

GestionaRSE



Guía de Autoevaluación para la gestión de
la Responsabilidad Social Empresaria



Gestión Ética Empresaria

Universidad Católica de Córdoba

2012



La presente Guía ha sido realizada por un equipo interdisciplinario de profesionales miembros de PROETICA-ICDA.

El desarrollo de esta versión estuvo a cargo de: Carlos Javier Delgado; Maria Julia Pinha; Natalia Langer y Omar Faruk Geraiges Magrini bajo la coordinación de Marybel Alvarez Gatti.

La corrección y la supervisión fue responsabilidad de Nicolás Liarte Vejrup y Fernando Legrand.

En su elaboración se consultaron diversos materiales como: Accountability Guidance Principles; Indicadores de Ethos; ISO 26000 y los Indicadores del Pacto Global.

Acerca de la RSE



La Responsabilidad Social Empresaria no es un área funcional más, separada del resto, sino una dimensión que atraviesa transversalmente a toda la organización. Un “modo de hacer” en el seno de la empresa, una opción estratégica en el modo de gestionar la organización.

La característica esencial es la voluntad de la organización de incorporar consideraciones sociales y ambientales en su toma de decisiones y rendir cuentas por los impactos de las mismas.

Las organizaciones no son colectivos aislados, su dinámica se despliega en un medio social de modo que la sociedad y la comunidad local en la que actúan se convierten en un pilar fundamental de la actividad empresarial que influye a la vez que siente los efectos de la acción organizativa.

Por ello la responsabilidad social implica comprender las más amplias expectativas de la sociedad. El reconocimiento de la influencia mutua y el aporte que las organizaciones representan para el bienestar social general ha llevado a la sociedad a depositar en las empresas expectativas y demandas que exceden la mera satisfacción del producto o servicio prestado. Para los consumidores, y la sociedad en general, importa cada vez más la articulación de las finalidades y actividades de la empresa con los valores y expectativas sociales.

Es importante destacar que un principio fundamental de la responsabilidad social es el respeto al principio de legalidad y el cumplimiento de las obligaciones legalmente vinculantes. También conlleva acciones que van más allá del mero cumplimiento de la ley vigente y el reconocimiento de obligaciones no legalmente vinculantes para con otros. Para ello es imprescindible la identificación de las partes interesadas y el involucramiento con las mismas, determinar quién tiene intereses en sus decisiones y actividades, comprender los impactos de las mismas y como abordarlos.

¿Qué es la RSE?

Seguindo a la ISO 26000 es la “responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que o tome en consideración los intereses de sus partes interesadas; o cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y/ o esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones” (Cap. 2, Apdo. 2.18)

¿Qué es GestionaRSE?

Es una herramienta de autoaplicación y autoevaluación para optimizar el estilo de trabajo de la empresa, orientándola hacia una gestión más ética y más proactiva en cuestiones de RSE.

¿Qué Mide?

El grado de integración de la RSE en una empresa.

¿Cuál es su Alcance?

Su alcance es global porque se miden las relaciones con todos los públicos: comunidad, medio ambiente (generaciones futuras), gobierno, empleados y trabajadores, clientes y proveedores.

¿Para qué Sirve?

Para mejorar la gestión estratégica de la empresa a través de lograr una consideración equilibrada de los intereses de cada público involucrado en el negocio (y por lo tanto capaz de influir en sus resultados).

Presentación del GestionaRSE 2012

GestionaRSE (GRSE) es una guía cuyo objetivo es **evaluar la integración de la responsabilidad social a la gestión de la empresa** para observar las relaciones que ésta mantiene con sus distintos públicos y sacar “una foto” de la situación actual. El resultado de su aplicación muestra un diagnóstico que puede ser utilizado para avanzar en la RSE priorizando los aspectos que se presentan como más urgentes.

GestionaRSE es una herramienta de **autoevaluación** y **autoaplicación** por los miembros de una empresa. La guía está organizada en forma de cuestionario comprensible, preciso y fiable. Las respuestas del cuestionario se tabulan, finalmente, en una grilla y se presentan en una imagen gráfica para facilitar la lectura de los resultados.

Al mismo tiempo, GRSE incorpora un texto descriptivo de cada capítulo de la RSE, es decir, explica como y que observar en la relación de la empresa con cada uno de sus públicos. Por ello, la guía es también una herramienta pedagógica que presenta un escenario empresarial socialmente responsable.

La primera edición de GRSE se realizó en el año 2004 y fue autoaplicada por más de 100 empresas de Córdoba. La segunda versión se realizó en el 2006, recogiendo los aprendizajes de la anterior. Además, tras la firma del **Pacto Global** en Argentina se hizo indispensable la homologación de los indicadores GRSE con los principios del Pacto Global.

Esta última versión, 2012, incluye ambas experiencias incluyendo nuevos y adaptando los indicadores a los principios y recomendaciones de la ISO 26000.



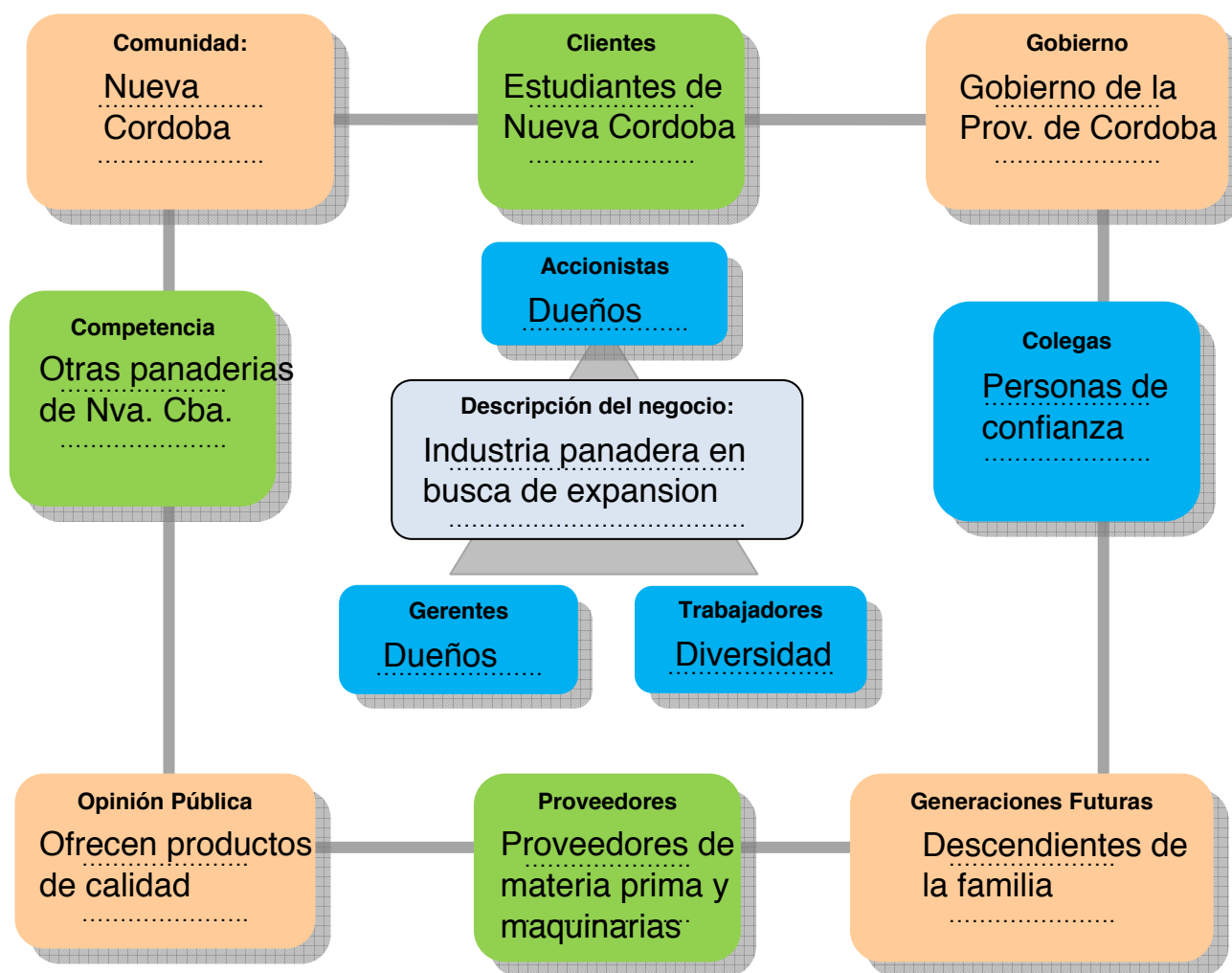
Los públicos involucrados con la empresa

Los públicos de la empresa son todos los individuos, grupos o sectores económicos y sociales involucrados en el negocio de la empresa. La determinación de la categoría de público puede hacerse observando (y en algunos casos, consultando) si un individuo o grupo está siendo afectado (positiva o negativamente) por las decisiones y acciones de una empresa.

Para ordenar esta idea, proponemos distinguir 4 grupos de públicos involucrados en distinto grado con la actividad de la empresa:

- **Consustanciales:** son personas que desde el interior de la empresa hacen a lo fundamental del negocio: accionistas, gerentes, trabajadores.
- **Contractuales:** son las personas con quienes la empresa se vincula comercialmente: clientes, competencia, proveedores, colegas.
- **Contextuales:** son públicos que pertenecen al entorno de la empresa, como el estado, la comunidad local, la opinión pública, las generaciones futuras (incluimos aquí la preocupación medioambiental y los proyectos de I+D).
- **Coyunturales:** son públicos, que pueden surgir de modo aleatorio, con los que la empresa se relaciona eventualmente, por ejemplo, víctimas de accidentes.

Antes de aplicar GestionaRSE, le sugerimos identificar los públicos de su empresa del modo más preciso posible. Para ello, utilice el gráfico que se presenta a continuación. Incorpore la mayor cantidad de actores que pueda e identifíquelos con nombres propios si es necesario.



Cómo leer y aplicar GestionaRSE

La ISO 26000 identifica siete materias fundamentales que toda organización debería considerar en su estrategia de integración de la RSE a la gestión.

Las mismas son: Gobernanza de la organización; derechos humanos; prácticas laborales; medio ambiente; prácticas justas de operación; asuntos de consumidores; y participación activa y desarrollo de la comunidad. Estos son los ámbitos en los que la organización debe centrar su atención a la hora de tratar de actuar responsablemente. Los principios del Pacto Global se dividen en cuatro áreas: Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción.

Teniendo como base los ámbitos mencionados anteriormente la presente guía GestionaRSE se divide en siete áreas que contemplan los requisitos planteados por la ISO 26000 y el Pacto Global para cada público vinculado con la empresa en el desarrollo de su actividad, a saber:

- ✓ Cultura: Valores y Principios
- ✓ Comunidad
- ✓ Consumidores
- ✓ Público Interno
- ✓ Medio Ambiente
- ✓ Proveedores
- ✓ Gobierno

En cada capítulo se presentan indicadores que describen la calidad de los vínculos de la empresa con sus públicos. El resultado promedio de estos 32 indicadores determina el grado de integración de la RSE en una empresa.

¿Qué escala de medición utiliza Gestiona**RSE**?

La guía presenta 4 grados de integración de la RSE en la empresa que marca un recorrido gradual y progresivo.

Esta escala de medición permite que la empresa obtenga un resultado concreto, que indica en qué instancia de integración de la RSE se encuentra la organización.

El grado de integración de la RSE por una empresa puede ser:

1 Deficiente

2 Reactivo

3 Correctivo

4 Pro-activo

Indicadores

Cultura Organizacional

2. La RSE en la empresa
3. Gobernanza organizacional y RSE
4. Identificación y selección de los valores y principios éticos de la empresa
5. Canales de comunicación y diálogo
6. Articulación de los valores y principios éticos con los procesos operativos de la empresa
7. Relaciones con la Competencia

Comunidad

1. Toma de Decisiones y Administración de la Inversión Social de la empresa.
2. Movilización de Recursos –Donaciones.
3. Participación activa en la comunidad local
4. Generación de Riqueza y Valor.
1. Reconocimiento y Apoyo al Trabajo Voluntario de los Empleados

Consumidores

1. Publicidad y comunicación
2. Relaciones contractuales
3. Garantías ofrecidas
4. Servicio de atención al cliente
5. Protección de la calidad de vida del consumidor

Medioambiente

1. Gerencia del impacto sobre el medio ambiente y prevención de la contaminación
2. Gestión sostenible de los recursos.
3. Responsabilidad asumida por la empresa sobre el ciclo de vida de los productos y servicios
4. Capacitación ambiental
5. Compromiso de la empresa con la causa ambiental y el cambio climático
6. Gestión del daño o emergencia ambiental

Proveedores

1. Criterios de selección de los proveedores
2. Erradicación del Trabajo Infantil, Forzoso e Informal
3. Relaciones con los proveedores
4. Transparencia en la relación con los proveedores

Público Interno

1. Participación de los empleados en la gestión de la empresa
2. Participación en los beneficios y resultados de la empresa
3. Relación con agrupaciones de trabajadores y sindicatos
4. Equidad de género
5. Salud, Seguridad Y Condiciones De Trabajo
6. Contención del colaborador
7. Capacitación y formación del personal
8. Desarrollo y plan de carrera dentro de la empresa.
9. Work – Life Balance.
10. Consideración e integración de grupos socialmente marginados.
11. Relación con los empleados en situación de jubilarse
12. Desvinculación

Gobierno

1. Política anticorrupción
2. Política de transparencia
3. Financiamiento de partidos políticos
4. Trabajo conjunto Empresa –Gobierno.

INDICADOR 1

La RSE en la empresa

Este indicador le permitirá evaluar cual es el concepto que tiene su empresa sobre la Responsabilidad social empresaria.

1. ☐ La RSE es un tema del que poco se habla en la empresa. No existe un concepto común, cada uno lo asocia con otras experiencias o con lo que conoce de otras empresas.
2. ☐ Para la empresa la RSE consiste en generar acciones de ayuda a la comunidad como donaciones, colectas de ropa, materiales, etc. pero no es algo que esté alineado a la estrategia del negocio.
3. ☒ Para la empresa la RSE es muy importante, se desarrollan talleres para que los miembros posean un mismo concepto y se realizan proyectos de los que participa la mayoría del público interno. Comunica sus acciones en la materia.
4. ☐ La empresa cuenta con una planificación estratégica de la RSE que está alineada al corazón del negocio. De acuerdo a ella realiza estudios que le permiten diagnosticar los públicos con cuales debe profundizar el accionar y reporta periódicamente su accionar en la materia. Tiene estrategias de diálogo con los stakeholders que le permiten enriquecer, modificar o cambiar el accionar.

Cultura: valores y principios

Los principios de acción e interrelación que un grupo desarrolla para enfrentar sus problemas y alcanzar sus objetivos constituyen la cultura de una organización.

Las normas y valores impuestos jerárquicamente tienen menos posibilidades de ser aceptados que aquellos generados mediante el consenso. Por ello, la legitimidad y el consenso en torno a los valores de una empresa condicionan su efectividad.

La RSE propone gestionar los valores en la organización para incorporar la dignidad del hombre en las decisiones e indica, igualmente, que esta gestión debe ser participativa, integrando todas las partes interesadas en el diálogo. La idea es que en la empresa se puedan definir qué valores están en juego cuando interactúa con cada público, cuáles son los fines de la interacción y qué principios rigen el diálogo con cada interlocutor.

Es importante no sólo establecer los valores y principios por escrito, sino también incorporarlos en los procesos operativos de la empresa. La clara identificación de los valores permite la generación de consensos sobre normas de convivencia, así como una mayor cohesión que dinamiza la empresa hacia los resultados deseados.

INDICADOR 2

Gobernanza organizacional y RSE

Toda organización cuenta con procesos y estructuras para la toma de decisiones. Estos debieran permitir la aplicación de la RSE, en su caso:

1. ☐ Se desconoce el concepto y aplicación de la RSE con lo cual no se cuenta con un procedimiento para la toma de decisiones que privilegie su aplicación.
2. ☒ La empresa ha comenzado a capacitarse en temas de RSE y busca desarrollar estrategias que reflejen su compromiso social. Eventualmente realiza acciones para la rendición de cuentas a los públicos de interés.
3. ☐ La empresa ha integrado la RSE en su proceso de toma de decisión donde equilibra las necesidades de la organización con las de las partes interesadas, incluyendo las necesidades inmediatas y las de las generaciones futuras.
4. ☐ Mantiene un registro de la implementación de las decisiones para asegurar que las mismas se lleven a cabo de manera socialmente responsable. Revisa y evalúa los procesos y los adapta en función del resultado obtenido. Cuenta con un sistema claro y adecuado de rendición de cuentas.

INDICADOR 3

Identificación y selección de los valores y principios éticos de la empresa

Se solicita información sobre cómo se identificaron y seleccionaron los valores y principios éticos en su empresa y sobre quiénes participaron en esta definición:

1. ☐ Los valores y principios de la empresa existen de manera informal, es decir que todos saben cuáles son, pero no están registrados por escrito.
2. ☒ Existe un cuerpo de valores y principios éticos escritos que han sido desarrollados por quienes constituyeron la empresa y/o los directivos de la misma, y difundidos jerárquicamente hacia todos los niveles de la organización.
3. ☐ El conjunto de valores y principios éticos que orientan las actividades y decisiones de la empresa, se revisan periódicamente con el fin de adaptarlos a la realidad y necesidades del entorno económico y social en el que se desarrolla la empresa. Esta revisión se hace con la participación de, no sólo de públicos internos a la empresa, sino también con actores externos a la misma (vecinos, gobierno local, proveedores, organizaciones de la comunidad, etc.).
4. ☐ El conjunto de valores y principios éticos de la empresa trasciende el ámbito económico e interno de la organización. El bienestar general de la sociedad, la protección del medio ambiente, el respeto a la dignidad de las personas y de sus derechos humanos, entre otros aspectos, son considerados como presupuestos fundamentales que orientan la gestión cotidiana de la empresa en todos sus niveles, decisiones y actividades.

INDICADOR 4

Canales de comunicación y diálogo

Este indicador solicita información sobre la existencia de canales de comunicación y diálogo que puedan hacer efectiva la consideración de los intereses de las partes involucradas en la gestión de la empresa:

1. ☐ La empresa cuenta con canales o estrategias de comunicación que permiten la interacción entre ella y sus partes interesadas. Sin embargo, la información ofrecida o divulgada corresponde a cuestiones particulares, resultados, adquisiciones, ventas, etc., y se hace sólo de manera eventual y circunstancialmente o a pedido de alguna parte interesada.
2. ☒ Se desarrollan diversas estrategias de comunicación en las que participan todos los públicos internos con una frecuencia conocida y acordada entre las partes. Por estos canales se comunican las novedades de cada sector, se plantean dificultades y se brindan instrucciones, permitiendo una comunicación descendente y ascendente.
3. ☐ La empresa tiene una política de comunicación clara y efectiva que cuenta con una evaluación de la eficiencia y eficacia de los canales de diálogo existentes e introduce mejoras.
4. ☐ Los espacios de discusión sobre las prioridades de la empresa y sus resultados están abiertos también a la participación de personas del exterior de la empresa. La empresa cuenta con canales para la retroalimentación sobre las comunicaciones que utilizan herramientas de la denominada web social.

INDICADOR 5

Articulación de los valores y principios éticos con los procesos operativos de la empresa

Este indicador pone de manifiesto la vinculación entre los valores de la empresa y sus diversos procesos y acciones.

1. ☐ Cada miembro de la organización tiene su propia idea respecto de cuáles son los valores de la empresa, y su opinión respecto de cómo articularlos y ponerlos en marcha en sus acciones cotidianas.
2. ☐ Los miembros de la organización conocen la declaración de valores y principios que han realizado los directivos, sin embargo, no reciben instrucciones sobre cómo aplicarlos en sus actividades y procesos diarios.
3. ☒ Cada persona al integrarse a la empresa recibe instrucciones sobre cuáles son los valores y principios de la organización y sobre su aplicación con ejemplos y casos concretos. También se desarrollan procesos regulares de capacitación en los que se discuten casos conflictivos.
4. ☐ Junto con los sistemas de control de la gestión administrativa, financiera y productiva, se desarrolla un monitoreo en todos los niveles jerárquicos sobre la correspondencia entre los valores declarados y las prácticas cotidianas.

INDICADOR 6

Relaciones con la Competencia

La RSE promueve la competencia justa y abierta como estímulo para la innovación y la eficiencia, en su empresa:

1. ☐ Los directivos de la empresa cuentan con formación u orientación profesional especializada sobre los presupuestos legales vigentes relacionados con la lealtad comercial. La actividad empresarial se desarrolla conforme a las leyes y regulaciones en materia de competencia, buscando un posicionamiento leal en el mercado.
2. ☐ La empresa instruye a todos los miembros de la organización sobre los conceptos y aspectos prácticos relacionados con la prevención de la competencia desleal. Con esto, busca promover la toma de conciencia del público interno acerca de la competencia desleal y la importancia de obrar de acuerdo a los principios de la competencia justa.
3. ☐ Establece procedimientos o normas internas para combatir la competencia desleal para evitar involucrarse o ser cómplice de conductas en contra de la competencia justa. Sus proveedores y clientes conocen ^X estas normas claramente. Además, ante situaciones conflictivas de competencia desleal, la empresa promueve la resolución de las mismas mediante mecanismos auto compositivos, o alternativos de resolución de conflictos.
4. ☐ La empresa, como ejercicio de su ciudadanía corporativa, promueve o participa de la elaboración y suscripción de acuerdos éticos o códigos de buenas prácticas sectoriales junto a sus competidores. Tales acuerdos están orientados a la toma de conciencia y la búsqueda de estándares de competencia cada vez más elevados (combate la formación de trusts y cárteles, prácticas desleales de comercio, fraude en licitaciones y espionaje empresarial, el no aprovechamiento de condiciones sociales, como la pobreza, para alcanzar una ventaja competitiva desleal).

Información adicional:

¿Se han registrado comportamientos o conflictos en la organización que evidencien deficiencias en los valores y principios éticos?

No se suelen registrar ese tipo de comportamientos, pero como en cualquier empresa pueden existir diferencias interpersonales

¿Se han adoptado medidas para revertir la situación? ¿Cuáles?

Si estos conflictos llegan a una manera suele intervenir el area de recursos humanos

¿Implementa acciones correctivas y preventivas para garantizar una efectiva articulación de los valores y principios con los procesos organizativos?

Se implementan acciones correctivas intentando inculcar los valores que quieren que esten presentes

¿Cuál o cuáles son las razones o motivos que lleva a su empresa a realizar programas o proyectos de responsabilidad social?

Los dueños consideran que es importante devolver algo a la sociedad, de manera en que la misma se vea beneficiada

¿Considera que la RSE le otorga una ventaja competitiva a su empresa? ¿Por qué y cuál?

Si le otorga una ventaja pero no es el fin por lo cual lo realizan

¿La RSE de los proveedores es un factor determinante a la hora de seleccionarlos? ¿Se hace seguimiento y evaluación de la RSE dentro de la cadena de valor?

No realmente, los criterios que se tienen en cuenta para seleccionar a un proveedor estan mas enfocados en la calidad del producto que ofrecen

¿La empresa desarrolla programas de colaboración para el beneficio de sus competidores (de transferencia tecnológica, por ejemplo), especialmente si estos son PyMes?

No, la empresa no cuenta con mucho intercambio con sus competidores

INDICADOR 17

Participación de los empleados en la gestión de la empresa

Este indicador le mostrará el grado de participación de los empleados en la gestión de su empresa:

1. ☐ Los empleados están abocados fundamentalmente a la realización de sus tareas. Sólo en ocasiones aisladas y por su propia iniciativa presentan a sus superiores sugerencias y comentarios sobre algunos aspectos de la gestión de la empresa.
2. ☒ Se estimula informalmente a los empleados para que presenten sugerencias sobre los procesos que desarrollan.
3. ☐ La empresa posee un programa formalizado para estimular y recompensar a los empleados que presentan sugerencias para la mejora de los procesos internos. Para ello, la empresa pone a su disposición informaciones técnicas que optimizan la viabilidad de sus propuestas.
4. ☐ Desde el órgano directivo y en las instancias de definición de la estrategia de la empresa, se garantiza la representación de la opinión de los empleados y colaboradores. Para ello, la empresa pone a su disposición informaciones técnicas, económicas y financieras que optimizan la viabilidad de sus propuestas.

Público Interno

En la gestión de la empresa el público interno desempeña un rol fundamental para la consecución de los objetivos planteados. La RSE pretende fomentar una gestión humana y un tratamiento responsable de las relaciones con este público. Para ello, se promueve la integración laboral de grupos marginados, el diálogo abierto con agrupaciones de trabajadores o sindicatos y la participación de los empleados en las decisiones de la empresa.

Que la empresa se ocupe de la salud, la seguridad, las condiciones laborales y capacitación de sus colaboradores, contribuye a generar un clima de involucramiento y compromiso con los resultados de la empresa.

INDICADOR 18

Participación en los beneficios y resultados de la empresa

Con este indicador podrá observar cómo se distribuyen los beneficios obtenidos por la empresa:

1. ☐ La empresa no posee ningún programa de participación de los empleados en los resultados de la compañía. Los miembros de la empresa no integrados en el órgano directivo, generalmente no están al tanto de los indicadores financieros de la empresa.
2. ☒ Posee un programa de participación en los resultados o de “premios” que utiliza criterios de evaluación del desempeño individual.
3. ☐ El programa de premios o participación de los resultados combina criterios de evaluación del desempeño individual y colectivo de la empresa.
4. ☐ Se brinda a los empleados la posibilidad de participar en la composición accionaria de la empresa.

INDICADOR 19

Relación con agrupaciones de trabajadores y sindicatos

Este indicador apunta a mostrar el grado de responsabilidad social alcanzado en las relaciones con grupos de trabajadores organizados y sindicatos:

1. ☒ Permite a los grupos de trabajadores organizados y/o sindicatos, aquello que está contemplado en los convenios colectivos de trabajo y las leyes.
2. ☐ Además, provee a los grupos de trabajadores organizados y/o sindicatos, de información sobre las condiciones generales de la empresa, de manera tal que puedan tomar decisiones y formar su opinión con informaciones reales.
3. ☐ El órgano directivo de la empresa se reúne periódicamente con grupos de trabajadores organizados y/o sindicatos para oír sugerencias y negociar.
4. ☐ Provee a los grupos de trabajadores organizados y/o sindicatos, de datos financieros y relacionados a los objetivos estratégicos de la empresa. Del mismo modo, la información que brindan los trabajadores alimenta sistemáticamente la toma de decisiones gerenciales.

INDICADOR 20

Equidad de género

Con este indicador se podrá observar el nivel de equidad de género y salario entre hombres y mujeres dentro de la empresa

1. ☐ En la empresa hay pocas mujeres. En algunos casos ante igual puesto hay diferencias salariales o diferentes posibilidades de ascensos o premios.
2. ☐ En la empresa se respeta el cupo legal establecido en materia de equidad de género. Se respeta el ingreso igualitario, salario igual por igual tarea, las posibilidades de ascenso y promociones.
3. ☒ En la empresa no existen diferencias en el trato de hombres y mujeres. Cuando se trata de ascensos, promociones etc. se analiza la capacidad en función del puesto.
4. ☐ Se promueve la equidad de género en otras empresas mediante el trabajo conjunto con organizaciones de la sociedad civil.

INDICADOR 21

Salud, Seguridad Y Condiciones De Trabajo

Con este indicador usted podrá verificar en que situación se halla su empresa en relación al cuidado de la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo:

1. ☐ Se cumple con las pautas básicas exigidas por las leyes y los convenios colectivos de trabajo.
2. ☒ Se busca alcanzar y sobre pasar lo exigido por ley en materia de salud, seguridad y condiciones de trabajo, sólo ante reclamos, contingencias y/o accidentes.
3. ☐ Se realizan investigaciones para medir el clima organizacional y la satisfacción de los empleados. Con los resultados se buscan alcanzar modelos de excelencia identificando y priorizando las áreas que requieren una atención especial.
4. ☐ Los empleados participan y negocian con los directivos o superiores sus condiciones de trabajo. La empresa se hace responsable de la salud y seguridad, se promueve la concientización, formación y educación en la materia; se premia a los empleados que sugieren mejoras.

INDICADOR 22

Contención del colaborador

En cuanto a los espacios de contención de los colaboradores dentro de la empresa:

1. ☐ En la empresa no se permite que los empleados comenten sus situaciones personales ya que esto puede afectar el trabajo.
2. ☒ Ante situaciones personales difíciles el personal recurre a sus líderes y compañeros de área. Quienes buscan soluciones y brindan apoyo, siempre y cuando esto no afecte el correcto desempeño en las tareas.
3. ☐ La empresa cuenta con un gabinete psicológico para contener a los empleados ante situaciones personales difíciles
4. ☐ La empresa cuenta con una política al respecto. De acuerdo a la misma se realizan reuniones y entrevistas periódicas con los empleados para indagar el nivel de satisfacción y bienestar personal y laboral, propiciando alternativas y dando posibilidades de solución y seguimiento del problema ante situaciones difíciles.

INDICADOR 23

Capacitación y formación del personal

En cuanto a la formación y al desarrollo de los colaboradores en la empresa:

1. ☐ La educación y el nivel de formación alcanzado (primario, secundario, universitario, etc.) depende exclusivamente de cada uno de los empleados.
2. ☒ En la empresa se promueve y recompensa el esfuerzo por estudiar y formarse. Sin embargo, la empresa sólo tiene instancias de capacitación que se asocian estrictamente al desempeño de las tareas al ingresar a trabajar a la empresa.
3. ☐ La empresa otorga flexibilidad horaria para que los empleados puedan cursar estudios de nivel primario, secundario y universitario.
4. ☐ En la empresa se dictan clases y talleres sobre temas de interés general que promueven la formación de los empleados. Gestiona la formación de los empleados en todos los niveles, sumado al hecho de que brinda facilidades (horarios, becas, etc.) para acompañar el aprendizaje.

INDICADOR 24

Desarrollo y plan de carrera dentro de la empresa.

Este indicador busca analizar las posibilidades de crecimiento que tiene el personal dentro de la empresa:

1. ☐ No hay ningún criterio o plan preestablecido respecto a ascensos y promociones.
2. ☒ Los ascensos y promociones dentro de la empresa dependen de aquello que los empleados logren hacer. Sólo se otorgan ante vacantes o demandas específicas.
3. ☐ La empresa ha desarrollado y difundido criterios por escrito sobre las posibilidades de crecer dentro de esta. Hay un manual de puestos a disposición de quien lo desee, se aplican evaluaciones de desempeño para medir objetivamente los potenciales candidatos a ascender y se realizan actividades de capacitación tendientes a la búsqueda del desarrollo de sus empleados.
4. ☐ Cada empleado, al incorporarse a la empresa, confecciona junto a sus superiores su plan de carrera dentro de la empresa. Dicho plan tiene criterios que son conocidos y compartidos con sus pares.

INDICADOR 25

Work – Life Balance.

Este indicador le permitirá analizar el equilibrio trabajo-familia que posibilita la empresa:

1. ☐ La empresa no cuenta con una política propia y estructurada de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadores. Es frecuente el cumplimiento de horas extras, aún por fuera de lo permitido por ley. No se otorgan permisos para realizar actividades extra laborales que afecten la jornada laboral.
2. ☐ El jefe a discrecionalidad permite realizar menos horas extras y otorga permisos para asistir a actividades extra laborales que afecten la jornada laboral.
3. ☒ La empresa considera importante establecer y llevar a cabo acciones de conciliación, y en tal sentido concede a los trabajadores que lo requieran, jornadas de trabajo flexibles que les permitan compatibilizar su actividad laboral con otros compromisos familiares o personales.
4. ☐ Para la empresa, el bienestar del trabajador juega un papel fundamental. Por tal razón, establece políticas derivadas del diálogo entre directivos y trabajadores, desarrolla actividades de inclusión de la familia a la empresa, que contribuyen al bienestar psico físico del trabajador y su familia.

INDICADOR 26

Consideración e integración de grupos socialmente marginados.

Con este indicador Ud. observará cómo se gestiona en su empresa la igualdad de oportunidades, y la integración laboral de personas consideradas “en riesgo”, por razones de género (mujeres embarazadas, con muchos hijos); edad (personas mayores); capacidades diferentes; enfermos; ex presidiarios; ex adictos, etc.:

1. ☐ La empresa no considera la diversidad en sus relaciones laborales, ni existen comunicaciones a favor de la no discriminación, tanto en el trato interno como en los criterios de admisión a la empresa.
2. ☒ Ante situaciones de discriminación explícita la empresa toma medidas disciplinarias, no establecidas específicamente en ningún documento.
3. ☐ Posee normas escritas en su reglamento interno que prohíben y sancionan las prácticas discriminatorias en el trato cotidiano, y en los procesos de admisión y promoción interna.
4. ☐ Capacita a su personal sobre el respeto a la diversidad y usa indicadores para identificar los problemas de discriminación. Asimismo, fomenta la inclusión entre sus empleados de personas pertenecientes a grupos marginados o en riesgo social.

INDICADOR 27

Relación con los empleados en situación de jubilarse

Este indicador le mostrará el grado de responsabilidad social alcanzado por su empresa con relación al trato otorgado a las personas en situación de jubilarse:

1. ☐ La empresa no posee un programa para acompañar a sus empleados en este proceso. Los empleados deben realizar por su cuenta los trámites correspondientes a su jubilación.
2. ☒ Pone a disposición de los empleados una persona que los orienta y asesora en los trámites administrativos necesarios para la obtención de la jubilación.
3. ☐ Prepara a sus empleados para la jubilación, incluyendo un tratamiento psicológico y una planificación financiera.
4. ☐ Promueve actividades que permiten aprovechar la capacidad de trabajo de los jubilados en diversos proyectos puntuales, por ejemplo, proyectos sociales de la comunidad.

INDICADOR 28

Desvinculación

Este indicador mostrará el grado de soporte de la empresa hacia los empleados en situaciones de desvinculación.

1. ☐ Cuando se desvincula al personal se le comunica sólo la información básica exigida por ley respecto a la fecha de disposición de su liquidación final y certificación de servicios.
2. ☒ Cuando se desvincula al personal se le comunica, además de la información básica exigida por ley, toda información que la persona solicite respecto a trámites necesarios y posibilidades post egreso. Conjuntamente se le solicita realice el examen de salud de egreso.
3. ☐ Cuando se desvinculará al personal se lo apoya psicológica y legalmente, tanto antes como después de la finalización del vínculo.
4. ☐ Se facilita la reincorporación laboral del ex empleado recomendándolo a contactos, y permitiéndole continuar participando de las actividades de capacitación que realiza la empresa hasta tanto encuentre otro trabajo.

Información adicional:

¿Mantiene un programa de previsión complementaria para la jubilación?

No

Ante la obligación de reducir costos de personal. ¿Se inician consultas con representantes de los trabajadores?

No

¿Analiza y discute alternativas de manutención y reducción de gastos con los empleados?

No

¿Mantiene un programa especial para contratación de personas con discapacidad física o mental o grupos usualmente discriminados en el mercado de trabajo?

No

Ofrece jornadas de trabajo flexible para el personal que requiera compatibilizar su actividad con el cuidado de sus hijos? (jardines maternos, horas de lactancia, etc.)

Si

¿Destina recursos para el desarrollo de programas de educación entre sus empleados?

Si, todo el tiempo intentan capacitar a sus empleados para que sigan creciendo
