

FIXA_RSE

EL BOLETÍN DEL OBSERVATORIO GALLEGO DE
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Nº11 | abril 2018



Xeración Responsable ha acercado la responsabilidad social a las personas jóvenes de Galicia

p. 3

La Xunta de Galicia publica una nueva Guía para fomentar lugares
de trabajo más saludables

p. 7

Tras la Conferencia de Bonn COP23, ¿ahora qué?

p. 9

Como potenciar las habilidades blandas

p. 12

XUNTA DE GALICIA

rse.xunta.gal

Editorial

La importancia de transmitir valores responsables a los jóvenes

En una sociedad como la actual, la educación supone un pilar fundamental a la hora de construir la ciudadanía del futuro. Una educación inclusiva e igualitaria formará a personas más responsables, que integrarán esos valores como una forma de entender las relaciones personales y profesionales. De igual forma, si durante las etapas educativas conseguimos transmitir el valor que representan aspectos como la equidad, la sostenibilidad o la conciliación, entre otros, estaremos formando a personas con mayores capacidades.

Por este motivo desde la Consellería de Economía, Empleo e Industria se lanzó el proyecto Xeración Responsable, para transmitir cómo ser personas más responsables desde las etapas pre-universitarias. En este nuevo boletín podréis conocer más detalles sobre la primera etapa de esta iniciativa. Gracias a este proyecto, el alumnado participante ha contribuido a dar a conocer qué piensan sobre estos temas frecuentemente tratados en el ámbito empresarial. Por ello, les damos las gracias y les animamos a ser parte activa de una sociedad gallega socialmente más responsable.

Secretaría general de empleo

Consellería de Economía, Empleo e Industria
Xunta de Galicia

Contenido

| | |
|--|------|
| Xeración Responsable acercó la responsabilidad social a las personas jóvenes de Galicia..... | p.3 |
| Sección ODS: <i>Objetivo 4: Educación de calidad</i> | p.6 |
| La Xunta de Galicia publica una nueva Guía para fomentar lugares de trabajo más saludables.... | p.7 |
| Tras a Conferencia de Bonn COP23, ¿ahora qué?..... | p.9 |
| Creado el Grupo de Alto Nivel para la Agenda 2030. | p.11 |
| Cómo potenciar las habilidades blandas..... | p.12 |
| Conoce Spotlight, la iniciativa global para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas..... | p.14 |



CRÉDITOS | Edita: Secretaría General de Empleo — Consellería de Economía, Empleo e Industria

Elaboración y maquetación: CIMAS | ISSN:2386-3951

Esta obra se distribuye con una licencia CC-Atribución — Compartir Igual 3.0 España de Creative Commons

Para ver una copia de la licencia, visite: <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/es/deed.es>

Artículo

Xeración Responsable ha acercado la responsabilidad social a las personas jóvenes de Galicia

La primera etapa de Xeración Responsable ha concluido con éxito. Este proyecto piloto de la Consellería de Economía, Empleo e Industria, en colaboración con la Consellería de Cultura, Educación y Ordenación Universitaria, ha conseguido explicar qué es la responsabilidad social a los jóvenes. Xeración Responsable ha acercado conceptos como innovación, equidad, consumo responsable, diversidad, marketing o medio ambiente a través de talleres prácticos impartidos en diferentes centros de educación de Galicia.

Durante cuatro días, 201 alumnas y alumnos han participado en los talleres desarrollados en el marco de Xeración Responsable. La puesta en práctica de la iniciativa ha obtenido buenos resultados, manifestado tanto por la implicación del alumnado como por la acogida de los propios centros.

Si bien el objetivo general del proyecto es sencillo en su planteamiento, pues se trata de transmitir el valor de ser responsables a la juventud, la realidad ha demostrado que existen conceptos intangibles asociados a la RSE que todavía son desconocidos por la mayoría de ellos. Es aquí donde Xeración Responsable consigue plantearles preguntas, cuestiones y casos reales que se encontrarán el futuro, cuando creen una empresa o cuando trabajen en cualquier tipo de organización.

Las dinámicas de las sesiones permitían a las chicas y chicos participantes elegir sobre qué temas preferían debatir (primero en grupos reducidos y después de forma abierta con el resto del aula). Antes un conjunto de siete temas, los elegidos por los estudiantes fueron (por orden de preferencia): consumo, medio ambiente, marketing, innovación, equidad y diversidad.



Xeración
responsable

Esto también pone de manifiesto las distintas sensibilidades hacia los temas planteados en el marco de la responsabilidad social. En temas de consumo y marketing, los jóvenes se mostraban interesados acerca de cómo desarrollar modelos de consumo más respetuosos con el entorno o las condiciones laborales. Respecto al medio ambiente, les preocupan los incendios forestales y la escasez de agua, principalmente. También se estableció diálogo en torno a aspectos más sociales, como la desigualdad salarial o experiencias vividas por los propios estudiantes en materia de diversidad. En cada sesión se consiguió que las personas participantes plantearan sus dudas e inquietudes como forma de dar a conocer su visión de los temas sobre RSE.

Durante la sesión desarrollada en el IES 12 de Outubro el conselleiro de Economía, Emprego e Industria, Francisco Conde, participó de forma activa en uno de los talleres. En esta sesión, el propio alumnado transmitió al Conselleiro su preocupación por los temas vinculados a la RSE, como la igualdad de hombres y mujeres o los aspectos ambientales.

Fue una buena ocasión para que se estableciera un diálogo directo y honesto entre los más jóvenes presentes en el aula y el representante de la titular de la Consellería de Economía, Empleo e Industria.

Durante la misma, el conselleiro puso de relieve el interés de esta iniciativa gracias a la cual se forma a la juventud en edades tempranas en aspectos que les serán "de gran utilidad" para poder desarrollar su carrera profesional de forma exitosa. Además, Conde apoyó el que se abran "nuevos debates relacionados con la inclusión social y el desarrollo sostenible" e invitó a las empresas a adoptar medidas que sean "responsables desde el punto de vista medioambiental, de la inclusión social y la igualdad de género".

En este primer balance es imprescindible destacar la colaboración de todos los centros y sus respectivos equipos docentes: IES Urbano Lugrís (A Coruña), IES 12 de Outubro (Ourense), IES Muralla Romana (Lugo) y el IES Frei Martín Sarmiento (Pontevedra). En este último, dada la convocatoria de huelga por parte de los estudiantes coincidente con los talleres, se trabajó con el equipo directivo del centro en la puesta en común de sus necesidades en materia formativa en RSE y en la concreción de los temas a tratar para la siguiente etapa de Xeración Responsable.

En todos los casos, tanto el personal directivo como el profesorado colaboró de forma activa con los talleres permitiendo que fueran sesiones muy útiles, cercanas a la realidad de las personas más jóvenes. Tanto es así que incluso plantearon iniciativas concretas que, bajo su punto de vista, les permitiría desarrollar actitudes más responsables. Por ejemplo, plantearon la necesidad de contar con alternativas de ocio local más diversas a las existentes y se mostraron preocupados por el impacto de los modelos de producción y consumo actuales.

Algunos de los resultados generados a través de Xeración Responsable

- A los jóvenes les resulta atractivo el participar en un proyecto pionero en el cual colaboran las Consellería de Economía, Empleo e Industria junto con la Consellería de Cultura, Educación y Ordenación Universitaria. Este aspecto resulta clave, puesto que se trata de un proyecto integrado y desarrollado en colaboración con el apoyo de los propios centros educativos.
- Se muestran muy interesados en la plataforma de resultados propuesta para incluir las opiniones de los talleres (de forma anónima): xeracionresponsable.tumblr.com
- También muestran una opinión favorable sobre el contenido que se presentó a través de la web de la Consellería de Economía, Empleo e Industria en materia de RSE. Le ven utilidad para la obtención de orientaciones sobre una futura búsqueda activa de empleo; así como para conocer cómo actúan empresas cercanas a los municipios donde viven.
- La participación de los grupos es activa en todos los talleres. El alumnado no duda en mostrar su opinión sincera y cercana incluso afirmando que no actúan como se supone que deben de actuar.
- Los temas de consumo se trabajan por el alumnado en dos vertientes: consumo de ropa/aparatos electrónicos y alimentación.
- Les preocupan los temas ambientales cercanos (incendios, consumo de agua, gestión de residuos). Transmiten la idea que consideran que no disponen de suficiente información de muchos de los temas incluidos en el taller. Es un perfil de público que se muestra dispuesto a participar en iniciativas de voluntariado, pero les limita la disponibilidad de tiempo.

Futuro de Xeración Responsable

Dada la buena acogida del proyecto y la respuesta de los centros educativos, se va a proponer la continuación del proyecto en los próximos meses. La capacidad de cambio que se genera en estos jóvenes alrededor de los temas de responsabilidad social es importante. Por eso, se tendrá en cuenta cómo han participado y qué temas les resultan más atractivos, incluyendo contenidos acordes a sus inquietudes. Con todo ello, la Consellería de Economía, Empleo e Industria confía en conseguir una generación de jóvenes más sensible a los valores impulsados por la responsabilidad social.

"Deberían enseñarnos a preocuparnos por la sociedad en general y no sólo por nosotros mismos"

alumnado ESO – IES12 de Outubro, Ourense.



Imágenes, artículos,
enlaces y más en
xeracionresponsable.tumblr.com

Sección ODS

Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida




Que la educación es la base para mejorar nuestra vida es un concepto apoyado desde todas las administraciones públicas y organismos privados. Además, en las últimas décadas, desde la educación se están introduciendo conceptos que sensibilizan acerca de la importancia de alcanzar un modelo de desarrollo más sostenible. Por ello el 4º ODS focaliza el interés en alcanzar un acceso a una educación de calidad y universal. Es importante, además, apostar por el aumento en las tasas de escolarización, sobre todo, en el caso de las mujeres y las niñas.

¿Qué importancia tiene este ODS?

Una educación de calidad también va ligada a los asuntos relacionadas con la igualdad. En todos los países sobre los que hay datos, las niñas y niños del 20% de los hogares más ricos lograban mayores niveles de competencia en lectura al final de la educación primaria y el primer ciclo de la secundaria que los del 20% de los hogares más pobres. Como regla general, en la mayoría de los países que disponen de datos, los niños de las zonas urbanas obtuvieron mayor puntuación en lectura que los niños de las zonas rurales. La igualdad también es clave de acceso a la educación por parte de las mujeres y las niñas. Mientras que en los países desarrollados la matriculación en la enseñanza ha alcanzado el 91%, en un tercio de las regiones en desarrollo no se ha logrado la paridad entre los géneros en la enseñanza primaria, y siguen teniendo dificultades para matricularse también en la escuela secundaria.

¿Cómo ayudar a alcanzar este objetivo?

- Potenciar el compromiso por una educación gratuita para todas las personas, especialmente para los grupos vulnerables y con acceso a menos recursos.
- Conseguir la implicación del sector privado para que se invierta en recursos destinados al desarrollo de la educación, la generación de nuevas herramientas pedagógicas.
- Impulsar la colaboración entre organizaciones e instituciones que trabajan con personas jóvenes, para promover la educación en las comunidades locales.

Para obtener más información sobre el Objetivo 4 y los demás Objetivos de Desarrollo Sostenible, [consulte la web](#) 



Artículo

La Xunta de Galicia publica un nueva Guía para fomentar lugares de trabajo más saludables

En la actualidad, las empresas no son sólo lugares en los que desempeñar una profesión. Se trata también de espacios en los que las personas desarrollan capacidades personales, se relacionan y pasan gran parte del tiempo. Por ello, es creciente la tendencia de hacer, de los espacios de trabajo, lugares más amables y participativos.

Numerosos estudios demuestran que potenciar un buen ambiente de trabajo, más saludable, permite obtener beneficios no sólo para la persona trabajadora; sino también para la empresa. En este sentido, fomentar ámbitos de trabajo saludables permite mejorar, en último término, la eficiencia de las empresas.

Teniendo en cuenta esta premisa, la Consellería de Economía, Empleo e Industria publica la guía "Emprega saudable", para ayudar a las organizaciones a que dispongan de una guía práctica y de un conjunto de diferentes acciones para conseguir mejorar los entornos laborales del territorio gallego.

Empresas grandes, medianas y pequeñas más saludables

La guía define el concepto de organización saludable en las empresas gallegas, de forma que puedan tener una imagen del antes y el después; como indicador del impacto positivo de estas prácticas. Gracias a la implementación de prácticas saludables en las empresas se logra incrementar el número de personas empleados satisfechas en Galicia, potenciar entornos de trabajo saludables y conseguir, en último término, que se reduzcan los índices de absentismo, bajas e incidentes laborales.



Contenido de la guía

La guía incluye un contenido introductorio a través del cual se define qué es un entorno de trabajo saludable, sus beneficios y la relación con las prácticas de responsabilidad social de las empresas. El contenido de la guía gira en torno a diez áreas de actuación dentro de la empresa, comunes a la mayoría de organizaciones empresariales, gracias a las cuales se podrá conocer en qué grado el espacio de trabajo es saludable y cómo se pueden potenciar tanto las habilidades personales como profesionales. Esas diez áreas son

- estrategia y compromiso de la dirección
- implicación de las personas y comunicación
- responsabilidad social
- medición de la salud y el bienestar
- reducción del tabaquismo
- fomento de la actividad física
- impulso a la alimentación saludable
- actuaciones en salud
- control del estrés y riesgos psicosociales
- compromisos y certificaciones

Para ayudar a las organizaciones que quieran autoevaluar el estado de salud de su organización, la guía incluye un cuestionario de evaluación ; a modo de test, de rápida respuesta, para conocer qué necesidades, en materia de salud laboral y bienestar, no están cubiertas. Este test puede ser respondido a través del cuestionario en línea disponible en la web rse.xunta.gal. Además, la persona que responda al cuestionario recibirá la respuesta a través de su correo electrónico junto a la Guía 'emplea saludable', de manera que podrá pasar a la acción de forma inmediata para mejorar el estado de salud de su empresa.

La sección de buenas prácticas incluye un amplio listado de recomendaciones para que las organizaciones puedan desarrollar acciones necesarias para generar un entorno de trabajo más saludable. En cada uno de los diez temas se incluyen las directrices generales para que se gestione ese tema dentro de la organización, así como ejemplos de empresas y organizaciones gallegas que ya aplican buenas prácticas en este sentido.

Por último, la guía incluye un anexo más con casos reales de empresas comprometidas con la salud y el bienestar laboral, así como la Declaración de Luxemburgo, el documento en el que se establecen los principios básicos de actuación y el marco de referencia de una buena gestión de la salud de las personas trabajadoras en la empresa y al que se puede adherir cualquier organización que lo desee. ●



Para más
información,
visite la web
rse.xunta.es



Artículo

Tras la Conferencia de Bonn - COP23, ¿ahora qué?



En diciembre de 2015, el Acuerdo de París supuso un avance en la lucha contra el cambio climático, pese a no contar con la ambición que muchas organizaciones esperaron. En cualquier caso, consiguió un posicionamiento unánime y una respuesta global por parte de 195 países frente al cambio climático. Un año después, el 4 de noviembre de 2016 (menos de un año después de su adopción), el Acuerdo de París entró en vigor gracias a la ratificación de la UE, que hizo posible que se cumplieran los criterios establecidos en el propio Acuerdo para dicha entrada en vigor. España finalizó el proceso de ratificación en febrero de 2017. Recientemente, Estados Unidos anunció su intención de no seguir apoyando el tratado internacional, junto con Nicaragua y Siria. Es importante destacar que, después de China, Estados Unidos es el mayor emisor de gases de efecto invernadero.

Dos años después, a finales del 2017 tuvo lugar en Bonn (Alemania) la cumbre conocida como la COP23 (de las siglas en inglés *conference of the parties*). Esta cumbre debía servir para establecer el marco de desarrollo del Acuerdo de París. En otras palabras, para pasar a la acción. Pero, una vez más, se ha pospuesto toda toma de decisión hasta finales del 2018, en la cumbre que se desarrollará en Polonia, la COP24. A grandes rasgos, cada cinco años se van a revisar y evaluar los avances realizados para conseguir los tres objetivos generales del acuerdo de París:

- Intentar que el calentamiento global no supere los 2°C (el objetivo adicional sería evitar superar el 1,5°C)
- La adaptación como objetivo global, para permitir que los territorios sean menos vulnerables a los efectos del cambio climático.
- Alinear las inversiones financieras con un modelo de menores emisiones y mayor resiliencia con el clima.

A pesar de ello, en la COP23 se han dado algunos pasos que apuntan a nuevas decisiones futuras en materia de cambio climático. Y es que la reunión de Bonn fue, sobre todo, una cumbre técnica. Por ello, los resultados han tenido un enfoque más reducido que en otras cumbres, pero han preparado el terreno para futuros acuerdos:

Avances en el programa de trabajo del Acuerdo de París: se ha continuado con la elaboración de los distintos textos con los que trabajar en cada una de las áreas concretas de este Acuerdo. Estos avances ponen sobre la mesa las posturas de los distintos estados, de modo que se puede negociar y avanzar en los documentos a aprobar en la COP24 de Polonia.

Evaluaciones anuales en 2018 y 2019, sobre el grado de avance de cada país con los compromisos que vencen a fecha 2020. Se trata de visibilizar el compromiso de cada nación, al tiempo que se intenta mantener la presión acerca de la urgencia de adoptar esas medidas.

Fondo de adaptación: establecido desde el Protocolo de Kioto, continuará tras el Acuerdo de París. Este fondo supone el acceso a la financiación para los países en desarrollo, permitiendo desarrollar proyectos de adaptación al cambio climático en sus territorios.

Introducción de la perspectiva de género en la lucha contra el cambio climático para que hombres y mujeres tengan el mismo grado de contribución y generación de oportunidades que combinen la igualdad de género y el desarrollo sostenible.

¿Cuál es el papel de las empresas y la sociedad en la lucha contra el cambio climático?

Si bien el cambio debe estar promovido por las administraciones públicas, a todos los niveles, desde el sector empresarial y el conjunto de la sociedad civil se deben tener en consideración cuestiones directamente ligadas con el cambio climático. En muchos casos, se trata de asumir que deben producirse cambios, evoluciones en los patrones de consumo e inversión, orientados a disminuir el impacto sobre el clima.

- **Cambios en el modelo energético:** si se quiere contribuir a mitigar el impacto del cambio climático es necesario abordar una transición en el modelo energético actual. Y en este tema, el ritmo del cambio es importante. Para promoverlo, el modelo de producción, distribución y comercialización de la energía debe potenciar el uso de energías no procedentes del petróleo. De esta forma, se podrá impulsar un modelo energético hipocarbónico, más eficiente y en el que la innovación tecnológica sea una aliada en la transición energética.
- **Cambios en la movilidad:** al igual que los patrones de consumo se modifican, la movilidad también es un aspecto en constante evolución. El transporte, de mercancías y personas, es una herramienta clave en el desarrollo económico y social. Pero ello no debe ocultar que se trata, también, de un sector con un elevado impacto ambiental. La movilidad sostenible obliga a que se adopten políticas más ambiciosas en este sentido, apostando por el transporte colectivo, los sistemas de movilidad compartido o *sharing*, el vehículo eléctrico o nuevos modelos de distribución, entre otros.
- **Fiscalidad verde:** la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat) define la fiscalidad verde como una herramienta para gravar, económicamente, aquellas actividades con un mayor impacto ambiental. Desde el consumo de recursos a la emisión de gases contaminantes, la fiscalidad es una forma de

orientación de los hábitos ambientales, impulsada en otros países de Europa, para desincentivar las peores prácticas y potenciar la adopción de modelos de fabricación y consumo más sostenibles. Esta fiscalidad verde ayudaría, además, a conseguir una economía con menores tasas de emisión de carbono.

- **Inversiones financieras:** en los últimos años, el crecimiento de las inversiones que tienen en cuenta aspectos relacionados a la sostenibilidad y la responsabilidad social es incuestionable. El crecimiento mundial de las energías renovables, los proyectos de infraestructura verde, las nuevas tecnologías más limpias o los nuevos sistemas energéticos, entre otros, son campos en los que la inversión de capital está siendo positiva. Todo ello hace plantearse que las inversiones en sostenibilidad no solamente son rentables económicamente, sino que lo hacen reduciendo el impacto ambiental y potenciando las ventajas sociales asociadas a los proyectos. ●



Artículo

Creado el Grupo de Alto Nivel para la Agenda 2030

En septiembre de 2015, los 193 Estados miembros de Naciones Unidas adoptaron por unanimidad la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Entre sus principios, la nueva Agenda recoge la integración de las dimensiones sociales, medioambientales y económicas de todas las políticas públicas, así como una hoja de ruta para el desarrollo global. La Agenda 2030 está estrechamente vinculada con otros esfuerzos internacionales, entre otros, con el Acuerdo de París sobre cambio climático.

Desde diversos foros se hacía patente la necesidad de que España contara con un órgano transversal, encargado de coordinar la posición española y las actuaciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos de la Agenda 2030. Pues bien, el pasado mes de octubre se publicaba la Resolución del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación por la que se acordó la creación el Grupo de Alto Nivel para la Agenda 2030. Esta Agenda 2030 da cobertura las cuestiones relacionadas con el desarrollo sostenible, al tiempo que se complementa con otros grandes acuerdos internacionales. La agenda para alcanzar los 17 Objetivos de desarrollo sostenible es ambiciosa: un conjunto de 169 metas soportadas sobre un panel de 232 indicadores y un mecanismo de seguimiento a escala nacional, regional y global ante las propias Naciones Unidas. Por ello, muchas voces veían necesaria una sólida coordinación interministerial que velara por la coherencia en las políticas públicas; así como una mayor comunicación sobre el desempeño tanto ante la sociedad española como en los diversos foros internacionales.

Entre otras, las funciones principales del Grupo será impulsar la integración de los ODS y sus metas en los respectivos marcos nacionales de políticas públicas, coordinar y dar coherencia a

las diversas políticas sectoriales y a las iniciativas legislativas, elaborar una estrategia nacional de desarrollo sostenible, así como establecer mecanismos de interlocución y coordinación sobre la Agenda con las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales.

De igual forma, se pondrá énfasis en garantizar la comunicación con la sociedad civil y se pondrán en marcha grupos de trabajo relacionados con los ODS (cuya composición dependerá del tema a tratar). Tras la primera reunión inaugural, en diciembre de 2017 se celebró la segunda sesión. Además de las personas que integran el Grupo de forma permanente, presidida por el propio Ministro de Asuntos Exteriores y representantes de todos los Ministerios; en esta segunda ocasión se contó con la participación del presidente del Instituto Nacional de Estadística, de las Comunidades Autónomas y de la Federación Española de Municipios y Provincias. En dicha reunión se ha presentado el Plan de trabajo 2017/2018 y se ha debatido sobre el papel de las Comunidades Autónomas y de los Entes Locales en la implementación de la Agenda, anunciándose además la organización de un Foro Global para la localización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a celebrar durante el primer cuatrimestre de 2018 con el fin de crear una alianza institucional entre gobiernos nacionales, gobiernos regionales y locales y sus asociaciones, instituciones de la sociedad civil, del sector privado, y académicas.

Asimismo, el Instituto Nacional de Estadística, a través de su presidente, ha informado sobre los trabajos de la entidad en materia de indicadores para valorar los progresos en la implementación de la Agenda 2030 y se ha compartido la última información facilitada por Naciones Unidas para el Examen Nacional Voluntario. ●



Artículo

Cómo potenciar las habilidades blandas

Ata fai pouco, á hora de incorporar persoas ás
Hasta hace poco, a la hora de incorporar personas a las organizaciones, lo habitual era buscar el talento en las conocidas como habilidades *duras*: la formación de la persona, sus conocimientos o las capacidades técnicas que eran capaces de desarrollar. En la actualidad están ganando importancia cómo las personas aportan, además de ésta habilidades *duras*, las conocidas como habilidades *blandas*. Estas cualidades personales están relacionadas con aspectos como la capacidad de adaptación a los cambios, el desarrollo de trabajos en equipo o la creatividad, entre otros.

En qué consisten las habilidades blandas y cómo desarrollarlas

Se conocen cómo habilidades blandas a la combinación de capacidades sociales, rasgos de personalidad y capacidades relacionales de las personas. Se les cataloga como blandas dado que se suponen más adaptables y con capacidad de evolución a lo largo del tiempo. Están

vinculadas a la inteligencia emocional, por lo que en su desarrollo influyen diferentes factores. Un currículo se considera más completo conforme las habilidades personales están mejor desarrolladas. Estas habilidades incluyen conceptos como las dotes de liderazgo, la capacidad de trabajo en equipo, la gestión del tiempo y el control del estrés o la comunicación.

- Trabajo en equipo
- Motivación y empatía
- Pasión por la labor profesional
- Adaptación y flexibilidad frente a los cambios
- Visión estratégica y reflexiva
- Capacidad de reacción y de toma de decisiones
- Autonomía en el desarrollo de tareas
- Responsabilidad social individual



Artículo

Cómo potenciar las habilidades blandas

Este tipo de habilidades se consideren imprescindibles para desarrollar un perfil profesional más completo e integrado. Si se está en una búsqueda activa de empleo, desarrollar estas cualidades ayuda a que la persona destaque frente a otras en los procesos de selección. En definitiva, se trata de que las personas sean capaces de aportar no sólo conocimientos, sino también valores a las organizaciones.

Frecuentemente, este tipo de habilidades no son analizadas o explicadas durante las etapas formativas escolares o universitarias, por lo que suele contar con una base personal para su desarrollo. Por el contrario, son habilidades que cada persona puede hacer crecer y evolucionar de forma particular. Para ello, detectar qué carencias y necesidades posee la persona es el primer paso. La formación a través de profesionales y organizaciones puede ser de gran ayuda en el desarrollo de estas habilidades blandas. Hay que ser conscientes de que el proceso es progresivo, por lo se deben dedicar tiempo y esfuerzos para lograr resultados. Sobre todo, lo más importante para mejorar desde la

vertiente profesional es pasar a acción y poner en práctica todos los conocimientos adquiridos.

Beneficios de desarrollar las habilidades blandas

Tanto en las organizaciones como fuera de ellas, contar con un buen balance de habilidades permite ser profesionales más competentes. Desarrollar sólo un gran conocimiento técnico puede poner en riesgo conseguir una diferenciación y evolución profesional; mientras que, si se añaden habilidades en gestión emocional, se puede mejorar en cuestiones de liderazgo o trabajo en equipo.

Lo que ha quedado patente es que, en la actualidad, la capacidad tecnológica como máximo valor no es suficiente, y las organizaciones deben incorporar diferentes perfiles para generar equipos equilibrados y mejor preparados para dar respuesta a los retos actuales y futuros. Este hecho, unido a la creciente evolución de la responsabilidad social en las organizaciones, plantea un escenario propicio para que las personas sean capaces de generar valor. ●



Artículo de cierre

Conoce Spotlight, la iniciativa global para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas



En la actualidad, la desigualdad contra las mujeres y las niñas es una de las vulneraciones de los derechos humanos más extendidas y persistentes del mundo. Esto puede poner en riesgo la consecución del 5º objetivo de desarrollo sostenible y las metas asociadas en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Esta desigualdad se produce en todo el mundo y afecta a todas las generaciones, nacionalidades y esferas de nuestra sociedad. Por ello, la Unión Europea y las Naciones Unidas impulsan una iniciativa global y plurianual, con el objetivo puesto en eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas: la Iniciativa Spotlight.

En una primera etapa, se va a invertir 500 millones de euros por parte de la Unión Europea como principal contribuyente. Además, se invitará a otros donantes y asociados a que se sumen a la iniciativa con miras a ampliar su alcance y magnitud. Gracias a estos recursos, se llevarán a cabo iniciativas y proyectos encaminados a promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

Para conocer más sobre esta iniciativa, [visita la web](#) 