

NOTICIAS

Una buena política de conciliación aumenta la competitividad de la empresa

PeopleMatters organiza el próximo 2 de marzo un seminario sobre conciliación en tiempo de crisis

- [RSS](#) 
- [Delicious](#) 
- [Technorati](#) 
- [Meneame](#) 



14/02/2011 El próximo 2 de marzo, PeopleMatters presenta el seminario “Conciliación y medidas ajustadas al negocio”, dirigido a directores de Recursos Humanos y profesionales con responsabilidad en la gestión de personas. El objetivo de este seminario es enseñar cómo diseñar e implantar un modelo de conciliación en plena crisis económica.

Los asistentes al encuentro podrán conocer, de primera mano, qué beneficios reporta la aplicación de programas de conciliación para la gestión de Recursos Humanos en la empresa. Enrique Arce, socio director de PeopleMatters, cree que estos beneficios reportados “están relacionados con la satisfacción del empleado y, con ello, la motivación”. Según Arce, “la oferta de conciliación añade señas de identidad a la organización como buen lugar para trabajar y esta es una tarea de RRHH”.

Belén Montero, Técnico de Desarrollo del Talento, asistió en ediciones anteriores a este seminario de PeopleMatters y destaca que “un conocimiento profundo de la plantilla es fundamental, pues es a partir de él que puedes elaborar un diagnóstico que ayude a identificar y adoptar líneas de actuación concretas que se ajusten a sus necesidades y a las características de la organización”. Cristina Pérez, Técnico Junior Gestión Personas, también asistió en la edición pasada a este seminario de conciliación. Una de las ventajas que más le gusta destacar sobre estas políticas es que “permite a los empleados alcanzar un verdadero equilibrio entre las respectivas vidas laborales, personales y familiar mejorando, de este modo, la calidad de vida y, a través de un mayor compromiso, aumentando la productividad y competitividad de la propia empresa”.

Para lograr el éxito del diseño y la implantación de estas políticas de conciliación, Enrique Arce destaca que es clave alinear las medidas con el negocio haciendo armonizable la orientación a las personas y la orientación a los resultados. Por lo tanto, “una pauta es oír al negocio y al empleado”. En opinión de Cristina Pérez, y de acuerdo con lo que observó en el seminario en la edición pasada, todas las fases por las que ha de pasar la creación y desarrollo de un plan de conciliación son importantes. Así, “para que un plan de conciliación funcione con éxito, la fase del diagnóstico para identificar las necesidades de los empleados es fundamental, pero igualmente lo es la gestión que se haga de las medidas que el mismo contempla”. En este sentido, Pérez añade que “la comunicación juega un papel primordial, ya que si los empleados no conocen las medidas de las que pueden hacer uso, el plan de conciliación pierde prácticamente su utilidad”.

Hoy en día, según la experiencia previa de Belén Montero, “la retribución salarial y otros incentivos económicos han dejado de tener tanto peso a la hora de retener el talento en las empresas. En detrimento de este factor, cobran mayor relevancia otros como las opciones de desarrollo y promoción, la política de formación, la flexibilidad horaria y de espacio, etc.”. Por eso es necesario que, tal y como apunta Arce de PeopleMatters, “la persona responsable del área de Recursos Humanos debe ser representante ante la Dirección de mantener una oferta alineada con el negocio, competitiva y satisfactoria y debe obtener recursos y apoyos de la Dirección para progresar”. Con todo ello, es necesario, además, que comunique que “las medidas de conciliación no son disponer de más tiempo, sino de saber usarlo mejor”, añade.

Para Montero el secreto para que una política de conciliación tenga éxito es necesario que la Dirección lo asuma como “un reto y un compromiso con sus colaboradores”. No hay que olvidar que “puede suponer cambios importantes en cuanto a las formas de hacer, y que para superar las posibles barreras hay que priorizar el proceso interno de aprendizaje de la organización”.

Más información www.peplematters.com