



## Qué está ocurriendo en la empresa en materia de Conciliación

Las empresas más evolucionadas en cuanto a su modelo de Gestión de Recursos Humanos están empezando a adoptar medidas de **Flexibilidad** de sus condiciones de trabajo, así como medidas para favorecer la **Conciliación Vida Personal & Vida Profesional** de sus empleados.

La adopción de este tipo de medidas es un factor estratégico para asegurar su posicionamiento como **Empleador Preferido** en su sector de actividad, es decir atraer y retener a las personas clave para su negocio y garantizar su compromiso. Además, el compromiso de una empresa con sus empleados forma parte de su **Responsabilidad Social Corporativa** y del modo en que es percibida por la sociedad.

**easylife** responde a esta necesidad, actuando en cuatro ámbitos clave

### Flexibilidad Conciliación Formación Comunicación

Las empresas necesitan una comprensión profunda de los cambios de la sociedad y de la forma en que estos las afectan. Deben anticiparse de modo proactivo a estos cambios. En este contexto, la gestión de Recursos Humanos, la gestión de las personas, cobra un papel estratégico, de integración, facilitación e inspiración. Y ha de ponerse al servicio del negocio, la línea y el empleado.

**El mercado laboral evoluciona** y continuará haciéndolo en los próximos años. Retener y atraer a los empleados y ser identificada como empresa de elección dentro de su sector de actividad, es uno de los objetivos estratégicos en las empresas de referencia en lo que se refiere a su Gestión de Recursos Humanos.

**Cambian los valores de los empleados** y, por tanto los aspectos que influyen en el grado en que una empresa les resulta atractiva cuando buscan trabajo. Pero sobre todo, cambian los factores que influyen en la satisfacción laboral una vez incorporados. De seguridad y salario, evolucionan a desarrollo, reto y flexibilidad. Existe una relación directa entre la satisfacción de los empleados, su compromiso y los resultados empresariales.

**Cambia el significado que los empleados tienen para las empresas.** En la era de la calidad consolidada, y la tecnología, las empresas apenas se diferencian por estos factores...son las personas las que marcan la diferencia. El tipo de relación entre empresa y empleados, evoluciona del tradicional modelo de intercambio mercantil, cuantificado en un salario, a un modelo de apoyo y compromiso mutuos. Es la empresa la que debe dar el primer paso en este sentido.

**Ofrecer fórmulas innovadoras y adaptadas para flexibilizar sus condiciones de trabajo y apoyar la conciliación entre vida personal y profesional: uno de los factores clave a la hora de ser valoradas por los empleados actuales o potenciales.**