



# **PROYECTO EL COMPROMISO CON LAS PERSONAS: 18 INICIATIVAS DE TALENTO E INCLUSIÓN**

**ASOCIACIONES TERRITORIALES DE  
EMPRESA FAMILIAR  
INSTITUTO DE LA EMPRESA FAMILIAR**

**2023**

## PROYECTO

# EL COMPROMISO CON LAS PERSONAS: 18 INICIATIVAS DE TALENTO E INCLUSIÓN

---

El año pasado, el IEF y las Asociaciones Territoriales vinculadas presentaron en el Congreso de Cáceres una selección de los proyectos que sus empresas habían puesto en marcha, centrados en la sostenibilidad.

Este año hemos querido repetir la experiencia, pero con proyectos empresariales que tengan como eje a las personas, en ámbitos como la formación, el desarrollo personal, la lucha contra la exclusión social, la conciliación familiar, la promoción de la natalidad, la solidaridad, el talento...

No ha sido fácil seleccionar 18 casos -uno por cada Asociación Territorial-, porque la práctica totalidad de las 1.800 empresas que forman el universo del IEF y las Asociaciones Territoriales vinculadas tienen en marcha proyectos de este tipo.

Estos son las 18 Iniciativas de Talento e Inclusión que hemos seleccionado para nuestro Proyecto de Compromiso con las Personas.



## ANDALUCÍA: HIDRAL SA

- Hidral S. A. - Fabricación de ascensores y elevadores
- Sevilla
- 278 personas

En Hidral somos conscientes de que la transformación cultural y la innovación no son solo metas que perseguir, sino un camino hacia un futuro más brillante y sostenible para cualquier empresa, independientemente de su tamaño. De ahí que pongamos a **las personas como el mayor valor intangible** que una organización ha de considerar. Para lograr una transformación cultural exitosa es fundamental involucrar a los empleados en todo el proceso.

En este contexto las personas desempeñan un papel esencial, ya que son el motor que impulsa la evolución y el crecimiento de una empresa. En Hidral consideramos ineludible y vital la participación de las personas dentro de la organización, en el **proceso de transformación cultural que conduce a la innovación**.

### Transformación Cultural para Innovación

Además, **empoderar a los empleados** es esencial en la transformación cultural. Cuando se les brinda la autonomía para tomar decisiones y la responsabilidad de impulsar el cambio, se convierten en agentes de transformación. **La empresa debe fomentar en las personas la experimentación continua para descubrir nuevas respuestas de una manera creativa y promover el reconocimiento de estas actitudes**. Esto no solo fortalece el compromiso de los empleados, pues también estimula la innovación.

**A menudo son los empleados de todos los niveles quienes tienen las ideas más valiosas.**

El propósito del proyecto, denominado como **'H2H' en Hidral**, sobre la transformación cultural para la innovación es, transformar la Cultura de Hidral para ser la primera opción de cualquier cliente que necesite solucionar algún problema, o bien satisfacer alguna necesidad en nuestro sector y podríamos puntualizarla de forma somera en estos apartados:

- Estimular una cultura ágil centrada en los problemas y necesidades de los clientes.
- Escuchar y valorar las ideas, preocupaciones y sugerencias de los empleados.
- Empoderar a los empleados brindándoles autonomía para tomar decisiones.
- Enfatizar la diversidad de perspectivas y experiencias como enriquecedoras.
- Fomentar una cultura de colaboración e inclusión que valore todas las voces.
- Promover la experimentación continua y la búsqueda de soluciones creativas.

En resumen, **las personas son la fuerza impulsora detrás de la transformación cultural y la innovación en una empresa.** Su participación, su empoderamiento y su compromiso son elementos clave para el éxito en un mundo empresarial en constante cambio. Al escuchar a los empleados, involucrarlos en el proceso de cambio y permitirles tomar decisiones, las organizaciones pueden aprovechar todo su potencial y enfrentar los desafíos con confianza.



## BALEARES: ANGEL 24

- Angel 24
- Baleares
- Más de 200 personas

“**Agita tus alas**” es el programa diseñado y desarrollado por Angel24 para el cuidado y desarrollo integral, tanto desde el punto de vista personal como profesional, de las personas que forman parte de la organización.

Se trata de una iniciativa diseñada y lanzada en 2022, que está estructurado en cuatro ámbitos de actuación: la salud, la conciliación, la formación y la sostenibilidad. Este enfoque multidimensional persigue un abordaje global de las personas de la organización, aun cuando se priorice, a lo largo del tiempo, alguno de los ámbitos de actuación por encima de otros.

“Agita tus alas” aspira a la consecución de objetivos diversos, entre lo que cabe destacar los siguientes:

- Poner el foco en las personas, nuestro principal activo de presente y de futuro.
- Conseguir un mejor lugar para trabajar.
- Mejorar el *engagement* así como la vinculación con los valores de la compañía para:
  - Facilitar el reclutamiento (atracción) en un entorno de escasez de muchos perfiles profesionales, independientemente de su nivel de preparación y/o formación.
  - Seducir, conquistar y retener el talento intergeneracional.
  - Reducir el absentismo laboral.
  - Mejorar de forma sostenida la productividad.
- Ayudar a las personas a ser más felices, con un enfoque integral. Son muchas las horas que invertimos todos en el desarrollo de nuestras funciones laborales y disfrutar de nuestra actividad (tareas profesionales, instalaciones corporativas, compañeros...) es imprescindible para mantener un equilibrio vital con nuestra esfera personal.
- Avanzar en el despliegue de los ODS (en particular los ODS3 y ODS4), no solo desde la compañía, a través de sus actividades empresariales, sino también de forma individual, informando desde la cercanía, sensibilizando y dando ejemplo y, en la medida de lo posible, implicando a los círculos más cercanos (familia, amigos...) de nuestros trabajadores.

Algunas de las iniciativas que ya se han puesto en marcha en el marco de la iniciativa son, a título enunciativo:

- Salud: Póliza médica de seguro privado (personas con más de 2 años de antigüedad en la empresa), KIT anticalor (gorra, botella térmica, crema solar y parasol de vehículo), fruta de temporada (2 veces por semana), estiramientos guiados en el puesto de trabajo ...
- Conciliación: jornada flexible (margen 1 hora en entrada y salida), horario comprimido (pausa comida 30 min), teletrabajo (enfoque mixto 2+3, si lo permite la actividad), bonoboda (500€ por matrimonio) y pequecheque (500€ por bebé) ...
- Formación: brecha formativa cero (100% plantilla con, al menos, 1 acción/año), SACUBI School (SAlud, el Cuidado y el Bienestar, charlas taller sobre nutrición, hábitos saludables, autodefensa, técnicas posturales...), biblioteca corporativa (préstamo de libros) ...
- Sostenibilidad: ODSYA (embajadora de los ODS en la organización, Premio RSC 2022 del Consell de Mallorca), SIN papeleras (solo contenedores de separación de residuos), misión plástico CERO (vasos de cartón para visitas, tazas para empleados...) ...

El programa “Agita tus alas” continúa incorporando nuevas iniciativas, muchas de ellas derivadas de las propuestas que realizan los participantes a través de las encuestas de valoración que se remiten tras la realización de muchas de las actividades. En proceso de lanzamiento se encuentran actualmente:

- menT: sesiones de mindfulness
- disFRUTA: comunicación intranet sobre los beneficios y datos curiosos de las frutas de temporada.
- EQUIPASOS: reto corporativo para fomentar la movilidad mediante la acumulación de pasos en periodos planificados.



## **CANTABRIA: DELUZ Y CIA.**

- Deluz y Cía y El Súper de los Pastores
- Santander y Madrid
- 256 personas

Carlos y Lucía Zamora Gorbeña son hermanos, emprendedores sociales y copropietarios de Deluz y Compañía. Juntos han creado en 17 años siete restaurantes —Deluz, El Machi, La Caseta de Bombas y El Italiano, en Santander; Celso y Manolo, Taberna La Carmencita y La Vaquería Montañesa, en Madrid— un tostador social de café, Café Angélica, y El Súper de los Pastores, una cadena de supermercados de cercanía en Cantabria y Madrid.

En pleno COVID-19 abrieron las tiendas de forma física y online para dar salida a la producción de los pequeños productores con los que trabajaban hacía años y poner a disposición de los ciudadanos un producto artesanal, ecológico y de calidad.

A su vez, es una plataforma de venta B2B y, actualmente, trabajan con tres comedores de grandes empresas del IBEX ofreciendo más de 3.500 comidas a diario.

### **Empresas sociales**

Su vocación social les llevó a crear en 2009 'Depersonas Cocinando con Sentido', un catering donde miembros de la asociación de personas con discapacidad intelectual AMPROS (Asociación Cántabra en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual) preparan más de mil comidas diarias para colegios públicos y residencias de ancianos.

Con los beneficios generados se creó un huerto ecológico que da empleo a más personas con discapacidad y toda la cosecha se consume en ese catering. En 2017, junto a varios ganaderos y ganaderas, crearon la primera cooperativa de ganaderos ecológicos de Cantabria, Siete Valles de Montaña, para garantizar un producto saludable y sabroso a los consumidores al mismo tiempo que se empodera al ganadero, se le ayuda a seguir llevando la vida que ha elegido y se protege el medioambiente.

Creemos junto a nuestros productores: Chencho, nuestro pastor de ovejas, Premio Nacional de Pastoreo. Oportunidades laborales a personas en riesgo de exclusión social. En Deluz y Cía damos oportunidades laborales a personas que vienen de entornos de exclusión social y trabajamos codo a codo con asociaciones como Brumas, Cruz Roja, Movimiento por la Paz, Cuin, La Fundación Diagrama, La Federación del Secretariado Gitano, con la Federación de Personas Sordas y AMPROS. El 25% de nuestras plantillas están formadas por personas que venían de un entorno de exclusión social.

Gracias a un empleo de calidad, un apoyo educativo, formación interna y empoderamiento, Deluz y Compañía recibió en 2013 el Premio Incorpora La Caixa en la categoría Empresa, que reconoce a las empresas que integran a personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social, y el premio Nacional de Hostelería en 2011 en Responsabilidad Social Corporativa. Modelo organizativo TEAL, en autogestión con la fuerza que nos da la plenitud y construir en equipo para el bien común Trabajar en TEAL es un cambio mental y cultural. Un cambio en la forma de organizarnos y de relacionarnos, de comunicarnos y de hablarnos, de tomar decisiones, de liderarnos, de resolver conflictos. Es crecimiento personal y grupal. El TEAL favorece a la transparencia. Cada mes se comparten los números de la empresa y se crea cultura económica en nuestros compañeros. En 2020 Deluz y Compañía obtuvo el Premio Expansión a la Innovación de Recursos Humanos por su transformación TEAL.



## **MADRID: PERFUMES Y DISEÑO (PYD) FUNDACIÓN ARCOIRIS**

- Grupo Perfumes y Diseño
- Madrid
- 250 personas

Proyecto: Centro Especial de Empleo a favor de la integración sociolaboral de las personas con discapacidad – Fundación Arcoíris

En el año 2000, PyD crea el Centro Especial de Empleo (C.E.E.) como parte de la **Fundación Arcoíris**, una entidad sin ánimo de lucro que se establece en 1999, desde el que orienta, con un mayor impulso, acciones formativas y laborales.

El objetivo de este Centro es la integración sociolaboral de las personas con discapacidad, mediante la realización de un trabajo productivo y remunerado adecuado a sus características personales, facilitándoles así su integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

A lo largo de estos años, la Fundación se ha visto fortalecida en competencia, experiencia y entusiasmo implicando un incremento en el número de trabajadores y en la producción. Hoy en día cuenta con 105 trabajadores.

Nuestro Centro Especial de Empleo se dedica a la realización de toda clase de Manipulados Industriales de Alta Calidad, con capacidad de almacenaje. Nuestro compromiso con los clientes es realizar un producto de calidad, definido por unos estándares, que se ajuste a un precio establecido, y se entregue al cliente en el tiempo pactado. Para conseguirlo mantenemos una estrecha colaboración con nuestros clientes, tanto en la resolución de problemas como en la toma de decisiones. A su vez realizamos continuos controles de calidad en nuestros servicios, tanto en la fase de producción, como sobre el producto terminado.

El Centro Especial de Empleo Fundación Arco Iris nace con un fin eminentemente social, aunque su estructura y organización se ajusta a la empresa ordinaria, es decir, está obligado a realizar una gestión sujeta a las mismas normas y requisitos que los que afectan a cualquier empresa del sector al que pertenezcan.

Como centro especial de empleo de iniciativa social, y, por lo tanto, sin ánimo de lucro, prioriza la generación de beneficios sociales y económicos dirigidos

a las personas con discapacidad en particular y a la sociedad donde participan en general.

Entre sus objetivos principales destacan:

- Fomentar e impulsar la calidad de vida de las personas con discapacidad, dando respuestas a sus necesidades desde una perspectiva integral, ofertando una atención psicosocial individual, familiar y grupal, que contribuya a favorecer su integración social y laboral en igualdad de condiciones que el resto de la población.
- Promover la accesibilidad de las personas con discapacidad, abordando las diferentes barreras (físicas, psicológicas, emocionales) tanto de las personas con discapacidad como de su entorno familiar, que se obstaculizan la participación en la vida social y laboral de este colectivo, dentro del proceso de lograr la igualdad de oportunidades en todas las esferas de la sociedad.
- Atender a los trabajadores con discapacidad en su proceso de superación, estableciendo medidas para garantizar unas condiciones de trabajo favorables que les permitan un adecuado disfrute de sus derechos laborales.

El centro especial de empleo de FAI cuenta con una Unidad de Apoyo que representa una baza más para consolidar un derecho decisivo en el pleno desarrollo de las personas con discapacidad: el derecho al trabajo. La Unidad de Apoyo está constituida por un equipo interdisciplinar (psicólogos, trabajadores sociales, psicopedagogos y educadores) que complementa las acciones en el área psicosocial dirigidas a las personas con discapacidad que integran la Fundación.



## NAVARRA: ZABALA

- Zabala Innovation
- Reino Unido, Bélgica, Francia y España
- Más de 500 personas

Desde 1986 Zabala Innovation presta sus servicios de Consultoría especializada en los servicios de estrategia de innovación y financiación de I+D+i. La propia compañía se define como un referente en la gestión y financiación pública de proyectos de I+D+i.

Gracias a su experiencia, destacan en los ecosistemas de innovación de empresas innovadoras, Universidades, Centros Tecnológicos y de Investigación, Unidades de I+D, empresas de Inversión, Administraciones Públicas. En estos momentos tiene 13 sedes, en 4 países europeos: Reino Unido, Bélgica, Francia y España. Su plantilla asciende a 500 personas.

En el año 2017, Zabala Innovation, una empresa comprometida con el desarrollo de su personal y la mejora constante de su ambiente laboral dio un paso significativo en su camino hacia la excelencia organizacional. Este paso involucró la creación de un grupo de trabajo llamado el "Grupo de Compromiso y Satisfacción Profesional". Este grupo, compuesto por personas empleadas de diferentes sedes, áreas y equipos de la empresa, se formó después de un diagnóstico minucioso que involucró a toda la plantilla y se llevó a cabo de manera participativa.

Se identificaron los puntos fuertes de la empresa, las áreas de mejora, la sensibilidad de la organización en temas de igualdad, el conocimiento de los valores corporativos, el clima de trabajo y muchas otras facetas importantes para el funcionamiento de Zabala Innovation. Lo que hace especial a este grupo es que sus miembros se ofrecieron voluntariamente para formar parte de él. Son personas con diferentes perfiles profesionales, edades y años de experiencia en la empresa. Su objetivo es colaborar y participar activamente en la definición y lanzamiento de acciones dentro del área de personas. En otras palabras, están comprometidos en hacer que Zabala Innovation sea un mejor lugar para trabajar.

La gestión y retención del talento siempre ha estado en el centro de la estrategia de Zabala Innovation. La empresa es plenamente consciente de que para lograr esto, es fundamental involucrar a las personas y hacer que se sientan parte integral del proyecto.

La comunicación fluida es esencial para comprender cómo percibe la plantilla a la organización y cuáles son sus necesidades. Esto se hace en coordinación con los objetivos empresariales, asegurando que todos estén alineados en la búsqueda de la excelencia.

Además de los aspectos puramente laborales, Zabala Innovation se preocupa por el bienestar de sus equipos en un sentido más amplio. En el Grupo de Compromiso y Satisfacción Profesional, también se trabajan iniciativas que van más allá de los beneficios económicos. La empresa busca que las personas se sientan bien en su entorno laboral y se esfuerza por crear un ambiente que promueva el bienestar integral.

A lo largo de los años, el grupo ha abordado una amplia variedad de temas. Han trabajado en promover la participación activa de los equipos, en la construcción de una cultura empresarial sólida, en el fortalecimiento del liderazgo, en el reconocimiento de los logros individuales y colectivos, en la mejora de la comunicación y la transparencia, en el desarrollo profesional de los empleados, en la implementación de políticas de flexibilidad y teletrabajo, en la gestión de cargas de trabajo y en la introducción de sistemas de retribución flexible. También han mejorado el proceso de acogida de nuevas incorporaciones y han organizado actividades de team building, eventos deportivos y encuentros anuales. Además, han desarrollado iniciativas de responsabilidad social corporativa que involucran a la empresa en la comunidad.

La clave de este programa es su flexibilidad y adaptabilidad. A medida que Zabala Innovation ha crecido como empresa, el Grupo de Compromiso y Satisfacción Profesional también ha evolucionado. Actualmente, incluye a personas de todas las sedes de la empresa, incluidas las sedes internacionales. Esto demuestra el compromiso continuo de Zabala Innovation con la mejora de su entorno laboral y la participación de las personas.

Para garantizar que todas las iniciativas, políticas y oportunidades se comuniquen de manera efectiva, Zabala Innovation ha habilitado un espacio específico en la intranet de la empresa. Aquí se recopilan todos los beneficios sociales y aspectos diferenciales que la empresa ofrece a toda la plantilla, más allá de los aspectos estrictamente laborales. El programa de compromiso y satisfacción es una iniciativa en constante evolución. Se evalúa periódicamente para medir el impacto de las acciones realizadas.

En resumen, el Grupo de Compromiso y Satisfacción Profesional en Zabala Innovation es un ejemplo destacado de cómo una empresa puede comprometerse activamente con las personas, involucrarlas en la toma de decisiones y crear un ambiente laboral que fomente el bienestar y el crecimiento profesional. A medida que Zabala Innovation continúa creciendo y evolucionando, este grupo seguirá desempeñando un papel fundamental en su éxito y en la satisfacción individual y colectiva.

Trabajan por la innovación y juntos hacen que la innovación funcione: hombro con hombro, cara a cara, y paso a paso. Por eso, el propósito de la empresa se resume en un lema claro y sencillo: **Together, Innovation Works.**



## **EXTREMADURA: GRUPO GARCIA CAMACHO**

- Grupo García Camacho
- Don Benito (Badajoz)
- 50 personas en estaciones de servicio
- 450 personas en el sector agrícola en temporada

En el **Grupo García Camacho** es un grupo de empresas con dos líneas de negocio. Distribución de gasóleo a domicilio y estaciones de servicio, y gestión de explotaciones agrícolas e industria hortofrutícola.

Somos una asociación sin ánimo de lucro que nace para AYUDAR formada por personas, organizaciones y entidades privadas con ganas de hacer del mundo un lugar un poquito mejor para todos. **GC AYUDA es un RECURSO**

Nuestro objetivo es **canalizar la ayuda para que esta sea EFECTIVA y REAL**

- Ayuda y acompañamiento a personas de colectivos vulnerables hacia un futuro autosuficiente
- Ayuda focalizada en familias con integrantes con necesidades especiales atendiendo a los que más lo necesitan
- Ayuda a canalizar fondos de entidades privadas hacia necesidades de la sociedad (gestión de Responsabilidad Social Corporativa)
- Ayuda a trabajar para retener el talento y poner en valor Extremadura.

## **Creamos proyectos como DIVER-SO: un campamento para TODOS**

DIVER-SO es un programa de ocio y tiempo libre **inclusivo** dirigido a menores en edades comprendidas entre 0-12 años.

**¿Qué hacemos?** Desarrollamos actividades recreativas y lúdicas en las que cualquier menor tenga cabida sean cuales sean sus características, contando con profesionales expertos en el ámbito del ocio y la discapacidad para dar respuesta a las necesidades de cada menor.

**¿Por qué lo hacemos?** Porque el ocio es un derecho para todas las personas. Hay una gran variedad de actividades de ocio, pero no están pensadas para que personas con discapacidad puedan disfrutarlas. Por este motivo nace DIVER-SO, un proyecto de ocio inclusivo para personas con diversidad funcional.

**¿Dónde lo hacemos?** Ubicado en la Escuela Infantil “San Isidro”, disponemos de aulas y espacios al aire libre donde niños con o sin discapacidad conviven en un ambiente de tolerancia y respeto.

### **¿Cómo AYUDAMOS? OBJETIVOS**

- ✓ Promovemos la integración plena y la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual.
- ✓ Facilitamos el acceso integral a los menores con diversidad funcional a recursos de ocio y tiempo libre (campamentos de verano) con plenas garantías.
- ✓ Potenciamos valores como la empatía, el compañerismo, la solidaridad, el respeto.
- ✓ Ofrecemos una conciliación para todas las familias, con un horario flexible y amplia oferta de servicios. Ser un recurso para el tejido empresarial que permita una conciliación laboral.
- ✓ Somos un equipo especializado, proporcionamos un entorno adecuado y adaptado a las necesidades de los menores. Todos tenemos derecho al ocio, todos tenemos necesidades especiales, porque la diversidad es nuestra mejor aliada.
- ✓ Realizamos de actividades al aire libre promoviendo el respeto y cuidado de nuestro entorno, el medio ambiente y los seres vivos. Favorecemos la integración personal de los menores a través de actividades lúdicas y distendidas.
- ✓ Los talleres son adaptados para todos, trabajamos la cooperación, el trabajo en equipo, las habilidades, la empatía y el conocimiento de uno mismo.
- ✓ Generamos oportunidades a empresas y organizaciones que quieren colaborar con la sociedad. Apoyamos a emprendedores, a nuevas empresas y autónomos.

### **¿Cómo lo hacemos? Gracias a la comunidad que forma GC AYUDA**

Los socios de GC AYUDA participan en los proyectos de diversas formas: económica, en especie, personal, aportando ideas, recursos, tiempo...

El compromiso social de las empresas que forman GC AYUDA es la base que crea la principal fuente de financiación. Formar parte de esta asociación les permite abanderar los proyectos como patrocinador o colaborador.

Formamos un equipo humano profesional y comprometido cargado de ilusión.

Buscamos el apoyo y vinculación con otras asociaciones y entidades.



## ALICANTE: TM GRUPO INMOBILIARIO

- TM Grupo Inmobiliario
- Torrevieja (Alicante) Santander y Madrid
- 1.829 personas

TM Grupo Inmobiliario es una empresa familiar alicantina líder en el sector del turismo residencial en España, especializada en promover, construir y comercializar viviendas únicas en el arco Mediterráneo y el Caribe mexicano.

La visión emprendedora de la familia empresaria Serna Lorente ha permitido que TM continúe creciendo durante sus más de 50 años de historia. El actual holding cuenta con 1.829 profesionales y alberga diferentes divisiones de negocio como la hotelera - con tres hoteles en Riviera Maya, operados bajo la marca The Fives-, la explotación agrícola y la energía fotovoltaica.

Esta evolución ha venido acompañada de un alto grado de responsabilidad y compromiso, plasmado en su segundo Plan Director de Responsabilidad Corporativa. Este plan gira en torno a cuatro ejes: construcción sostenible, acción por el clima, personas y valor social compartido. Todo ello, desarrollado bajo un consolidado sistema de gobernanza que responde a los criterios del buen gobierno, la ética y la transparencia, tal y como se detalla en su Memoria de Responsabilidad Corporativa.

TM destina anualmente el 1% de su beneficio al apoyo de iniciativas ambientales, sociales y de gobernanza alineadas con su estrategia y con los ODS, demostrando así su firme compromiso por aportar valor real a sus grupos de interés. En los últimos cuatro años, TM ha distribuido más de 1 millón de euros para desarrollar diferentes proyectos ESG. Solo en 2022, asignó 420.000€ a la puesta en marcha de 83 acciones de las que se beneficiaron 18.000 personas.

Los proyectos internacionales de Responsabilidad Corporativa que TM ha impulsado con diferentes ONGs en India, México y África responden a retos de cooperación y desarrollo tan importantes como el acceso a la vivienda, la educación o el emprendimiento.

### Acceso a la vivienda

TM ha colaborado con la Fundación Vicente Ferrer para construir la aldea de 71 viviendas “José Luis Serna Moukthikapuram” en Anantapur (India), en la que ya habitan 400 personas en condiciones dignas.

## **Educación**

Gracias a la alianza con la ONG Rafiki África, se ha puesto en marcha en Kenziga (Uganda) un proyecto educativo integral consistente en la construcción de una escuela agraria. En sus instalaciones se imparten formaciones técnicas agrícolas y ganaderas que facilitan a los habitantes de esta zona los conocimientos necesarios para desarrollar su profesión.

Con el fin de responder a las necesidades educativas de los niños de Playa del Carmen (México), TM y The Fives han cooperado para fundar el Jardín de Niños José Luis Serna Nuevo Noh-Bec. Gracias a esta escuela, 180 niños pueden acceder a una educación de calidad.

## **Microcréditos para mujeres emprendedoras**

El empoderamiento de la mujer es una estrategia clave para el desarrollo económico y social de muchos países africanos. TM y la ONG Rafiki África han creado un programa de microcréditos que permite a 140 mujeres de Kenziga (Uganda) emprender y mejorar su vida y la de sus familias.

Para TM Grupo Inmobiliario es un orgullo colaborar con organizaciones de todo el mundo para que miles de personas tengan la oportunidad de optar a un futuro mejor.



## PAÍS VASCO: LONTANA GROUP

- Lontana Group
- Larrabetzu, Bizkaia
- 1.025 personas

El crecimiento de Lontana Group en estos años ha sido muy significativo y la tónica general que lo ha definido ha sido la capacidad de decisión a la hora de evaluar qué oportunidades aprovechar y la responsabilidad en el modo de actuar. Esto mismo se traslada a la Gestión de Personas, el Grupo siempre ha creído en el **poder de las personas para marcar la diferencia y asegurar el futuro** y se ha **invertido de forma decidida en la mejora de la función de gestión de personas**, con la finalidad de acompañar a unos planes de negocio ambiciosos. En este escenario, surge el **PLAN DIRECTOR DE GESTIÓN DE PERSONAS** (PDGP) como una de las herramientas fundamentales para contribuir al negocio, generando valor desde las personas.

La idea de este proyecto PLAN DIRECTOR DE GESTIÓN DE PERSONAS, del que actualmente nos encontramos en su segunda edición y que acompaña al Plan Estratégico 2023-2025, se traza a partir de un profundo conocimiento de la casa y que nos proporciona el marco de referencia para asegurar nuestra capacidad de afrontar y facilitar los retos de negocio actuales y futuros. Se basa en las siguientes premisas:

- Contribuir al crecimiento del **negocio** y a su **competitividad**
- Reforzar la **orientación a resultados y al cliente**
- Adaptar la **estructura organizativa** a las necesidades del negocio y de desarrollo del talento
- Delegar responsabilidades de negocio y de gestión** en armonía con el ritmo de crecimiento de la organización
- Asegurar la **disponibilidad del capital humano** necesario en el tiempo y el lugar
- Mantener y desarrollar el talento** requerido: técnico, comercial, funcional
- Fortalecer el **compromiso e identificación** de los empleados con la **“Marca Lontana”**
- Rentabilizar** las inversiones en personas y **hacer eficientes** los procesos
- Garantizar entornos de trabajo **seguros**

Con lo anterior como fundamento, **para aterrizar y llevar a la práctica el PDGP**, en la primera edición trabajamos en **ejes estratégicos** centrados en atraer y fidelizar, desarrollar la capacidad directiva, velar por una estructura organizativa alineada con las necesidades del negocio, contar con políticas y procesos eficientes y consistentes, recompensar, identificar y desarrollar el talento y desplegar la marca empleadora de Lontana Group. Actualmente, en esta segunda edición, nos focalizamos en la mejora del rendimiento del core del negocio, la eficiencia operativa y organizativa, el impulso de la contribución de todas las áreas a los resultados de negocio, el impulso a la cultura corporativa y la sostenibilidad del liderazgo

A su vez, estos ejes estratégicos se despliegan en iniciativas, cuya realización ha de inspirarse, responder y servir de refuerzo en todo momento y lugar a las **estrategias de negocio y gestión del Grupo**, y ser capaz de demostrar el valor que añaden en el desarrollo de la **cultura e identidad corporativas** (Propósito, Visión, Misión, Valores, Código de Conducta, Estilo de Dirección, Propuesta de Valor al Empleado). Tendrán sentido en la medida en que contribuyen de forma sostenida y sostenible a crear valor no sólo para accionistas sino también para las personas que componen el Grupo, clientes y proveedores, así como para la sociedad que hace posible nuestro negocio.

Como no puede ser de otro modo, nuestra **propuesta de valor al empleado** está enraizada en lo que de verdad somos como Grupo, yendo a la esencia de lo que consideramos importante y atemporal, aun cuando para hacerlo realidad estemos en constante evolución. Y es precisamente este mensaje en el que hemos basado la definición de los atributos que nos caracterizan y que son los protagonistas de **Somos Lontana Group**, la campaña que ha acompañado la presentación en sociedad de nuestra nueva identidad corporativa y que nos ha brindado la oportunidad de seguir dándonos a conocer de manera coherente y honesta, tanto interna como externamente, fieles a nuestros principios y mostrando nuestras potencialidades.



## **ARAGÓN: Proyecto de intraemprendimiento Moontech Industrial Solutions de Celulosa Fabril, S.A.**

- Celulosa Fabril, S.A. (CEFA)
- Zaragoza, Aragón
- 250 personas

Celulosa Fabril S.A. (CEFA), empresa industrial de origen familiar situada en Zaragoza y perteneciente a la Asociación de la Empresa Familiar de Aragón (AEFA) se especializa en el desarrollo y la producción de componentes para la industria del automóvil, utilizando principalmente tecnología de inyección de materiales plásticos. Con una presencia global, CEFA se distingue por su habilidad para anticipar soluciones innovadoras y sostenibles que añaden valor a las necesidades de sus clientes. Su planta cubre un área de 14.000 m<sup>2</sup> y alberga 28 máquinas de inyección distribuidas en dos naves interconectadas. En el año 2018, dentro de Celulosa Fabril, se estaban implantando los primeros 50 AGVs (Automated Guided Vehicles) a través de un proveedor de robótica móvil que permitirían automatizar parte de los procesos de intralogística suministrando materia prima a las líneas de inyección y recogiendo producto terminado. Como parte del proceso de integración de los AGVs se observó que había dificultades para integrarse con los sistemas ERP (Enterprise Resource Planning) y MES (Manufacturing Execution Solutions) de CEFA. Sin esta integración completa, no se obtenía el máximo valor en el proyecto. Se determinó que, por el conocimiento tecnológico en transformación digital, mejora de procesos y posterior desarrollo de sistemas, dentro de Celulosa Fabril se podía desarrollar una nueva línea de negocio de carácter tecnológico. Así es como surgió Moontech Industrial Solutions (Moontech), claro ejemplo de intraemprendimiento centrado en el conocimiento técnico de personal clave de CEFA.

Moontech se constituyó en 2019 y, en primer lugar, complementó el proyecto inicial de 50 AGVs con otras 30 unidades gracias al desarrollo de software que controla actualmente los 80 vehículos. Esta aplicación, llamada Moontech, se sincroniza con el ERP/MES y los PLCs de los AGVs a modo de director de orquesta: centraliza la coordinación de qué vehículo va a cada inyectora, cuando debe ir a recargarse, cuando se detecta una avería, quien cede un cruce a otro vehículo, etc...

Debido a la velocidad en el desarrollo de las tecnologías, en el último lustro ha surgido una segunda tipología dentro de robótica móvil, los

AMRs(Autonomous Mobile Robots) la cual es ya conocida por el gran público en general porque la Roomba de iRobot es un AMRs para uso doméstico. Si nos referimos al entorno logístico o industrial existen multitud de aplicaciones de robots autónomos móviles: fregadoras autónomas, robots limpiadores, robots sociales (camareros y acompañantes a localizaciones) o robots apiladores.

Esto ha llevado a Moontech a tener que incorporar a tres personas y desarrollar dos proyectos (uno final de grado y otro final de máster) sobre esta nueva tecnología con el objetivo de implantar estos 27 AMRs.

Gracias a la Cátedra que CEFA desarrolla en la Universidad de Zaragoza, multitud de alumnos de los últimos cursos de Ingeniería Industrial, Informática y Telecomunicaciones se interesan tanto por CEFA como por Moontech. Esto es fundamental para la captación de personas de alta cualificación en un entorno de mercado especialmente complejo por la movilidad laboral. Actualmente el equipo de Moontech está compuesto por ingenieros, desarrolladores de software e implantadores y el caso de éxito de intraemprendimiento ha generado 14 puestos de trabajo.

En marzo de 2023 Moontech fue galardonada con el premio PILOT del Gobierno de Aragón por mejor proyectos de Digitalización e Innovación Logística por el proyecto HormiGOBOTS.

La aplicación de Moontech gestiona a diario más de 100 vehículos, ya que clientes externos han validado el modelo de negocio: • Hitachi: 3 AGVs • HIAB: 7 AGVs • BSH: 5 AGVs • Saphir: 1 AMR



Asociación Asturiana  
de Empresa Familiar

## ASTURIAS: GRUPO ALSA

- ALSA GRUPO
- Madrid
- 15.000 personas

### Apuesta por el talento femenino en Alsa Empresa

Alsa es la empresa de movilidad sostenible y multimodal, líder en el transporte de viajero/as por carrera, que está presente en España, Marruecos, Portugal, Francia y Suiza. Creemos firmemente en la movilidad sostenible como un derecho social, defendemos la neutralidad climática y nos alineamos con las políticas que sitúan a las personas en el centro de todo lo que hacemos.

Además, este año en Alsa vivimos un momento especial y es que el pasado 20 de abril celebramos **nuestro primer centenario**. Un hito para la compañía que inició su historia en Luarca, Asturias, con la familia Cosmen y que ha crecido de manera constante, siempre buscando soluciones innovadoras para adaptarnos y ofrecer el mejor servicio a nuestro/as cliente/as.

Esta trayectoria de éxito se consigue gracias a una **apuesta clara por las personas** que han formado, que forman y que formarán parte de Alsa y que comparten nuestros valores: la excelencia, la seguridad, las personas, los clientes – que siempre son el centro de nuestras decisiones – y la comunidad – actuamos activamente en las comunidades en las que operamos-.

El sector de la movilidad es tradicionalmente un sector muy masculinizado, pero en Alsa llevamos décadas apostando por el **talento femenino** porque defendemos que el talento no depende del género. Una organización diversa e inclusiva es más atractiva para atraer talento y se convierte en un reflejo más fiel de la sociedad en la que operamos.

La apuesta por el **talento diverso** se lleva a cabo en todos los países en los que estamos presentes y a todos los niveles en Alsa. De hecho, en los últimos 10 años hemos incorporado a más **de 3.800 mujeres a nivel global, de las cuales 1.200 como conductoras**.

En este sentido, destaca que cerca de 1.000 han sido contratadas en España gracias a la colaboración con Fundaciones e Instituciones.

También nos gustaría subrayar la importante apuesta por el **talento femenino que estamos llevando a cabo en Marruecos**. Empezamos a operar allí en 1999, en la ciudad de Marrakech, y fuimos la primera empresa en incorporar a una mujer como conductora de autobuses urbanos del país.

Desde entonces, nuestra presencia en el país ha crecido – actualmente estamos en las principales ciudades de Marruecos – y en estos años, hemos llevado a cabo un completo programa de actividades para incorporar a más mujeres a la compañía, como formaciones específicas y financiación de los permisos de conducción, que ha sido clave debido a la coyuntura cultural del país.

Gracias a todas estas acciones, ahora contamos con 146 mujeres conductoras que trabajan con nosotros en las ciudades Marrakech, Casablanca, Tánger, Rabat, Agadir y Khouribga. Además, seguimos trabajando activamente para cumplir con nuestro objetivo de alcanzar las 350 conductoras en los próximos años.



## CASTILLA-LA MANCHA: DELAVIUDA

- Delaviuda Alimentación, SAU
- Sonseca (Toledo) y Madrid
- 430 personas sólo Delaviuda Alimentación

### “Conciliando, un mundo más dulce”

En Delaviuda Confectionery Group ofrecemos un entorno laboral diverso, saludable y flexible.

La flexibilidad y la conciliación forman parte de nuestra propuesta de valor para el empleado; y son las palancas necesarias para promover una cultura de trabajo enfocada en las personas, basada siempre en la fórmula de responsabilidad, compromiso y resultado.

Nuestros profesionales y su compromiso con la organización constituyen la clave para afrontar los retos y liderar las oportunidades de crecimiento. En este sentido, llevamos tiempo desplegando numerosas actuaciones con el fin de atender sus necesidades personales, familiares y profesionales.

Iniciamos nuestro camino en la gestión integral de la conciliación en el año 2019, con el lanzamiento del I Plan de Conciliación y la obtención de la certificación efr (empresa familiarmente responsable), que otorga la Fundación Másfamilia. La concesión de este distintivo, que clasificaba a Delaviuda Alimentación como una empresa Comprometida C+, supone un reconocimiento a la gestión y a las 31 medidas de conciliación implantadas en la compañía, en favor del bienestar y equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, así como en favor de la igualdad de oportunidades entre sus profesionales.

Desde entonces, el sistema de gestión de conciliación ha ido perfeccionándose, incorporando herramientas de medición y escucha activa para conocer en profundidad las necesidades de las personas de la organización. En mayo de 2022, lanzamos nuestro II Plan de Conciliación, que incorpora nuevas medidas, relacionadas con la calidad en el empleo, la flexibilidad temporal y espacial, el apoyo a la familia, el desarrollo profesional y personal y la igualdad de oportunidades, diferenciando colectivos de fábrica y oficinas. Algunas de las medidas más relevantes son:

- Ampliación de la jornada intensiva para el colectivo de oficinas, incluyendo los meses de julio y agosto, así como a la víspera de festivos nacionales como el 24 de diciembre o el miércoles santo.
- Día libre de cumpleaños, cuando el aniversario coincide en día laborable.
- Implantación de un Modelo de retribución flexible para el colectivo fijo.
- Elección del número de pagas, otorgando la posibilidad de elegir entre 12 o 14.
- Anticipo de nómina, en caso de necesidad.
- Salas de lactancia para apoyar la reciente maternidad.
- Revisiones ginecológicas para las mujeres de la plantilla.

El conjunto de medidas desplegadas forma parte de nuestra propuesta de valor e incrementan el salario emocional percibido por nuestras personas, ayudándonos a impactar positivamente en su compromiso y motivación.



## **GALICIA: CONGALSA. La Andaina Solidaria**

- Congalsa
- A Pobra do Caramiñal, A Coruña
- 500 personas

La andaina solidaria es una de las iniciativas más emblemáticas de cuantas desarrolla Congalsa dentro de su política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Una política que pretende favorecer la dinamización del tejido social, cultural y deportivo del Barbanza, al tiempo que busca apoyar diferentes proyectos promovidos desde ONG locales. La andaina ha alcanzado en este 2023 su VIII edición y su poder de convocatoria crecen año tras año. Incluso en pandemia, la iniciativa no se detuvo, y la Dirección de Congalsa optó por convertirla en virtual para seguir apoyando el trabajo de diferentes organizaciones benéficas y sociales en una época en la que su tarea se volvió más necesaria que nunca. En concreto, Congalsa propone la realización de una caminata solidaria cada año (una iniciativa que inicialmente se dirigía únicamente a los trabajadores de la compañía, pero que con el paso de los años se abrió a representantes de diferentes grupos de interés de la empresa) por alguna ruta singular que transcurra por alguno de los municipios de su área de influencia. Cada participante inscrito ha de abonar una cuota solidaria (generalmente de tres euros) y también ha de aportar al menos un kilogramo de cualquier tipo de alimento no perecedero. La ruta propuesta en cada edición consta de, aproximadamente, unos 10 kilómetros. Al finalizar, la iniciativa Congalsa convierte en euros los kilómetros recorridos por la totalidad de los participantes y acostumbra a multiplicar la cantidad obtenida por tres. De tal modo que, cada año, se destinan a una serie de entidades sociales del Barbanza unos 10.000 euros para ayudar a subvencionar algunos de sus proyectos más significativos. Al mismo tiempo, dona los alimentos recaudados también a alguna organización benéfica. En concreto, en este 2023, la recaudación obtenida se hizo llegar a ÍCE Renovación Ribeira y a Cáritas, dos entidades que trabajan directamente con colectivos en riesgo de exclusión social y que se ubican en el radio de acción de Congalsa. Pero, además de ayudar a los más necesitados, la andaina solidaria se erige como una acción clave dentro del Proyecto Personas de Congalsa, un programa cuya finalidad es favorecer la cohesión del personal de la empresa generando actividades grupales -principalmente de carácter lúdico- que ayuden a forjar

vínculos entre los trabajadores en un clima en el que prime, sobre todo, el compañerismo. Cada trabajador puede realizar la andaina acompañado de familiares o amigos, si así lo desea, lo que enriquece la experiencia. Y también la iniciativa se ha abierto a representantes de diferentes grupos de interés con los que Congalsa mantiene relación a lo largo de todo el año: asociaciones de diverso tipo, clientes o proveedores, entre otros. Además, la andaina ha recibido también apoyo institucional de diferentes municipios de la comarca y de la propia Xunta de Galicia. Tanto es así que, incluso en alguna de sus ediciones, la antigua conselleira do Mar, Rosa Quintana, recorrió junto a su equipo un tramo de recorrido para respaldar la iniciativa. En este 2023, más de 300 personas secundaron la iniciativa de forma presencial y un buen número de personas participo en la misma, mediante la adquisición del denominado dorsal 0, con el que se podía apoyar la andaina sin participar directamente en ella. Ataviados todos con camisetas corporativas de color naranja, la “marea humana” solidaria, tal y como la denominó la prensa local -que cada año se hace eco de la acción- recorrió este año los parajes más emblemáticos de Cabo de Cruz, en Boiro (A Coruña).



## MURCIA: Universidad Católica San Antonio de Murcia UCAM

- Fundación Universitaria San Antonio de Murcia
- Murcia
- 4.000 personas

La Fundación Universitaria San Antonio de Murcia, institución sin ánimo de lucro, es la titular de la Universidad Católica San Antonio de Murcia, creada en 1996, siendo la primera universidad católica promovida y presidida por un laico, José Luis Mendoza Pérez, fallecido el pasado mes de enero, teniendo actualmente al frente a su esposa, María Dolores García Mascarell.

La institución se asienta sobre el trípode de la docencia de calidad, la investigación de excelencia y la vocación evangelización, incorporándose posteriormente dos ejes clave: la internacionalización y el deporte, siendo la universidad del mundo con más deportistas en los pasados juegos olímpicos y paralímpicos de Tokio, con un brillante balance de medallas para España, pero también entrenadores y médicos.

En sus 26 años de existencia, la UCAM ha titulado a más de 100.000 estudiantes, superando este curso los 20.000, buena parte de ellos extranjeros, procedentes de 125 países.

La Fundación Universitaria San Antonio cuenta además con clubes propios en la élite del deporte y otras empresas que dan servicio a la Universidad, dando empleo en total a cerca de 4.000 personas, entre puestos de trabajo directos, indirectos y vinculados.

La sede principal de la UCAM es su campus de Murcia, cuyo centro es el Monasterio de Los Jerónimos, del Siglo XVIII, catalogado monumento histórico artístico nacional; recuperado y restaurado por la Fundación San Antonio, hasta el punto de ser considerada por publicaciones internacionales como una de las universidades más bellas del mundo. Como también recuperó el antiguo acuartelamiento de Los Dolores para convertirlo en su

Campus de Cartagena. A ellos dos se suman numerosas sedes repartidas por todo el mundo.

La UCAM imparte docencia superior de excelencia, de grado, postgrado, Formación Profesional Superior y doctorado, formando profesionales altamente cualificados. A la vez, desarrolla una investigación aplicada de alta calidad, en muy diversos ámbitos del conocimiento, especialmente en salud, con estudios traslacionales punteros a nivel mundial, en beneficio de la sociedad.

Y todo ello se hace a la luz de los valores del humanismo cristiano, con un inherente compromiso con los que más sufren, los más necesitados, para lo que lleva a cabo una incesante labor social que se materializa en multitud de acciones, como ayudas económicas directas a familias y entidades nacionales e internacionales religiosas, sociales y caritativas; congresos y jornadas, investigaciones, convivencias, voluntariado...

Todo ello le ha hecho obtener el reconocimiento de prestigiosos rankings, como los de Times Higher Education, QS, IUNE o CYD, especialmente por su modelo educativo, basado en la atención personalizada y grupos reducidos, con un cuerpo de tutores académicos y personales; la investigación, la internacionalización, la empleabilidad y el compromiso social.

La Fundación Universitaria San Antonio de Murcia, y por tanto su universidad, la UCAM, sitúa en el centro a las personas, en una relación basada en los valores. Por eso es permanente la atención a sus trabajadores, a su cuidado, respeto, promoción, diversidad, participación, igualdad... Para ello desarrolla y ejecuta de forma constante los planes correspondientes, implanta servicios, convoca encuentros y convivencias...

“En la UCAM somos una gran familia”. Era una frase reiterada por el fundador de la Universidad y llevada a la práctica en todo momento por su expreso deseo. Una frase plenamente vigente en toda la comunidad universitaria de la UCAM por convencimiento y deseo de su actual presidenta, María Dolores García Mascarell.



- SDI Digital Group
- Logroño y Calahorra, La Rioja
- 130 personas

SDi Digital Group es un grupo de empresas tecnológicas lideradas por Marcos García Marrodán. Junto a su hermana Myriam forman la segunda generación. Actualmente cuentan con más de 130 empleados en 6 sedes distribuidas entre Logroño y Calahorra (La Rioja).

Se dedican desde hace 37 años a digitalizar empresas y organismos de todos los tamaños y sectores a nivel nacional trabajando en diferentes áreas de negocio como Software de gestión (ERPs, laboral, CRM...), Negocio Digital (desarrollo web, e-commerce, marketing digital), Cloud, Ciberseguridad y desarrollos a medida.

La media de edad del equipo es de 37 años con unos 5 años de vinculación (debido a que el gran crecimiento de la empresa ha sido en los últimos 6 años). Respecto a la formación, en torno al 60% es personal de grados superiores de enseñanzas técnicas, el 30% estudios universitarios y el 10% masters especializados. En la búsqueda constante de un mundo más humano y sostenible, la empresa ha asumido un compromiso profundo con las personas, reconociendo su valor esencial en el éxito y desarrollo integral de cualquier organización, basándose en un claro objetivo “que SDi sea el mejor lugar para trabajar” Estos son alguno de los proyectos relacionados con las personas.

- Evolucionar: acogida de alumnos en prácticas para conocer su adaptabilidad. Disponen de un tutor para la parte laboral y una psicóloga que les guía durante el proceso para conocer sus aspectos emocionales.
- Evolucionar2: semestralmente se evalúan las aptitudes y actitudes de cada persona y se toman decisiones de mejora de puesto, formación y planes de carrera.
- SDiSummer y SDi Winter: encuentros semestrales en los que el CEO comparte datos con todos sobre el rumbo de la compañía consiguiendo hacer partícipe de los objetivos a todo el equipo. Son eventos mágicos de pura convivencia. Este último, fin de semana en Asturias.
- SDi Women Tech: evento semestral en el que participan las mujeres de SDi para hablar de sus proyectos laborales y personales a los que acude una invitada de renombre relacionada con la ciencia y la tecnología.

- SDi Devs: evento trimestral promovido por el equipo de desarrollo de SDi para hablar sobre las novedades tecnológicas y buenas prácticas en programación.
- SDiBambú: dirección y managers se reúnen trimestralmente en salidas sorpresa para analizar equipos, cumplimiento de objetivos y se proponen mejoras para próximo trimestre.
- SDilife: uno de los pilares fundamentales de SDi. Esta iniciativa tiene como objetivo promover el bienestar integral de nuestros empleados, tanto en el ámbito laboral como en su vida personal fomentando hábitos que contribuyan al bienestar físico y mental de nuestro equipo.

Café y fruta gratis a diario en las oficinas, el equipo de futbol sala, inscripciones en competiciones deportivas, o el exitoso proyecto 12 meses 12 deportes con la organización de un evento deportivo diferente que invita al equipo a participar y descubrir nuevas actividades; entrenamiento funcional, balonmano, baloncesto, crossfit, pádel, vóley playa son sólo algunas de las actividades realizadas.

Estos eventos promueven la actividad física y mental fortaleciendo las relaciones personales. Otras actividades en las que participamos son SDiviajero: concurso de fotografías de empleados en sus vacaciones, SDiredes: damos a conocer los aspectos más divertidos de cada uno, elaboramos píldoras formativas para clientes, nuestro podcast de tecnología...y todo lo que vendrá para seguir construyendo juntos. En nuestro compromiso por marcar la diferencia en nuestras comunidades, llevamos a cabo diversas campañas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) para ayudar a asociaciones y organizaciones realizando recaudación de fondos, donación de equipos informáticos y voluntariado corporativo.

En conclusión, nuestra empresa ha abrazado una filosofía que pone a las personas en el centro de todo lo que hacemos. Desde la conciliación laboral, el bienestar físico y emocional hasta la solidaridad, cada proyecto que ponemos en marcha tiene como objetivo empoderar a las personas y mejorar sus vidas. Nuestro compromiso con estas iniciativas perdura y seguimos trabajando incansablemente para crear un impacto positivo y duradero en la sociedad. ¿Nos acompañas?



Associació Catalana de l'Empresa Familiar

## CATALUÑA: GRUPO SIFU

- Grupo Sifu
- Cataluña
- 9.500 personas (de los cuales 5.000 tienen algún tipo de discapacidad o son de difícil inserción)

### Grupo SIFU: El trabajo como principal herramienta integradora

Grupo SIFU es una empresa pionera y referente en España de prestación de *Facility Services* cuya misión es **promover la integración laboral de las personas con discapacidad**, a la vez que presta servicios de calidad y socialmente competitivos a sus clientes.

Servicios realizados por profesionales preparados, con capacidades diferentes, comprometidos y perfectamente integrados en sus empresas.

SIFU nace en el 1993 en un contexto en el que apenas existían opciones laborales para las personas con discapacidad. Desde entonces, **luchar por conseguir una sociedad más inclusiva** y promover la integración laboral de las personas con discapacidad son los valores que fundamentan y guían sus acciones.

En la actualidad, cuenta con una plantilla de más de 9.500 trabajadores, de los cuales **más de 5.000 tiene algún tipo de discapacidad**.

Conseguir estas cifras ha sido posible gracias a su método y a su política de reclutamiento, que prioriza la evaluación de la persona, la adaptación al puesto de trabajo y el desarrollo continuo de sus capacidades. **Selección, formación y seguimiento** son las claves de la eficacia de SIFU.

Además, como Centro Especial de Empleo, uno de sus compromisos es ir más allá en la inserción laboral de las personas con discapacidad y prestar especial atención a la inclusión en el mercado laboral del colectivo de **difícil inserción o especiales dificultades**.

El grupo comparte los valores que la han situado como líder para **acompañar a otras empresas** en su recorrido hacia el éxito. Por eso, aporta un valor añadido en materia de responsabilidad social corporativa a sus **más de 2.100 clientes** gracias a la integración laboral y facilita el cumplimiento de la Ley General de Discapacidad.

Empresas que, aunque no comparten el mismo negocio, sí comparten la misma filosofía: Que el factor social no está reñido con la excelencia.

Por todos estos motivos, queda claro que la responsabilidad social no es solo un proyecto más de la empresa, sino que siempre ha estado presente en la ecuación de negocio. **Es su misión y su valor diferencial.**

De la experiencia en inserción laboral de la empresa, en el 2006 nace la **Fundación SIFU**, una entidad sin ánimo de lucro cuyo compromiso es transmitir y concienciar a la población sobre la diversidad que existe en la sociedad y la importancia de apostar por la integración y la inclusión de todas las personas.

Para ello, cuenta con diversos proyectos que fomentan **la convivencia, el respeto, la igualdad de oportunidades, el desarrollo de competencias y la libertad de las personas:**

- Becas artísticas y deportivas para impulsar el talento de músicos, bailarines y deportistas con discapacidad.
- Exposiciones y testimoniales de concienciación.
- Formación e inserción sociolaboral de personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario.
- Voluntariado corporativo.

La Fundación también organiza cada año la Gala más IN, **el evento inclusivo más importante de Europa**, que lleva a artistas con o sin discapacidad por los teatros y auditorios más importantes de España.



## COMUNIDAD VALENCIANA: GREFUSA

- Grefusa
- Alzira, Valencia
- 700 personas

### MOMENTOS QUE IMPORTAN: “EL REBOARDING”

GREFUSA es una empresa familiar, española, especialista en elaborar frutos secos y snacks de cereales con 94 años de historia.

Cuenta con 700 profesionales en 2 centros productivos, su sede en Alzira (Valencia) y un centro en Portugal.

Sus marcas de fabricante son líderes nacionales: Mistercorn, Piponazo, Snatt´ s, Gublins, Papadelta y Pipas Tijuana entre otras.

Su objetivo es divertir y sorprender con propuestas que están buenas, por su sabor, y que son buenas, porque están elaboradas con los mejores ingredientes.

Con este objetivo, Grefusa produce cada año 275 millones de bolsas con una facturación de 153M€.

El bienestar de sus equipos está muy presente en sus políticas de personas, basadas en la gestión por valores.

Los 7 Grefuvalores de Grefusa son: Somos Uno, Somos Cercanos, Disfrutamos con lo que hacemos, Aspiramos a ser los mejores, Nos Atrevemos, Damos la Cara y Dejamos Huella Positiva.

El Observatorio de Sostenibilidad y Transparencia reconoció el compromiso de Grefusa con sus personas con el galardón OBSET. Este reconocimiento destaca como la política laboral de Grefusa, contemplada en su Estrategia de Sostenibilidad, busca ‘Dejar huella positiva’ en todos los aspectos de su actividad, especialmente en sus equipos. El galardón pone en valor el compromiso de Grefusa con medidas que facilitan la conciliación, como su política de 50% de teletrabajo, así como las propuestas para potenciar el buen clima y el compromiso de la empresa por facilitar oportunidades al talento joven, a través de su programa ‘Grefutalento’.

Grefusa ha obtenido la certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable), modelo internacional de gestión de personas y excelencia, una iniciativa reconocida por la ONU como Good Practice. Este reconocimiento avala, entre otras políticas, el Catálogo de “GrefuMedidas”, que recoge más de 60 medidas que favorecen el bienestar de los equipos.

Su política más reciente es el REBOARDING: El **Reboarding** en Grefusa está diseñado para facilitar la vuelta a aquellas mamás y papás que se reincorporan al trabajo tras sus bajas. La importancia del bienestar, la conciliación y el equilibrio entre nuestros roles personales y profesionales se vuelve especialmente sensible en este momento, por ello desde Grefusa se prepara con mucho cariño la vuelta tras esta etapa.

En estos casos, se prepara GrefuPack personalizado de “Rebienvenida”, que contiene: un “Pack Bienestar”, con mensaje personalizado que encuentran a su llegada con detalles para mimarse y autocuidarse; -Bolsa de productos para poder disfrutar de todos los lanzamientos desde su baja. La clave para volver con un buen sabor de boca Su botella reutilizable de agua, con la frase “Dejamos Huella Positiva”; una Agenda para acompañarle en su vuelta; reencuentros con su equipo, desayuno y comida para la primera semana, entre otras iniciativas.



## CANARIAS: GRUPO VALORA

- Grupo Valora
- Canarias
- 200 personas

### PLAN DE IGUALDAD GRUPO VALORA RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO CON LAS PERSONAS, ESENCIA DE NUESTRA CULTURA

Grupo Valora cuenta con cuarenta años de historia, tiene una vocación regional y nacional con capital 100% canario y participa en sectores como el transporte, la logística especializada, la custodia y seguridad de la información, y la gestión documental en todas sus variantes. Conforman una plantilla de 200 personas que desarrolla su actividad en más de 20 sedes ubicadas en Canarias y Península.

¿Qué hacemos en nuestro compromiso con la igualdad? Grupo Valora reconoce, como objetivo estratégico, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad; promoviendo un entorno favorable e inclusivo, facilitando medidas de conciliación de la vida personal y laboral y siguiendo las mejores prácticas. Sabemos de la importancia y responsabilidad que tenemos de capacitar, difundir, informar, y crear una cultura que promueva la igualdad.

En esta línea, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones que tienen como fines principales la consecución de los siguientes objetivos: Implantar efectivamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres eliminando cualquier discriminación por razón de género en ámbitos de actuación como la selección, contratación, retribución, formación, promoción interna, conciliación, prevención del acoso. Nosotros lo sabemos, el camino del éxito se basa en la participación, por eso ha sido fundamental el rol de nuestra comisión de igualdad poniendo en marcha 58 medidas, 21 de las cuales tienen que ver con la conciliación de la vida personal familiar y laboral.

Otras líneas de trabajo relevantes son:

- Concienciación y formación a la plantilla.
- Políticas salariales justas e igualitarias a través de valoraciones de los puestos de trabajo y auditorías retributivas.
- Programas de inserción laboral a víctimas de violencia de género y mujeres en colectivos de exclusión social.



- Procesos de selección y promoción con protocolos con directrices de género.
- Programas formativos para facilitar la promoción de las mujeres.
- Participación en iniciativas referentes, como BPW y Target Equality del Pacto Mundial.
- Acciones de comunicación para la sensibilización sobre la igualdad y la conciliación como Día de la Mujer, Día de la Violencia de Género, Igualdad Salarial y Día de la Familia.

Se fomenta la participación de los colaboradores en el uso de sugerencias, se realizan seguimiento de los planes de acción y en reuniones periódicas y canales de comunicación interna.

En definitiva la igualdad se construye desde arriba y desde abajo integrando a todas a las personas, generando un entorno de bienestar y compromiso que refuerce el sentido de pertenencia, y aumente su participación e implicación en las acciones que se desarrollan. Los resultados de todo este trabajo son una mejora en los índices de percepción de igualdad (4,35/5) y de conciliación (4.25/5) de nuestra plantilla.

Asimismo reconocimientos de nuestro Plan de Igualdad por parte del Pacto Mundial y por Woman Forward siendo primeros en el ranking en nuestra categoría a nivel nacional. No hay una receta para estos resultados, pero desde luego tiene mucho que ver el punto de partida y las herramientas adecuadas para integrarlo.



## CASTILLA Y LEÓN: ALMA DE CARRAOVEJAS

- Alma de Carraovejas
- Peñafiel, Valladolid, Castilla y León
- Más de 250 personas

### **Alma Carraovejas: Visión, Cultura y Personas, nuestro modelo de gestión**

En Alma nuestro eje vertebrador es la llamada ‘Quíntuple cuenta de resultados’. A las ya tradicionales dimensiones de ‘Crecimiento económico’, ‘Sociedad’ y ‘Medio Ambiente’, sumamos otras dos: ‘Personas’ y ‘Gobierno Ético’. De esta forma ponemos de manifiesto, con rotundidad, que las personas son estratégicas y son el foco principal en Alma.

Llevamos años de un rápido crecimiento y de nuevos retos. Así, abrazamos nuevos proyectos y damos la bienvenida a nuevas personas a este sueño común compartido. Esto implica, también, despedirse de algunas que nos han acompañado durante este viaje. Durante todo este tiempo hemos podido constatar que nuestra singularidad y el futuro de Alma germina desde la esencia que nos ha traído hasta aquí: desde los propios valores, la visión y el cuidado. Para ello, hemos facilitado una estructura que permite sostener este crecimiento con coherencia. Así, co-creamos nuestro modelo de gestión de personas.

Esta estructura la encontramos al conectar **visión, cultura y personas**. Visión (vitivinícola y gastronómica) con Cultura (nuestra cultura del cuidado) y Personas, apoyándonos en un modelo de gestión que definimos en un concepto singular: **las ‘3 C’: Cuidados, Competencia y Compromiso**. En base a esta filosofía articulamos una gestión que aterriza los valores en el día a día para, desde aquí, poder medir y dar seguimiento a la felicidad y el desarrollo de las personas que construyen Alma. Un seguimiento que se da a lo largo de todo “el ciclo de vida del compañero”.

### **Las 3C: cuidados, competencia y compromiso**

**Cuidados:** la cultura de Alma es la cultura del cuidado sobre todo los que llevamos a cabo. Cuidamos de la viña, de la naturaleza, de la biodiversidad y del ecosistema. Cuidamos cada detalle del proceso de elaboración de

nuestros vinos. Cuidamos del entorno que nos rodea, de nuestros pueblos, de nuestros proveedores, de la cultura del vino y, por supuesto, cuidamos de las personas que trabajan en este sueño común compartido. Un cuidado que posibilita que cada uno de nosotros cuidemos -por extensión- de todo lo que nos rodea. Sensibilidad, atención extrema por el detalle y honestidad para convertirnos en elementos motivadores e inspiradores a través de acciones como, por ejemplo, nuestra apuesta por la calidad en el empleo y por la conciliación con nuestra certificación EFR.

**Competencia:** desde el cuidado y en un ecosistema de seguridad. Nos gusta la afirmación que dice “máximo respeto en el personal y profunda exigencia en lo profesional”. No nos quedamos en cuidados vacíos paternalistas, sino que trabajamos cada día en dar a cada compañero su mejor espacio dentro de la organización, en su rol y en su puesto. Buscamos fomentar su crecimiento en base a sus fortalezas y los propios retos de Alma. Preguntas como ¿qué quieres?, ¿qué puedes? y ¿qué necesitas?, articulan nuestras conversaciones de desarrollo. Conversaciones que buscan canalizar el desarrollo, el crecimiento y las capacidades de todos ellos. “Primero el desarrollo personal y después el profesional”, es otro de nuestros mantras en Alma.

**Compromiso:** es la consecuencia natural de unos cuidados y una competencia adecuada. Generará en la persona felicidad y desarrollo positivo lo que desembocará en el compromiso. Conocer los motores que mueven la satisfacción y la motivación de nuestros equipos nos lleva a un nuevo paradigma en la gestión de personas. Desde ese punto nace nuestra colaboración con Dathum, con el objetivo de poder cuantificar con datos toda esta filosofía y todas nuestras sensaciones. Este hecho es hoy más tangible en Alma ya que somos capaces de generar en las personas una identificación y un compromiso sincero con el proyecto. Alimentar y hacer perdurable este compromiso, esa felicidad de nuestros equipos, da sentido de propósito en Alma; tratando de reflejar -como el águila que nos identifica-, una influencia positiva en los ecosistemas donde tenemos presencia.