El horario flexible…

…¡ya está entre nosotros!

a partir del **3 del Mayo**

Los horarios flexibles reportan múltiples beneficios tanto a las **personas** como a las **empresas:**

- ✓**Mejoran la calidad de vida**
- ✓**Potencian la corresponsabilidad en el reparto de las tareas domésticas y el cuidado de hijos y familiares dependientes**
- ✓**Favorecen la igualdad entre mujeres y hombres**
- ✓**Aumentan la productividad en la empresa**
- ✓**Mejoran el clima laboral y retienen el talento**

EL HORARIO FLEXIBLE **beneficia** a las PERSONAS y a las EMPRESAS ¡estamos de acuerdo!

ARRAM CONSULTORES

HORARIO FLEXIBLE ARRAM

"Recuperar la motivación del personal y el orgullo de pertenecía a la empresa es un objetivo prioritario para la Alta Dirección de la Sociedad en el 2016.

Para ello se pretende atender una histórica demanda del personal, como son horarios más flexibles y conciliación de la vida familiar con la laboral, para ello implantaremos la libertad de horarios para todo el personal de la empresa, asegurando, claro está, los compromisos de la empresa."

En cumplimento del anterior **objetivo del Área de Personal contemplado en el D-02 para el 2016** a partir del próximo **3 de Mayo** se pondrá en marcha el **HORARIO FLEXIBLE EN ARRAM**, basado en los siguientes **FUNDAMENTOS:**

•**La conciliación de la vida personal, familiar y profesional es una cuestión de organización y reparto de tiempo y los usos que hacemos del mismo.** Los horarios laborales flexibles son aquellos que **no establecen una jornada de trabajo rígida**, sino que se adaptan a las necesidades de los trabajadores, que pueden decidir, a través de diversas fórmulas y **dentro de unos límites establecidos y previamente acordados**, sus horarios de entrada y salida del trabajo.

•Los horarios flexibles reportan múltiples beneficios tanto a las **personas** como a las **empresas: Mejoran la calidad de vida al facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Potencian la corresponsabilidad en el reparto de las tareas domésticas y el cuidado de hijos y familiares dependientes. Favorecen la igualdad entre mujeres y hombres. Reducen el absentismo laboral. Aumentan la productividad en la empresa. Mejoran el clima laboral y retienen el talento.**

•**Con mayores niveles de conciliación, mayor implicación del trabajador en el proyecto empresarial,** haciéndolo suyo, pues sabe que su empleador se preocupa por él y por su bienestar. A más conciliación, **mejores relaciones laborales** entre el equipo, sus coordinadores y empleadores, con **menores niveles de conflicto laboral, de estrés y de absentismo**. Todo eso se refleja positivamente **en las cuentas de resultados, con mayor y mejor producción**.

•**Conciliar no supone trabajar menos,** sino de una manera distinta, más efectiva y más rentable para la empresa; consiste en dar un valor añadido a los trabajadores, a su trabajo, así como a la empresa que integra estas políticas. **Conciliar significa trabajar mejor,** producir más al saber que al final de tu jornada de trabajo has cumplido con creces tus objetivos laborales, que, tanto el trabajador como el empleador, han glorificado y dignificado el trabajo, **y que, además, ambos tienen tiempo de educar y disfrutar de los suyos, de su familia.**

•No por trabajar más horas los resultados son mejores y la productividad más alta, debemos pasar a un modelo de **trabajar por objetivos** y no por horas presenciales que no aseguran conseguir resultados y únicamente ahogan a nuestro activo más importante. **Aprovechemos las tecnologías y la mente abierta de las nuevas generaciones, abramos canales de comunicación y permitamos que nazca un nuevo ambiente de trabajo.**

•Aunque las **políticas de conciliación** de la vida familiar con la laboral han tenido mucha importancia para muchas empresas, lo cierto es que implantar un sistema de horarios flexibles tiene el mismo o más impacto en una empresa y no sólo aumenta la productividad de los empleados, sino que **también hace que estos quieran quedarse, es decir, es una medida de retención ya que incrementa la sensación que los empleados tienen de que la organización les cuida y no tienen por qué sacrificar su vida familiar**. Nuestra vida está marcada por el tiempo, y gran parte de las horas del día las pasamos en un centro de trabajo.

ARRAM CONSULTORES

HORARIO FLEXIBLE ARRAM

•**Riesgos: La responsabilidad de la gestión del tiempo recae directamente sobre el empleado**. Disminuye el nivel de comunicación entre los miembros del equipo porque hay menor contacto, e **incluso el trabajo en equipo puede verse resentido**. Puede haber personas en la empresa u organización que no consideran que trabajar de esta forma sea buena para ellos y no se sientan cómodos en un entorno laboral con estas características. En estos casos se recomienda **establecer una serie de normas o reglas desde el principio y con las que todas las partes estén de acuerdo**. Los horarios flexibles no son garantía de que aumente la productividad del equipo.

•La **productividad** de las personas se reduce después de **ciclos de trabajo intenso**, los niveles de energía (y en consecuencia de productividad) descienden y es necesario combinar esas tareas con otras menos demandantes. Además no somos productivos a las mismas horas, sino que, dependiendo de las horas del día los momentos cumbre y los valles variarán y el empleador no puede hacer nada para remediarlo. No se puede esperar que una persona sea muy productiva cuando simplemente**, la energía no está ahí**. Entonces, ¿**cuál es la mejor hora para trabajar**? La respuesta es sencilla: a**quella en la que la persona es más productiva**.

•La solicitud por parte de los empleados de horarios flexibles y la posibilidad de que así sea por parte de la empresa solo puede entenderse **en el contexto del cambio productivo** en la mayoría de países industrializados, especialmente en Europa y Norte América. Este cambio viene sobre todo acompañado, y liderado, por el **cambio de las responsabilidades**, **tanto del hombre como de la mujer**, ya que en la actualidad combinan su trabajo en casa con otro, generalmente remunerado para una organización u empresa. Los cambios sociales, demográficos y económicos, acompañados de una serie de **cambios culturales** que son características de las sociedades desarrolladas, han hecho de **la** conciliación entre la vida laboral y personal **uno de los principales campos de mejora para las empresas**

PROPUESTA PARA ARRAM:

Horario Flexible de **INVIERNO**: (Meses de **Octubre a Mayo**)

•De lunes a jueves: De 7h. a 20h. Horas de **presencia común obligada** de 9,30h. a 13,30h.

•Viernes de: De 7 h. 15h. Horas de **presencia común obligada** de 9,30h. a 13,30h.

Horario Flexible de **VERANO** (Jornada continua, Meses **Junio a Septiembre**):

•De lunes a jueves: De 7h. a 16h. Horas de **presencia común obligada** de 9,30h. a 13,30h.

•Viernes: De 7h. a 15h. Horas de **presencia común obligada** de 9h. a 13,30h.

Excepción: las reuniones de trabajo programadas.

SEGUIMIENTO, RESULTADOS Y EVALUACION

Se establecerá un **plan de seguimiento** coordinado entre el Responsable de Sistemas de Calidad y el de RRHH. Se documentarán todas **las incidencias, sugerencias y mejoras** que se vayan produciendo en la puesta en marcha del sistema. Al final del año se analizarán y evaluarán los resultados, que serán expuestos a la dirección de la empresa con la finalidad de incorporar la medida al sistema de SGCYMA de ARRAM **si ha resultado positiva.**

Badajoz, Abril de 2016

ARRAM CONSULTORES