

PRÁCTICAS DE SOSTENIBILIDAD EN EL TRABAJO



Financia:



IVACE+i

Elabora:



Índice

1. Qué es la sostenibilidad en el trabajo	3
2. Aspectos clave de la sostenibilidad en el trabajo.	5
3. Salud y bienestar de los empleados	7
4. Diversidad e inclusión	9
5. Talento sostenible y reclutamiento	13
6. Desarrollo profesional	17
7. Compensación justa	22
8. Relaciones Laborales Sostenibles	26

Guía elaborada en el marco de la resolución de la presidenta del IVACE de concesión directa de subvención al Consejo de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de la Comunitat Valenciana, para la realización de acciones de impulso de la competitividad de las empresas de la Comunitat Valenciana a través del fomento de la innovación en materia de sostenibilidad y la reactivación de la economía basada en la sostenibilidad y la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. 2024

QUÉ ES LA SOSTENIBILIDAD EN EL TRABAJO

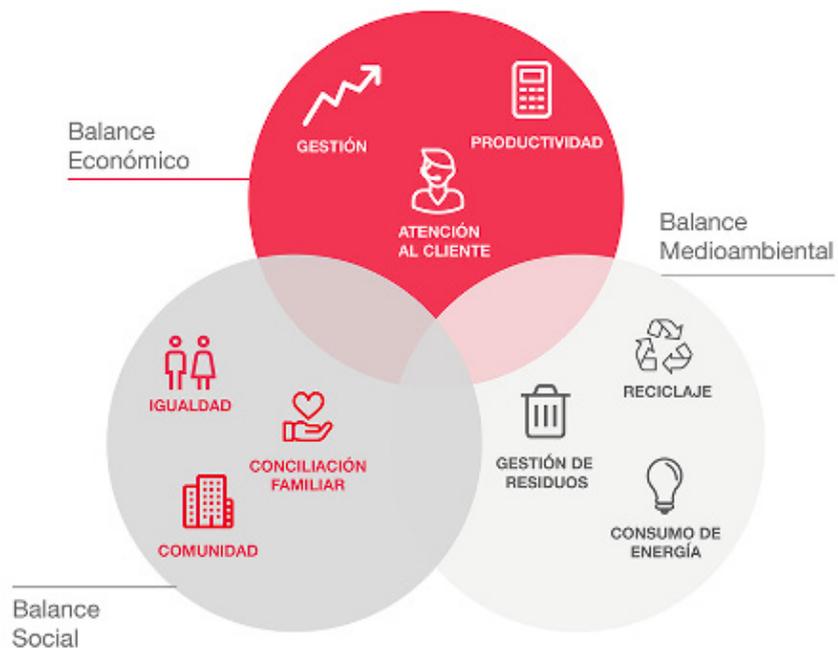
I

Prácticas de Sostenibilidad en el Trabajo

La sostenibilidad en el ámbito empresarial no solo se circunscribe a lo medioambiental sino que también tiene impacto en lo económico y en lo social.

La sostenibilidad laboral se refiere a la creación de un entorno de trabajo que no solo es ecológicamente responsable, sino también social y económicamente justo y viable. Se enfoca en prácticas que promuevan la creación e implementación de políticas que promuevan la igualdad, la inclusión, la paridad de género o el bienestar corporativo, entre otras cuestiones, al mismo tiempo que consideran el impacto ambiental y económico de las operaciones empresariales.

La triple cuenta de resultados es la herramienta que permite a las empresas evaluar sus resultados, precisamente, en estos tres ámbitos: balance económico (beneficios), balance social (personas) y balance medioambiental.



*fuente gráfico: <https://www.ideasimprescindibles.es/>

ASPECTOS CLAVE DE LA SOSTENIBILIDAD EN EL TRABAJO

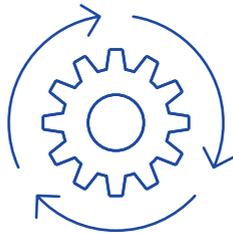
2

Prácticas de Sostenibilidad
en el Trabajo

Para llevar a cabo una estrategia de sostenibilidad en el trabajo debemos de tener en cuenta los siguientes aspectos:

- a Salud y bienestar de los empleados
- b Diversidad e inclusión
- c Talento sostenible y reclutamiento
- d Desarrollo profesional
- e Compensación justa
- f Relaciones laborales sostenibles

Cada vez más las empresas invierten recursos para mejorar su marca empleadora y ser un lugar atractivo para trabajar. Sus propuestas de valor se centran en estos aspectos clave para atraer talento y fidelizar a su plantilla. Vamos a profundizar un poco más en estos aspectos clave de sostenibilidad en el trabajo.



SALUD Y BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS

3

Prácticas de Sostenibilidad
en el Trabajo

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

-
- **Condiciones de Trabajo Saludables:** garantizar espacios de trabajo seguros y saludables, a través de la aplicación de la normativa de PRL en seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía, medicina laboral y psicología aplicada.
-
- **Balance Trabajo-Vida Personal:** fomentar políticas que permitan a los empleados equilibrar su vida laboral con su vida personal, como la creación de entornos de trabajo adaptables con horarios flexibles, trabajo híbrido, compra de días de descanso, todo esto de la mano de herramientas que permitan ser productivos, sin importar el lugar físico donde se desempeñen las funciones. La flexibilidad laboral permite una mejor gestión del tiempo, se prioriza la consecución de objetivos frente al cumplimiento de un horario establecido, es una fórmula bastante efectiva para la retención de talento y esto podrá alcanzarse, si logramos crear entornos de trabajo adaptables.
-
- **Programas de Bienestar:** los programas de bienestar laboral son verdaderos aliados para cuidar la salud física, mental y emocional de las personas. Una atención que se traduce en una mayor satisfacción y motivación laboral que impacta en el crecimiento empresarial.
En la búsqueda de promover unos hábitos de vida más saludables y la estabilidad emocional, las empresas apuestan por incorporar programas de asistencia para hacer más felices y sanos a sus empleados. Algunas de las iniciativas más frecuentes son:
 - Seguros médicos, guarderías en el trabajo, zonas de lactancia, gimnasio, etc.
 - Programas de bienestar psicológico y emocional.
 - Programas de coaching empresarial y personal.
 - Promoción del bienestar físico y hábitos alimenticios saludables.
-

4

Prácticas de Sostenibilidad
en el Trabajo

La gestión de la diversidad ha de ser una de las ventajas competitivas de la propuesta de valor de la marca empleadora de una empresa, si queremos ser sostenibles.

La diversidad en una empresa se gestiona desde la perspectiva de género, la perspectiva generacional, la del talento y desde la perspectiva cultural y de origen.

- **Diversidad de talento.** El activo más importante en una compañía es su talento. Competimos en igualdad de condiciones y bajo un mismo marco jurídico, por lo que tendrán más posibilidades de éxito aquellas personas, cuyo talento, destaquen más que los demás desde el plano aptitudinal (formación, conocimiento y/o experiencia), desde el plano actitudinal (habilidades, destrezas o competencias) y su actitud y compromiso.
- **Diversidad de género.** La diversidad de género se refiere de manera inclusiva a la diversidad de sexos, orientaciones sexuales e identidades de una persona. De forma general, suele referirse a las medidas o acciones implementadas para asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La tipología más regulada y amparada tanto a nivel nacional como internacional, la igualdad constituye un principio fundamental en la Unión Europea desde el Tratado de Ámsterdam de 1999, integrándose en todas las políticas y acciones de la Unión.
- **Diversidad generacional.** La inserción de plantilla que obedezca a distintas franjas de edad, y por tanto que mezcle personas jóvenes recién graduadas o con pocos años de experiencia, con personas con un bagaje más amplio, contribuye a poner en valor la diversidad en la composición de equipos y toma de decisiones.
- **Diversidad de cultura y de origen.** La sociedad actual es cada vez más heterogénea, las diferencias culturales ya no son casos aislados y se han convertido en la tónica general de las compañías. El reto para las organizaciones es saber gestionar y potenciar esa diversidad para aprovechar y retener todo el talento que tienen creando espacios positivos, tolerantes y plenamente inclusivos.
- **Gestión de la diversidad.**
Podemos agrupar seis palancas principales en la gestión de la diversidad:
 1. Establecer un cuadro de mando formal, con una planificación de pro-

yecto riguroso. En este caso es relevante introducir hitos/indicadores que tengan que ver con la diversidad. Por ejemplo:

- Contar con una política o compromiso público con la diversidad y no discriminación.
 - Establecer instrumentos de medición.
 - Índices más habituales: Género, Edad, Diversidad Funcional, Origen Etnocultural, Colectivos vulnerables. Se puede hacer un diagnóstico previo y un objetivo partiendo de la fotografía inicial.
 - Integración o creación de planes de Igualdad.
 - Indicadores de diversidad en equipo directivo y/o cadena de mando.
 - Integración en impactos de comunicación.
 - Encuestas
 - Planes de carrera como factor dinamizador de la diversidad.
 - Conciliación, como factor igualador respecto al género menos favorecido.
 - Acogida y *mentoring* como factor de alineamiento de objetivos y transmisión de conocimiento.
 - Protocolos para evitar discriminación o expedientes de acoso.
2. Debe ser una decisión comandada por la Dirección de la Compañía, con un compromiso real, e integrada transversalmente dentro de la organización. Puede implicar incluso, en algunos casos, el nombramiento de recursos humanos que adopten un rol específico que garanticen la correcta gestión de la diversidad.
 3. La implantación y gestión de la diversidad requiere tiempo y esfuerzo, y normalmente los plazos de implantación y evaluación suelen ser lar-

gos, contando además, no solo la consolidación, sino el mantenimiento y los cambios sobrevenidos que hubiera que acometer por el entorno cambiante y flexible de las organizaciones hoy en día. Su transversalidad implica que afecta a todas las áreas y cultura de la compañía, no siendo, por tanto, un proyecto autónomo y encapsulado.

4. Siendo responsabilidad de Recursos Humanos pilotar un cambio como este, todas las áreas deben entender y actuar como impulsores de esta transformación, pudiendo incluir formación y sensibilización periódica al respecto.
5. Hablamos de un cambio cultural, y por tanto es posible que haya que integrar distintos estilos de liderazgo que, en algún caso, haya que transformar o modelar para acomodar la correcta gestión de la diversidad.
6. La comunicación debe realizarse de forma continua. No me refiero al proyecto en sí, sino a cuestiones que tienen que ver con la diversidad y que están presentes con mucha frecuencia en una organización. Hay que alimentar de contenido el proyecto y cualquier avance ha de ser comunicado sin reparos, utilizando los canales de comunicación interna que estén establecidos al efecto. Esta comunicación no solo ha de ser interna, sino también externa, focalizada a los principales grupos de interés de la compañía.



TALENTO SOSTENIBLE Y RECLUTAMIENTO

5

Prácticas de Sostenibilidad
en el Trabajo

Si queremos la sostenibilidad del talento en nuestra empresa a largo plazo, en medio de un contexto de alta volatilidad, es necesario invertir en una estrategia de atracción del talento y reclutamiento de personas. Cuando las empresas pierden talento de manera constante, los departamentos de RRHH tienen necesidad de invertir mayores recursos y esfuerzos en las campañas puntuales de búsqueda de candidatos.

Esto supone mayores costes para la empresa y puede generar ineficiencias en términos de gestión, impacto y reputación.

Desde los departamentos de RRHH se trabaja y se invierten esfuerzos en dos líneas de actuación:

1. Desarrollo de una estrategia de **MARCA EMPLEADORA**. *Employer Branding* o *Marca Empleadora* es una estrategia a largo plazo para ser reconocidos como un empleador de referencia por parte de los futuros y actuales empleados de una empresa.

- Objetivos de marca empleadora:

- Nivel **externo**: atracción del talento (enfocado sobre todo a becarios, perfiles junior, personas con varios años de experiencia y managers)
- Nivel **interno**: retención y motivación de empleados (trabajando aspectos como el work-life balance, eventos internos y los beneficios para todos los empleados)

- Beneficios de la marca empleadora:

- La **imagen** de una empresa es importante para la casi totalidad de los trabajadores.
- Los **costes laborales** se reducen para las empresas con una buena estrategia de Branding del Empleador, y también tiene un impacto positivo (y directo) en el Clima Laboral.
- La **rotación** se reduce en empresas con una sólida Imagen Empleadora
- El **coste de contratación** es menor en compañías con una atractiva Marca Empleadora.

- Puesta en marcha de una estrategia empleadora:

- Definición del público objetivo: para quién vamos a desarrollar una estrategia de marca empleadora; futuros talentos, empleados actuales u otros Stakeholders que mantengan vínculo con la empresa y sean nuestros embajadores de marca.
- Análisis de la situación actual: auditoría clima laboral a nivel interno y auditoría reputacional a nivel externo.
- Análisis de la situación deseada: de los resultados de la auditoría anterior veremos si lo hacemos bien o desde que punto debemos de partir para construir.
- Definición de los objetivos: a) definición del objetivo de nuestra marca empleadora y b) definición de los KPI's (*Key Performance Indicators*): visitas a nuestra web corporativa de emplee de emple, rotación, coste de contratación, absentismo, clima laboral, etc.
- Definición de la propuesta de valor: valores y cultura de la empresa, compensación, clima laboral, desarrollo profesional y personal, beneficios no monetarios
- Canales de comunicación: a) Interna, dirigida a los empleados (embajadores de marca) para dar a conocer qué es lo que diferencia a nuestra empresa de nuestra competencia y recordar las ventajas de trabajar con nosotros; b) externa, por qué somos el empleador más atractivo para trabajar .
- Acciones internas: eventos corporativos, formación, planes de carrera, reuniones con directivos, etc..
- Acciones externas: procesos de selección diferenciados, participación en foros de empleo, patrocinio de eventos, marketing de contenidos, etc.
- Monitorización y seguimiento.

2. Desarrollo de una estrategia de **INBOUND RECRUITMENT**.

El *inbound recruitment* es una innovadora metodología de reclutamiento y de selección del talento basada en las estrategias del *inbound marketing* que emplea

técnicas orientadas a seducir al candidato ideal y a contratarlo de manera ágil.

Análogamente al *inbound marketing*, que intenta seducir a los clientes denominados *buyer persona*, el *inbound recruitment* establece como objetivo seducir al *candidate persona*.

En este proceso, debe ser el propio aspirante el que muestre interés por la empresa poniendo el foco en todo momento en la mejora de la experiencia del candidato.

- Objetivos de una estrategia de *Inbound Recruitment*:

1. Captar el talento adecuado que, a su vez, se mostrará más comprometido con tu cultura empresarial.
 2. Aportar agilidad y rapidez al proceso de contratación, minimizando el número de candidatos que desaparecen sin dar explicaciones.
 3. Reducir los costes, en tiempo y en dinero, de los procesos de reclutamiento y selección de personal.
 4. Contar con una base de datos de perfiles como fuente de reclutamiento principal.
 5. Mejorar la experiencia del candidato en todo el proceso.
-

- Fases del *inbound recruitment*:

1. Atrae talento: construye tu web corporativa y atrae tráfico a través de la estrategia de comunicación de tu marca empleadora en redes sociales.
2. Convierte esas visitas a la web de empleo en potenciales candidatos (*candidate leads*), a través de las propias ofertas de empleo o formularios de envío de candidaturas espontáneas.
3. Contrata esas potenciales candidaturas y gestiona la base de datos (Talent Relationship Management o TRM) para enviar contenido segmentado y mantener viva la llama.
4. Incorpora nuevos empleados y conviértelos en los verdaderos embajadores de marca y, así, contribuirán a la buena reputación de marca empleadora.

DESARROLLO PROFESIONAL

6

Prácticas de Sostenibilidad en el Trabajo

Desarrollo de talento y carreras sostenibles.

Objetivos:

- Obtener un equipo integrado en la organización y fomentar la identidad corporativa.
- Asegurar la consistencia y la continuación del equipo humano ocupado en tareas y funciones consideradas clave en la empresa.
- Acentuar la motivación de las personas consiguiendo que se sientan valoradas, desempeñen mejor su trabajo y emprendan nuevos retos de futuro.
- Fidelizar a las personas con importantes posibilidades de desarrollo profesional.
- Mantener un equilibrio entre las expectativas de la persona hacia la organización y viceversa.

Cómo ejecutarlo:

1. AUDITORÍA Y DIAGNÓSTICO

- a) **Plan estratégico**
- b) **Planificación de las necesidades** de RRHH a medio y largo plazo
- c) **Indicadores de RRHH** (rotación, absentismo, marca empleadora, clima laboral, productividad, experiencia del empleado/fidelización de talento)
- d) **Identificar los puestos clave**, así como las competencias que se requieren para ocupar dichos puestos. En función del modelo organizativo, las principales líneas estratégicas y su traducción en la planificación a corto y medio plazo de las plantillas, se debe determinar cuáles son los puestos clave de la organización para los que hay que capacitar a todas aquellas personas que por su perfil puede ocuparlos en un futuro inmediato.

e) **Identificación y clasificación del talento:** en base a las áreas productivas y áreas de soporte

f) **Evaluación del clima laboral:** aspectos higiénicos y motivacionales.

2. DISEÑO DEL PLAN DE DESARROLLO DE TALENTO Y CARRERA SOSTENIBLE

a) **Diseñar un plan de rutas e itinerarios profesionales (Mapas de Talento)**
Se deberá iniciar el proceso con el análisis del perfil profesional de los distintos puestos implicados, comparando la diferencia entre los perfiles se podrán establecer las rutas de movilidad y los pasos necesarios para recorrerlas: libro de ruta individual y organizativo.

1. **Individual:** permite detectar carencias y potencialidades y pautar los planes de formación (ya sea a través de *coaching*, formación, autodesarrollo)
2. **Organizativo:** permite monitorizar los movimientos internos, como las rotaciones, los desplazamientos laterales o diagonales (promociones en otras áreas), las expatriaciones, etc.

b) **Definición del plan de carrera individual** de la persona mediante la estimación de las posibles rutas profesionales o libros de ruta que puede ser capaz de seguir en función de:

1. el potencial identificado.
2. de sus preferencias y motivaciones
3. y de las expectativas de futuro que ofrece la empresa.

c) **Identificar las técnicas de desarrollo** adecuadas al perfil e itinerario definido:

1. Formación (LMS, abierto, *In Company*)
2. *Mentoring*
3. *Coaching*

d) **Elaborar un plan de comunicación** que haga llegar a todos los **colectivos implicados**, las principales características de los planes de carrera.

1. Definir unos objetivos y fines claros.
2. Recoger información para la planificación implicando a las personas clave (en especial los mandos intermedios y la dirección) de manera que se logre su compromiso desde el primer momento.
 - Relacionarlo con actividades estratégicas de planificación de la empresa y con procesos de RR.HH.
 - Estar preparados ante las reservas o recelos que puedan presentar algunas personas o agentes como los sindicatos y, en caso de que así sea, mantener con ellos una escucha atenta y activa concediéndoles las explicaciones oportunas o implicándoles en el proyecto.
 - Fijar unos marcos temporales realistas y con unos hitos a corto plazo medibles y relativamente fáciles de alcanzar. Un ejemplo de estos hitos puede ser centrarse en algún colectivo crítico para la empresa (personal de la red de tiendas) y abordarlos desde la perspectiva del nuevo plan. Comenzar con prueba piloto.
 - Conocer siempre el feedback de las personas afectadas por el plan en cada momento de la implantación del mismo.

e) **Definición de los roles** de los actores que intervienen en el proceso:

1. **RRHH:** dar apoyo técnico al sistema, aportar instrumentos, conocimientos y tecnología para asegurar que el sistema funciona tal y como se ha definido. Sensibilizar, formar y adiestrar a la línea de mando implicada.
2. **Línea de mando/dirección:** aplicar el plan que se determine para cada colaborador dando su apoyo. Actuar como entrenadores efectivos. Formar y desarrollar a los elegidos en el puesto de trabajo, delegando tareas y asignando responsabilidades.

3. **Empleados:** asistir a las actividades formativas programadas. Desarrollar en el nuevo puesto las habilidades, destrezas y conocimientos requeridos. Otro punto importante a tener en cuenta en esta fase es el lograr el compromiso por parte del implicado.

3. IMPLANTACIÓN DEL MODELO, IMPACTO Y RESULTADOS

- a) Plan de comunicación (social y empresarial), transparente y accesible.
- b) Ejecución de los planes de acción individuales.
- c) Alimentación de los sistemas de la información.
- d) Métricas y analítica de los resultados.



COMPENSACIÓN JUSTA

7

Prácticas de Sostenibilidad en el Trabajo

Salarios justos, competitivos y retribución no discriminatoria. Políticas retributivas sostenibles.

Cómo diseñar e implantar políticas retributivas sostenibles que contribuyan al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de gobierno corporativo:

1. Incorporar en los sistemas de retribución variable objetivos, métricas o indicadores relacionados con el medio ambiente, la sostenibilidad y el cambio climático.
2. Establecer una política retributiva competitiva en términos de mercado que garantice un nivel mínimo retributivo que sea suficiente para cubrir las necesidades de los empleados, contemplando en su diseño diferentes elementos retributivos, tanto dinerarios (fijos y variables) como no dinerarios (en especie), e incluso otros de tipo “emocional” que satisfagan otras necesidades más allá de las puramente económicas o dinerarias y sirvan, a su vez, a la compañía para atraer y fidelizar a los mejores profesionales y comprometer a los empleados con el proyecto de empresa.
3. Definir políticas que impulsen la movilidad sostenible de los empleados con objeto de reducir las emisiones de gases contaminantes asociada a los desplazamientos laborales. En este ámbito, se puede acometer diferentes medidas:
 - Incorporar en las flotas de coches de empresa vehículos de tipo “ecológico”.
 - Favorecer por parte de las compañías que los empleados puedan adquirir, a título personal, coches “ecológicos” a precios más competitivos mediante acuerdos con empresas de movilidad y/o marcas que comercialicen este tipo de vehículos y modelos.
 - Fomentar entre los empleados medidas de movilidad sostenible, tales como poner a su disposición vehículos de movilidad compartida y fomentar el *car sharing*, disponer de flotas de bicicletas de empresa o, en su defecto, aparcamientos para las mismas, instalar en los centros de trabajo áreas habilitadas para la carga de vehículos eléctricos, valorar la opción del autobús de empresa compartido o racionalizar los aparcamientos laborales.

- Incentivar el uso del transporte público colectivo para los desplazamientos de los empleados entre su lugar de residencia y el centro de trabajo, ofreciéndoles, como beneficio social, tarjetas de transporte destinadas a este fin o, en su defecto, la opción de que las mismas se puedan contratar a través del plan de retribución flexible de la empresa, permitiendo de esta manera que los empleados puedan optimizar fiscalmente su retribución al estar dicho servicio exento de tributación en la normativa fiscal hasta el importe de 1.500 euros anuales.
-
4. Establecer políticas y medidas que garanticen la no discriminación por razón de sexo, edad, cultura, religión ni raza, en línea con los objetivos ODS 5 "Igualdad de género" y ODS 10 "Reducción de las desigualdades", lo que nos llevaría, por ejemplo, a establecer acciones en aspectos tales como:
- Distribución más equilibrada de los salarios entre los distintos niveles organizativos de la compañía, con objeto de ajustar el abanico salarial entre los mejor y peor pagados.
 - Control de la equidad interna.
 - Análisis y medición de la brecha salarial de género, conforme a las nuevas obligaciones incorporadas, a través del RD-ley 6/2019, al artículo 28 del ET, en materia de registro de las retribuciones desagregadas por sexo y la adopción, en su caso de medidas para corregir los "gaps" retributivos entre hombres y mujeres, así como de la Ley 11/2018, en materia de información no financiera y diversidad, que impone igualmente a las compañías la obligación de informar sobre remuneraciones y brecha salarial.
 - Promover la igualdad entre los géneros y la participación real y efectiva de las mujeres en los órganos de dirección de las compañías.
 - Evitar medidas discriminatorias y prejuicios asociados a la edad en los procesos de gestión del talento e impulsar acciones para gestionar desde RRHH una fuerza laboral cada vez más envejecida, que hará que tengamos replantearnos en un corto-medio plazo muchos de los paradigmas que tenemos hoy en día en las funciones de reclutamiento y selección, retribución, formación y desarrollo profesional, salud y bienestar, etc., e ir hacia una gestión más activa del envejecimiento.

- 5. Incrementar la transparencia salarial y la comunicación de las políticas retributivas.
- 6. Impulsar las medidas de conciliación y la puesta en marcha de medidas de flexibilidad horaria que permitan a los empleados optimizar sus desplazamientos laborales a los centros de trabajo y, consecuentemente, de los recursos energéticos asociados a los mismos.
- 7. Promover sistemas de retribución que fomenten el ahorro a largo plazo de los empleados.

La compensación, como herramienta para dirigir a los empleados hacia la consecución de los objetivos de negocio, tiene un papel muy relevante en el impulso de acciones que fomenten el desarrollo sostenible de las compañías en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo, contribuyendo a incrementar la reputación corporativa, su relación con los distintos *stakeholders* o grupos de interés y el valor que aportan a la sociedad.



RELACIONES LABORALES SOSTENIBLES

8

Prácticas de Sostenibilidad
en el Trabajo

Las Relaciones Laborales Sostenibles son las que impulsan estrategias corporativas en el ámbito laboral donde las personas suman para hacer a las organizaciones más competitivas.

Las relaciones laborales sostenibles significan cambiar el foco tradicional de gestión del enfrentamiento, para dotar a las mismas de un enfoque de gestión global y positiva de las personas que pertenecen a la organización.

Exigen de una carrera de fondo con el objetivo de obtener confianza y compromiso por todas las partes que va a permitir que ante los conflictos se pueda dialogar sobre las diferencias y buscar soluciones creativas, sin ignorar o evitar la situación de conflicto o de acomodarse al mismo.

En el entorno actual la única constante es el cambio, por lo que las relaciones laborales precisan permanentemente de soluciones a problemas y experiencias transformadoras hacia los nuevos retos.

Las relaciones laborales -como todas las relaciones humanas- pueden hacerse más fuertes o más débiles en función de cómo se gestionen los conflictos, las crisis, las disparidades. Estas deben existir, pues no se trata de entender que el entorno empresarial va a ser siempre, y para todos, una ilusión de felicidad.

En las relaciones laborales sostenibles el objetivo es gestionar las relaciones entre empresa y plantilla, y el propósito es contribuir a que la productividad y la rentabilidad estén en equilibrio de los valores corporativos y valores sociales.

Cada vez más, podemos encontrar empresas que han roto con los tradicionales prejuicios y creencias limitantes en la gestión de personas, normalmente ancladas en la confrontación de intereses, y vemos numerosos casos de éxito basados en que, lo que facilita la superación de crisis o impulsa el crecimiento, es el vínculo que se crea entre las empresas y las personas que forman parte de su organización .

Sin duda, el cambio empieza desde arriba, las decisiones que se tomen por los empresarios, y los acuerdos a los que sean capaces de alcanzar con las personas de su organización, moldearan el futuro de la empresa en los próximos años, y estas decisiones llenas de buenas estrategias pueden fracasar si no van alineadas con una cultura de empresa que tenga en la ecuación tanto los objetivos empresariales como las personas de la organización.

PRÁCTICAS DE SOSTENIBILIDAD EN EL TRABAJO



Cámara Comercio Alicante.

Pza. Ruperto Chapí, 3. 03001 Alicante

camaralicante.com

Financia:



IVACE+i

Elabora:

Cámara
Alicante