

## FUNCIÓN PÚBLICA

■ **AGETT ANALIZA LA TEMPORALIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.**

- La diferencia entre la temporalidad del sector privado (28,3%) y el sector público (26,1%) se redujo 4,6 puntos porcentuales durante el último año.
- En el sector público el 26,7% de los asalariados tiene un contrato temporal con una duración superior al año, mientras que en el privado lo tienen un 12,29%.
- La tasa de temporalidad femenina del sector público supera a la del privado.
- Los jóvenes menores de 30 años tienen la mayor temporalidad del sector público, con un 64,9% frente a un 45,5% en el privado.
- Madrid y La Rioja son las comunidades que menos temporalidad pública presentan. Cataluña y, nuevamente, La Rioja tienen la menor temporalidad del sector privado. )

■ **PREMIOS PARA EL IAAP.** El Instituto Nacional de Administración Pública -INAP- ha premiado al IAAP por los cursos "Metodología Participativa" y "Estatuto de Autonomía de Andalucía" dentro de la VI edición de los galardones de Calidad de Materiales Didácticos de Formación de 2008 que concede el organismo dependiente del MAP. )

■ **LA RSE EN LA ADMINISTRACIÓN.** La Comisión Técnica de Responsabilidad Social de la Administración General del Estado (AGE) ha acordado preparar un documento para divulgar en la Administración el concepto de Responsabilidad Social (RSE) así como las iniciativas que se han de acometer. Desde dicha comisión se insta a los distintos ministerios a poner en marcha mesas delegadas que, entre otras funciones, deberán hacer un catálogo de las actuaciones que los distintos departamentos están llevando a cabo en materia de RSE. )

■ **ESTRATEGIA LOCAL SE HACE EL PROYECTO DE CAMBIO ORGANIZATIVO DE SANTURTZI.** Estrategia Local ha ganado el concurso para la adjudicación de un proyecto de cambio organizativo de los servicios municipales del Ayuntamiento de Santurtzi, en el País Vasco, por un importe de 63.800€. El proyecto se desarrollará durante los próximos cuatro meses y será dirigido por Isidor Torres, Socio Consultor de Estrategia Local. )

## PROTAGONISTAS

**Óscar Romero** ha sido nombrado Director de Recursos Humanos de USP HOSPITALES. Comenzó su trayectoria profesional en 2002, como Jefe del Departamento de RR.HH. de Condis Supermercados, en 2006 se incorporó a USP Hospitales como Director del Área en USP Hospital San Camilo, y desde 2007 ha sido Adjunto a la Dirección Corporativa de RR.HH. )



**Rubén Martínez Nieto e Ismael Sánchez de Prada** han sido nombrados, respectivamente, Director de RR.HH. y Director de Desarrollo y Formación de CAIXANOVA. )

**Francesc de Paula Pons**, Secretario General de CONFEMADERA Y FEDERMUEBLES, ha sido designado como miembro del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo constituido hoy, en representación de CEOE. Este órgano reunirá a representantes de los agentes sociales y de las Comunidades Autónomas para mejorar la coordinación de los diferentes Sistemas Públicos de Empleo y abordar conjuntamente la reforma y modernización del Servicio Público de Empleo Estatal. )



**Edwin Schreur** ha sido nombrado Country Manager del Grupo USG PEOPLE para España. Con una dilatada experiencia en dirección de empresas de gestión de RR.HH., Schreur ha trabajado hasta la fecha como máximo responsable en España y Portugal de Start People, también del Grupo USG. )

Beatriz Ardid se ha incorporado a PEOPLE-MATTERS como consultora de diversidad, conciliación e igualdad. Durante su trayectoria profesional ha ocupado distintas posiciones de dirección en grandes organizaciones de diversos sectores (TIC, Servicios, Distribución y Medios de Comunicación), en el área de RR.HH. )



**Esther Llátser** es la nueva Directora de Recursos Humanos de SARGADÓY ABOGADOS ha nombrado a Alicia Moro Valentín-Gamazo, Diego Santos Tamayo, Luis Cortés Arroyo y María Jesús López Sánchez como nuevos Abogados Asociados de la firma, a la vez que ha incorporado a la sede de Barcelona a Guillermo Puig como nuevo Abogado Asociado. )

## Gestión

## El soporte organizativo, referencia continua con la que identificar la conciliación

Enrique Arce y Arancha Gómez-Arnau,  
de PeopleMatters.



Los modelos de gestión se muestran eficaces cuando existe una mínima estructura que lo vigile, cuide y mejore. En el caso de la conciliación se justifica por:

■ La conciliación conlleva importantes inversiones que deben ser planificadas y medidas.

■ Por otro lado, la importancia del soporte organizativo reside en el hecho de que cuando a una persona algo le ocurre nada desea más que tener alguien de referencia a quien acudir.

La experiencia indica que resultan necesarias dos figuras enmarcadas en el área de recursos humanos o en el que lidere la responsabilidad social corporativa. Cuando es la primera, la conciliación se percibe de forma como una iniciativa dirigida a los empleados; cuando es el área de RSC existe la duda de si la conciliación es materia para los empleados o acción social y, por lo tanto, más dirigida hacia fuera. Creemos que la ubicación más razonable es que la gestión de la conciliación se ubique en el área de recursos humanos.

Las dos figuras que resultan necesarias son:

■ **Representante ante la dirección.** Quien lleva información a la Dirección, los propósitos, las expectativas, los objetivos. Es también quien solicita recursos y coordina la actividad interna y externamente con textos, presentaciones, etc. Suele coincidir con el/la máximo responsable de RR.HH. porque, además, cada vez con mayor frecuencia forma parte del Comité de Dirección.

■ **Responsable del modelo de gestión.** Quien administre y atiende la cotidianidad, identifica

nuevas necesidades y nuevas medidas, genere estados de información y advierte de las tareas comprometidas, los plazos, los implicados, etc. Planifica la comunicación y la formación, gestiona y hace seguimiento de la aceptación. Documenta el progreso. Este rol suele coincidir en el /la responsable de reclutamiento y selección dado el papel tan claro que juega en la tarea de atraer el talento.

Para optimizar los recursos disponibles, la gestión requiere de procedimientos que señalen cómo hacer uso de las medidas de conciliación. En este sentido, disponer procesos es una gran ventaja y el área de calidad tiene mucho que decir. La tecnología resuelve muchas situaciones y agiliza la recogida y el ordenamiento de información; por ello, IT es reclamado para el diseño de herramientas, nunca sofisticadas ni laboriosas, pero sí ágiles y que hacen reducir la probabilidad de errores.

Algunas empresas han puesto en marcha iniciativas como grupos de trabajo o "comités" formados por personas con responsabilidades más allá de aportar sugerencias, como probar las medidas existentes e informar para mejorarlas.

Finalmente, resulta importante no escatimar en la comunicación de "quién es quién" en materia de conciliación. Esto servirá al doble propósito de dejar claro el compromiso de la organización con la conciliación, nombrando y dejando señalado a quién acudir en caso de dudas, de necesidades, etc. )

Información elaborada por:

peoplematters