

**Responsabilidad Social Territorial:  
Ejemplos y buenas prácticas**

**Foro Empresarial Local  
de Recursos Humanos**



**Ficha resumen de buenas prácticas**

**1. Datos de identificación de la Buena Práctica**

Título	<b>Foro Empresarial Local de Recursos Humanos.</b>
Ambito territorial	<b>Local</b>
Población	<b>277.559 (INE, 1 de Enero de 2011)</b>
Entidad	<b>AYUNTAMIENTO DE GIJÓN/XIXÓN – Agencia Local de Promoción Económica y Empleo</b>
Contacto	<b>Teresa González García</b> Jefa del Departamento de Innovación para el Empleo de la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo del Ayuntamiento de Gijón Telf.- +34 985181573 tggarcia@gijon.es
Web	<b><a href="http://empleo.gijon.es">http://empleo.gijon.es</a></b>
Disponible en formato electrónico	<b><a href="http://empleo.gijon.es/page/8718-foro-empresarial-local-de-recursos-humanos">http://empleo.gijon.es/page/8718-foro-empresarial-local-de-recursos-humanos</a></b>
Otros formatos (indicar)	<b>Dípticos</b>

**2. Dimensión en la que se encuadra la BP (señalar las que procedan)**

- Económica
- Social
- Medioambiental
- Buena gobernanza y gestión transparente

**3. Descripción de la BP**

**Descripción resumida (dos líneas):**

El Foro Empresarial Local de Recursos Humanos es un espacio dirigido a compartir, debatir y fomentar las mejores prácticas en la gestión de los Recursos Humanos.

**Breve resumen**

Debido a la coyuntura económica actual, uno de los retos de futuro es trabajar para que el sistema productivo resultante de la crisis nos lleve a crear empleos cualificados, más estables y de más calidad. Europa puede competir a nivel internacional en muchos aspectos, pero no en el precio de mano de obra ya que se fundamenta en un sistema de bienestar y derechos que se va a ver reforzado con una de las prioridades de la Estrategia 2020: Crecimiento integrador: fomento de una economía con un alto nivel de empleo que redunde en la cohesión, social y territorial.

Una de las principales líneas de interés del Ayuntamiento de Gijón es el desarrollo de actuaciones y la adopción de medidas para el apoyo al tejido empresarial a nivel local, en concreto a través de la mejora de las políticas de recursos humanos, adaptándolas al nuevo contexto social y siempre desde la puesta en valor del principal recurso empresarial: su capital humano.

Por este motivo, desde la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo del Ayuntamiento de Gijón se organiza un Foro Empresarial Local de Recursos Humanos en el marco del Acuerdo Gijón Innova 2008-2011, en el que se profundizará en aspectos como los cambios demográficos y el empleo, las experiencias de empresas innovadoras, los cambios asociados al desarrollo de la sociedad de la información, la innovación en la organización del tiempo de trabajo, las experiencias de integración laboral de nuevos colectivos: mujeres, inmigrantes, personas con discapacidad, etcétera; todo ello en el

marco de la responsabilidad social corporativa y con un formato de intercambio de experiencias y buenas prácticas.

#### 4. Estado de ejecución de la BP

Tipo de Buena práctica. Señalar:

- Programa  
 (Permanente en el tiempo)
- Actividad  
 (Duración limitada no asociada a un programa o a un proyecto. Ejemplo: Curso)

- Proyecto  
 (Conjunto de actividades con una duración limitada en el tiempo y financiación finalista (fondos propios y/o externos))

Fecha de inicio: 2009

Fecha de finalización, en su caso: \_\_\_\_\_

Desde el inicio se desarrolla anualmente

- Sí   
 No

Vigente en la actualidad:

- Sí   
 No

BBPP estable con vocación de permanencia

- Sí   
 No

En el caso de que la BBPP se haya transferido indicar la entidad/es a la que se ha transferido:

Otros aspectos a destacar:

#### 5. Tipología BP:

- Trabajo en Red  
 RSE Pymes  
 Participación Voluntariado  
 Pacto Por El Empleo / Acuerdo Marco  
 Medioambiental  
 Instrucción Cláusulas Sociales  
 Discapacidad  
 Integración Laboral/Social  
 Premios, Galardones  
 Metodología, Material, Productos  
 I.O. /Género  
 Formación RS  
 Otros

Tema/ Subtipo: \_\_\_\_\_

#### 6. Adecuación de la BP a los principios y valores de la RST

- Corresponsabilidad  
 Empoderamiento  
 Sostenibilidad  
 Transparencia  
 Diversidad  
 Gestión del Conocimiento  
 Innovación

#### Explicar brevemente

La buena práctica se enmarca en los principios de la responsabilidad social territorial ya que se pretende promover la creación de empleo de calidad. Para ello es fundamental conocer y saber afrontar los nuevos retos de los cambios demográficos y el desafío de una población envejecida, mejorar la competitividad y sostenibilidad de las empresas a través de su recurso principal: el capital humano, favorecer la integración laboral de nuevos colectivos y modernizar el mercado laboral potenciando la creatividad y la innovación entre sus recursos humanos y gestionando mejor sus capacidades y habilidades.

#### 7. Gestión interna de la RS

##### Describir brevemente

Para la organización de las ediciones del 2010 se han utilizado recursos propios y se ha tratado de minimizar al máximo los gastos superfluos. Se han ajustado las ediciones de material divulgativo ya que la difusión se ha realizado por vía electrónica. Todos los contenidos y ponencias están disponibles on-line por lo que no se ha entregado la documentación en papel. Se han aprovechado recursos de una edición a otra. Para los servicios de azafatas/os y de catering se ha utilizado el plan de empleo y las escuelas taller.

#### 8. Agente(s) responsable(s) de la actuación

- Administración  Empresas  
 Agentes sociales  Otras  
 Sociedad civil

Relacionar

Firmantes del Acuerdo Gijón mÁs: sindicatos y federación de empresarios. Para la difusión se ha solicitado colaboración a asociaciones sectoriales,

organizaciones empresariales y fundaciones.

### 9. Participantes

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Administración   | <input checked="" type="checkbox"/> Empresas |
| <input type="checkbox"/> Agentes sociales | <input checked="" type="checkbox"/> Otras    |
| <input type="checkbox"/> Sociedad civil   |  |

Relacionar

Su principal destinatario es el tejido empresarial local. También otro tipo de organizaciones que colaboran con empresas.

### 10. Coste y financiación

Coste: Anualidad 2010 (2 ediciones): Coste aproximado: 17.700 €

- |   |
|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Financiación con fondos propios. 100% |
| <input type="checkbox"/> Financiación con fondos ajenos.                  |

### 11. Observaciones y DAFO.

La aceptación y valoración de las ediciones realizadas ha sido buena, pero estamos trabajando en adecuar el formato a las necesidades reales de la

empresas. Dada la gran diversidad de nuestro entramado empresarial es difícil reunir los intereses y necesidades del entramado empresarial en un macro evento por lo que nos estamos planteando organizar sesiones de menor envergadura y con mayor frecuencia para llegar al número máximo de empresas.

#### **DEBILIDADES:**

El entramado empresarial es muy heterogéneo y la mayoría son PYMEs que no disponen de un departamento específico de RR.HH

#### **AMENAZAS:**

Se organizan muchos eventos y las empresas tienen que valorar el coste de oportunidad de acudir a los mismos

#### **FORTALEZAS:**

Disponemos de los recursos y medios suficientes para organizar eventos de calidad sin incurrir en costes elevados

#### **OPORTUNIDADES:**

Hemos detectado que las empresas están muy interesadas por estos temas.