

Proje Pitagora SL (Grup Pitagora)

INFORME DE PROGRESO
2016





Consultoría en Recursos Humanos y Formación

Somos una empresa especializada en la consultoría en recursos humanos y formación, con una clara orientación al cliente y a la mejora continua.

Desde el 2003 trabajamos para contribuir a la mejora de los procesos estratégicos de las empresas privadas y públicas ofreciendo servicios de consultoría en recursos humanos, formación presencial y e-learning (aprendizaje online), buenas prácticas empresariales y selección de personal.

Proje Pitagora, S.L.
Balmes, 152 - 8-3
Barcelona

Tabla de Contenidos

01		Carta de Renovación del Compromiso
02		Perfil de la Entidad
03		Metodología
04		COE
05		Análisis
		Clientes
		Empleados
		Proveedores



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Barcelona, 25 de diciembre de 2017.

Por la presente GRUP PITAGORA, S.L.U. formaliza su compromiso con la red del pacto Mundial y sus Diez Principios, y presenta su primer Informe de Progreso.

El proyecto empresarial iniciado por PITAGORA ADVANCED, S.L.U. EN 2003, nace con el deseo de ofrecer un servicio de consultoría y formación de calidad en el ámbito de los recursos humanos de las empresas de nuestro territorio.

El espíritu emprendedor y de servicio impregna todas nuestras actividades y nos permite adaptarnos de forma continua a las variaciones de los mercados, con un talante ético, de flexibilidad e innovación, gracias a la excelente composición del equipo de personas que forman parte de esta organización.

Nuestra misión es ofrecer un servicio de la forma más ajustada a las necesidades de nuestras empresas clientes, y por eso trabajamos en proximidad con ellas para realizar una detección adecuada, que nos permite responder con acierto y prontitud a sus expectativas.

Entendemos que las personas son el factor de éxito de la empresa y, por este motivo, trabajamos para acompañarlas en su desarrollo profesional, dentro del marco de las propias organizaciones.

En GRUP PITAGORA gestionamos nuestros procesos y procedimientos mediante el Sistema de Gestión de la Calidad, elaborado en 2010, a partir de la normativa ISO 9001:2008 y certificado por AENOR, con el propósito de marcar una trayectoria de mejora continua.

Con esta voluntad, queremos avanzar hacia un paradigma en el que GRUP PITAGORA, aparte de ser sostenible económicamente, bien mediante su propia actividad, o bien mediante proyectos de impacto social, sea sostenible socialmente y medioambientalmente; ya que somos conscientes de la responsabilidad de las empresas en el bienestar de las personas.

Para llevar a cabo este nuevo modelo de negocio basado en la RSC, GRUP PITAGORA ha establecido en el Informe de Progreso unos objetivos para el 2018, que implican el desarrollo de un Código Ético, entre otros, que permitirá establecer unas pautas claras de relación con los *stakeholders* de la empresa.

Con esta carta manifestamos nuestra intención de establecer un compromiso con el Pacto Mundial y sus Diez Principios.

Y para que quede constancia, firmo la presente.

Marta Coronas Gayete



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Proje Pitagora, S.L.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Balmes, 152 - 8-3

Localidad

Barcelona

Provincia

Barcelona

Comunidad Autónoma

Cataluña

Dirección Web

www.grup-pitagora.com

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Marta Coronas Gayete

Persona de contacto

Marina Basas

Número de empleados directos

18

Sector

Otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Servicios de consultoría en RRHH y formación. Gestión por competencias / Clima laboral / Formación / igualdad de género / selección...

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

960.000 – 24 millones

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos: (Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Proveedores

Otros grupos de interés. En la pestaña “Otra información” se podrá detallar la información de los 10 Principios para otros grupos de interés.

No tenemos otros grupos de interés.

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Los criterios que se han tenido en cuenta para seleccionar los Grupos de Interés son: - Alto grado de interacción con la organización. - Por la influencia recíproca en el desarrollo de la actividad de la organización. - Por responsabilidades y compromisos mutuamente adquiridos. - Por relaciones de colaboración que permiten el desarrollo sostenible de la actividad empresarial.

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción

España

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

El alcance del Informe de Progreso es para toda la organización.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

"En coherencia con la misión, visión y valores de la organización, en los cuales ya se recogen los intereses e impactos más significativos con relación a los grupos de interés, fruto de una relación y comunicación sostenida en el tiempo. El plan estratégico de nuestra organización actualiza sistemáticamente las necesidades emergentes, adaptando las estrategias a las circunstancias que acontecen sociales y económicas, tanto en nuestro propio sector como en el sociedad en general."

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

Todavía no se ha realizado la difusión puesto que éste es el primer Informe de Progreso que hemos realizado hasta la fecha.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual

Notas

No tenemos notas

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?
No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

La estructura de la organización facilita el flujo de comunicación abierto, dinámico y flexible, y fomenta la participación activa de los grupos de interés mediante diferentes mecanismos, como son: - Encuestas de satisfacción de los clientes vía teléfono u online. - Cuestionarios de clima laboral para el personal de la propia organización. - Grupos de mejora con proveedores. - Reuniones quincenales de briefing con el equipo. - Reuniones generales anuales, en la que se incorpora toda la información financiera, de RRHH, proyectos, resultados con objeto de comunicarlas al equipo y actualizar el Plan estratégico, involucrando a todo el personal. - Relación directa y de proximidad del gestor/a con su clientela asignada. - Reuniones mensuales de equipo por departamento. Estas acciones responden al estilo de liderazgo participativo de la gerencia, que entiende que la sostenibilidad del proyecto empresarial depende de la implicación de todos sus miembros, y de la identificación de los intereses y necesidades de clientes y proveedores.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

La junta directiva está formada por la Dirección General. Le prosigue la Dirección Comercial de la delegación de Barcelona, Madrid y Levante incluyendo las comerciales que de vinculan a estas y las coordinadoras. La Dirección del Área de Servicios formada por la coordinadora, formadores/as y consultores/as, la Dirección de Proyectos con una técnica, Dirección de Comunicación, de Calidad con técnicas y finalmente la Dirección de Administración con el equipo de finanzas, RRHH, Compras y TIC.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

Este año, gracias a nuestra incorporación en el Pacto Mundial, nos comprometemos a medir el progreso en la implantación de los 10 Principios mediante los indicadores anteriormente mencionados.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

El programa de la implantación es evaluado por la Dirección General

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

NACIONES UNIDAS

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.)

Actualmente la entidad colabora con Oxfam Intermon y la Fundación del Banco de Alimentos.

MÁS INFORMACIÓN

¿Cómo implementa la entidad los 10 Principios para los "Otros Grupos de Interés"?

No tenemos notas

Dirección Web

www.grup-pitagora.com

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE



METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación

integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.

2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones

implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



8

Desafíos u Oportunidades
contemplados



4

Desafíos u Oportunidades
contemplados



4

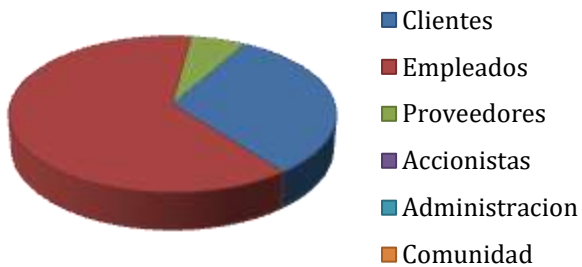
Desafíos u Oportunidades
contemplados



1

Desafíos u Oportunidades
contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Cientes: 5
Empleados: 10
Proveedores: 1
Accionistas: 0
Administración: 0
Comunidad: 0
Medio ambiente: 0

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



347

GRUPO DE INTERÉS

CLIENTES



1. Relación duradera con los clientes

Trabajamos para comprender y satisfacer las necesidades de nuestros y nuestras clientes. Convertimos las ideas nuevas en valor hacia ellos. Las tres "e" para garantizar un servicio óptimo orientado hacia los buenos resultados. Más de 700 clientes que avalan nuestra experiencia. Y somos ágiles en nuestra comunicación y servicio a nuestros clientes.

1.1. Política de Calidad - Política Indicadores Relacionados

o

Comentarios

Nuestra política de calidad se fundamenta en los siguientes principios: La calidad en nuestros servicios. La calidad en nuestra organización y funcionamiento. Y lo trabajamos en función de: Satisfacción de nuestros y nuestras clientes. Impartición de acciones formativas de calidad. Comunicación constante y fluida con nuestro equipo y con nuestros clientes. Principio de Mejora Continua en todas las áreas y procesos de la empresa.

Objetivos

Revisión anual de la Política de Calidad. En 2018 tenemos una auditoría externa de Calidad para supervisar el procedimiento que utilizamos en nuestra empresa.

1.2. Comunicación Interna y Externa - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

o

Comentarios

La asignación de una o coordinadora para cada cliente favorece la comunicación con éste. Escuchamos, diseñamos y desarrollamos soluciones a medida.

Objetivos

Publicamos artículos de opinión con temas de Bienestar, Igualdad, entre otros. Seguir publicando durante el 2018 las "Entrevistas de Grup Pitagora". No hay un calendario marcado de publicación de las mismas ya que el equipo de comunicación lo gestiona según la importancia e influencia del momento. Seguimos actualizados con el mercado y con lo que interesa al Cliente y nos proponemos publicar y

comunicarles todo aquello que pueda ser de su interés. En 2017 Grup Pitagora ha actualizado y modificado su página Web. Ponemos también como objetivo para el 2018 revisar aquellos puntos que han quedado poco completados con el fin de favorecer la comunicación Interna y sobretodo Externa para poder informar de nuestros servicios/equipo/clientes/cursos/eventos y comunicación.

2. Formación para clientes

El contexto de cambio constante en el que vivimos exige el continuo ejercicio de adaptación de las empresas para asegurar tanto la viabilidad de su negocio como el éxito al conseguir los objetivos propuestos. Desde Grup Pitagora formamos a equipos para dar respuesta a las emergentes exigencias del mercado, a través de programas de formación presencial, e-learning y blended learning (aprendizaje mixto).

2.1. Política de Calidad - Política Indicadores Relacionados

o

Comentarios

Desde Grup Pitagora nos comprometemos con la calidad de nuestros servicios de Formación y Desarrollo, Consultoría en Recursos Humanos, Buenas prácticas empresariales y Selección de personal. La calidad es un factor estratégico para conseguir la satisfacción de los clientes y para asegurar la excelencia de nuestros servicios. Grup Pitagora tiene Certificación ISO de Gestión de Calidad conforme a la norma UNE-EN ISO 9001:2008 por el servicio de impartición de acciones de formación continua y de reciclaje y ocupacional. Gestión de financiación para las acciones formativas. Certificado del Sistema de Gestión de la Calidad AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación).

Objetivos

Ofrecer una formación de calidad y actual que permita a las personas responder con eficacia y eficiencia a los retos actuales de negocio y sociedad. La Dirección de Grup Pitagora, adopta un Sistema de Gestión de la Calidad adecuado al propósito de la Organización, con el fin de asegurar el correcto cumplimiento con los requisitos y su mejora continua, para que de esta forma aumente la Satisfacción de nuestros Clientes y para el

establecimiento de los Objetivos de la Calidad, elementos fundamentales en el Sistema de Gestión de la Calidad. La Política de calidad y los objetivos propuestos, se formulan periódicamente, se transmiten documentalmente y se difunden para su conocimiento y efectos a todos los implicados en el Sistema de Calidad, asegurando que son entendidos, mantenidos e implantados por todos los miembros de la organización.

2.2. Formación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

o

Comentarios

Ayudamos al crecimiento empresarial y de sus trabajadores y trabajadoras, innovando en los procesos de formación y en la forma de transferir los conocimientos para mejorar el aprendizaje. Formación continua: Le acompañamos en el desarrollo del talento profesional que su empresa necesita para afrontar los retos estratégicos que plantea el mercado actual. Formación ocupacional: Actualiza tus competencias laborales para mejorar tu empleabilidad. Micro-learning: El microlearning (microaprendizaje) está transformando la forma de aprender en las organizaciones inteligentes, con contenidos modulares en pequeño formato para conseguir un aprendizaje práctico y relevante para el trabajador o la trabajadora. Asesoramiento y gestión del crédito: Asesoramos y ayudamos a las empresas a obtener el mayor rendimiento del crédito bonificable.

Objetivos

Ampliar el crecimiento empresarial de sus trabajadores y trabajadoras y seguir creciendo en cuanto procesos de formación y en la forma de transferir los conocimientos para mejorar el aprendizaje.

Trabajamos para comprender y satisfacer las necesidades de nuestros y nuestras clientes. Convertimos las ideas nuevas en valor hacia ellos. Las tres “e” para garantizar un servicio óptimo orientado hacia los buenos resultados. Más de 700 clientes que avalan nuestra experiencia. Y somos ágiles en nuestra comunicación y servicio a nuestros clientes.

3.1. Política de Responsabilidad Social Corporativa - Política

Indicadores Relacionados

o

Comentarios

En Grup Pitagora consideramos la función RR. HH. como el socio estratégico de la Dirección General sobre el tema de la sostenibilidad. De las siete materias fundamentales de la norma ISO26000, los equipos RR. HH. desempeñan un papel directo en tres (prácticas laborales, derechos humanos, participación activa y desarrollo de la comunidad). Nuestros servicios permiten a las empresas integrar con máxima coherencia las políticas responsables a su estrategia global, respondiendo a las expectativas de todas sus partes interesadas. Ayudamos a las empresas a racionalizar las acciones de movilización de los equipos y a favorecer una mejor colaboración entre las funciones.

Objetivos

Creer en RSC en cuanto a nuestra empresa así como la formación y la ayuda para la implementación en otras empresas. En 2017 hemos realizado la Jornada RSC en clave de beneficio. Nos proponemos reflexionar y compartir información sobre los beneficios reales de las estrategias de RSC en el ámbito empresarial. Y hacerlo en clave de beneficio. De cara el 2018 hay programadas Jornadas en Barcelona, Madrid y Murcia para tratar temas de Talento Joven, Clima, Igualdad y Bienestar.

3. Satisfacción del cliente

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



1. Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Formación del personal primordial para el buen desarrollo de sus tareas y conocimientos laborales. En Grup Pitagora cuando detectamos que hay una formación interesante para el o la trabajadora, se lo ofrece la posibilidad de realizarla para de ésta forma mejorar sus competencias en la materia.

1.1. Plan de Formación y Desarrollo - Política Indicadores Relacionados

G4-LA9

Comentarios

Existe en nuestra organización un plan de formación y de desarrollo como medio para mejorar a los/las empleados. No obstante, hace falta una buena revisión del mismo y hacer consciente a toda la plantilla de la existencia del mismo así como trabajar con la Dirección de cuál puede ser la mejor manera de llevarlo a cabo.

Objetivos

Revisión del mismo, descubrir las necesidades reales de formación que tiene la plantilla. Diseñar el nuevo Plan. Anualmente valorar el rendimiento laboral, cada empleado con su responsable, y junto con la Dirección marcar las directrices y posibles formaciones a realizar para mejorar el rendimiento y conocimiento de las tareas a desarrollar en el puesto de trabajo.

2. Igualdad de género

Identificamos y corregimos los posibles desajustes en materia de gestión de la igualdad, diversidad y conciliación que puedan existir en una organización o empresa, para devolver el equilibrio y favorecer las buenas prácticas empresariales. Grup Pitagora ofrece su experiencia y su know how en la materia, facilitando el proceso de alcanzar con garantías la implantación de las políticas de buenas prácticas empresariales, aplicando una metodología de trabajo y un modelo operativo para analizar los posibles ajustes-desajustes que pueden existir en una organización y proponiendo medidas de acción específicas para atenuar los desajustes y para atajar las barreras

obstaculizadoras en la vida profesional.

2.1. Plan de Igualdad - Política Indicadores Relacionados

o

Comentarios

El propósito de este servicio es identificar y corregir los posibles desajustes en materia de gestión de la igualdad, diversidad y conciliación que puedan existir en una organización o empresa, para devolver el equilibrio y favorecer las buenas prácticas empresariales. Grup Pitagora ofrece su experiencia y su know how en la materia, facilitando el proceso de alcanzar con garantías la implantación de las políticas de buenas prácticas empresariales, aplicando una metodología de trabajo y un modelo operativo para analizar los posibles ajustes-desajustes que pueden existir en una organización y proponiendo medidas de acción específicas para atenuar los desajustes y para atajar las barreras obstaculizadoras en la vida profesional. Además, nuestra empresa cuenta con su propio Plan de Igualdad

Objetivos

Revisión y actualización del plan de igualdad vigente en nuestra empresa durante el 2018.

2.2. Formación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

o

Comentarios

Formación para poder definir y difundir el Compromiso de la Dirección en materia de igualdad, diversidad y conciliación. Para poder realizar el diagnóstico de situación en la empresa mediante un análisis interno de la organización respecto a sus políticas y prácticas en recursos humanos. Para poder diseñar el plan de acciones recomendables para mejorar la organización en su conjunto: – Acciones de mejora para los procedimientos de recursos humanos. – Planificación de implementación. – Diseño de un procedimiento de seguimiento y evaluación. Acompañamiento a la implementación de las acciones. Auditar los proyectos implantados Contamos con formadores expertos en la materia

Objetivos

Darnos a conocer a más empresas para poder ofrecer formación experta en materia de Igualdad de Género. Nos ayudará tener la Página Web actualizada y las comunicaciones Externas programadas (artículos, entrevistas Grup Pitagora, comunicaciones, etc.)

También durante el 2018 nos proponemos valorar aún más las formaciones que necesita el personal interno de nuestra empresa. Anualmente valoraremos el rendimiento laboral decidiendo junto con el/la trabajador si se hace necesario alguna formación específica. Durante todo el año, el trabajador/a también tiene la posibilidad de pedir a su responsable, formaciones en aquellos aspectos que crea conveniente y el/la responsable junto con Dirección lo valorarán.

3. Conciliación familiar y laboral

Contamos con la posibilidad de teletrabajar, horario flexible, jornada intensiva en verano y los viernes. Entre otras medidas para fomentar en nuestra empresa la conciliación familiar y laboral.

3.1. Contrato de Trabajo - Política

Indicadores Relacionados

o

Comentarios

En la línea de continuar con la mejora de la conciliación familiar, en nuestra empresa todos los contratos son de carácter indefinido, a excepción de los contratos de prácticas. Contribuyendo así a favorecer las condiciones contractuales del o la empleado.

Objetivos

Revisión de los contratos durante el 2018 y a través del estudio de clima laboral conocer si el personal se siente satisfecho con sus condiciones.

3.2. Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

o

Comentarios

Tenemos este elemento implementado en la empresa desde hace unos años, con la idea de poder seguir avanzando en estas medidas y conciliar mejor la vida familiar y laboral. Contamos con la posibilidad de teletrabajar, horario flexible de entrada y salida, jornada intensiva los viernes y los meses de verano y además ayudamos a aportar hábitos saludables y mejorar el rendimiento de los equipos de trabajo como un plan de bienestar empresarial.

Objetivos

Reforzar las medidas ya existentes así como implementación de nuevas. Escuchar la propuesta de la plantilla en cuanto a ofrecer nuevas medidas de conciliación. Intentar implementar aquellas que en la medida de lo posible sean factibles.

3.3. Teletrabajo - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

o

Comentarios

Se dispone de 15 horas al mes para los y las trabajadoras de teletrabajo, y 30 para los/las responsables de departamento.

Objetivos

Poder mantener estas horas de trabajo y en el caso de que así se acordara con la dirección, aumentar el número de horas posibles.

4. Generar oportunidades para jóvenes con talento

Buscamos y seleccionamos al mejor talento universitario ayudando al crecimiento empresarial y a la atracción del potencial, innovando en la gestión del capital humano y en las formas de aprendizaje intraempresarial. Además, en Grup Pitagora hemos creado EVENTALENT, un servicio especializado en identificar, seleccionar y poner a disposición profesionales jóvenes con el potencial y talento necesario para responder a las necesidades presentes y de futuro de cada organización. El propósito es facilitar el acceso del joven talento a las organizaciones para su integración y participación en proyectos y equipos de alto valor. De esta manera, evaluamos no sólo el potencial de desarrollo de estos jóvenes, sino también el encaje que el perfil competencial de éstos puede tener en la organización concreta. Grup Pitagora ofrece este servicio para atraer, evaluar, seleccionar y poner a disposición profesionales jóvenes que cuentan con un perfil competencial alineado con las necesidades de la compañía y que además cuentan con la capacidad de aprendizaje y desarrollo necesarios para evolucionar dentro de ella y participar en la mejora de los resultados empresariales

4.1. Formación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

o

Comentarios

EVENTALENT es un servicio especializado en identificar, seleccionar y poner a disposición profesionales jóvenes con el potencial y talento necesario para responder a las necesidades presentes y de futuro de cada organización. El propósito es facilitar el acceso del joven talento a las organizaciones para su integración y participación en proyectos y equipos de alto valor. De esta manera, evaluamos no sólo el potencial de desarrollo de estos jóvenes, sino también el encaje que el perfil competencial de éstos puede tener en la organización concreta. Grup Pitagora ofrece este servicio para atraer, evaluar, seleccionar y poner a disposición profesionales jóvenes que cuentan con un perfil competencial alineado con las necesidades de la compañía y que además cuentan con la capacidad de aprendizaje y desarrollo necesarios para evolucionar dentro de ella y participar en la mejora de los resultados empresariales. Ofrecemos formación a estos estudiantes con la intención de mejorar sus competencias más allá de sus estudios y experiencia CV. www.eventalent.es

Objetivos

A través del programa Eventalent, ofrecemos formación competencial para los estudiantes que quieran complementar sus conocimientos teóricos que les ofrece la Universidad. Estas formaciones son: Trabajo en equipo/ Liderazgo/ Toma de decisiones/ Gestión del tiempo/ Comunicación y expresión oral/ Capacidad de negociación/ Gestión emocional

4.2. Desarrollo profesional - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

o

Comentarios

Grup Pitagora ofrece la plataforma EVENTALENT para atraer, evaluar, seleccionar y poner a disposición profesionales jóvenes que cuentan con un perfil competencial alineado con las necesidades de la compañía y que además cuentan con la capacidad de aprendizaje y desarrollo necesarios para evolucionar dentro de ella y participar en la mejora de los resultados empresariales.

Objetivos

Marcar visitas durante todo el 2018 tanto con empresas

como con Universidades y estudiantes para conseguir el mayor número posible de inserciones de éstos estudiantes en las organizaciones.

5. Buen ambiente laboral

Desarrollamos e implementamos planes de igualdad, diversidad y conciliación, políticas de responsabilidad social corporativa, kit de orientación y plan de acogida, y planes de bienestar empresarial, que contribuyen a mejorar el bienestar de las personas trabajadoras, promueven una empresa saludable y establecen una relación ética y responsable con trabajadores y trabajadoras, clientes y personal proveedor.

5.1. Cultura Corporativa - Política

Indicadores Relacionados

o

Comentarios

Trabajamos para la implantación de una cultura corporativa en nuestra organización procurando que todo el personal que trabaja en ella, comparta los valores empresariales así como los objetivos.

Objetivos

Para el 2018 quedará elaborado el nuevo Plan de Acogida que además aportará una visión renovada ya que se pasará online. Anualmente pasar a la plantilla la Encuesta de clima laboral o Engagement para valorar su bienestar en la Empresa y poder atender aquellos aspectos que nos indiquen como negativos o de mejora. En el 2018 programar mínimo seis sesiones de bienestar empresarial, Wellenss (como se lleva haciendo hasta la fecha) para favorecer una adecuada cultura corporativa y ayudar a la salud laboral.

6. Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Mediante la sensibilización en materia de igualdad de los/las trabajadoras de la empresa, aportaremos nuestro granito de arena para sensibilizar a los/las de fuera.

6.1. Política de Reducción de Consumo - Política

Indicadores Relacionados

o

Comentarios

Estamos concienciados que el medio ambiente es fundamental cuidarlo para las generaciones presentes y futuras. Por esto desde nuestra Empresa procuramos aportar nuestro granito de arena para cuidar el mundo de todos.

Objetivos

Recordar a la plantilla durante el 2018, ya sea mediante carteles o mediante correo electrónico, las medidas

implementadas para reducir el consumo. Algunas de ellas son:

- ♦ utilizar la luz natural siempre que sea posible
- ♦ cuando hay el aire frío/caliente, tener las ventanas cerradas
- ♦ utilizar la papelera de reciclaje correctamente, sobre todo la del papel
- ♦ optimizar la tinta y los papeles de la impresora.
- ♦ Cerrar el grifo cuando se termine de utilizar

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



1. Crear relaciones estables con los proveedores

Intentamos mantener relaciones de confianza con nuestros proveedores, y esto lo conseguimos creando relaciones estables.

1.1. Comunicación Interna y Externa - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

o

Comentarios

Para poder seguir manteniendo las relaciones estables que mantenemos con nuestros proveedores, es imprescindible seguir manteniendo una buena y fluida comunicación interna y externa con nuestros clientes.

Objetivos

Se asigna una coordinadora para cada cliente para poder darles un servicio personalizado y familiar. A medida que vaya creciendo la producción de la empresa, contratar más personal para que este trato personal y directo no se pierda. En este año 2017 ya ha habido una nueva incorporación al equipo de coordinación con el objetivo de dar mejor servicio al gran volumen de clientes que tenemos actualmente.



ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS

CORRELACIÓN DE LOS ELEMENTOS ANALIZADOS EN LOS INFORMES DE PROGRESO CON LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS 17 ODS

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Administración		
Contratos transparentes con la Administración Pública		10
Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública		10
Medioambiente		
Falta de medición de los residuos en CO2		8
Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente		9
Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad		8
Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera		8
Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente		9
Cálculo y compensación de los residuos en CO2		8
Optimizar el uso de papel en la entidad		7
Falta de control del volumen de materiales impresos		7
Conocimiento del impacto ambiental de la entidad		8
Empleados		
Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva		3
Contratación de mano de obra infantil		5
Falta de información a los empleados		3
Deterioro de la Paz Social en la entidad		3
Mejoras de RSE sobre la normativa laboral		4
Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados		4
Conciliación familiar y laboral		4
Regular la aceptación de regalos		10
Incumplimiento del convenio colectivo		3
Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad		6
Discriminación por discapacidad		6
Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad		1
Incertidumbre en el ambiente laboral		1
Aceptación de regalos que comprometan a la entidad		10
Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados		6

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Favorecer la competencia transparente entre entidades	16 17	10
Falta de compromiso del empleado con la entidad	8	1
Favoritismo en la contratación de empleados	10 5	10
Combatir los casos de soborno	16	10
Salud y seguridad en el lugar de trabajo	3 8	1
Combatir y erradicar todas las formas de extorsión	16	10
Realización de horas extras no acordadas	8	4
Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación	10 5 8	6
Discriminación por raza	10	6
Igualdad de género	5	6
Accidentes laborales	3 8	1
Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados	4 8	1
Identificación del empleado con la entidad	8	1
Discriminación por edad	10	6
Ausencia de evaluaciones de desempeño	4 8	6
Buen ambiente laboral	8	1
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales	5 8	10
Combatir y erradicar todas forma de malversación	16	10
Impulsar la sensibilización en materia medioambiental	6 7 13 14 15	7
Inserción de personas con discapacidad (LISMI)	10	6
Discriminación por género	5	6
Competencia desleal	16	10
Generar oportunidades para jóvenes con talento	10 8	6
Promoción del valor de las personas en las organizaciones	8 17	1
Proveedores		
Falta de colaboración continua con los proveedores	12 17	2
Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos	1 2 8 16	2
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE	12 13 8	2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores	12 13 8	2
Proveedores como aliados de RSE en la empresa	12 17	2
Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos	1 2 8 16	2

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores	12 13 8	2
Cumplimiento de la normativa	8 16	10
Crear relaciones estables con los proveedores	12 8 16	1
Impactos en la reputación empresarial derivados de la relación con proveedores	12	1
Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE	12 13 8	2
Evaluación de proveedores	12 8 16	2
Clientes		
Falta de conocimientos de los clientes en la utilización de productos y servicios	12	1
Información asimétrica con clientes	12 17	10
Valoración negativa de los clientes	12	1
Desinformación de los clientes	12	1
Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes	12 16 17	10
Falta de prospección al cliente	12	1
Formación para clientes	4 12	1
Acercar la RSE al consumidor final	4 12	1
Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)	12 16	1
Relación duradera con los clientes	12 8	1
Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles	9 12	1
Satisfacción del cliente	12 8	1
Etiquetado e información transparente al cliente	12 16	10
Blanqueo o lavado de dinero	16	10
Accesibilidad de los productos y servicios	1 2 9 12	1
Comunidad		
Alianzas entre asociaciones y empresas	17	5
Invertir en las generaciones del futuro	3 4 11	6
Acción social para la Comunidad	1 2 3 4 11	1
Socios		
Satisfacción de expectativas	16 17	1
Relación duradera con socios/accionistas	16 17	10

CORRELACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIO AMBIENTE

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.

- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.





Network Spain
WE SUPPORT

