

# El perfil del gest@r de conciliación

Enrique Arce,  
PeopleMatters

Roberto Martínez,  
Fundación Másfamilia.

- ¿Quién se responsabiliza / gestiona la conciliación en su organización?
- ¿Es el responsable o gestor de conciliación una nueva posición?
- ¿Qué parte de una Dirección de RRHH debería encargarse de gestionar la conciliación?
- Si usted deseara contratar en estos momentos a un gestor de conciliación en su compañía ¿cuál sería el perfil del puesto?
- ¿Cuáles son las principales competencias que un responsable o gestor de conciliación debería poseer?
- ¿Es usted convencido de que la designación "responsable de la conciliación" recientemente realizada en su empresa responde con garantías a las necesidades del puesto?

Estas y algunas otras son las preguntas que trataremos de responder a través de esta sección que consta de 8 artículos de opinión y que tendrá un carácter mensual.

De la misma forma que en los años 80 surgió el concepto de gestor de calidad, en los primeros noventa el de gestor medioambiental o al final de la década, el de gestor de prevención de riesgos laborales, la nueva década (que por cierto es nuevo siglo, milenio y, quizás, nueva era) nos ha introducido un nuevo perfil profesional. En los 90's hubo que debatir quien iba a realizar la gestión medioambiental en las organizaciones. Luchas internas entre los que llevaban la calidad, el área técnica, la ingeniería, etc por hacerse cargo de esta nueva función. Y en cuanto a titulaciones el debate continuaba. ¿Quiénes eran las más apropiadas? Biólogos, químicos, físicos, ingenieros de todo tipo, etc. Posteriormente todo se aclaró un poco, surgió una licenciatura nueva (quién lo iba a decir), la de Ciencias Ambientales, y la posición Gestor Medioambiental, que ya nadie pone en duda y que tiene un perfil profesional y competencial "tipo". Tras él han surgido programas formativos, *executives* y *masters* por doquier. ¿Seguirá la conciliación un desarrollo similar?

Durante 8 artículos consecutivos (de abril a diciembre de 2010) los autores debatirán acerca de las competencias necesarias para la función "Responsable/Gestor de la Conciliación", para finalizar con el diseño del perfil del puesto y el perfil competencial, así como su nivelación y otros factores de compensación más apropiado. También se incluirán entrevistas y análisis de profesionales que en la actualidad gestionan la conciliación en sus organizaciones para conocer sus puntos de vista al respecto. Las distintas competencias a analizar se agruparán en torno a cinco grandes áreas que son:

- Alineamiento con el negocio. Capacidad de influencia e impacto. Orientación a resultados.
- Habilidades para la comunicación interna y externa. Carácter empático. Gestión del cambio.
- Aptitudes, conocimientos y habilidades relacionadas con las relaciones laborales, la prevención de riesgos laborales y la salud y bienestar (*wellbeing*).
- Aptitudes, conocimientos y habilidades relacionados con el desarrollo profesional y la compensación.
- Aptitudes, conocimientos y habilidades relacionados con la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad.

Dado que este análisis resulta totalmente novedoso, los autores proponen a sus lectores se involucren con sus comentarios y observaciones haciéndoles llegar a [info@observatoriorrh.com](mailto:info@observatoriorrh.com), de forma que podamos entre todos contribuir a generar el mejor perfil de puesto y sobre todo que resulte de utilidad. Desde estas páginas que amablemente nos cede Observatorio de los RRHH queremos proponerle un nuevo reto: ¿Se animará?

Información elaborada por:

peplematters

fundación  
másfamilia  
www.masfamilia.org