

## RSA - PYMES

---

### Empresa evaluada

**SERLOG21, S.L.**

CIF:B50817725

Joaquin Costa, 12 2º derecha B  
50001 - Zaragoza  
Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### 01 - Denominación de la organización

SERLOG21 S.L.

#### 02 - Dirección - CP - Población

C. Joaquín Costa, 12, 2º B, 50001 Zaragoza

#### 03 - Sector. Actividad

CONSULTORIA DE RECURSOS HUMANOS

#### 04 - Año comienzo actividad.

CIF DADO DE ALTA DE 1999

ACTIVIDAD DESDE 2006

#### 05 - Número de personas empleadas

4 PERSONAS

#### 06 - Persona contacto

PAULA SÁNCHEZ ELORZA

#### 07 - E-mail contacto

[info@serlog21.com](mailto:info@serlog21.com)

#### 08.- Página web

[www.serlog21.com](http://www.serlog21.com)

### GENERAL

#### Tendencias Globales

1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:

- Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc)
- Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)

**- Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc)**

Existe un análisis estructurado de estos temas, que son claves para la organización, y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren el negocio de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos

**1.1 Información adicional**

- Para transmitir y favorecer nuestro compromiso con la igualdad, ofrecemos a nuestros clientes informes de evaluación ciegos que eliminan datos como la edad, genero y lugar de origen para poner el foco en los aspectos verdaderamente relevantes a la hora de escoger talento para cada organización.
- Tenemos acuerdos de colaboración con entidades sin ánimo de lucro que favorezcan la inclusión de personas en riesgos de exclusión (Obra social el Carmen)
- En la oficina, estamos concienciados con la escasez de ciertos recursos y buscamos entre todos realizar un uso eficiente tanto del papel, luz, y uso responsable de Alre acondicionado y calefacción. Buscamos que nuestro impacto en el planeta sea positivo de una manera integral.

**2.- ¿Cree que las PYMES o pequeñas organizaciones pueden enfrentarse de forma individual a temas como los anteriores?**

Si

**2.1. Información adicional**

Es importante el asesoramiento de entidades publicas y las sinergias con otras empresas Además, hay una pregunta que por cultura de empresa nos hacemos en Serlog cuando afrontamos cualquier reto y es ¿Qué está en mi mano hacer? ¿qué puedo hacer yo para...? Y es una forma estupenda de poner el foco en tí para resolver o actuar en la dirección correcta. Es fundamental, salir de la queja o del ponerse en manos de otros para. Esta es nuestra cultura que se ve en nuestra forma de trabajar, de servir al cliente y también de vivir en sociedad.

**Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales**

**3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?**

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización

**3.1. Información adicional**

Somos una empresa de RRHH. Conocemos bien la legislación laboral de obligado cumplimiento y todas las tendencias que se implantan en países vecinos y que es de esperar que lleguen también a España. Es por ello que nos anticipamos a lo que seguramente se acabará implantando en España también por Ley.

Trabajamos con nuestro sello QUIERO TRABAJAR AQUÍ, en el que favorecemos en la empresas la puesta en marcha de medidas que pongan la responsabilidad además de en las empresas, en cada uno de los empleados-as favoreciendo su responsabilidad en aspectos económicos, sociales y ambientales mediante la difusión de culturas empresariales

basadas en estos pilares.

Estos valores se pueden sustentar en acciones como::

Favorecer la colaboración con entidades de acción social, como " La caridad", "obra social el carmen", favoreciendo la movilización de las personas bien a través de la donación de recursos materiales (juguetes, comida), económicos (donaciones) o de tiempo (voluntariados).

Favorecer el compromiso con el reciclaje y el consumo responsable

Favorecer la optimización del tiempo y la posibilidad de disfrutar de todas las parcelas de la vida personal y profesional.

Favorcer el aprovechamiento de la nómina a través de la retribución flexible.

#### **4.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y medioambientales?**

Existe un presupuesto que se revisa anualmente y además se analizan los resultados del importe destinado a proyectos sociales y/o medioambientales

##### **4.1. Información adicional**

Hasta ahora se dedicaban un número de horas de trabajo a proyectos de carácter social, para luego extenderlos a través de nuestro sello Quiero Trabajar Aquí a nuestras empresas clientes. Serlog dedicaba en charlas desinteresadas, sobre todo en colegios y centro formativos (Montessori y Universidad San Jorge) horas de trabajo para ajustar las vocaciones de las personas en formación a la realidad del mercado laboral buscando un encaje idóneo que favorezca la felicidad y el éxito empresarial.

Este año Serlog, además, realizará una donación económica a la obra social el Carmen.

Adicionalmente hemos activado un mecanismo de difusión de la obra social el Carmen con todas las candidaturas con las que colaboramos en nuestra oficina buscando movilizar a las personas para impactar positivamente en nuestro entorno mas cercano.

#### **Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders**

#### **5.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.**

Tenemos identificados empleados y clientes

##### **5.1. Información adicional**

/

#### **6.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?**

Disponemos de mecanismos formales (encuestas, reuniones ad hoc, etc..) para conocer la opinión de los principales grupos de interés

##### **6.1. Información adicional**

Somos una empresa de cinco trabajadores en la que existe continua comunicación, tanto formal (reuniones específicas) como en muchas ocasiones informal (aprovechamos un

café, la comida que la realizamos todos juntos).

Mantenemos continuo contacto con nuestros clientes habituales, para saber sus necesidades futuros, durante todo nuestro trabajo y posteriormente.

Consideramos cliente tanto a empresa como candidatos, mantenimiento con estos últimos contacto continuo durante el proceso de selección y tras la incorporación en la empresa.

## **Gobierno de la organización**

### **7.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?**

Existe un documento con normas o pautas de actuación, -manual de bienvenida o similar- que se difunde a todos los trabajadores cuando se incorporan a la organización

#### **7.1. Información adicional**

La comunicación fluida y permanente ha hecho que hasta ahora no nos lo planteásemos, si bien consideramos que puede ser una mejora a establecer el redactar un código de conducta tanto para responsables como para el personal.

Trabajamos en entorno abierto, y aunque disponemos de la opción de teletrabajo, al menos un 33% del tiempo efectivo de trabajo está previsto que coincidamos todos en la oficina, lo cual favorece la comunicación, la innovación, el compromiso y la mejora continua en las políticas que tenemos implantadas.

### **8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?**

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y se establecen planes específicos para su conocimiento

#### **8.1. Información adicional**

Existe un manual de acogida que se entrega a todo el personal que se incorpora (laboral / prácticas) y se actualiza según variaciones.

Reuniones para comunicar el plan estratégico de la empresa y periódicamente para su evaluación.

Comunicación constante y fluida. Liderazgo democrático,

## **Plan de Responsabilidad Social**

### **9.- Respeto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?**

Nos encontramos inmersos en el desarrollo de distintas actuaciones de Responsabilidad Social.

#### **9.1. Información adicional**

Colaboramos activamente con varias asociaciones como la caridad, fundaciones enfocadas a la empleabilidad de las personas, y la fundación el Carmen.

Tenemos activadas diferentes maneras a través de Quiero trabajar aquí, de que las empresas encuentren el proyecto que mas se adapte a su cultura para que estén al día con su RSC. Despertamos conciencias y compromisos.

Por otro lado, nosotros como empresa tenemos un proyecto con la Fundación el Carmen a través de la cual promovemos su labor entre las candidaturas que acuden a nuestras oficinas. Damos a conocer su labor y les invitamos a la participación activa. De esta manera hacemos mas grande su llama.

Contribuimos económicoamente con una ayuda desde SERLOG como empresa. Promovemos entre los empleados su colaboración tanto con entrega de alimentos, económico o con dedicación de tiempo de forma voluntaria.

Buscamos la satisfacción de nuestra plantilla de una manera integral haciendo uso de todas las herramientas de cuidado del talento que están a nuestro alcance. Al ser una empresa pequeña, podemos disfrutar de muchas de ellas ya que trabajamos en un entorno de confianza.

Trabajamos por generar relaciones con nuestros clientes, largoplacistas, con una marcada vocación de servicio, aportando valor a la sociedad y con un alto compromiso con el cumplimiento de los ODS.

#### **10.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?**

Se establecen objetivos con indicadores específicos para los objetivos

##### **10.1. Información adicional**

Tenemos indicadores que nos hacen ver el avance año a año con nuestra contribución a la sociedad

1- aportación de nuestros clientes a asociaciones en Especie (regalos, juguetes, aportaciones económicas)

2 - Aportaciones de Serlog económicas, o en regalos. Este año tenemos previsto realizar una aportación a la Fundación como empresa

3- Aportaciones de Serlog en número de horas en charlas destinadas a facilitar la escucha en la vocación. En centros formativos.

## **CLIENTES**

### **Satisfacción de cliente**

#### **11.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?**

Conocemos la satisfacción de los clientes de manera informal por la relación cercana que tenemos con ellos

##### **11.1. Información adicional**

Nuestra relación cercana con los clientes nos mantiene informados en todo momento de su opinión y pensar.

Llamadas y mail de seguimiento tanto a clientes empresas como a candidatos.

En relación con los clientes de asesoría laboral, el contacto es semanal.

Le vemos poco sentido a robotizar la medición de la satisfacción ya que es el hecho de que permanezcan y nos acerquen a nuevos clientes la mejor señal.

Nuestra relación es estrecha y continuada.

#### **12.- ¿Cómo identifica las mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?**

Se identifican mejoras y se implantan en los procesos de la organización

### **12.1. Información adicional**

Nuestra actualización constante en el sector y la recogida de información con nuestros clientes nos hacen trabajar en la mejora continua de nuestros servicios.

Hemos trabajado y lo seguimos haciendo para el sector de la automoción lo cual nos ha servido de inspiración en la eficiencia, la planificación y la innovación. Cada aspecto que tras preguntar a nuestros clientes, surge como área de mejora, se implanta. Por ejemplo:

\_ Información tipo abstract para favorecer y agilizar la lectura de los informes.

### **Innovación en los productos y servicios**

#### **13.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?**

Se investiga y se desarrollan mejoras en el producto/servicio de forma no planificada

### **13.1. Información adicional**

Trabajamos con nuestros clientes para conocer sus necesidades y nos adaptamos a ellas, con servicios personalizados y formándose el personal de manera sostenida.

Nuestra certificación en excelencia en las prácticas de Recursos Humanos está constantemente renovándose tanto en el análisis y entrega de diagnóstico como en el plan de acción.

### **Calidad de los productos y servicios**

#### **14.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?**

Se evalúa la eficiencia de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y se informa al cliente de los impactos sociales y/o ambientales.

### **14.1. Información adicional**

Buscamos activamente que nuestros clientes tomen conciencia de aspectos sociales innovadores que son importantes para asegurar el acceso de las personas a las empresas de forma igualitaria, inclusiva y transparente.

Esto se refleja en la propia oferta para que el cliente conozca desde el principio el impacto que pueden tener sus decisiones (informes ciegos, por ejemplo)

#### **15.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?**

Disponemos de un proceso normalizado del servicio post venta integral que se revisa y mejora periódicamente

### **15.1. Información adicional**

Tras la incorporación de un candidato a una empresa, contactamos tanto el mismo día de su incorporación y al mes con él y con la empresa para conocer su pensar, sensaciones y satisfacción. Mantenemos vivo el lazo con el cliente para estar al tanto de su satisfacción y de cómo incrementarla.

## Transparencia informativa sobre el producto o servicio

### 16.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio

#### 16.1. Información adicional

Trabajamos tanto con servicios más "standar" como con proyectos totalmente personalizados. En ambos nuestras propuestas de coloración detallan el servicio, el planning de actuación, precio y consultores involucrados

## PERSONAS EMPLEADAS

### Satisfacción de las personas empleadas

#### 17.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y se implantan.

#### 17.1. Información adicional

Se realizan reuniones periódicas y además existe una amplia comunicación informal en el que se conoce en muchas ocasiones el sentir del equipo.

Disponibilidad total para mantener reunión con la responsable ante cualquier situación.

Incorporación de novedades en función de las demandas del equipo y la evolución de su vida personal y necesidades de conciliación.

Se revisa el paquete de compensación y beneficios de forma anual.

## Igualdad de oportunidades y no discriminación

### 18.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura)?

Se realizan acciones de sensibilización y formación en materia de equidad y principio de no discriminación dirigidas al departamento de personas y al personal directivo

#### 18.1. Información adicional.

Se comunican los nuevos proyectos y se ofrece la oportunidad de participar en ellos, según la disponibilidad de trabajo de cada uno y de su formación e inquietudes.

La plantilla tradicionalmente ha estado formada principalmente por mujeres, lo cual se ha ido modificando en función del talento identificado en cada momento. En la actualidad somos 3 trabajadoras y 2 trabajadores con edades diversas.

La última persona que se incorporó y permanece, entró con 59 años de edad. Procuramos con el ejemplo transmitir a nuestras empresas clientes que el talento se mide por los hechos y no por edad, sexo, apariencia, religión o ideas políticas.

## Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

**19.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?**

Existen iniciativas formales para facilitar la conciliación de todas las personas empleadas y actuaciones de sensibilización para promocionar la corresponsabilidad en los cuidados y labores domésticas.

**19.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.**

El horario de jornada completa de la empresa es de 8:00 a 17:00 de lunes a jueves y viernes de 8:30 a 15:00. Los meses de julio y agosto de 8:00 a 15:00.

Las personas con reducción de jornada pueden realizar su horario flexibilizando entrada y salida según sus necesidades, y no teniendo que ser todos los días el mismo.

Total disponibilidad para visitas médicas (suyas o de familiares) en horario de trabajo.

Trabajamos con una entidad que gestiona el cheque guardería

Permisos para asistir en horario de trabajo a tutorías en colegios o festivales infantiles

Teletrabajo en semanas alternas para conciliar en el caso de separados que tienen custodia compartida

Teletrabajo en periodo estival para desplazamientos a lugares en los que hay familiares de vacaciones y así poder disfrutar más de la familia.

**Formación y desarrollo profesional**

**20.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?**

Existe un canal formal por el que se recogen las necesidades de formación de las personas empleadas y se analizan las propuestas

**20.1. Información adicional.**

Todos los años se revisan las necesidades y deseos formativos de cada miembro para poder alimentarlos.

Este curso que viene está prevista una formación en digitalización y en gestión empresarial.

Se realizan formaciones cortas a través de la cámara de comercio que despierten interés.

**21.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?**

Además de realizar acciones formativas para mejorar las competencias técnicas, se realiza formación en competencias personales y formación orientada a la promoción y desarrollo profesional y personal de las personas empleadas

**21.1. Información adicional.**

Programas de capacitación diseñados para fomentar el crecimiento y desarrollo profesional de cada miembro del equipo.

Buscamos el crecimiento y la satisfacción de las personas. Concebimos la formación también como un premio, como una oportunidad de sentir en primera persona en desarrollo personal y profesional.

**Seguridad y Salud**

**22.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?**

Se ha realizado la evaluación de riesgos laborales y planificado la acción preventiva

**22.1. Información adicional.**

Evaluación y formaciones de riesgos laborales.

## PROVEEDORES

### Compras responsables

**23.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?**

Los criterios de compra integran aspectos ambientales y sociales específicos para todos los productos, bienes y servicios que adquiere la organización, y son revisados de forma periódica.

**23.1. Información adicional.**

Atender a los criterios ambiental para la compra de materiales de oficina.

Sobre todo tenemos muy en cuenta la proximidad. Favorecer a las empresas de nuestro entorno y crear con nuestros proveedores relaciones ganar-ganar, de la misma manera que buscamos ese tipo de relación con nuestros clientes.

### Clasificación y evaluación de proveedores

**24.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?**

Existen unos criterios para la clasificación y evaluación de proveedores, en algunos casos, se han considerado aspectos ambientales o sociales como por ejemplo, favorecer la compra local.

**24.1. Información adicional.**

Priorizar la elección de proveedores locales.

Crear relaciones ganar - ganar.

Evitar la súper producción.

Trabajamos con proveedor de "destrucción de papel" con certificado de protección de datos que ofrece caja cerrada para ir depositando documentos con información sensible

## SOCIAL

### Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

**25.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?**

Existe un plan de colaboración en proyectos sociales con una metodología, objetivos e indicadores establecidos que permiten a la organización medir su impacto social.

**25.1. Información adicional.**

Tenemos la información del impacto de nuestra colaboración solidaria con las fundaciones ya que nos comparten los resultados de su gestión de manera transparente. Son entidades auditadas y vigiladas que gestionan cada euro de forma profesionalizada.

Nuestra forma de trabajar aunada con los ODS, nos garantiza que estamos trabajando en la línea en la que avanza la sociedad y cuyo impacto es positivo. Estamos muy comprometidos con el talento, sea como sea, en cada etapa de la vida con la gran aportación que puede hacer en función de su desarrollo.

Estamos concienciados con la necesidad de seguir apoyando la figura de la mujer y trabajar por la igualdad definitiva. De hecho hemos participado en un evento de directivas de Aragón.

Estamos concienciados con la necesidad de mano de obra y de los oficios y de dignificar profesiones que requiere el mercado.

Favorecemos la incorporación de personas de origen no español cuyo nivel de competencia es excelente, en el mercado laboral.

Creemos en una sociedad, rica y plural. Creemos en la preparación, en el trabajo y en los buenos resultados.

## Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

### 26.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?

Se planifican y desarrollan proyectos y/o colaboraciones que están unidos con el negocio

#### 26.1. Información adicional.

Las acciones que realizamos, sean de carácter voluntario o estén vinculados a nuestros servicios, siempre tienen un impacto en el negocio. Consideramos que nuestro nombre lo forma cada acción que realizamos por lo que podemos estar "manchando" nuestro nombre, o al contrario, haciéndolo grande.

Vamos de la mano de los ODS, y ello conlleva un impacto en el negocio. Cada paso que damos, cuenta. Cada persona incorporada con éxito, cada nómina bien configurada, charla bien dada, formación bien impartida, análisis de clima certero, plan de acción bien presentado... cada cada pequeño paso tiene un alcance enorme.

Estamos orgullosos de nuestro trabajo.

## Transparencia con el entorno social de la organización

### 27.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comunican formalmente y se fomenta la participación, como puede ser en proyectos de voluntariado corporativo, colaboración con campañas, participación en actividades de asociaciones, etc.

#### 27.1. Información adicional

/

## Comunicación y fomento de buenas prácticas

**28.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?**

Existe un plan de comunicación de las actividades que se desarrollan

**28.1. Información adicional**

Publicación en nuestras redes sociales.

Comunicación interna a todo el personal

Tenemos la filosofía de que hablar en positivo, nos cambia para bien, y es algo que nos describe como equipo, y que buscamos contagiar a todos nuestros interlocutores.

En la entrada de nuestras oficinas disponemos de ejercicio para calmar a nuestros candidatos que consiste en que puedan leer una frase positiva que haya depositado antes otro candidato para alegrarle el día. A su vez la persona que lo lee, puede depositar una frase mas para que cualquier pueda leerla y contagiarse de ese espíritu positivo.

Creamos sistemas que "extiendan la llama"

**AMBIENTAL**

**Impacto ambiental**

**29.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?**

No existe una planificación para estos temas.

**29.1. Información adicional.**

Trabajamos en una oficina, por lo que cuidamos pequeños aspectos como la temperatura, apagar las luces, stand by de aparatos eléctricos, ventilar todas las mañanas. Favorecer el orden y la limpieza. Evitar consumos irresponsable, por ejemplo: nuestra cafetera es de grano para evitar el uso de capsulas de café, cuyo residuo es altamente contaminante.

**Compromiso frente al cambio climático**

**30.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?**

Existe un compromiso a nivel interno para prevenir la contaminación y se desarrollan acciones que se comunican internamente.

**30.1. Información adicional.**

Reciclaje de botellas de plástico, papel y cartón.

Recogida de tapones de plástico.

**Economía circular**

**31.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?**

Existen iniciativas asentadas para integrar en las operaciones materiales reciclados,

reutilizar los productos, reciclar los residuos, y consumir energía no contaminante.

### **31.1. Información adicional**

Reciclaje y fomento de la reutilización de materiales.

#### **Comunicación ambiental**

### **32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?**

Se comunican, pero exclusivamente a grupos de interés implicados

### **32.1. Información adicional**

Se comunica de manera informal a los empleados

## **VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE**

#### **Priorización de temas**

### **33.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)**

- 1 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 2 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 3 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 4 - Capacitar a las personas de la empresa
- 5 - Ser una empresa rentable y sostenible en el tiempo
- 6 - Emplear prácticas empresariales abiertas y transparentes
- 7 - Ofrecer productos y servicios de calidad
- 8 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local
- 9 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
- 10 - Disponer de presupuesto

#### **Valoración Global**

### **34.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?**

8

#### **Puntos fuertes y áreas de Mejora**

### **35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?**

Nuestra familiaridad con todos nuestros grupos de interés. Trato cercano y flexible, siempre buscando la satisfacción.

Nuestras ganas e impetú por mejorar, innovar en procedimientos y mejora continua.

Mantener la ilusión y el deseo de aprender y mejorar como un niño.

Hábitos proactivos: qué puedo hacer yo para....? Qué está en mi mano hacer para...?

Acitudad, lenguaje positivo, estar rodeado de grandes personas.

### **36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?**

Sistematizar nuestros procedimientos y dejarlos por escrito en diferentes manuales para que sean conocidos por nuestros empleados de manera formal. En la actualidad tenemos el manual de bienvenida pero se pueden hacer otros.

Impulsar mas acciones concretas y planificadas.

Si bien, hay un plan, seguimos siendo también buenos improvisadores.

Está previsto estructurar mas conforme la estructura de personal crezca.

### **Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible**

#### **¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso con la consecución de los ODS.

#### **En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Si

#### **Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuales son?**

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.