas de tiempo completo, el que dos personas puedan hacer lo de un mismo puesto o el que el colaborador escoja cuándo iniciar y cuando terminar de trabajar.

También se le llama trabajo flexible a laborar en casa, o a que el colaborador lo haga durante más horas de las fijadas, al igual que el descanso. En general, todo acuerdo que permita que el trabajador se desempeñe de otra manera que no es la tradicional se puede considerar bajo este esquema.

A las pequeñas les va mejor

Curiosamente, este tipo de políticas suelen ser asociadas a las grandes organizaciones, pero la realidad es que son las pequeñas empresas las que han adaptado más este esquema de trabajo a sus oficinas.

Según el estudio *La Flexibilidad impulsa la productividad* realizado por Regus, 80% de los gerentes entrevistados por esta firma aseguró que su empresa trabaja de una forma más flexible de cómo solía hacerlo en comparación con 68% de los jefes de las empresas más grandes que fueron encuestados.

Las pequeñas empresas son muy buenas ofreciendo trabajo flexible a sus empleados, ya que sin la burocracia de las grandes organizaciones pueden ofrecer este tipo de esquemas.

Lo que fue común entre las empresas pequeñas, es que tienen menos políticas rígidas y permiten a los trabajadores encontrar un balance entre las demandas laborales y el resto de su vida, explica el estudio de la Cámara de Comercio Británica.

La coincidencia entre varios estudios es que este tipo de políticas ofrecen grandes beneficios a los empleados, clientes y a su propia rentabilidad en la empresa.

En el análisis de Regus, tanto empresas pequeñas como grandes (69%) coincidieron en que generan más ingresos trabajando de manera flexible, sin embargo, justo fueron las pequeñas las que se mostraron más convencidas de que la productividad es un resultado directo de este esquema de trabajo (76%).

El promedio de México fue más alto: 84% declaró que su empresa es más productiva debido a esta forma de laborar.

Esta forma de trabajar también hace que la gente trabaje mejor, es decir, que produzca más. Según otro ejercicio realizado por la Cámara Británica de comercio, 50% de las empresas reportó una mayor productividad gracias a la utilización del trabajo flexible.

No te va a costar casi nada

Además de las ganancias y de que tus colaboradores estarán más felices, hay otra ventaja: que los costos de implementar este esquema son casi cero.

90% de los encuestados por este organismo, reportó que los gastos para establecer esta forma de laborar en sus oficinas fue de cero o fue de un mínimo.

“La clave es tener una actitud flexible y esto vendrá de forma natural para los pequeños negocios”, sostiene el estudio *Una guía corta sobre el trabajo flexible: qué es y cómo puedes hacer que funcione para tu negocio*.

Además, fomenta la energía y la motivación laboral y hace que los colaboradores estén más enamorados de lo que hacen: 77% de los encuestados por Regus, contestaron que se sienten más energizados y motivados como resultado de esta forma de trabajar.

Por dónde empezar

La recomendación es que antes de implementar soluciones de este tipo primero debes analizar cuáles son las necesidades de tu negocio.

“Los acuerdos de trabajo flexible pueden trabajar bien para algunas empresas pero no necesariamente funcionar bien en el tuyo”, sostiene el trabajo elaborado por la Cámara de Comercio Británica.

Así, debes de considerar cuáles son las necesidades de tu compañía, de tus clientes y también de tu personal.

Pregúntate, “¿Podrías alcanzar mejores resultados con acuerdos de este tipo?”, recomienda la guía corta.

Hay trabajos que de plano se tienen que hacer *in situ*, sin embargo, no por eso dejes a estos empleados fuera. Una recomendación clave de la *Guía para un mejor lugar de trabajo para pequeñas empresas* desarrollada por el Departamento de Comercio y Trabajo del Gobierno de Australia Occidental: el trabajo flexible es para todos, para cualquier edad o género, para padres con hijos jóvenes, para aquellos que están estudiando o para los trabajadores de mayor edad. Así que identifica de qué manera este esquema puede beneficiar a cada empleado.

Antes, tiene que quedarte claro el beneficio que traerá a todos los aspectos de tu negocio.

Para ello define roles y responsabilidades, no sólo por parte de la empresa sino también de los empleados.

“Se trata de dar y recibir, no sólo de que los individuos obtengan lo que quieren”, sostiene el estudio de la Cámara de Comercio Británica. Si a todos les queda claro qué es lo que tienen que hacer y qué beneficios traerá tanto para la empresa como para sí mismos, la implementación de este esquema será mucho más sencilla.

Lo que quieres lograr

¿Qué quiero lograr con el teletrabajo? Después de definir los objetivos y qué áreas son las que son susceptibles a esta forma de trabajo, se arma un plan de comunicación con el empleado”, explica Marco Antonio Sánchez, director de ventas del sector financiero de Citrix.

Para definir la forma de trabajo flexible idónea, puedes preguntarle a tus colaboradores qué forma de trabajar los beneficiaría tanto a ellos como también a la empresa.

“Si no es posible cumplir la petición del trabajador exactamente como la propuso, discute la situación y trata de desarrollar una alternativa que beneficie a todos, tanto a la empresa como al empleado”, explica la guía desarrollada por el gobierno de Australia Occidental.

La recomendación es que exista un periodo de prueba para que puedas ver qué tanto funciona este esquema. En este mismo sentido, es necesario que establezcas indicadores que te permitan determinar si la medida está funcionando o no, tanto para la empresa como para el empleado: “Recuerda: si no lo puedes medir, no lo puedes gestionar”, sostiene la guía británica. Aprende a ser abierto a nuevas ideas para mejorar. Esta investigación sostiene que las pequeñas firmas son más capaces que las grandes de medir el impacto del trabajo flexible en los resultados de negocio.

La herramienta

Esta forma de trabajo suele requerir que el empleado tenga un dispositivo adecuado para llevarlo a cabo.

Al respecto lo que el experto de Citrix recomienda es que la empresa ofrezca al colaborador esta herramienta. Una sugerencia es que otorgues un bono cada determinados años para la compra de un equipo, y el empleado escoja el que mejor ajusta a sus posibilidades, eso sí, con años de garantía para que también te ahorres la asistencia técnica cuando se necesite.

Este tipo de políticas busca que ambas partes obtengan beneficios, tanto el empleado como la empresa. Recuerda que lo más importante en

casi todos los procesos es la comunicación y la retroalimentación que tengas con tus colaboradores, así que ábrete y platica con ellos para conocer qué es lo que está funcionando y qué es lo que se puede mejorar en el proceso. Hacer equipo es esencial. ¿Ya tienes alguna idea de cómo lo implementarás en tu pyme?

URL de origen: <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/cartera/emprendedor/2015/08/11/flexibilidad-una-oportunidad-para-tu-pyme>

Links

[1] <http://www.eluniversal.com.mx/cartera>

[2] <http://www.eluniversal.com.mx/cartera/emprendedor>