

Sistemas de mediación y seguimiento

Enrique Arce y Arancha Gómez-Arnau,
de PeopleMatters.



En las organizaciones es cada vez más frecuente la adopción de planes de conciliación. Las razones hay que en los cambios sociales y demográficos que alteran, a medio y largo plazo, las necesidades de las personas. Otra razón añadida, de carácter empresarial, alude a la necesidad de contar con talento para competir en los mercados. Ahora bien, el diseño e implantación de estas medidas requieren, en primer lugar, anticipar el impacto organizativo y, en segundo lugar, de recursos disponibles en forma de dinero y tiempo.

Respecto a esto último, casi siempre es preciso cumplir con una condición: que se evidencien los resultados logrados. Para quien gestione planes de conciliación es clave porque, al estar inmerso en un proceso de mejora continua, necesitará nuevos recursos y para que le sean concedidos deberá demostrar que la inversión anterior ha merecido la pena.

Se pueden clasificar en tres los focos de interés a la hora de recoger evidencias que muestren los resultados logrados:

■ **Satisfacción de los empleados con las medidas de conciliación.** La primera forma de validar el plan de conciliación es a través de la buena opinión que tienen los usuarios de las medidas, por lo que una manera de evidenciarlo es a través de sus respuestas a cuestiones preparadas en tal sentido.

Los estudios de opinión, las micro encuestas en la intranet, los talleres de opinión con muestras de empleados, son canales de comunicación ascendente que nos traen noticias sobre el grado de aceptación de las medidas. Un paso más allá en el conocimiento de la satisfacción sería preguntar a la familia del empleado sobre si las medidas disponibles han redundado positivamente en la vida familiar.

■ **Valores mejorados en los resultados de negocio, es decir, en los indicadores.** Estos generalmente aluden a variables de negocio que dan idea de la competitividad de la empresa en el escenario de la gestión de recursos humanos. Los más utilizados suelen ser el absentismo¹ y la rotación no deseada. Otros en los que se puede apreciar son la productividad y la calidad de servicio. Subir un escalón sería transformar los valores de estas variables en valores monetarios con los que poder calcular el retorno de la inversión (ROI).

■ **Reconocimientos del entorno de los logros alcanzados.** Cada día es más frecuente buscar buenas prácticas entre el total de prácticas con este fin. Durante los últimos años se han desarrollado en el mercado reconocimientos de instituciones públicas y privadas que analizan y valoran tanto la satisfacción de los empleados como los índices de gestión.

En tiempos donde la RSC forma parte de las agendas de los directivos de todas las empresas verse reconocido es ganar enteros en reputación, y aunque no todos los reconocimientos tienen el mismo valor, si hay algunos que son verdaderamente valiosos. Cabe indicar, además, que los índices de reputación solicitan con mayor frecuencia indicadores de buen gobierno de la empresa con los que asegurar que el reconocimiento público coincide con la buena gestión.

Junto al reconocimiento externo, en otro lugar de interés, compensa el esfuerzo de revelar a la propia organización los resultados alcanzados. Los planes de conciliación vienen a ser una excelente oportunidad para hacer marketing de la función.)

Información elaborada por:

peoplematters

¹ Para el cálculo del absentismo en el contexto de la conciliación es necesario no incluir las horas no trabajadas por maternidad y paternidad.

OBS en Personal España



Los pasados 19 y 20 de marzo se celebró en Barcelona la segunda edición de Personal España, que nuevamente volvió a contar con la colaboración de Observatorio de RR.HH.. El Proyecto Barcelona 2.0, la estrategia de comunicación de Everis, el talento en el mundo globalizado y la cualificación profesional de los trabajadores fueron algunos de los temas que se abordaron en la segunda edición de la feria de Recursos Humanos Personal España, celebrada los pasados días 19 y 20 de marzo. María Rodríguez, Directora de Desarrollo y Atención al Personal del Ayuntamiento de Barcelona, y Sandra Vilaseca, responsable de Desarrollo de Everis, moderadas por nuestra directora María Teresa Sáenz, comentaron ante un nutrido grupo de profesionales las innovadoras propuestas de comunicación interna que desde sus respectivas organizaciones acompañan la estrategia del negocio.

También acudió a la invitación de OBS José Manuel Casado, quien generó gran expectación al hablar de una batalla, la del talento, que sólo está en tregua, esperando a que la economía se estabilice para recordarnos que también hemos de reinventar el modelo de relación laboral. Por último, Neus Monté, secretaria de Ocupación y Educación de UGT; Antonio Fernández, secretario del CES catalán; Eugenio Folgar, director de la Fundación Cataluña Comercio, y Salvador çDuarte, Presidente de la Confederación de Trabajadores Autónomos de Cataluña, debatieron en torno a la necesaria revisión del modelo de formación profesional y la adecuación de los perfiles formativos a los requerimientos del mercado de trabajo. (www.personal-espana.es)

FUNCIÓN PÚBLICA

■ LOS EMPLEADOS PÚBLICOS TIENEN VOZ EN LAS ONDAS DE RADIO INTERCONTINENTAL

Como es habitual cada lunes desde las 16 a las 17 horas, el pasado 23 de marzo se emitió en directo el programa el Foro de Recursos Humanos, presentado por el periodista Francisco García Cabello en colaboración con OBS RH. Además de las secciones habituales sobre la actualidad de la gestión de las personas en las empresas, en esta ocasión, y quizás por primera vez, se abrió un espacio sobre los RR.HH. en las AA.PP., colectivo que supera los dos millones y medio de empleados públicos, distribuidos entre las distintas administraciones territoriales.

En este primer programa intervino la directora de la revista, Maite Sáenz, y Luis Barbado, funcionario y coordinador del comité editorial de la sección de Función Pública de esta misma publicación. En los próximos programas será ir dando voz a otros directivos públicos para que aborden la actualidad de la función en este sector. El programa también puede seguirse por Internet en el postcast: (www.fororecursoshumanos.com)

■ RECORTE DEL 70 POR CIENTO EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2009.

A través del BOE de 3 de marzo pasado, el MAP ha hecho pública la Oferta de Empleo Público para 2009, que presenta fuertes limitaciones a la contratación y nombramiento de empleados públicos respecto a la anterior Oferta de 2008. El recorte asciende al 70% y el número de plazas convocadas a 10.770, frente a las casi 36.000 del pasado año. Si bien el recorte abarca todas las categorías y grupos-subgrupos, así como a la tasa de reposición de

las administraciones territoriales, el Ministerio de Justicia es el menos afectado por las limitaciones presupuestarias. Menos limitaciones tiene la promoción interna de los funcionarios para pasar de subgrupo.)

■ LA JUNTA DE ANDALUCÍA CONVOCA LA XIII EDICIÓN DE LOS PREMIOS BLAS INFANTE DE GESTIÓN PÚBLICA

El Instituto Andaluz de Administración Pública, dependiente de la Consejería de Justicia y AAPP ha convocado la decimotercera edición de los Premios Blas de Infante relativos al estudio e investigación sobre la Administración y gestión Pública.

La convocatoria abarca tres apartados. El primero queda reservado para el ámbito de estudio de la comunidad autónoma andaluza. Otro de los premios es sobre la Modernización, organización y aplicación de nuevas tecnologías. Y una tercera opción es sobre los empleados públicos de la Junta de Andalucía. + info. BOJA del 13 de marzo.)

■ VII PREMIO DE GESTIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID

A través del boletín de la Comunidad de Madrid de fecha 22 de enero se ha convocado los VII Premios de Estudio e Investigación sobre Administración y Gestión Pública, a través de los que se fomenta la realización de estudios sobre Administración y Gestión Pública desde distintos enfoques científicos, así como dar cumplimiento a uno de los fines del Instituto Madrileño de Administración Pública (IMAP): la promoción de actividades de investigación, documentación, estudio y divulgación en la esfera de la Administración Pública.)

Sistemas de mediación y seguimiento

Enrique Arce y Arancha Gómez-Arnau,
de PeopleMatters.

En las organizaciones es cada vez más frecuente la adopción de planes de conciliación. Las razones hay que en los cambios sociales y demográficos que alteran, a medio y largo plazo, las necesidades de las personas. Otra razón añadida, de carácter empresarial, alude a la necesidad de contar con talento para competir en los mercados. Ahora bien, el diseño e implantación de estas medidas requieren, en primer lugar, anticipar el impacto organizativo y, en segundo lugar, de recursos disponibles en forma de dinero y tiempo.

Respecto a esto último, casi siempre es preciso cumplir con una condición: que se evidencien los resultados logrados. Para quien gestione planes de conciliación es clave porque, al estar inmerso en un proceso de mejora continua, necesitará nuevos recursos y para que le sean concedidos deberá demostrar que la inversión anterior ha merecido la pena.

Se pueden clasificar en tres los focos de interés a la hora de recoger evidencias que muestren los resultados logrados:

■ **Satisfacción de los empleados con las medidas de conciliación.** La primera forma de validar el plan de conciliación es a través de la buena opinión que tienen los usuarios de las medidas, por lo que una manera de evidenciarlo es a través de sus respuestas a cuestiones preparadas en tal sentido.

Los estudios de opinión, las micro encuestas en la intranet, los talleres de opinión con muestras de empleados, son canales de comunicación ascendente que nos traen noticias sobre el grado de aceptación de las medidas. Un paso más allá en el conocimiento de la satisfacción sería preguntar a la familia del empleado sobre si las medidas disponibles han redundado positivamente en la vida familiar.

■ **Valores mejorados en los resultados de negocio, es decir, en los indicadores.** Estos generalmente aluden a variables de negocio que dan idea de la competitividad de la empresa en el escenario de la gestión de recursos humanos. Los más utilizados suelen ser el absentismo¹ y la rotación no deseada. Otros en los que se puede apreciar son la productividad y la calidad de servicio. Subir un escalón sería transformar los valores de estas variables en valores monetarios con los que poder calcular el retorno de la inversión (ROI).

■ **Reconocimientos del entorno de los logros alcanzados.** Cada día es más frecuente buscar buenas prácticas entre el total de prácticas con este fin. Durante los últimos años se han desarrollado en el mercado reconocimientos de instituciones públicas y privadas que analizan y valoran tanto la satisfacción de los empleados como los índices de gestión.

En tiempos donde la RSC forma parte de las agendas de los directivos de todas las empresas verse reconocido es ganar enteros en reputación, y aunque no todos los reconocimientos tienen el mismo valor, si hay algunos que son verdaderamente valiosos. Cabe indicar, además, que los índices de reputación solicitan con mayor frecuencia indicadores de buen gobierno de la empresa con los que asegurar que el reconocimiento público coincide con la buena gestión.

Junto al reconocimiento externo, en otro lugar de interés, compensa el esfuerzo de revelar a la propia organización los resultados alcanzados. Los planes de conciliación vienen a ser una excelente oportunidad para hacer marketing de la función.)

Información elaborada por:

peoplematters

¹ Para el cálculo del absentismo en el contexto de la conciliación es necesario no incluir las horas no trabajadas por maternidad y paternidad.