



“

... el teletrabajo o la flexibilidad horaria se convierten (...) en una necesidad de la empresa para garantizar su viabilidad y competitividad.

Alicia Soler Gerente de AGERS

## TRIBUNA

### Llego la hora de cambiar de mentalidad. La flexibilidad como motor de la productividad

Un día cualquiera en una zona de oficinas. Son las 10:30 horas y en un mismo edificio hay dos empresas en plena actividad. En una de ellas todos los puestos de trabajo están ocupados por empleados frente a su ordenador y en la otra no. ¿Cuál de las dos es la más productiva? ¿Dónde se está aportando más valor?

Hace años hubiera sido relativamente sencillo contestar a esa pregunta, pero hoy no lo es tanto, porque en los últimos años se están produciendo cambios en las estructuras organizativas que modifican los entornos laborales. Estos cambios han sido impulsados muy rápidamente por nuevas tendencias sociales

(que afectan a las prioridades de los trabajadores), el desarrollo del mercado (que demanda cada vez más agilidad para responder a los consumidores) y las nuevas tecnologías que son capaces de crear herramientas que permiten aumentar la productividad.

### Sigue primando la rentabilidad, pero cambia la manera de conseguirla

Uno de esos pilares de transformación es el cambio en la sociedad y en las prioridades de los trabajadores, pieza clave en cualquier compañía. Hablábamos en esta misma tribuna el pasado mes de diciembre de la importancia del conocimiento y el talento dentro de la empresa, y a día de hoy las motivaciones para atraer y retener el talento han cambiado sustancialmente

aún más en la franja de edad de la generación X, es decir, aquellos nacidos tras la generación Baby Boomers, entre 1962 y 1982.

Nos encontramos en una sociedad donde el valor del tiempo libre, o mejor dicho de la posibilidad de autogestión del tiempo, ha cobrado una gran importancia. Si tradi-

cionalmente tanto la estabilidad como la remuneración económica y los beneficios sociales eran lo más apreciado a la hora de elegir o permanecer en un trabajo, en los últimos años a estas motivaciones se han sumado otras que tienen más que ver con las condiciones para poder conciliar de una manera efectiva la vida laboral con la personal.

### Conciliación y flexibilidad, dos elementos para retener talento en la empresa

Las nuevas generaciones han pasado de concederle una vital importancia al salario para dársela a otros elementos, como lo son la flexibilidad y la posibilidad de disfrutar de dicha conciliación entre las dos partes de su vida. Detallaba el último informe Employer Brand Research para España elaborado por Randstad, que los candidatos a un puesto de trabajo buscan en un 55 por ciento de los casos que la empresa en la que van a trabajar ofrezca condiciones para mantener un buen equilibrio de la vida laboral y la

personal. Esta cifra crece aún más en la franja de edad de la generación X, donde son el 60 por ciento los que coinciden en destacar que la conciliación juega un papel importante a la hora de decidirse por una u otra empresa. Por cierto, que esta apreciación de la importancia de la conciliación es similar en el caso de hombres y mujeres, lo que indica que no se trata solo de una cuestión de género o que esté directamente asociada con la maternidad como muchas veces se puede pensar.

Íntimamente relacionada con ese interés por la conciliación, la flexibilidad (de horario, de permisos...) también es mencionada como un elemento clave por un 43 por ciento de los participantes en este informe. Llevar a la práctica, por tanto, conceptos como el teletrabajo o la flexibilidad horaria se convierten así no solo en un beneficio para los trabajadores, sino en una necesidad de la empresa para garantizar su viabilidad y competitividad.

### Cambios sencillos, mejora en la productividad

Parte de las barreras en la adopción de medidas se pueden superar en muchos casos tan solo adoptando ligeros cambios en las estructuras internas. Una de las medidas más populares para muchos empleados es más que factible de llevar a cabo con una inversión relativamente escasa. Se trata del teletrabajo, una medida que acostumbra a tener una muy buena acogida entre las plantillas, y que la tecnología se ha encargado de convertir

en una realidad. Por una parte, el acceso remoto desde cualquier lugar a las aplicaciones corporativas se ha simplificado – y abaratado – enormemente con la popularización de los servicios en la nube; y por otra, la conectividad móvil de calidad es ya una realidad gracias a la popularización de dispositivos móviles como smartphones, tablets u ordenadores portátiles y a la velocidad de la conexión móvil a Internet con la efectiva implantación del 4G y, en

un futuro inmediato, el 5G del que ya hace tiempo que venimos oyendo hablar.

La combinación de teletrabajo con una cierta flexibilidad horaria que le de la libertad al trabajador de autogestionar su horario dentro de los parámetros razonables para cada empresa, dará lugar a una mejora en la percepción de su puesto de trabajo y de la productividad.

### Una evolución constante

Nos encontramos en este punto con que posiblemente el cambio de mentalidad sea la barrera más complicada de superar hoy en día, y que la cultura del “presencialismo” todavía suponga un cierto lastre para conseguir las estructuras flexibles que necesita la empresa primero para responder a las necesidades de sus empleados, pero también las del mercado.

más larga, y sobre el papel trabajamos más horas que ingleses, alemanes o franceses. Sin embargo, el rendimiento por hora es considerablemente más bajo que el de estos países. Un estudio publicado a finales de 2016 por IE University mostraba como las empresas que ofrecían más medidas de conciliación a un mayor número de trabajadores conseguían una mejora en la productividad gracias a que estas medidas se perciben como algo beneficioso para ellos y reaccionan

aportando a la organización un mayor compromiso y rendimiento.

Quizá sea esta una buena reflexión para este verano que ahora comienza y para el que aprovecho la ocasión para desearos unas buenas vacaciones y feliz descanso.

Alicia Soler  
gerencia@agers.es  
Gerente de AGERS