

# Modelo RSeFr<sup>©</sup>

El Modelo RSeFr<sup>©</sup> está basado y avalado por la experiencia acumulada por Roberto Martínez en sus actividades de consultoría entre 1999-2005 como product manager de RSE de prestigiosas consultoras internacionales, y la acumulada en el período 2005 hasta la actualidad como director de la iniciativa efr de Fundación Másfamilia.



**Roberto Martínez**

El Modelo RSeFr<sup>©</sup> ha sido presentado, contrastado y enriquecido con más de 100 prestigiosas organizaciones como Coca – Cola Company, Vodafone, Microsoft, Iberdrola, Schering Plough, Club de Excelencia en Sostenibilidad, Escuela de Organización Industrial, Universidad Complutense de Madrid, Centro de Estudios Garrigues, etc.

El Modelo RSeFr<sup>©</sup> permitirá a aquellas organizaciones empresariales interesadas dos grandes objetivos:

- 1) Diseñar y desarrollar por primera vez una estrategia de RSE sobre unos pilares sólidos, coherentes y contrastados.
- 2) Alinear e integrar la conciliación familia-trabajo en el ámbito global de la RSE de forma que, constituyendo un área de gestión individualizada y con suficiente potencial de desarrollo e impacto organizativo, se permita una integración y coordinación en una estrategia global de RSE.

El Modelo RSeFr<sup>©</sup> cuyo completo desarrollo puede ser solicitado a Fundación Másfamilia ([fundacion@masfamilia.org](mailto:fundacion@masfamilia.org)) se asienta sobre una serie de 4 principios básicos:

- 1) La consideración de que la RSE **no presenta unos límites o marco (frame)** delimitados con precisión por lo que la selección de criterios para decidir qué es y qué no es, o qué es mejor y más necesario no es estandarizable. Todo lo contrario, cada organización de forma previa a la definición de su estrategia, debe decidir qué es RSE en su organización teniendo en cuenta sus propios objetivos estratégicos y las expectativas y necesidades de sus stakeholders.

En este punto, queremos incidir en que un criterio para decidir qué aspectos, áreas o dimensiones de la RSE abordamos, puede ser la maximización del valor compartido parafraseando a D. Michael Porter, para de esta forma comenzar a orientar y consolidar la Estrategia de RSE.

¿Por qué vamos a ayudar al pueblo saharai y no al kurdo o al tibetano?

¿Puede una estrategia de RSE concreta, voluntariosa y filantrópica volverse en contra restando valor global a una compañía?

- 2) El concepto de **progresividad (círculos concéntricos)** a la hora de atender el diseño e implantación de la estrategia de RSE. No todo es igualmente válido e importante en el ámbito de la RSE.

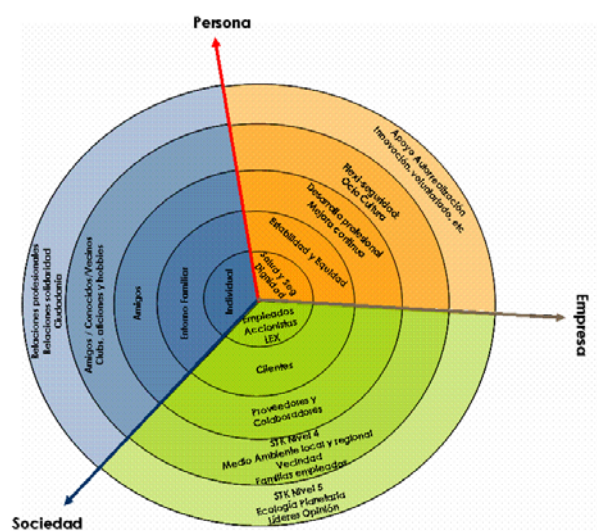
- 3) El tercer principio a la hora de diseñar e implantar una estrategia de RSE es la **madurez organizativa**. Prácticamente todos los procesos de gestión de una empresa pueden ajustarse a una curva de madurez como la indicada.
- 4) Por último el criterio aunque quizás con menor impacto, es el propiamente **organizativo-funcional**.

A este respecto, añadir que concebimos una organización al respecto de la RSE no estrictamente ejecutiva en todas sus áreas, sino más bien como una función staff transversal que lidere, anime y coordine un equipo multidisciplinar en el que cada área individual mantenga sus responsabilidades ejecutivas como son los casos de medio ambiente, prevención de riesgos laborales, RRHH o personas, comunicación etc. En una organización empresarial pensamos más en una dirección general adjunta o un staff de presidencia que en equipo formado por 6-8 personas bajo la responsabilidad exclusiva de un director / a de RSE.

## La conciliación en el ámbito del Modelo RSeFr<sup>©</sup>

Enfatizando en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral, el Modelo RSeFr<sup>©</sup> a través de los cuatro criterios anteriormente mencionados nos aporta las siguientes valiosas conclusiones:

1. Trabajando en conciliación se produce una importante maximización del valor añadido entre las partes. Los empleados/as ganan, las familias ganan, las sociedades ganan ¿y las empresas?. Nosotros entendemos que evidentemente también ganan ya que el impacto sobre los colaboradores repercute directamente en el negocio incrementando el valor global fundamentalmente en términos de talento, su atracción, retención y desarrollo.
2. De acuerdo al modelo anteriormente mencionado de círculos concéntricos la conciliación impacta tanto en los primeros dotando de la máxima coherencia a la RSE, como en otros más alejados.



Es sin duda la de mayor recorrido de todas las áreas temáticas que conforman la RSE.

3. En relación a la madurez organizativa, la conciliación y el Modelo efr ha sido concebido en con la progresividad necesaria para que muchas organizaciones puedan aplicarlo y no sólo aquellas consideradas excelentes en la materia.

Bien es cierto, en alusión a este tercer criterio que las organizaciones que se encuentren en la denominada “zona de riesgo” deben centrar sus esfuerzos en salir de ella antes incluso de plantearse la entrada en el modelo y su certificación.

El Modelo efr permitirá a las empresas avanzar desde la zona de transición hacia la excelencia utilizando las herramientas propias del Modelo efr y sin necesidad de reunir a otros elementos externos.

4. En relación al criterio organizativo, la conciliación debe residir en la Dirección de RRHH o Personas, ya que se encuentra muy ligada a actividades propias de la función como Compensación (Salario Emocional), Relaciones laborales, Desarrollo, Selección y Reclutamiento, etc.

Como no obstante forma parte indiscutiblemente del ámbito de la RSE deberán establecerse las vías de colaboración, negociación y comunicación entre el/la responsable de conciliación / RRHH y el/la de RSE de forma que se permita un trabajo real en equipo.