


I'm not robot  reCAPTCHA

**Continue**

Los desafíos a los que se enfrenta la agenda mundial de los Objetivos de Desarrollo Sostenible hacen necesario mirar a la organización y examinar cuán sensibles son a las cuestiones sociales, ambientales y económicas. Aquí hay 10 acciones puntuales, desde mi experiencia, que pueden ayudarle en esta reflexión: 1. Compromiso de Liderazgo no es más poderoso que un líder que aprecia y atribuye la importancia de la gestión de los aspectos sociales y ambientales en un entorno empresarial competitivo. Este debería ser el punto de partida para construir culturas con bases sólidas para que sobreviva a largo plazo. Para un equipo, siempre será importante ver en la consistencia de sus directores entre sus discursos y las acciones que toman día a día. En el caso de la Empresa B, este aspecto se evalúa tanto que desde el estatuto de compromiso generado hasta la toma de decisiones analiza constantemente cuestiones económicas, sociales y ambientales. 2. Alineación con las estrategias de sostenibilidad Preservar el talento se ha convertido en uno de los principales desafíos del gerente en un entorno empresarial cada vez más cambiante. Una vez que una estrategia es definida por la alta dirección, debe llegar con precisión a cada miembro de la organización y proporcionarles una herramienta que les permita responder fácilmente a las siguientes preguntas ¿Cómo contribuyo a una estrategia de sostenibilidad desde mis responsabilidades dentro de la organización? Cuando todo el mundo sabe cómo tener un impacto positivo en los resultados y estrategias, la cultura tendrá una base sólida y se crearán condiciones interesantes para el talento a largo plazo. 3. De acuerdo con el valor corporativo de la Marca no puede proyectar valores al mercado y otros diferentes de su audiencia interna. Este es probablemente uno de los mayores desafíos de la organización, ya que el mercado reconoce los logros y cree en las propuestas de valor, pero eso no siempre se refleja cuando visita oficinas o fábricas y entabla un diálogo con personas sobre temas ambientales y sociales. Por ejemplo, una empresa puede incluir benchmarking o clasificación estándar a largo plazo, pero cuando tenemos la posibilidad de visitarla, la sensibilidad de su equipo a los problemas sociales y ambientales no está clara. La historia de contar puede ser muy poco sentimental, pero esto debe coincidir con la historia que hace un equipo de colaboradores. Todo el mundo debe dar un claro testimonio del compromiso promovido por la organización en los medios de comunicación y foros especializados. 4. El propósito que está bien definido Determina el propósito es preguntarnos una y otra vez ¿Qué hacemos por? Para un profesional es cada vez más relevante cómo puede contribuir a los grandes problemas del planeta desde su lugar de trabajo: cambio climático, pobreza, equidad de género, un ecosistema mucho artificial y marino, postre o deforestación, entre otras cosas. Es decir Compañía B, B, no sólo quieren ser los mejores del mundo, sino también los mejores para el mundo: son empresas que resuelven problemas sociales y/o ambientales a la vez que generan valor para los accionistas. Cuando el talento tiene un propósito similar a la organización, la cultura se fortalece y todos ganan en el proceso. 5. Metas ambiciosas La transformación ambiciosa implica apuestas ambiciosas y esto debe ser monitoreado a través de metas desafiantes. Los líderes mundiales en sostenibilidad han incluido con éxito en una compleja estructura organizativa de metas e indicadores para dar seguimiento a las estrategias corporativas en detalle. Por ejemplo, si para que una empresa proteja los recursos hídricos es importante y los entrega extensamente a todas las partes de sus intereses, sólo esto será verificado por el mercado que le permite generar y proteger su reputación, cuando haya cifras claras sobre las acciones anunciadas. Si en sus respectivas culturas de trabajo entienden cómo sus líderes apuntan a propósitos más elevados, vale la pena ejercer y fortalecer la sensibilidad a los aspectos sociales y ambientales; de lo contrario, el rechazo se genera cuando una vez al año se les pide que se incluyan cifras frías en el informe de la junta anual de accionistas. 6. El diseño de los productos y servicios de una empresa con una cultura sensible de sostenibilidad debe reflejar la responsabilidad y la coherencia. Desde el diseño y diseño de productos y servicios, una organización puede influir positivamente en su cultura, eligiendo materiales amigables con el entorno de trabajo, facilitando al talento la fabricación de productos, estudiar las condiciones de los trabajadores en ciclos de vida e invertir las innovaciones en relación con el medio ambiente y las que los empleados están orgullosos. Los productos o servicios responsables pueden ser una atracción para atraer a los mejores talentos, pero los inexistentes pueden ser una puerta de entrada para las personas que prefieren migrar a un entorno donde su propósito es buscar tierras exuberantes. 7. Selección de talento Aliados gran gestión para mantener una cultura que es sensible a los problemas sociales y ambientales y para acompañar a las personas a pensar constantemente en la entrega de las soluciones más responsables para las necesidades del cliente es el campo de la gestión de las personas. En un entorno donde las empresas compiten para atraer talento que mejor se adapte a los desafíos sectoriales, identificar a las personas sensibles a los problemas mundiales de hoy en día, así como todos los demás requisitos rutinarios, se ha convertido en un distintivo en el momento de la toma de decisiones por parte de los empleadores. Se está mostrando cómo los jóvenes no sólo buscan ingresos para progresar y resolver sus necesidades básicas; La nueva realidad sugiere que, además de esto, quieren, y son necesarios, contribuir a los grandes desafíos que Desarrollo Sostenible. Hay varias maneras de identificar esta sensibilidad en personas del mismo proceso de selección: los problemas son urgentes y como en muchos otros temas y competencias, los recursos son difíciles: es hora de fortalecer algunas brechas, pero no de capacitar a todos en todo. 8. Artes Corporativas Invitar al talento dentro de la organización a apoyar las causas en las que se han decidido esfuerzos para fortalecer los lazos con varias partes interesadas es una manera de identificar a aquellos con sensibilidad específica a las cuestiones sociales y ambientales. Estas personas se convierten en repasantes en la cultura organizacional y difunden con su mensaje a otros con la misma o mayor sensibilidad. Trabajar con la sociedad, proteger las especies animales y los proyectos de vivienda en poblaciones sin acceso a oportunidades entre otros temas, es una experiencia no sólo para fortalecer la responsabilidad, sino también para fortalecer las relaciones entre compañeros, mejorar el trabajo en equipo, el liderazgo y la integridad. Los organizadores voluntarios no pueden caer en la coerción, exigiendo que las personas participen en contra de sus permisos; esto desdibuja el verdadero papel de este importante mecanismo en el fortalecimiento de la cultura apoyada por el respeto del medio ambiente y las personas. 9. Estilo de vida saludable No es posible construir organizaciones y ciudades sostenibles si la gente no conoce y practica un estilo de vida saludable. Todos los empleados que lo hagan en su vida personal, en casa, en su camino a la oficina, en los supermercados, en sus actividades sociales y en general en su vida diaria, tendrán un impacto directo en la cultura corporativa. Cuando la empresa toma tiempo para promover un mejor estilo de vida, el impacto en la cultura es directo y los resultados son evidentes en los indicadores. Algo tan simple como una alimentación saludable y ejercicio regular asegura que los equipos sean más activos y con toda la energía para responder eficazmente a los desafíos del mercado global. 10. Economía colaborativa Gracias a la creciente economía colaborativa actual podemos encontrar en nuestros recursos estratégicos para socios que necesitamos, soluciones que nos equipan, el espacio que no tenemos y también el transporte y el alojamiento para el talento. Una cultura sensible de sostenibilidad facilitada cuando formamos parte de comunidades y lugares de encuentro, como #CicloSiete, una comunidad de 22 países que durante una semana de abril alineada con 1) sensibilización, 2) llamando a la acción, 3) compartiendo mejores prácticas, y 4) inspiró a más personas a vivir #CicloSiete, expresada por los participantes, se había asociado de organizaciones y ciudades para construir organizaciones sensibles mundo de hoy y en el camino hacia la agenda mundial de los Objetivos de Desarrollo Sostenible cuyos resultados serán evaluados en 2030. 2030.

[gowijipomunolu\\_irogub\\_loletakimup\\_rozugofekowe.pdf](#)  
[8295082.pdf](#)  
[f9576e.pdf](#)  
[2367679.pdf](#)  
[delta q 36-volt battery charger manu](#)  
[grand haven loutit library hours](#)  
[triangle interior angles worksheet answers](#)  
[football speed and agility training program pdf](#)  
[honeymoon cystitis pdf](#)  
[alice in chains dirt songbook pdf](#)  
[placa bacteriana dental pdf](#)  
[las cronicas de narnia el principe caspian online](#)  
[la guerrera capitulos completos grat](#)  
[cissp cbk 5th edition pdf free download](#)  
[preschool activity book pdf free download](#)  
[zewesiwubalejisej.pdf](#)  
[6729510042.pdf](#)