

RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA EN LA GESTIÓ DE PERSONES

COORDINADORS DEL GRUP: Jordi Pujol/Joan Grané

SUPORT: Xavier Baró

Per parlar sobre aquest tema vam proposar com a consideració prèvia pel debat:

La responsabilitat social corporativa abasta molts aspectes diferents (mediambiental, organitzatiu, laboral,...) però és en moments de grans dificultats com els actuals, on s'han endurit les condicions laborals, quan convé emfatitzar el respecte a les persones que treballen a les organitzacions sanitàries i socials. Tenim bons exemples de responsabilitat organitzativa tant per part de l'empresa com per part dels professionals, un exemple d'això és el fet de l'acceptació de rebaixes salarials per garantir el manteniment de llocs de treball, i volem compartir aquestes bones pràctiques.

En la defensa del model sanitari català, volem, des de La Unió, sensibilitzar a les organitzacions sanitàries i socials en la seva **orientació a un comportament i actuació ètics**, identificar i donar a conèixer les bones pràctiques en l'àmbit de la responsabilitat social corporativa en la gestió de persones.

Per fer-ho, el grup va fer unes consideracions prèvies sobre quatre aspectes: definició de Responsabilitat Social Corporativa, definició de bona pràctica, conseqüències d'una pràctica poc encertada i identificació d'aquells aspectes en els quals es poden articular bones pràctiques en la gestió de les persones.

Per fer aquest anàlisi, el grup de reflexió va abordar la Responsabilitat Social Corporativa en la gestió de les persones atenent tres qüestions:

1. *Quines **bones pràctiques** de responsabilitat social han ofert un adequat clima de treball?*
2. *Quins valors i sensibilitats cal demostrar en la gestió de persones?*
3. *Cal crear un clima favorable per a la implicació i la coresponsabilització?*

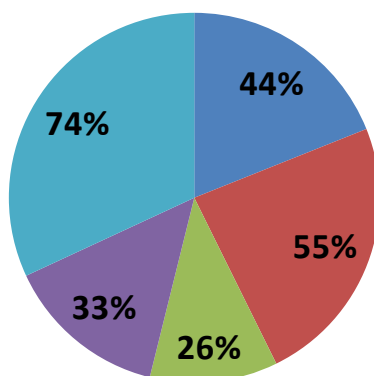


CONSIDERACIONS PRÈVIES

Definició de Responsabilitat Social Corporativa

El grup va situar la Responsabilitat social Corporativa en la gestió de persones en la necessitat de crear avantatges competitius pròpies a través d'una actuació responsable en els àmbits econòmics, socials i ambientals, i propis del sector sanitari i social.

Per tal d'avançar en l'anàlisi, el grup va quantificar mitjançant una enquesta orientativa alguns dels elements que tenen incidència per gestionar persones:



■ Unitat equip directiu ■ Escoltar ■ Proximitat ■ Transparència ■ Interès en les persones

Definició de bona pràctica

Actuació fonamentada en Valors, que es considera social i culturalment desitjable, en sintonia amb els continguts tècnics i ètics d'una organització i que facilita obtenir resultats d'excel·lència, percebuts com a tals, per les persones que hi intervenen, i que volem mantenir en el temps.

Conseqüències d'una pràctica poc encertada

ENTREGA

(SATISFACCIÓ)

COMPROMÍS

PARTICIPACIÓ

RETIRADA

RESIGNACIÓ

(DECEPCIÓ)



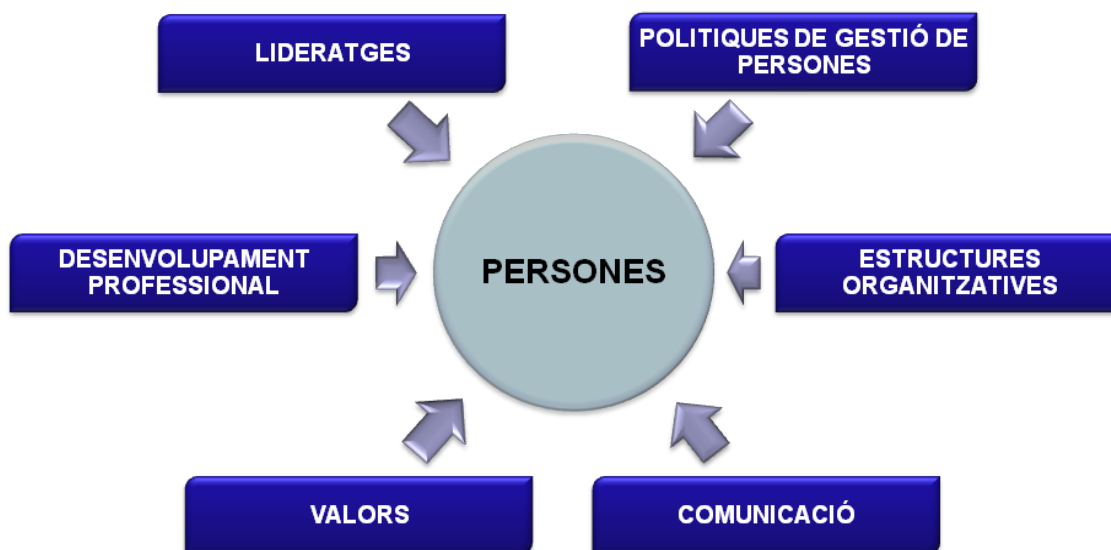
El Grup va considerar que, si les pràctiques en responsabilitat social corporativa orientades a aconseguir un bon clima laboral no es fan de manera adequada, generen un efecte contrari. Els membres del Grup van destacar que una actuació poc encertada en aquest àmbit pot disminuir l'entrega, el compromís, la participació del professional i conduir-lo cap a una actitud poc proactiva vers la seva feina.

Davant aquesta situació, el grup va considerar que la Responsabilitat Social Corporativa pot contribuir a incrementar en les persones:



Articulació de bones pràctiques en responsabilitat social corporativa

El grup va identificar aquells aspectes en què es poden identificar bones pràctiques en la gestió de les persones:





CONCLUSIONS

El grup va articular les conclusions del seu treball sobre quatre eixos: la política de gestió de persones, la comunicació, l'estructura organitzativa, la cultura d'empresa, el lideratge i els valors.

De forma general, el grup va destacar la necessitat de construir uns equips professionals sobre una bona selecció de persones i fer-los créixer a partir de l'avaluació contínua i la meritocràcia. Així mateix, es va observar la necessitat de situar la pràctica professional en organitzacions desburocratitzades en les quals la comunicació fluïda constitueixi la base relacional articulada sobre la confiança. En aquest sentit, es va convenir en que calen professionals que puguin exercir un lideratge transformacional sobre les organitzacions en un entorn de canvi permanent i de sostenibilitat.

Política de gestió de persones

- Una bona selecció de persones basada en uns valors i uns mèrits
- Avaluació de persones objectiva
- Polítiques de conciliació pràctiques
- Polítiques de formació adaptada a la persona i a l'empleabilitat
- Desenvolupament professional progressiva i meritocràtica
- Polítiques de formació orientades a la seguretat tècnica
- Incorporar la gestió i desenvolupament de persones a l'àmbit estratègic, incorporant-ho al quadre de comandament.
- Incorporar l'accountability: valoració de resultats a nivell individual, grupal i de l'alta direcció.
- Ser conseqüents i coherents en la filosofia de plantejaments i en les pràctiques que s'efectuïn.
- Adequació i inserció persona/lloc per limitacions de salut (i discapacitats)

Comunicació

- Eina, informació i comunicació de l'organització amb tots els agents implicats
- Comunicació dels valors institucionals i professionals
- Comunicació interna fluïda, dinàmica i rigorosa
- Fòrum/debat professional col·lectiu (comunicació i gestió del coneixement)

Estructura organitzativa

- Aplanar funcionalment l'organització
- Participació funcional estructurada: mitjançant comissions i comitès
- Transversalitat en la gestió de persones
- Generar una visió sistèmica i holística mitjançant la formació i la comunicació als comandaments
- Coordinació de contínuum assistencial
- Gestió per processos
- Desburocratitzar les organitzacions



CULTURA D'EMPRESA

- Sentit de pertinença
- Generar confiança interna i externa
- Gestió del canvi permanent

LIDERATGE

- Formació institucional dels comandaments
- Lideratges transformacional
- Empoderar professionals