



Auzolan

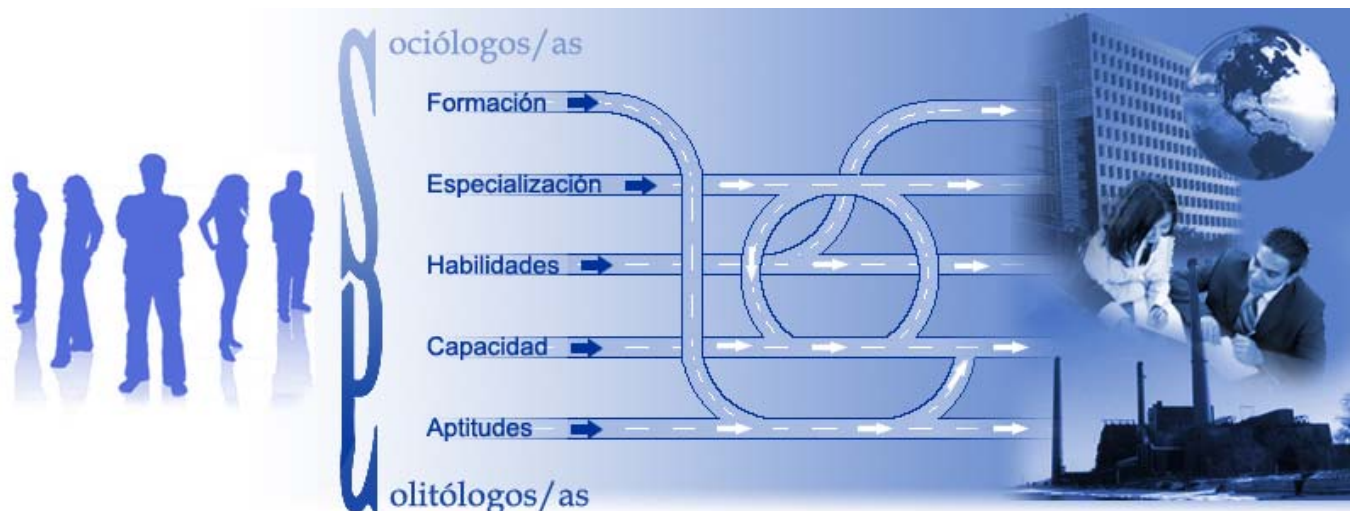
Hoja Informativa del Colegio Navarro de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología
Nafarroako Politologoen eta Soziologoaren Elkargoaren Berripapera

Número 28 - marzo de 2010

28. zkia. - 2010ko martxoa

De interés ●●●●●●●●●●●●●●●●

Lo social más que nunca, rellenando huecos y ofreciendo soluciones profesionales



Un profesional.....con competencias.....utiliza recursos.....para ser un buen técnico
analista de la realidad social con formación universitaria con herramientas, conocimiento social, técnicas, habilidades... y aprovecha las diversas redes de otros profesionales, de orientación, atención a la colocación... en respuesta a lo que el mundo empresarial y de las organizaciones necesitan en una sociedad moderna, globalizada y en permanente cambio

Lo social más que nunca, rellenando huecos y ofreciendo soluciones profesionales es un proyecto financiado por el Servicio Navarro de Empleo y el Fondo Social Europeo y que se ha materializado a lo largo de los meses de abril a diciembre del pasado año 2009. Su objetivo general es mejorar la empleabilidad de las personas tituladas en Sociología y Ciencias Políticas de Navarra.

El proyecto, que se ha desarrollado a través de tres líneas de trabajo, ha permitido:

- A) Explorar nuevas áreas de intervención profesional;
- B) Detectar las dificultades en la gestión de lo social en las empresas y por tanto, sondear nuevos nichos de empleo;
- C) Afinar en las necesidades y demandas de las personas colegiadas en relación a las estrategias de colocación en el mercado laboral.

Primera Fase

La primera fase ha consistido en identificar y profundizar en el conocimiento de 11 fórmulas de gestión innovadora en la empresa que presentan un elevado componente sociológico. Éstas son: Igualdad, Conciliación, Desarrollo sostenible, Responsabilidad Social Empresarial (RSE), Gestión del conocimiento, Gestión por competencias, Gestión del cambio, Coaching, Clusterización, Internacionalización y Vigilancia e Inteligencia competitiva.

Dichas fórmulas están relacionadas con 3 grandes áreas de la gestión empresarial: Buenas Prácticas, Recursos Humanos y Desarrollo Estratégico, y pretenden dar salida a problemas o conflictos relacionados con las personas y la organización del trabajo, así como a nuevos desafíos y oportunidades detectadas en el mercado. Algunas de ellas ya se mencionaban como posibles nichos de futuro en el proyecto del año 2008 Conociendo los perfiles profesionales de Sociología y Ciencia Política.

A partir del contacto con expertos en dichas áreas y la consulta de bibliografía específica, se han concretado los fundamentos y aplicabilidad en la empresa de cada una de las fórmulas. Asimismo, se han identificado los conflictos o disfunciones que permiten encauzar y las ventajas que ello supone para las organizaciones. Finalmente se han enumerado las funciones que los profesionales de la sociología y ciencia política podemos desarrollar al respecto.

Segunda Fase

La segunda fase ha pretendido una aproximación a la realidad del tejido productivo respecto de los anteriores modelos de gestión innovadora. Con tal fin, se han realizado 20 entrevistas en profundidad a empresas industriales de todos los tamaños y situadas en las diferentes zonas de Navarra. Mediante dichas entrevistas se ha recogido información relativa al grado de conocimiento y aplicación de las fórmulas, a las actuaciones de implantación y desarrollo y a las áreas encargadas de su implementación.

Por su parte, las personas entrevistadas (responsables de recursos humanos o gerentes) también se han referido a dificultades o problemáticas concretas que soportan en sus respectivas organizaciones donde el factor sociológico es clave para entender y realizar un diagnóstico acertado de la situación, así como de sus posibles soluciones.

Además, estas personas con cargo han expresado su interés por implantar en un futuro próximo algunas de las fórmulas innovadoras o de mejorar los procesos de implementación de aquellas que ya se están desarrollando, para lo cual se plantean la contratación de sociólogos/as.

Finalmente, se ha recabado información sobre el tipo de herramientas de trabajo más habituales en el desarrollo de los nuevos modelos de gestión.

Servicio de Atención y Orientación Laboral

Paralelamente a las dos primeras fases del proyecto, y como novedad dentro del Servicio de Atención y Orientación laboral, se ha puesto en marcha un proceso de apoyo a un grupo de personas colegiadas que han querido mejorar su situación laboral. Mediante una metodología grupal y participativa, las diferentes sesiones realizadas han permitido compartir sensaciones, experiencias e ideas que surgen ante una situación común, facilitando la creación de sinergias de cooperación y de puesta en común de información relevante para las estrategias de búsqueda de empleo individuales. Los y las participantes han recibido apoyo para la realización de un diagnóstico tanto individual como de la profesión en general en relación a la colocación satisfactoria en el mercado laboral, además de orientación relativa a los perfiles profesionales y nichos de empleo, recursos para la búsqueda de empleo e indicaciones para la elaboración de un Plan de Acción Personalizado de Búsqueda de Empleo. El proceso ha finalizado con la realización de un taller de Técnicas de selección de personal en colaboración con la Fundación Universidad-Sociedad.

Esta experiencia piloto ha tenido muy buena aceptación principalmente en cuanto a oportunidad de ampliación de redes sociales y conocimientos, y de no desvinculación con la profesión y con otras personas de la carrera. Además, los y las participantes verbalizan salir del proceso con las ideas más claras, más animados/as, con mayor optimismo ante el futuro, al tiempo que indican sentirse menos indecisos/as e inseguros/as. Igualmente, las reuniones grupales han fomentado una actitud más activa y han promovido mayores cotas de iniciativa. Por todo ello, ésta es una experiencia que el Colegio pretende volver a poner en marcha en el futuro.



Los resultados más relevantes del proyecto “Lo social más que nunca...” ya se encuentran disponibles en la web del Colegio. Para ello se ha habilitado un apartado específico donde poder navegar por los diferentes apartados (Nueva gestión, Visión empresarial, Orientación) que recogen los resultados obtenidos en cada una de las tres líneas de trabajo mencionadas. Además, los informes que amplían y profundizan la información colgada en la web se pueden descargar previa petición mediante formulario.

La web también incluye enlaces a diferentes páginas, noticias, recursos, etc. que permiten aumentar la información para el diseño de un itinerario laboral exitoso.

¿Te vas a quedar sin conocerlos? ¡!Consulta la web!!!
<http://www.colsocpona.org/proyecto09/portada.html>

De interés ●●●●●●●●●●

Asamblea General 2010



Mikel Olazarán, decano del Colegio (centro), presentando la memoria de resultados 2009

El pasado 9 de marzo se celebró la Asamblea General ordinaria del Colegio Oficial de Sociólogos/as y Polítólogos/as de Navarra que se celebra con periodicidad anual y en la que se muestran los resultados de las acciones llevadas a cabo durante el último año y se presenta el plan de acción para el próximo. En esta ocasión, además de la presentación de estos temas se procedió a la renovación de la nueva Junta de Gobierno para un periodo de dos años y se acordó incluir a dos nuevos miembros en el Consejo Profesional del Colegio. Las votaciones para la formalización de estos cambios fue aprobada por unanimidad. Las nuevas incorporaciones al Consejo Profesional fueron **Gabriel Hualde Urralburu** y **Fernando Lacabe Amorena**.

Junta de gobierno:

Decano: Mikel Olazarán Rodríguez

Secretario: Javier Erviti Goñi

Tesorerera: Maite Lezaun Eslava

Vocal asesor jurídico: Ricardo Feliú Martínez

Vocal sociólogo: David Sainz Jiménez

Vicedecana: Elba Bienzobas León

Vicesecretaria: Begoña Beorlegui Nicuesa

Interventora: Begoña Arrieta Nájera

Vocal de Información y Relaciones Públicas: Iñaki Lavilla Quílez

Vocal polítólogo: Manuel Rodríguez Rodríguez

Memoria de actividades 2009

A continuación se enumeran las principales actividades realizadas por el Colegio en 2009 divididas en los siguientes apartados: eventos, empleo y becas, organización y formación

EVENTOS ORGANIZADOS

- Premio Sociedad y Valores Humanos 2009. Mertxe Arza Navarro
- Mesa redonda: "Crisis: cambio o más de lo mismo"
- Jornada de Profesionalización con Daniel Hernández
- Presentación del Proyecto "Conociendo los perfiles profesionales de Sociología y Ciencias Políticas, nuevas oportunidades de empleo"

EMPLEO Y BECAS

Se han gestionado, ya sea de manera directa a través del Colegio o como medio de difusión de otras entidades, cerca de 50 ofertas de empleo y becas con diversas entidades de variada índole.

ORGANIZACIÓN

- Proyecto "Nuevas formas de gestión en la empresa: Lo social más que nunca, rellenando huecos" con subvención del Servicio Navarro de Empleo (parte del proyecto está disponible para su consulta en la página web del colegio)
- Convenio de colaboración con ESIC
- Convenio de colaboración con el CRANA para el diseño de un foro para la sostenibilidad en Navarra
- Elaboración del documento "Nuevas formas de gestión empresarial"
- Participación en la Comisión de CC. Jurídicas y Sociales de la UPNA (proceso de adaptación al espacio universitario europeo)
- Servicio de asesoría para colegiados a través de internet
- Relación con los medios de comunicación

FORMACIÓN

Se han gestionado o publicitado 14 actividades formativas de las que destacamos las realizadas por el Colegio:

- Herramientas y técnicas de investigación social: los grupos de discusión (colaboración con Forem)
- Gestión de la Innovación (una aproximación práctica)
- Cursos de Verano en Universidades Navarras.
- Comportamiento en el entorno profesional
- Comunicación

Además se ha firmado un acuerdo de colaboración con Esic Navarra y el Colegio de Sociólogos/as y Polítólogos/as de Navarra, por el que Esic Navarra ofrece a todos los colegiados y colegiadas un 5% de descuento en todos sus Máster y Programas.

Plan de actuación 2010

El Colegio viene desarrollando en los últimos años una labor muy específica para la consolidación de la profesión; a su vez está ampliando y consolidando varias líneas de trabajo. En este año 2010, vemos la necesidad de repensar y reorganizar las funciones que se vienen realizando para obtener una mayor operatividad.

En líneas generales se plantean los objetivos de trabajo acordes con las principales líneas de trabajo del Colegio. En función de éstas, cada Vocalía, planteará sus propias actividades a desarrollar en el presente año en función de las personas que participen y colaboren en la misma. Las vocalías propuestas son:

- Vocalía de Formación
- Vocalía de Empleo
- Vocalía de Premio "Sociedad y Valores"
- Vocalía de Medio Ambiente
- Vocalía de Igualdad
- Vocalía de Prácticas de la Universidad

La propuesta de objetivos que se realiza para el 2010 abarca, como viene siendo habitual, dos grandes ejes, que la próxima Junta habrá de articular para lograrlos:

Eje A: Identidad de la profesión y proyección

1) Crecimiento y mejora de la organización

- Mejora de la efectividad de las labores realizadas según áreas de trabajo o Vocalías
- Aumento de la colegiación
- Mantenimiento y mejora continua del sistema de información y comunicación: gestión de ofertas de empleo, otras informaciones a colegiados/as, sistema de asesoría y certificación de calidad para colegiados/as

2) Relaciones con la sociedad: Gobierno, actores económicos, entidades locales

- Mantener las relaciones con los departamentos del Gobierno
- Explorar el ámbito de las entidades locales
- Contactar con agentes económicos a través del proyecto de empleabilidad y otros proyectos

Marco Conceptual y Estratégico del Pacto Local

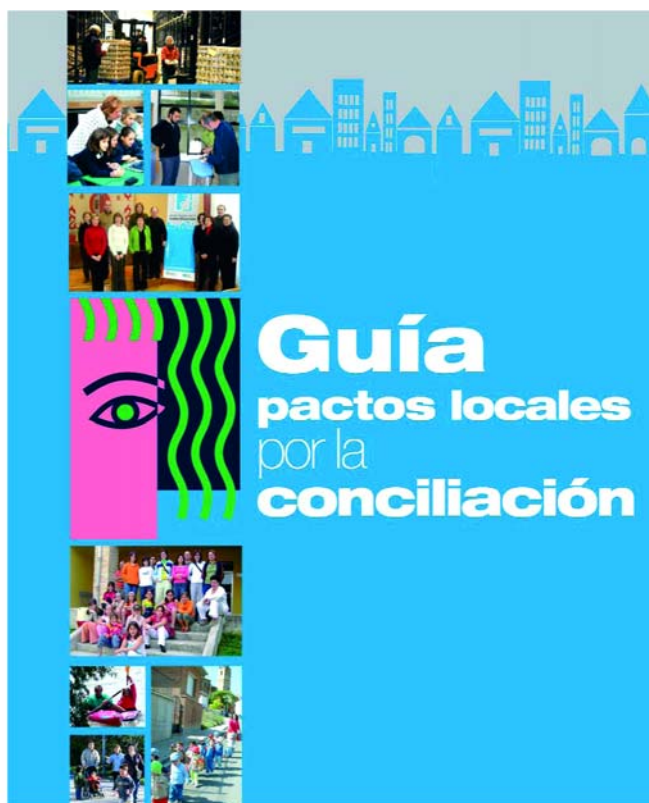
El Pacto Local es un programa abierto a las necesidades y la participación ciudadanas que contribuye a visibilizar situaciones concretas de discriminación por razón de género y proporciona además herramientas específicas con las cuales trabajar en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, el Pacto traslada al ámbito local algunas de las líneas estratégicas del I Plan de Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Foral, en particular el plantel de objetivos recogidos en una de sus áreas de intervención: la conciliación de la vida familiar, personal, profesional y corresponsabilidad.

La agenda política de igualdad afronta una realidad social ampliamente contrastada. La incorporación femenina al mercado laboral y su participación en el ámbito público conviven con un esquema de pautas y roles de género que asigna principalmente a las mujeres las tareas domésticas y de cuidado. Esta situación estructural es una causa endémica de discriminación pues dificulta su incorporación al mercado de trabajo así como su permanencia y promoción dentro del mismo.

A corto y medio plazo el Pacto brinda soluciones a las necesidades cotidianas de la ciudadanía y afronta las dificultades surgidas de unas relaciones de género no equitativas. De hecho, una de sus principales líneas de trabajo es la creación de más y mejores recursos y servicios sociocomunitarios para la atención a personas dependientes. El programa propone sin embargo actuaciones de base dirigidas a transformar

los patrones diferenciados de género y la segregación de mujeres y hombres en las esferas pública y privada de la vida social. Así, la estrategia central del Pacto es promover la conciliación desde la corresponsabilidad de hombres y mujeres respecto del trabajo doméstico y las tareas de cuidado. Este reparto dialogado y consensuado de tareas y responsabilidades es, además, el marco para un nuevo equilibrio en los tiempos privados dedicados al autocuidado, el ocio y la formación personal o, como se indica en el objetivo general del Pacto, para “un desarrollo integral e igualitario del proyecto vital de hombres y mujeres”.

De acuerdo también con la línea argumental de los vigentes Planes autonómico y estatal de Igualdad, el Pacto visibiliza el trabajo doméstico y de cuidados a la par que reivindica el valor personal y social de ese tiempo de reproducción separado del mercado y la economía monetaria. En este sentido cabe decir que la promoción de una conciencia de responsabilidad común respecto de las tareas derivadas de la vida privada y familiar se desarrolla dentro del modelo de referencia sociocultural del género, esto es, con relación a determinados valores, habilidades y actitudes tradicionalmente considerados femeninos. El término ética del cuidado plantea así la necesidad de un tiempo social de afecto y de atención diferenciado del tiempo público laboral y del tiempo privado personal. La promoción de la conciliación desde estos parámetros normativos comporta trabajar en la igualdad de oportunidades desde la base y afianzar también



una herramienta comunitaria fundamental en favor del bienestar y la calidad de vida ciudadanas.

El Pacto define estrategias a medio y largo plazo con las cuales transformar el actual esquema de división sexual del trabajo y crear asimismo las condiciones objetivas que posibiliten la corresponsabilidad y promuevan la ética del cuidado. Este segundo ámbito de intervención implica el desarrollo real de los derechos y las medidas de conciliación contemplados en la ley y la revisión de los actuales modelos de gestión y organización del tiempo y el espacio público-laboral. De entrada, el Pacto pretende difundir y hacer visibles las medidas que se aplican en materia de conciliación y promover la participación de empresas y comercios en acciones vinculadas con este tema. En coherencia con el modelo de corresponsabilidad propuesto, el Pacto

ofrece también el marco a través del cual desarrollar nuevas formas de organización del trabajo que permitan integrar las realidades personales y familiares en las políticas de gestión de los recursos humanos y en la negociación colectiva. La medida propuesta (recogida en la Ley de Igualdad) es la promoción de nuevas prácticas de organización del trabajo que faciliten la conciliación a través de la flexibilidad horaria y organizativa. En clave precisamente de eficiencia laboral y productividad empresarial varios estudios proponen adaptar las estructuras laborales y de empleo a las situaciones y las responsabilidades familiares de sus plantillas. Los vigentes Planes autonómico y estatal de igualdad impulsan asimismo el conocimiento y el desarrollo de este nuevo modelo público-empresarial receptivo a las necesidades y la calidad de vida de las personas.

Programa de trabajo 2010

En función de las necesidades identificadas y las demandas conocidas en materia de conciliación en el Segundo Ensanche de Pamplona, el primer programa de trabajo del Pacto Local distribuye estas líneas estratégicas de actuación en cinco áreas. Cada una de las áreas desarrolla a su vez los objetivos específicos del programa así como las actividades propuestas por las entidades para alcanzarlos.

1. Sensibilización e información de la ciudadanía en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y difusión del Pacto

La mayoría de las entidades participantes se comprometen a dar a conocer el Pacto y sus actuaciones y a informar a la ciudadanía sobre actividades y recursos disponibles. Con la intención de movilizar personas y recursos se han concretado numerosos canales de información dirigidos al personal de las entidades y sus públicos: páginas Web, portales online, boletines, edición de soportes publicitarios, etcétera. Dentro de esta primera área de intervención algunas entidades colaborarán más específicamente en la sensibilización social en materia de conciliación y corresponsabilidad. Con este fin el programa incorpora la convocatoria de diferentes eventos. El Ayuntamiento de

Pamplona llevará a cabo una campaña municipal dirigida a la ciudadanía del barrio y en particular al público masculino. Otras entidades como UGT y el Consejo de la Juventud de Navarra desarrollarán diferentes acciones de sensibilización orientadas a sus públicos. Cabe mencionar también la propuesta de la Federación de Mujeres Progresistas (para la sensibilización de las asociaciones de inmigrantes entre otras) así como el Proyecto Pamplona Concilia de AMEDNA para la promoción de la conciliación en la juventud universitaria (a través de proyectos educativos que entronquen con la empresa).

2. Formación en igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

El área de formación en igualdad y conciliación se incluye en el programa de trabajo con el objeto de proporcionar al personal de las entidades los conocimientos y las habilidades necesarios para el diseño de intervenciones. Por esta razón, el Ayuntamiento de Pamplona, en coordinación con el INAI, promoverá la celebración de un curso de formación dirigido a los y las representantes de las entidades con un nivel mayor de compromiso en el Pacto. Asimismo, el Consejo de la Juventud de Navarra prevé realizar diferentes actividades

formativas dentro de su ámbito laboral y asociativo. Cabe destacar también las acciones programadas desde la administración, los sindicatos, la empresa y otras entidades (la Delegación del Gobierno, Atención Primaria, UGT, CC.OO., ANIMSA, AMEDNA, ATA-Navarra y Cruz Roja) con el objeto de formar e informar sobre conciliación y corresponsabilidad a su personal y/o a sus públicos de interés.

3. Organización y reorganización de los tiempos de trabajo

Algunas entidades trasladan a esta área del programa el compromiso de estudiar y promover nuevas medidas de conciliación y/o de facilitar el disfrute de derechos de conciliación por parte de su personal laboral. Otras entidades incorporan al programa lo que ya hacen o van a hacer respecto a la implantación de nuevas fórmulas de organización de los tiempos de trabajo. Es el caso de la Delegación del Gobierno (desarrollo de acciones incluidas en su Plan Concilia: jornada flexible y reducida y

teletrabajo) y el CNJ (implantar la flexibilización y el teletrabajo). Asimismo AMEDNA promoverá, a través del Sello Reconcilia, la implantación de medidas y planes de conciliación en las empresas. Cabe destacar también las aportaciones del Ayuntamiento de Pamplona (taller de divulgación sobre la conveniencia de racionalizar los horarios) y Atención Primaria (conocimiento y promoción de diferentes políticas de gestión del tiempo).

Qué ofrece el instituto de la mujer

- Asistencia técnica gratuita a lo largo de todo el proceso de elaboración del Pacto, hasta la firma del mismo
- Materiales de apoyo
- Materiales de información a la ciudadanía
- Participación en jornadas de intercambio de experiencias

Para más información

Instituto Navarro de la Mujer
C/ Estrella nº 2, 1º. Urdax
31002 Pamplona
Teléfono: 948 - 200604
Fax: 948 - 200602
mujer@asabi.ch.navarra.es

pactos locales por la conciliación

Quiénes participamos en esta primera experiencia en Navarra la difundiremos en una jornada a final de año

Coordina: Instituto Navarro de la Mujer

GOBIERNO

De interés

Información para colegiarse.

Colegiación tarifas 2010

- Cuota anual normal **90 euros**
- Cuota anual parados y estudiantes **50 euros** presentando la cartilla de desempleo
- **Cuota para último año de la Licenciatura 10 euros**

Para más información:

Tlf. 636 772 730
 colegiacion@colsoconpa.org
 http://www.colsoconpa.org

Ficha para solicitar la colegiación

Remitir esta ficha cumplimentada a:

COLEGIO DE SOCIÓLOGOS Y POLITÓLOGOS DE NAVARRA
 Apartado Correos 301 - 31.080 Pamplona

DATOS PERSONALES											
Nombre.....	1 ^{er} Apellido.....	2 ^o Apellido.....									
Teléfono:.....		Teléfono móvil:.....									
E-mail:.....@.....											
Domicilio.....	Nº.....	Piso.....	Puerta..... Escalera.....								
Localidad.....		C.P.:.....									
TARIFA COLEGIACIÓN											
Cuota normal: 90 euros <input type="checkbox"/>		Cuota parados: 50 euros <input type="checkbox"/>									
Cuota último año licenciatura: 10 euros <input type="checkbox"/>											
FORMAS DE PAGO											
<input type="checkbox"/> 1 DOMICILIACIÓN BANCARIA:		<input type="checkbox"/> 2 TRANSFERENCIA BANCARIA/INGRESO A:									
CÓDIGO CUENTA CLIENTE (Por favor rellene todos los datos)		COLEGIO DE SOCIÓLOGOS Y POLITÓLOGOS DE NAVARRA									
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Entidad</th> <th>Oficina</th> <th>DC</th> <th>Nº de cuenta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>		Entidad	Oficina	DC	Nº de cuenta					CAJA NAVARA	
Entidad	Oficina	DC	Nº de cuenta								
Firma		Nº Cuenta: 2054 0147 90 9125041952 Indicando nombre y apellidos del ordenante									

Si desea agregar algún comentario o sugerencia puede indicarlo a continuación:

AUZ