

Informe jornada RSE “Gestión de la diversidad”

Datos generales

Tema/Línea de actuación
GT4: Medidas de empleo
Fecha
10/04/2010
Horario
12.00 a 14.00 h
Lugar
Hotel Intur
Entidad que convoca
Ayuntamiento de Castellón
Asistentes
Ver hojas de firmas
Asunto
Reunión GT4
Orden del día
12.00 h Recepción y entrega de materiales
12.15 h Conferencia: “Gestión de la Diversidad” a cargo de D. Francisco Sosa Director de Relaciones Externas de MRW. D. Gabriel Masfurroll
13.00 h Coloquio y cierre de la sesión.
14.00 h Aperitivo

Nota

La inauguración de la jornada se realizó a cargo del Dña. Carmen Amorós, Concejala de Bienestar Social del Ayuntamiento de Castellón

Conferencia

FRANCISCO SOSA

Director de Relaciones externas de MRW

Ideas clave

- A partir de la anécdota personal de un antiguo jefe que le transmitía que S.A. significaba Sin Alma, define a los/as empresarios/as como gente que cree en un sueño y necesita muchas almas para conseguirlo, por lo que la empresa nunca puede ser “sin alma”.
- Describe, aludiendo a Maslow, las 11 necesidades humanas: adquirir, realizar, exhibir, dominar, afiliarse, jugar, ordenar, ser reconocido, admirar, ser autónomo y agredir.
- MRW: empresa familiar fundada en 1977.
- Respons(h)abilidad: Habilidad de la empresa para relacionarse, comprenderse e interactuar con los distintos grupos de interés, uno de ellos los empleados, teniendo un papel protagonista en este sentido la gestión de la diversidad.
- Obstáculos para la RSE: dificultad de cambiar de idea/pensamiento en cuestiones importantes (pone como ejemplo: partido político, religión, etc.) y prejuicios ante lo diferente.
- ¿Qué aporta la diversidad? Creatividad, nuevas tecnologías, etc.
- Aporta una clasificación de la RS en:
 - **Básica:** cumplir las leyes. Aporta datos sobre dos leyes:
 - ◊ Ley de Igualdad: La parte más restrictiva es para empresas de más de 250 trabajadores/as.
 - ◊ LISMI: no aplica en el 95% de las empresas de España y Europa porque son PYMEs y la ley afecta a empresas de más de 50 trabajadores. Las pymes que la aplican, lo harán por principios, pasando a ser RSE táctica.
 - **Táctica:** se va más allá del cumplimiento de las leyes. El trasfondo suele ser temas de prestigio, marketing social.

INFORME JORNADA RSE "GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD"

- **Estratégica:** Introducir la RSE en la gestión de la empresa, desde el departamento de comunicación pasando por el financiero, el de gestión de personas, etc.
 - Aporta algunos datos sobre “economía creativa”:
 - El 80% de las empresas del IBEX españolas, tienen cuentas en las islas Caimán.
 - El 80% de las pymes, facturan una parte en B.
 - Considera que hay que cambiar la imagen que se tiene del empresariado, puesto que los/as empresarios/as son emprendedores/as que hacen empresa, crean riqueza y en cierta forma la comparten.
 - ¿Cómo dejar de ser empresas sin almas?
 - Buen gobierno corporativo
 - Respeto medioambiental
 - Gestión de las personas
 - Cuenta una anécdota de su empresa, donde el antiguo presidente dio la instrucción a la responsable del departamento de gestión de personas de “fichar a gente optimista, que sea solución y no problema”.
 - Al respecto, reflexiona sobre los altos niveles de optimismo, asunción de riesgos, compromiso, toma de decisiones, etc. de, por ejemplo, las personas inmigrantes, personas con discapacidad, etc.
 - Otro tema dentro de la gestión de la diversidad es la gestión del talento. Aporta la fórmula del talento: Capacidad x Compromiso, Competencia x Motivación, Aptitud x Actitud.
 - “Mandar y dar miedo son actitudes que no demuestran autoridad, sino insolencia y complejo de inferioridad”. Ronald A. Heifetz
 - “El viejo modelo de mando y control, donde los de arriba dan ordenes y todos las siguen, ha sido reemplazado por un modelo diferente donde se espera que todos sean inteligentes, piensen estratégicamente y actúen con decisión”. Michael Useem
 - Los recursos humanos deben estar alineados al Plan Estratégico de la empresa. Elementos de la política de recursos humanos (gráfico inferior).
- Cuenta que cambio de paradigma que se dio en MRW a finales de los 80 cuando en plena crisis, en vez de despedir a 450 empleados/as, pasaron a ser “franquiciados/as”. Supuso un éxito.
 - En la actualidad y a pesar de la crisis, en la central corporativa (y como referencia para los franquiciados):
 - 50% de hombres y 50% de mujeres en el equipo directivo.
 - 10% de personas con discapacidad (en las franquicias, alrededor del 3%).
 - Políticas de conciliación:
 - ◊ Horario continuado (80% de la plantilla).
 - ◊ Horario flexible
 - ◊ Gimnasio, salón de ocio, internet
 - ◊ Formación en horario laboral
 - Plan de carrera en la empresa para todas las personas (ver esquema en página siguiente).
 - Subvención del 80% de la formación externa que realicen los empleados/as (másters, etc.).
 - Certificada como Empresa Familiarmente Responsable (por todas las acciones anteriormente descritas).
 - Se forman grupos para hacer propuestas de bajo impacto económico y alto impacto social para trasladar a la dirección.
 - Convenio con Repsol para reducir el consumo y las emisiones de CO2 a través de la incorporación de un nuevo gas.
 - Plantilla compuesta por más de 30 nacionalidades diferentes y distintas capacidades, sexos, cultura, etc. considerándose como un valor añadido.
 - Expone un estudio sobre los 18 comportamientos más irritantes de comunicación de los/as jefes/as: jefe irrespetuoso, clásico prepotente, sordera crónica, incapaces de apoyar a su equipo, falta de trato humano, directivo que no se implica, etc.
 - Aporta un enlace a una Guía para trabajar RSE



INFORME JORNADA RSE "GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD"



como concepto global en la empresa: www.responsabilidadimas.org/newsletter2/docpriv/guia_RC.swf

- El mundo de la empresa se entiende como un mundo de dar y recibir cuando debería ser un mundo de hacer juntos.
- Según algunos sociólogos, hay 4 tipos de personas:
 - “Bondadosos”: Ayudan a los demás sacrificando su propia vida.
 - “Estúpidos”: Fastidian a los demás y a sí mismos.
 - “Malvados”: Sólo piensan en el beneficio propio y en dañar al otro.
 - “Inteligentes”: Ayudan a los demás y a sí mismos.

En distintos momentos de vida (y de la empresa) pasaremos por los diferentes tipos. El éxito consistirá en combinarlos de forma que se reduzca al máximo el tiempo que pasamos en los 3 primeros.

Coloquio

TURNO DE PREGUNTAS

1. Marisa Calvet (CREAS).

Pregunta sobre Gestión del Tiempo

El conferenciante, al respecto, alude a varios temas:

- Puntualidad
- Clima laboral
- Falta de acción: los grandes éxitos se consiguen haciendo cosas.

2. Francisco Fuertes (UJI)

Pregunta acerca del sistema de incentivos de MRW

Respuesta: se debe diferenciar entre la central corporativa y los franquiciados. En estos últimos se premia monetariamente y en especie (viajes, etc.) los resultados. En la central corporativa: remuneración por objetivos, satisfacción por los planes sociales (acción social de la empresa: descuentos para estudiantes, familias numerosas, personas con discapacidad, mayores, ONGs, etc.) y beneficios corporativos (100€ por hijo/a, formación, etc.)

3. Charo Castelló (FTU)

Pregunta acerca de considerar la formación como un incentivo y sobre la fórmula del talento

Respuesta: Comenta el tema del Plan Inserta que MRW desarrolla junto con la ONCE (inserción de 300 personas con discapacidad física en 3 años).

Comenta que el talento está en cada persona, debiéndose adaptar al puesto de trabajo. Lo importante es lo que la empresa debe hacer para retener el talento.

4. Marisa Calvet (CREAS)

Pregunta sobre la productividad en cuanto a la gestión de las personas

Respuesta: la empresa debe buscar que sus empleados/as disfruten al máximo con su trabajo, asegurando así su productividad. Destrucción de mitos sobre la productividad de algunos países europeos. Considera que en España se han conseguido muchas cosas en este campo, que siempre se pueden corregir y mejorar, pero que existen y que se les debería dar más proyección.