

Ciclo de conferencias Fundación SERES – ESADE “Creación de valor desde la acción social”**Fundación SERES y ESADE reúnen a Redyser, Gonvarri y La Caixa para dialogar sobre los retos en RSE y RRHH**

- **Ambas entidades colaboran desde mayo de 2011 en estos encuentros con el objetivo de profundizar en la importancia de la acción social para la sociedad y la empresa desde el punto de vista de la creación de valor.**

Madrid, 9 de julio de 2015- Ante una nutrida asistencia, este jueves ha tenido lugar en Madrid la última jornada Fundación Seres-ESADE del ciclo “Creación de valor desde la acción social” del curso académico 2014-2015. En esta ocasión, la temática ha tratado sobre las políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y Recursos Humanos (RRHH) en las compañías, así como su papel en la gestión del talento.

El encuentro ha dado comienzo con la intervención de Ana Sainz, directora general de la Fundación SERES, quien ha explicado cómo la gestión del talento en las empresas es una palanca esencial para impactar positivamente en la sociedad, al tiempo que las hace más fuertes cuando actúan de forma responsable.

Ana Sainz ha cedido el testigo a Ignasi Carreras, Director del Instituto de Innovación Social de ESADE, que ha presentado a los tres ponentes de la conferencia: **Lucio Fernández, director de RRHH y RSE de Redyser; Pablo González de Suso, HHRR, HS & Security Director de Gonvarri Steel Services; y Francisco Carrasco, director de RRHH en Madrid de la Caixa.**

Políticas de RSE y RRHH transformadores

La primera pregunta que Ignasi Carreras les ha lanzado ha sido directa: *¿cuáles son las principales acciones de RSE y RRHH que llevan a cabo vuestras empresas y de cuál os sentís más orgullosos?*

En palabras de Lucio Fernández de Redyser, *“preguntar es la clave. Hay que preguntar a los empleados cómo les gustaría que fuera su empresa”*. Esto ha llevado a esta empresa de mensajería a conseguir una tasa de absentismo del 1,5% y una rotación de su personal del 1%, cifras muy bajas en el sector transporte. A través de su proyecto [“Entrega la carta”](#), Redyser ha conseguido que 30.000 receptores respondan a una encuesta que ha revelado un 90% de satisfacción, lo que les ha dado “un arma” de venta frente a sus clientes.

Pablo González de Suso (Gonvarri) ha coincidido con Lucio Fernández en el ejemplo de aplicación de la RSE en las pymes. Para esta empresa familiar del sector industrial con 60 años de vida, uno de sus principales proyectos de RSE es [“Emotional driving challenge”](#), una serie de recomendaciones a las familias para concienciarlas sobre seguridad vial.

Para Francisco Carrasco, de La Caixa, su hecho diferencial viene dado por la propia naturaleza del grupo y la necesidad de generar beneficios para su obra social, a la que destinan 500 millones de €. Carrasco lo ha definido como *“calidad y compromiso social por vocación”*. La Caixa articula esta divisa a través del programa de liderazgo transformador, en el que cada responsable de equipo trabaja para ser motivador de cambio y un ejemplo a seguir. También ha mencionado que el 10% de los trabajadores de la entidad financiera participan en el programa de voluntariado corporativo. Otro proyecto innovador ha sido el universo de 32.000 ideas que 16.000 trabajadores de la entidad han aportado a La Caixa y que ahora están siendo analizados por expertos universitarios en Big Data para detectar tendencias, riesgos y oportunidades.

RSC: resultados y perspectivas de futuro

“El año pasado crecimos un 10%, el doble del mercado en una empresa de servicios como la nuestra. No es casualidad. Depende de las personas. Hacer bien las cosas se nota”. Esta es la afirmación del directivo de Redyser para explicar a la audiencia su concepto de “egoísmo empresarial colaborativo”: cuanto mejor le vaya a la sociedad, mejor le irán las cosas a la empresa. Y para ello, ha puesto un ejemplo: está demostrado que las empresas que tienen voluntariado corporativo son 25% más productivas (ver la web [Empresas que Ayudan](#))

En paralelo, Gonvarri ha expresado su firme convicción de que la RSC no es una moda pasajera, sino un movimiento imparabile, sólido y real porque es la propia sociedad quien la está demandando. El director de RRHH en Madrid de la Caixa ha apuntado también la importancia de la comunicación interna para evitar la crisis reputacional que ha supuesto la recesión para las entidades financieras, aunque en su caso ha puesto de manifiesto el alto grado de pertenencia y de identificación de su plantilla con la obra social de La Caixa.

La jornada ha podido seguirse en las redes sociales, específicamente en Twitter a través del hashtag **#RSEyRRHH**.

Fundación SERES. Sociedad y Empresa Responsable

“Creando valor desde la acción social”

Fundación SERES (www.fundacionseres.org) promueve el compromiso de las empresas en la mejora de la sociedad a través de actuaciones responsables que estén alineadas con la estrategia de la compañía y que generen valor para todos. Inspiramos la gestión social estratégica.

CONTACTO DE PRENSA

Eva Mateo Asolas

Directora de Comunicación

emateo@fundacionseres.org

91 575 84 48

670.002.162

C/ Ayala 27, 3º izquierda

28001 Madrid