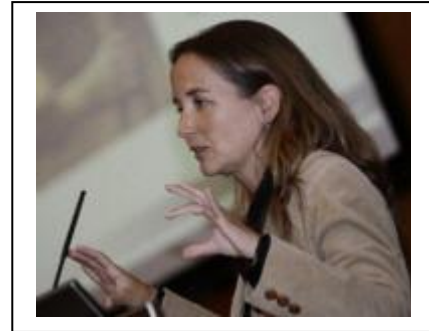


Pryma Calidad y Medioambiente es una consultoría de gestión y aplica en carne propia lo que vende a sus clientes, por eso se ha certificado en calidad, medioambiente y como Empresa Familiarmente Responsable (EFR), que es la buena práctica presentada.



Desde sus inicios, sus promotores pretendieron hacer de Pryma un proyecto con corazón, es decir, orientarse al cliente pero también responder a las personas de la organización. El objetivo era complejo, ya que hablamos de personas auditoras y consultoras, lo que implica largas jornadas de trabajo, muchos desplazamientos y disponibilidad total al cliente. Todo ello, en un entorno muy competitivo, históricamente muy tensionado, con cada vez más aportación por parte de las mujeres y con los profesionales que pedían algo más que salario: Un desarrollo personal y profesional adecuado, haciendo de la empresa un lugar de crecimiento.

Desde el Consejo de Dirección se reconoció que el principal valor de Pryma eran las personas, así que se decidió que había que humanizar la empresa. Para ello tenían que ser eficientes, es decir, que la gente no tuviera que pasar más horas de las estrictamente necesarias; cordiales, siendo lo más horizontales que fuera posible en todos los sentidos, incluso en la comunicación; y empáticos, escuchando al cliente interno y externo.



Para estructurar y sistematizar esta conciliación encontraron en el año 2005 un modelo desarrollado por la Fundación + Familia, Empresa Familiarmente Responsable (EFR), que además cumplía otro objetivo: ser una herramienta de marketing de cara a los clientes y a los empleados, ya que también era fundamental retener el talento y hacer de la conciliación laboral-profesional un valor distintivo de Pryma.

Para su implantación se realizó un diagnóstico, que incluía una evaluación de clima laboral y un análisis DAFO, que indicó hacia dónde tenían que trabajar, estableciendo unas políticas y unos objetivos y planificando recursos para ello.



Estas políticas eran de tres tipos: De flexibilidad laboral, de apoyo a la familia y de apoyo profesional. La flexibilidad laboral se desplegó mediante las siguientes actividades:

- * Implantación del teletrabajo y los recursos necesarios.
- * Flexibilidad horaria, jornada intensiva y puentes festivos.
- * Realización de tareas críticas (reuniones) en horarios “compatibles”.
- * Normalización de ausencias necesarias.
- * Reducciones de jornada o del calendario laboral, según necesidades personales.
- * Compensación de días “extra” (jornadas intensivas, puentes, etc.) trabajados.

Para el apoyo a la familia, se fijó como uno de los objetivos del Director Administrativo el buscar servicios en condiciones ventajosas para las personas de Prisma:

- * Asistencia sanitaria.
- * Viajes y vacaciones.
- * Servicios financieros.

Y se dio respuesta al apoyo profesional sobre todo mediante los siguientes enfoques:

- * Apuesta por la estabilidad laboral (contratación indefinida tras periodo de prueba), llegando en la actualidad a un 95% de indefinidos
- * Formación continua estructurada en torno a las necesidades de polivalencia y planes de carrera.
- * Retención del talento, haciendo que las personas se sientan a gusto.

Aunque el principal responsable es la Dirección general, los Gerentes de Zona tienen como objetivo que estas políticas se lleven a cabo y se utilizan herramientas de apoyo como los comunicados de Dirección General, comunicados mensuales, cultura de puertas abiertas y reuniones y jornadas anuales.

prisma **Resultados obtenidos internamente**

Indicadores

	Valor referencia	Valor 2006	Valor 2007
- FLEXIBILIDAD			
• Disponibilidad de Recursos Tecnológicos -----	≥90%	91,57%	94,46%
• Utilización de "Compensación de días" -----	≥90%	265,56%	93,36%
- APOYO A LA FAMILIA			
• Utilización de las Oferta de Servicios -----	≥40%	16,46%	28,5%
- APOYO PROFESIONAL			
• % Bajas no deseadas -----	≤5%	0%	1,3%
• Horas de formación -----	50	124,71	92,60
- COMUNICACIÓN			
• Comunicados Internos -----	≥6	7	5
• Nº Visitas de la Dirección a las Delegaciones -----	≥3	3	4
• Nº jornadas informales -----	≥1	3	2
- IMAGEN/ PERCEPCIÓN DE PRYSMA EN EL SECTOR			
• Nº demandas de empleo en Pryisma -----	≥1	20	57

23 Octubre de 2008

Se establecieron indicadores y se procedió a auditar el sistema, obteniendo la certificación EFR correspondiente en mayo de 2006, cuando sólo 12 empresas en España lo tenían, de las cuales cuatro eran pymes.

- prisma** **Resultados obtenidos internamente**
- Mejorar el clima laboral y por tanto mejorar la relaciones laborales
 - Implicar a las personas con el desarrollo de la organización y por tanto "Fidelizar" a los empleados.
 - Disminución de la rotación (en el 50% del sector, 12% frente al 25%)
 - Repercusión social de las medidas. (95% contratos indefinidos)
 - Atracción del talento en los procesos de selección y aumento del número de CV no solicitados
 - Equipo humano hacia el equilibrio hombres / mujeres (55% / 45%)
 - Mujeres mando que no abandonan su carrera por maternidad
 - Cumplir con una buena parte de la Ley de Igualdad.
 - Mejora de la productividad de la compañía
- 24 Octubre de 2008

Como resultado de este proceso, se han obtenido beneficios internos - mejora del clima laboral, disminución de la rotación, promover aspectos de igualdad, mejora de la productividad, etc. - y también externos, ya que Pryisma obtuvo la homologación como prescriptora del modelo para

poder prestar servicios de formación, asesoría y auditoría interna, como se ha hecho ya en más de diez organizaciones.

Presentación completa:

<http://www.slideshare.net/euskalit/prysma-propex-2008-presentation?type=powerpoint>