



Facultad de Ciencias Humanas y Sociales

Grado en Relaciones Internacionales

Trabajo Fin de Grado

Políticas implementadas en el sector
privado español con respecto al ODS 8 en
relación con el desarrollo económico
sostenible.

Caso de estudio: España

Estudiante: Cristina Álvarez Leube

Directora: María García Salvador

Madrid, junio 2020

Índice

Bloque I: Introducción	3
A. Finalidad y motivos.....	3
B. Estado de la cuestión del arte.	5
C. Objetivos	9
D. Hipótesis.....	10
E. Marco teórico.....	11
i. Distinción entre crecimiento económico y desarrollo económico.....	14
F. Metodología	16
Bloque II: Análisis y discusión.....	17
A. Situación española respecto al ODS 8.	17
B. Relevancia del sector privado en el desarrollo del ODS 8.....	18
C. Herramientas utilizadas por las empresas para medir sus objetivos.....	19
D. Contribución de las empresas al cumplimiento de las metas del ODS 8.....	24
i. Descripción de las compañías.	25
ii. Contribución de las compañías a las metas del ODS 8.	26
iii. Resumen de las medidas corporativas respecto al ODS8.....	44
Bloque III: Conclusiones y propuestas	45
Bibliografía.....	48
Anexo 1: Metas establecidas por la ONU respecto al ODS 8.	55

Índice de ilustraciones

Ilustración 1 Agenda 2030 de los objetivos de desarrollo sostenible (UNESCO, 2015)..	6
Ilustración 2: Los resultados más destacados con respecto al ODS8 según la ONU (2019). Fuente: elaboración propia.	7
Ilustración 3: Evolución del PIB Español en los últimos 20 años. Fuente: Elaboración propia	8

Índice de tablas

Tabla 1: Los 10 principios del Pacto Mundial (UN Global Compact, 2015).....	24
Tabla 2: Resumen de las medidas implementadas por cada empresa respecto a las metas seleccionadas del ODS 8. Fuente: Elaboración propia.	44
Tabla 3: Metas establecidas por la ONU respecto al ODS 8 (Comisión de Estadística, 2015)	57

Bloque I: Introducción

A. Finalidad y motivos.

Los Objetivos de desarrollo sostenible aprobados en 2015 por las Naciones Unidas son un tema candente en la actualidad. Aunque el desarrollo sostenible ha sido un tema presente desde la entrada al milenio, la involucración plena de todos los miembros de la ONU a cumplir unos objetivos comunes y a colaborar entre ellos para conseguirlo despertó cierta inquietud en la autora.

La autora comenzó a inquietarse por la influencia de las acciones de cada país en el territorio global ya que vivió de pleno la crisis financiera del 2007. Al tratarse de una crisis de carácter global, percibiendo la interrelación de los estados y los efectos que podía tener las acciones de cada uno de ellos en el ámbito internacional, la autora comenzó a investigar sobre cómo afectaban las diferentes actuaciones de los actores internacionales, no sólo estados, sino también organizaciones internacionales e incluso empresas. La creciente desigualdad en la sociedad española, incrementada por la crisis económica, provocó una mayor investigación de la autora sobre el llamado cuarto mundo. Además, durante la crisis hubo un incremento del desempleo y una reducción del poder adquisitivo de la población. Como consecuencia, los ciudadanos podían aceptar trabajos de peor calidad y con peores condiciones, aumentando la desigualdad de la población española.

Las experiencias en el extranjero de la autora le han permitido contrastar diversos escenarios con respecto a la consciencia sobre el desarrollo sostenible. En Alemania, pudo observar las diferentes prácticas que se están llevando a cabo con respecto al ámbito medioambiental. En contraste con la concienciación alemana con el medio ambiente, tuvo la capacidad de compararlo con la falta de concienciación que tiene lugar en los Estados Unidos, en concreto en Carolina del Norte. La autora comenzó a inquietarse sobre si el hecho de que ni los gobiernos ni las empresas se involucren influye en las prácticas de los individuos y con el cumplimiento de los objetivos establecidos por las Naciones Unidas en la conferencia de la cumbre por el clima de Nueva York en 2015.

A través de los medios de comunicación y las redes sociales, la autora comenzó a ver divulgación sobre los ODS a distintos niveles. En una menor escala con la promoción de simples prácticas de reciclaje entre los ciudadanos, observadas en redes sociales, como a

una mayor escala con las restricciones de emisión de gases impuestas por el gobierno a las empresas, mostradas en las noticias de periódico o explicadas en la universidad. El hecho de tener tanta información a disponible no implica que toda sea verídica, y con la aparición de las *fake news* comenzó a contrastar todo aquello que leía, ya que se podía hacer un uso erróneo de los medios de comunicación dando una información falsa o errónea.

El cambio climático es un hecho, a pesar de que haya dirigentes políticos y organizaciones que lo nieguen. El gran interés por la contribución para retrasarlo promueve el estudio sobre los ODS. A pesar de estar concienciada con el medioambiente y poner en práctica acciones más sostenibles en su vida, ella prefiere centrarse en un ámbito más empresarial y económico, acorde con sus estudios académicos en la universidad.

La autora estudió administración y dirección de empresas con Relaciones Internacionales, por lo que le apasiona el ámbito empresarial y cómo, desde un entorno más cooperativo, se puede llegar a cumplir con los objetivos para reducir el impacto negativo y transformarlo en positivo.

La autora comenzó a investigar sobre todo en el campo medioambiental. Un ejemplo de ello es la optimización de una cadena de valor de una empresa de mensajería y paquetería americana, para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero al máximo y hacerla lo más eficiente energéticamente posible.

En el ámbito empresarial, la autora estaba muy interesada en el impacto que pueden tener las empresas en la sociedad, muy acorde con la creciente relevancia que está adquiriendo la RSC en las empresas. Las compañías dejan atrás el enfoque más tradicional, por el cual centraban su actividad en el resultado económico y aportar beneficios al accionista. Actualmente, esta política se ha sustituido por una política afectada por la RSC. Con respecto al ámbito de los trabajadores, realizó un proyecto en la North Carolina State University en EEUU, en la que analizó las prácticas de recursos humanos de un banco local, que debían alinearse con la RSC y el bienestar de los trabajadores, y darles la misma importancia o más que a los accionistas. Además, en el 2019 pudo analizar de cerca las prácticas de recursos humanos de una empresa española y cómo debían ser sostenibles en todos los ámbitos, no únicamente el medioambiental.

Debido a la creciente importancia que se está dando a un crecimiento y un desarrollo sostenibles en el tiempo, la autora cree necesario un estudio sobre cómo deben actuar las empresas para que el país en el que estén actuando pueda cumplir con sus metas en el marco internacional.

B. Estado de la cuestión del arte.

Los objetivos de desarrollo sostenible aprobados en 2015 en la cumbre por el clima de Nueva York, tienen un claro precedente: los objetivos del milenio. Estos objetivos debían cumplirse en el plazo de 15 años, reduciendo los niveles de pobreza y mejorando el bienestar de la población mundial en esos 15 años Sachs, J. D. (2012). Uno de los principales motivos por los cuales los ODM no fueron tan eficaces como se esperaba, era la focalización que tenían en los países más pobres, involucrando a los más ricos únicamente con apoyo económico a modo de solidaridad y con avances tecnológicos para poder conseguir de manera más eficaz esos objetivos.

Los ODM eran 8: (1) Erradicar la pobreza extrema y el hambre;(2)Lograr la enseñanza primaria universal; (3) Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer; (4)Reducir la mortalidad infantil; (5) Mejorar la salud materna; (6) Combatir VIH/SIDA, paludismo y otras enfermedades; (7) Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente; (8)Fomentar una asociación mundial para el desarrollo (ONU, 2000). Todos ellos tenían un fin común, reducir la pobreza extrema en el mundo, mejorando la calidad de vida de los ciudadanos de la comunidad internacional.

Como continuación del legado de los ODM, surgieron los ODS (Objetivos de desarrollo sostenible) Aprobados por la ONU en 2015. En ellos se establecen unos objetivos más concretos que sus predecesores, ya que se considera que los ODM no llegaron a completarse por su falta de concreción y la falta de involucración de los países más ricos, ya que únicamente aportaban capital y conocimiento, sin aplicar las medidas en sus territorios. Los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) fueron firmados por los 193 miembros de la ONU el 25 de septiembre de 2015 en la cumbre por el clima celebrada en Nueva York. En ella se acordaron 17 objetivos y 169 metas a cumplir con el fin de terminar con la pobreza, promover la estabilidad económica y la sostenibilidad climática.



Ilustración 1 Agenda 2030 de los objetivos de desarrollo sostenible (UNESCO, 2015)

Aunque sean 17 los objetivos establecidos por la ONU, véase la ilustración 1, en este documento se va a tratar el objetivo 8, que se refiere al desarrollo económico y al trabajo. Por esa razón, se va a tratar la influencia de las empresas con respecto a este objetivo en el territorio español. Los resultados más destacados con respecto al ODS8 según la ONU (2019) se pueden observar en la Ilustración 2. La regulación del empleo debe ser mejorada, ya que, en el 2016, un 61% de trabajadores afirmaban estar en un empleo no regulado, con las consecuencias que ello conlleva. La brecha salarial es un tema muy importante que abordar, ya que actualmente se sitúa en un 23% a nivel mundial, y si no se actúa de manera inmediata, se necesitará casi un siglo para lograr la igualdad salarial. Además, se sigue viendo a la mujer como la responsable de labores sociales y del hogar, ya que realizan 2,6 veces más de trabajo de cuidado a personas no remunerado y doméstico con respecto a los hombres. Por último, para poder cumplir el ODS8 a nivel

mundial, se necesita la creación de 470 millones de empleos regulados para aquellos que accedan al mercado laboral.

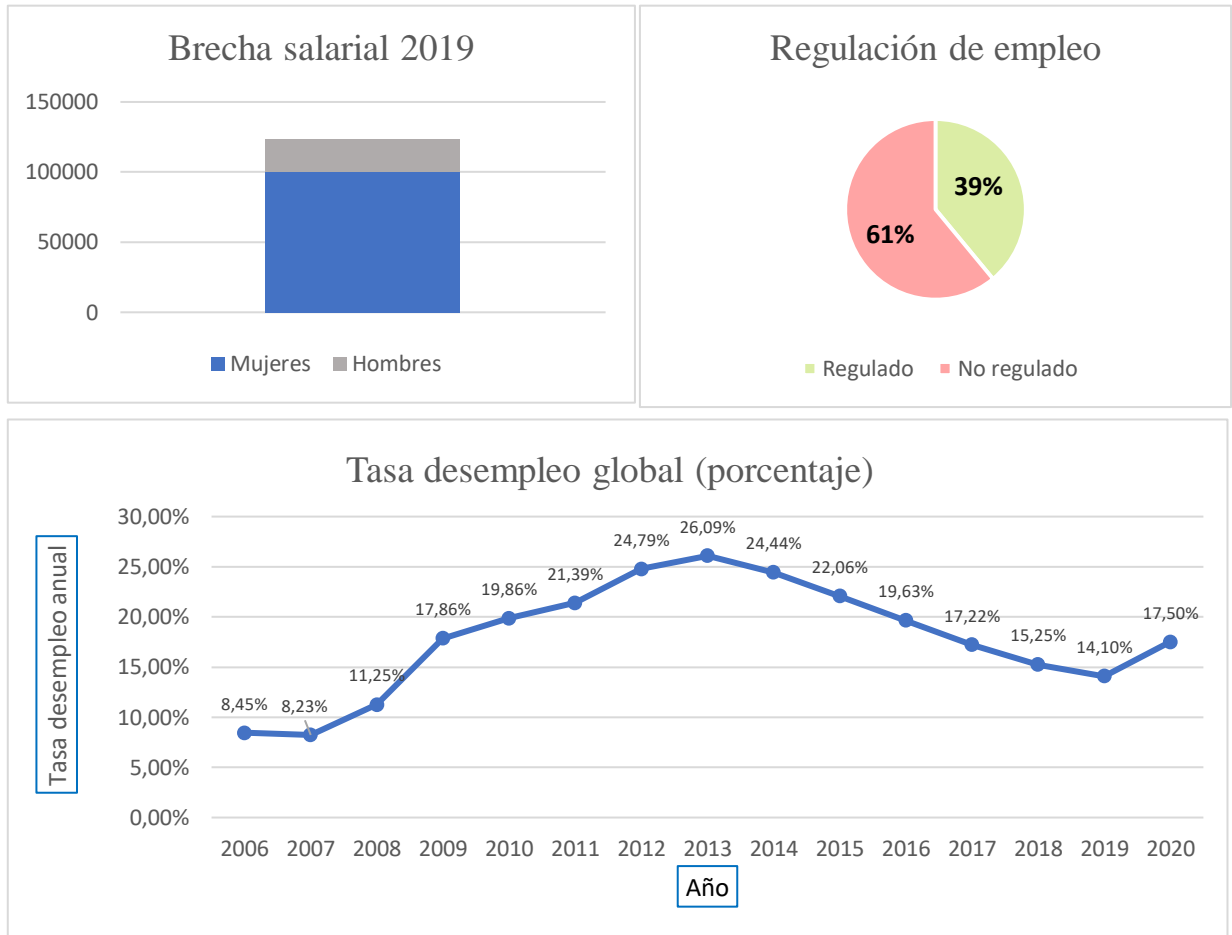


Ilustración 2: Los resultados más destacados con respecto al ODS8 según la ONU (2019). Fuente: elaboración propia.

España, como miembro de la ONU, ratificó estos objetivos que forman parte de la Agenda 2030. La situación española actual respecto a la sostenibilidad, económica y medioambiental se ha visto afectada por la crisis económica de 2007 y, recientemente por la crisis sanitaria del COVID-19, al igual que otras partes del mundo.

En la ilustración 3 se puede observar la evolución del PIB español en los últimos 20 años. Se observa una recesión a partir del año 2007 coincidiendo con la crisis económica que tuvo lugar a nivel mundial. El valor del año 2020 está calculado a partir de la estimación del FMI (2020), en la que se prevé que habrá una caída del PIB español de un 8% debido a la crisis del COVID-19, propiciando la mayor caída desde la Guerra Civil española. Esta caída en el PIB se debe a la reducción del turismo y el cese de actividad económica, salvo servicios esenciales, provocado por el confinamiento por la crisis sanitaria. Este

hecho tendrá un impacto no sólo económico, sino también social a nivel global, aumentando la importancia del ODS 8 en el territorio nacional.

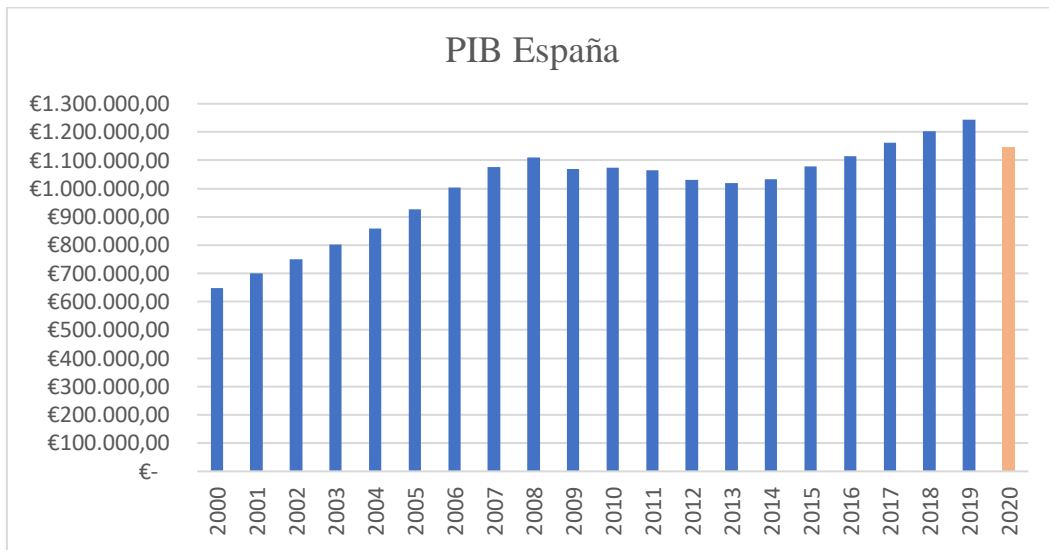


Ilustración 3: Evolución del PIB Español en los últimos 20 años. Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística, debido a la crisis económica de 2007, la renta media de los hogares españoles descendió hasta una media de 10.500€ en 2013, con un 17,1% de la población viviendo en hogares con baja intensidad en el trabajo, es decir, la relación entre los meses trabajados y el número de meses que podrían trabajar en total las personas en edad de trabajar dentro del hogar (INE, 2018). Los años posteriores se pudo observar una mejora de la situación a medida que se reducía el impacto negativo de la crisis, pero actualmente existe incertidumbre provocada por el impacto que puede tener la COVID-19 en el ámbito económico y social a nivel no sólo nacional, sino también global.

En el documento de prioridades españolas en las Naciones Unidas, el cumplimiento de los ODS ocupa el cuarto lugar, convirtiendo los objetivos de origen supranacional en parte de la estrategia estatal. Por esa razón, España se sometió a un examen voluntario sobre el cumplimiento de los ODS hasta la fecha en 2018 (Ministerio de asuntos exteriores, 2018).

Para la consecución del ODS 8, el secretario general del Estado defiende que las mesas redondas obligatorias establecidas en 2005, junto con los sindicatos y la OIT (Organización Internacional de los Trabajadores) son elementos clave a la hora de establecer las pautas de lo que se considera un empleo justo con unas condiciones aceptables para los trabajadores (Secretario general del Estado, 2015). En el 2018 se

registró la tasa más baja de desempleo desde el 2008, siendo un 14,45% de desempleo. El desempleo juvenil se sitúa actualmente en el 33.2%, habiendo bajado en 2019 con respecto al 2018. Aun así, la tasa de desempleo juvenil duplica la europea, siendo esta un 14.3% (ONU, 2019).

El hecho de que no haya unos indicadores claros para el desarrollo económico sostenible dificulta la medición del progreso realizado por las empresas en el ámbito social, medioambiental y de gobierno. Por esta razón, es necesario encontrar indicadores no financieros que puedan medir el progreso en materia de igualdad, justicia laboral, y todos los aspectos del desarrollo sostenible de la economía española del que el sector privado forma parte. El 28 de diciembre de 2018, se aprobó la Ley de Información no Financiera y Diversidad. En esa nueva ley se comienzan a tratar cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal en lugar de únicamente valorar los indicadores económicos (EY, 2018). Gracias a esta ley, se puede medir el impacto no sólo económico sino social y medioambiental, pudiendo medir el impacto de las empresas en diferentes ámbitos. En lo que a este documento respecta, se va a utilizar esta nueva ley para poder enmarcar las metas propuestas en los ODS aplicadas al ámbito empresarial.

C. Objetivos

El objetivo principal de este trabajo es la evaluación de la situación española respecto al ODS8 a través del análisis de las políticas actuales de cuatro empresas de los sectores más representativos de España.

Para ello se estudió el cambio de paradigma que están sufriendo las empresas actualmente, centrándose en sus grupos de interés más que en el beneficio y reparto de dividendos a los accionistas. Ante la escasez de indicadores objetivos por parte de la ONU, las empresas utilizan indicadores propuestos por otras entidades para medir su transición hacia la sostenibilidad, por lo que las prácticas analizadas se miden según esos indicadores y no las metas de la ONU.

Además, se pretendió aportar soluciones aplicables a todas las empresas del ámbito nacional a raíz de las prácticas realizadas por las empresas referentes en sus sectores, para mejorar la situación corporativa en todo tipo de empresas a diferentes escalas para lograr el desarrollo económico sostenible.

D. Hipótesis

La situación económica española se ha visto perjudicada por la crisis económica del 2007, causando un aumento en el porcentaje de desempleo y trabajos en condiciones precarias. Además, la recesión económica dificulta el desarrollo económico sostenible en el tiempo.

Con la aparición de los ODS y la gran importancia mediática que se le está concediendo, los consumidores son cada vez más conscientes de su impacto, por tanto, buscan un consumo más responsable como norma general.

Además, el cambio de paradigma en la estrategia empresarial y la creciente importancia concedida a la responsabilidad social corporativa (RSC) en el ámbito empresarial, sitúa a la persona en el centro de la creación de valor de las empresas, dejando al margen el dinero como resultado principal.

Con este documento se pretende estudiar si es posible que las empresas influyan de manera positiva en la consecución de los ODS en el territorio español, en concreto del ODS 8. Se espera encontrar un cambio de estrategia empresarial con respecto al modelo clásico centrado en los accionistas. Las empresas necesitan conservar su imagen, por lo que es necesario que sigan con las tendencias de la sociedad, en este caso, la importancia del impacto en el medio. Al haber cambiado las prioridades de los consumidores, las empresas deben cambiar acorde a las nuevas tendencias, ya que de lo contrario se quedarán sin consumidores que compartan sus valores corporativos. Como se ha comentado, la imagen de las empresas es crucial, ya que, con la aparición de las redes sociales, su imagen puede ser destruida o idolatrada con contenido que se viralice, por lo que deben realizar prácticas acordes con la sociedad actual, como el respeto al medioambiente o una cadena de valor sostenible.

Respecto a sistema laboral, las nuevas generaciones no están enfocadas mayoritariamente en la seguridad y estabilidad, sino que se enfocan en la satisfacción personal, siendo una tendencia creciente la rotación entre empleos, al contrario que en épocas anteriores, donde se buscaba permanecer en una compañía durante un largo periodo de tiempo. Con esta nueva tendencia, las empresas deben invertir en sus trabajadores, aportándoles un formación y ciertas retribuciones, tanto personales como económicas que contribuyan a la realización personal de sus trabajadores.

El hecho de vivir en un mundo globalizado implica que las empresas amplían sus fronteras, pero también su impacto. Por esta razón deben alinearse con los ODS ya que son una tendencia entre sus consumidores, y por tanto estos están más preocupados por su cumplimiento, tanto a la hora de consumir como de plantearse trabajar para la compañía.

Los indicadores de los ODS son abstractos, por lo que no se esperan encontrar valores numéricos exactos, sino tendencias de actuación respecto a este ODS. Por esta razón, se van a utilizar indicadores establecidos por las grandes empresas, en los cuales se mide no sólo el impacto económico sino el medioambiental y social con respecto al ODS8, creando una imagen más certera de la realidad española con respecto a este objetivo.

E. Marco teórico

Para la promoción del desarrollo sostenible es necesario tener en cuenta la llamada Cuarta Revolución Industrial, en la cual, no sólo se busca un avance tecnológico, sino que busca utilizar los avances tecnológicos producidos para generar un impacto positivo en la vida de las personas, y en las actividades económicas, públicas y privadas (World Economic Forum, 2020). En ella, se promueve el aprovechamiento de los avances tecnológicos actuales para la promoción de una nueva visión del mundo, más enfocada en la salud y la educación de los ciudadanos que en el crecimiento económico tradicional.

La Cuarta Revolución Industrial defiende que es necesaria una colaboración entre el gobierno y el sector privado con el objetivo de conseguir que todos los ciudadanos vean satisfechas sus necesidades básicas. Se cambia el foco, del crecimiento económico hacia el aumento del bienestar de la población (Schwab, 2016). Schwab, promueve que la Cuarta Revolución Industrial es inminente, y que los seres humanos deben aprovecharse de los avances tecnológicos para poder adaptarse a los nuevos tiempos venideros. Los expertos en esta revolución defienden que numerosos empleos actualmente realizados por personas, serán realizados por máquinas a medida que la tecnología avanza. Por esta razón, el empleo debe ser redefinido, empezando por la educación y especialización trabajadores, actuales y futuros. Esta redefinición, debe producirse, en primer lugar, por las empresas, que deben centrarse en la creación de valor para sus grupos de interés, los cuales sufren consecuencias de su actividad, de manera directa o indirecta (Schwab, 2016).

Teniendo en cuenta el marco de la Cuarta Revolución Industrial, para explicar la influencia de las empresas en la consecución de los ODS en España, se va a utilizar la *stakeholder theory* de Edward Freeman de 1973. En ella se establece que la principal misión de las empresas es la creación de valor para la sociedad. Esta teoría se contrapone a la *shareholder theory* de Friedmann, en la que se discute que la principal misión de las empresas es el beneficio meramente económico, sin tener en el centro de la actividad a todos los grupos de interés.

Actualmente hay debates sobre si las empresas debiesen centrarse en el beneficio meramente económico, o si debiesen buscar el beneficio de los grupos de interés como centro de su actividad (Smith, 2003).

Adam Smith estableció en “la riqueza de las naciones” que el principal propósito de las empresas era la obtención de beneficio económico para poder aumentar la riqueza de los inversores (Pfarrer, 2010). Siguiendo la línea de Adam Smith, la teoría de Friedman, en los años 90, la empresa tiene como principal objetivo el beneficio económico. En esta teoría, los accionistas aportan capital de tal manera que los directores lo utilicen para aumentar el beneficio de la compañía, realizando acciones previamente aceptadas por los accionistas. La *shareholder theory* defiende que la preocupación de los directores por otro grupo de interés de la compañía más allá de los accionistas reducirá el beneficio y por tanto la retribución al accionista en el largo plazo (Smith, 2003). Milton Friedman cree que los problemas sociales deben ser intervenidos por el gobierno, ya que la empresa debe centrarse en su impacto económico.

Con la aparición de la teoría de Edward Freeman, emergió el debate sobre si la influencia de los *stakeholders* en la toma de decisiones era positiva o negativa en los objetivos de las compañías. Freeman estableció un nuevo enfoque del mundo empresarial, en el que los negocios no están centrados únicamente en obtener beneficio. El hecho de que haya nuevas acciones que ocupen el centro de la actividad corporativa, no implica que el beneficio deje de ser importante, sino que se defiende que con una práctica que tenga en cuenta a todos los *stakeholders* se llegará a una optimización del beneficio (Freeman & Phillips, 2002). Aunque la teoría de Edward Freeman establezca que se debe tener en cuenta a todos los *stakeholders*, esto depende de las circunstancias (Freeman & Phillips, 2002). Los directores deben prestar atención a los diferentes grupos de interés, no de una manera igualitaria sino beneficiando al fin último de la compañía: generar valor.

Según Edward Freeman, las empresas deben alinear su estrategia con su responsabilidad social. Para poder alinearla se establecen 3 premisas: (1) el propósito del negocio no es ganar dinero únicamente;(2) Es necesario alinear el negocio con la ética;(3) las personas no se mueven únicamente por su interés propio, sino que además hay valores intrínsecos que les hacen actuar de cierta manera (Smith, 2003).

En línea con la *stakeholder theory* de Edward Freeman, se va a utilizar la teoría de Klaus Schwab, quien escribió en 1973 el Manifiesto de Davos, en el cual se establecen las bases éticas para poder dirigir una compañía durante lo que él llama la “Cuarta Revolución Industrial”. En este manifiesto, Schwab define la *Shareholder Theory* en la cual un empresario debe responder ante las necesidades de sus grupos de interés, no solo de los accionistas sino de los clientes, proveedores, trabajadores, y la sociedad, incluyéndoles en su estrategia corporativa (Schwab, 2019).

El manifiesto de Davos, escrito por Klaus Schwab (1973), definía que un empresario debía tener en cuenta a los clientes, aumentando su valor añadido, ya que la percepción de ese valor añadido es haría destacar sobre la competencia emergente. Por otro lado, los inversores deben formar parte de los *stakeholders*, ya que se debe aportar un ROI superior a las subvenciones aportadas por el gobierno. Es necesario tener en cuenta a los empleados, ya que deben trabajar acorde con los valores de la empresa para poder mejorar las condiciones de su lugar de trabajo, y por tanto ser más eficientes, productivos y conseguir un mejor resultado para la empresa. Por último, la empresa debe servir a la sociedad de una manera sostenible, ya que es necesario que la sociedad del futuro pueda desarrollar sus actividades en los tiempos venideros. Por esa razón, en el manifiesto de Davos se le otorga una gran importancia a la realización de la actividad empresarial de una manera sostenible en el tiempo. Es necesario que las empresas innoven en tecnología y materiales para lograr esa sostenibilidad. Además, deben realizar sus actividades dentro del marco legal respetando las leyes fiscales para permitir el desarrollo social en su entorno (Schwab, 2019).

En el año 2020 se llevó a cabo una reunión con un nuevo enfoque del manifiesto DAVOS. En él, se estipula que la compañía debe otorgar una propuesta de valor legal y veraz a sus clientes, sin admitir corrupción o cualquier tipo de práctica ilegal en su actividad. Promueve que los clientes sean conocedores de todo el proceso de producción, para poder tomar la decisión de si la compañía se alinea con sus valores personales o si, por el

contrario, debe cambiar a otra que sí lo esté. Por esta razón, las empresas deben comprometerse a cumplir con los derechos humanos proporcionando transparencia en la cadena de suministro.

En relación con los trabajadores, la compañía debe velar por sus empleados, y contribuir en la formación y adquisición de nuevas habilidades para que se puedan adaptar a los requisitos de esta nueva era. La empresa debe servir a la sociedad en la que está presente, no sólo al medioambiente, sino también a la población, para mejorar el bienestar de la localidad. Los accionistas también tienen una posición importante en la actividad empresarial, ya que para poder mantener la actividad empresarial en el tiempo es necesario atraer inversión a corto, medio y largo plazo.

En el manifiesto de DAVOS se establece que los indicadores financieros no deben ser los únicos que indiquen el buen resultado de la empresa, sino que deben seguir los indicadores ESG (siglas en inglés que significan medioambiental, social y gobierno corporativo). Las empresas no sólo deben colaborar con sus *stakeholders* sino con otras empresas, la sociedad y el gobierno corporativo para poder desarrollar una actividad sostenible en el tiempo sin perjudicar al medioambiente y a la sociedad futura (Schwab, 2020).

i. Distinción entre crecimiento económico y desarrollo económico.

Para poder saber si las empresas contribuyen al cumplimiento del ODS 8, es necesario distinguir entre crecimiento y desarrollo económico. El crecimiento económico es el aumento de los bienes y servicios de un estado. Para poder medirlo, se utiliza el PIB ajustado por la inflación. El crecimiento económico suele ser constante, y su aumento se produce por una mejora educativa, tecnológica o cualquier mejora que se pueda añadir al proceso de producción de un país (EDUCBA, 2019). El crecimiento económico implica un aumento de los factores productivos de un país, un aumento del trabajo y del capital, y una optimización de la utilización del capital en el trabajo (Wolla, 2013).

Según Scott A. Wolla (2013), para poder conseguir un crecimiento económico puro, son necesarios tres factores:

- Fuerte derecho de propiedad. Aquellos ciudadanos a los que se les asegure el derecho de propiedad son más propensos a invertir en el futuro. Gracias a esas

inversiones, se puede promover la innovación dentro de un país, para aumentar el valor añadido de su proceso productivo.

- Mercados competitivos. El hecho de que exista competencia en el mercado se ve reflejado en el precio de los productos. Cuando la demanda de ciertos productos aumenta, también lo hace su precio, abriendo el mercado a nuevos competidores, promoviendo una regulación natural del mercado ya que la aparición de los competidores regula la oferta, estabilizando el precio de nuevo.
- Instituciones financieras eficientes. Son imprescindibles para que las inversiones puedan llevarse a cabo. Las instituciones financieras son las encargadas de controlar la transparencia del mercado, conectando a inversores y proyectos, para promover el crecimiento económico de un país.

Por otro lado, el desarrollo económico implica un espectro más amplio que el mero crecimiento económico. El crecimiento económico es un factor indispensable para el desarrollo económico, pero este último incluye los factores sociales y políticos para considerar que un país está logrando un desarrollo económico.

El Desarrollo económico se define como: “crecimiento continuo y sostenido de la capacidad de un país o región para generar riqueza, así como para mantener e incrementar su capital financiero, todo lo cual se traduce en la posibilidad de ofrecer a sus ciudadanos óptimos niveles de prosperidad y bienestar” (Significados.com, 2020). Según la definición, el desarrollo, incluye no solo la riqueza sino la calidad de vida de los ciudadanos de un país, teniendo en cuenta la mejora del estado de bienestar de los habitantes. Por esta razón, se deben tener mejoras en el sector de sanidad, educación, empleo y conservación del medioambiente, promoviendo una mejora del estado de bienestar e impulsando el consumo de bienes y servicios (Krueger & Myint, 2016).

El PIB per cápita es imprescindible, pero no determina el nivel de desarrollo de un país, ya que una sociedad muy desigual y con un gran escalón entre las clases sociales más pudientes y las más pobres podría llegar al mismo nivel de PIB per cápita que una sociedad distribuida con mayor homogeneidad. El principal indicador del desarrollo es el HDI (Índice de Desarrollo Humano). Este índice fue creado por las Naciones Unidas para indicar que el crecimiento económico no era lo único que promovería el desarrollo sostenible de la sociedad, sino que hay otros factores que son necesarios tener en cuenta para poder medir el desarrollo (UNDP, 2020). El HDI mide las dimensiones clave en el

desarrollo humano: una vida larga y saludable, medida por la esperanza de vida de la población; en un ámbito educativo sostenible, medido a través de la edad en la que los niños entran y salen del colegio, y con la tasa de alfabetización; y con una calidad de vida alta, medida por el PNB per cápita (UNDP, 2020).

Mientras el crecimiento económico es involuntario, ya que depende del aumento o mejora de la producción, para conseguir el desarrollo económico es necesario cumplir con unas metas previamente establecidas, para aumentar la calidad de vida de los habitantes de un país (EDUCBA, 2019). El crecimiento económico es necesario para la mejora de la calidad de vida de un país, pero no es suficiente, por lo que el desarrollo económico es un concepto más amplio, englobando los demás factores necesarios para mejorar una sociedad a un mayor plazo de tiempo.

Cuando se habla de desarrollo económico, es imprescindible introducir el adjetivo sostenible, ya que debe poder mantenerse en el tiempo para mejorar la calidad de vida de un país. Según el informe de Brundtland redactado en 1989, la cuna del término de desarrollo sostenible: *“supone una gestión de recursos renovables sometida a dos principios: las tasas de recolección deben ser iguales a las tasas de regeneración (producción sostenible) y las tasas de emisión de residuos deben ser iguales a las capacidades naturales de asimilación de los ecosistemas donde se emiten los residuos (Daly, 1997)”*.

F. Metodología

En este trabajo se va a realizar un método deductivo y analítico, en el cual se van a utilizar informes y documentos basados en el marco teórico previamente establecido para comprobar cómo están incluyendo las empresas multinacionales españolas el ODS8 en su estrategia corporativa. Además, se quiere evaluar el impacto de las acciones realizadas por las mismas en el entorno nacional, no sólo a nivel económico sino social.

Para elaborar esas conclusiones, se han utilizado los Estados de Información No Financiera de las empresas, ya que son las fuentes más fiables y directas sobre las prácticas que se están llevando a cabo actualmente y el impacto. Además, estas proporcionan los indicadores utilizados y los objetivos a corto, medio y largo plazo.

Bloque II: Análisis y discusión

A. Situación española respecto al ODS 8.

El octavo objetivo de desarrollo sostenible aprobado por los miembros de las Naciones Unidas hace referencia al desarrollo económico sostenible y un trabajo decente para todos. Concretamente la nominación de este objetivo es: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (ONU, 2019).

A través de la consecución de este objetivo, se pretende la erradicación de la pobreza, ya que, acorde con los informes de la ONU, esta se erradicará a través de empleo justo y estable para todos los ciudadanos (ONU, 2019). Actualmente hay más de 200 millones de personas desempleadas en el mundo, y 700 millones que, aun teniendo empleo, no reúnen las condiciones necesarias para poder desarrollar una vida plena y digna, satisfaciendo las necesidades básicas (PNUD, 2015). Por tanto, la creación de empleo no es lo único imprescindible para poder erradicar la pobreza, sino que es necesaria la mejora de las condiciones laborales de los empleos actuales de las personas con unas condiciones laborales precarias.

Según el Instituto Nacional de Estadística (2019), la situación laboral española es favorable para la implementación exitosa del octavo ODS. Se ha demostrado que la destrucción de empleo, o la creación de empleos en condiciones de precariedad implican un aumento en la desigualdad y en la exclusión social (Gobierno de España, 2018). Para evitar estas consecuencias en el ámbito social español, según el Gobierno, es necesaria la existencia del diálogo social. De acuerdo con la Organización Internacional del trabajo (OIT) (2020), el diálogo social está compuesto por todas las negociaciones entre Gobierno, empleadores y trabajadores sobre las políticas sociales y económicas, tratando de resolver los problemas que surjan en estas materias de manera consensuada entre las tres partes. El Estado coincide con el sector privado en la importancia de las empresas para la implementación de los ODS en España, ya que son un motor imprescindible para la transición hacia un desarrollo sostenible (Gobierno de España, 2018). Además, se considera que los ODS deben estar alineados con la estrategia corporativa, y alinearse la cultura corporativa en torno a estos objetivos. Si se introducen los cambios desde las

estructuras empresariales, se promoverá un cambio en la manera de actuar de los diferentes sectores económicos.

Para poder evaluar los cambios y propuestas de cada sector, es necesario poder medir los objetivos propuestos y los resultados obtenidos. Desde la ONU, se han propuesto 12 metas indispensables para el cumplimiento de este objetivo, las cuales están situadas en el Anexo 1 de este documento. Además, se proporcionan indicadores para cada uno de ellos. Estos indicadores son eficientes a nivel nacional, ya que utiliza datos macroeconómicos. A nivel empresarial, estas metas no son efectivas ya que las empresas no pueden aplicar los indicadores y metas a su actividad profesional. Por esta razón, se han creado indicadores y procedimientos para el cumplimiento de los ODS para facilitar el proceso a las empresas.

B. Relevancia del sector privado en el desarrollo del ODS 8.

Como ya ha sido mencionado previamente, el sector privado español ejerce un rol fundamental en la promoción del ODS 8, ya que su contribución a la economía nacional es imprescindible.

Las empresas españolas son un elemento crucial para el crecimiento económico del país, ya que además de aportar capital en forma de tributación, generan impacto en la sociedad en la que se localizan, ya sea en forma de empleos, acciones con el medioambiente o la creación de fundaciones a través de las cuales realizan proyectos. Es necesario tener en cuenta es el aumento de empresas en territorio nacional, situándose en 3,3 millones de empresas actualmente, primando los sectores de industria y servicios (INE, 2019). Según el INE, las actividades con mayor ganancia de media anual son aquellas pertenecientes al sector de suministro energético, actividades financieras y de seguros e información y comunicaciones.

Actualmente, las empresas españolas están incluyendo la sostenibilidad en su actividad empresarial. Esta nueva tendencia se puede observar desde dos perspectivas. En primer lugar, hay expertos que defienden que las compañías españolas utilizan la sostenibilidad como un lavado de cara, para mejorar su imagen corporativa. Por otro lado, los expertos aseguran que la única manera de que las empresas mantengan su actividad en el tiempo es a través de la incorporación de la sostenibilidad en su estrategia corporativa, es decir,

estando presente en todos los departamentos corporativos y no en uno aparte como han hecho muchas compañías hasta ahora.

En línea con la *Stakeholder theory* presentada en el marco teórico de este documento, Edward Freeman defiende que hay tres corrientes empresariales que se han sucedido a lo largo de este siglo: (1) aquella la cual el fin último de las empresas es la generación de beneficio, (2) la empresa con una base de ética empresarial indispensable para poder generar valor de una manera ética,; y (3) la percepción de que las personas son seres complicados con una serie de valores y creencias, los cuales buscan en el entorno empresarial (Freeman, 2014).

Actualmente hay un cambio de paradigma en las estrategias empresariales, ya que estas han dejado de centrarse en los accionistas y el beneficio como fin último de su acción empresarial y se han comenzado a enfocar en la mejora social y generación de valor (Freeman, 2014).

C. Herramientas utilizadas por las empresas para medir sus objetivos.

Según la conferencia de DAVOS 2020, y en línea con lo expuesto previamente por los expertos en la *Stakeholder theory*, para que las empresas puedan sobrevivir en este nuevo concepto corporativo, es necesario que se centren en un propósito concreto y los beneficios pasen a un segundo plano (Mayer & Collier, 2020). Este propósito debe surgir en el Comité Ejecutivo de la compañía, tiene que estar alineado en la totalidad de la estrategia corporativa. Además, debe ser transparente, medible y de acuerdo con las siglas ESG. La confianza en la empresa por parte de los grupos de interés es un elemento imprescindible, por ello, en los últimos años se le ha otorgado una importancia clave a la transparencia en las compañías. Esto implica que el propósito corporativo debe ser medido de una manera fiable y constante, de tal manera que no sea una mera frase utópica, sino que se pueda establecer un plazo temporal y unos objetivos a corto, medio y largo plazo con pruebas fiables de su consecución (Mayer & Collier, 2020).

Actualmente, el Gobierno español está implantando leyes que promueven la sostenibilidad en el entorno empresarial. Desde 2018, ciertas empresas están obligadas a entregar, junto con la consolidación de sus cuentas anuales, un **estado de informe no financiero (EINF)**. Según Garrigues Abogados (2018) : “*Están obligadas a presentar el*

estado de información no financiera, individual o consolidado, las sociedades en las que concurran los siguientes requisitos:

- a. Que el número medio de trabajadores empleados por la sociedad o el grupo, según el caso, durante el ejercicio sea superior a 500.*
- b. Que o bien tengan la consideración de entidades de interés público de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas, o bien, durante dos ejercicios consecutivos, reúnan a la fecha de cierre de cada uno de ellos, a nivel individual o consolidado, según el caso, al menos dos de las circunstancias siguientes:*
 - 1. Que el total de las partidas del activo sea superior a 20.000.000 de euros.*
 - 2. Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40.000.000 de euros.*
 - 3. Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250”.*

Con la implementación de esta ley, se promueve la transparencia de las compañías a nivel de sostenibilidad. Estos informes deben incluir información sobre las cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, sobre derechos humanos, contra corrupción y soborno y sobre el impacto en la sociedad (EY, 2018). Además, en ese informe es necesario que se incluyan los principales riesgos en los ámbitos anteriormente mencionados, las políticas implementadas para paliar los riesgos, un análisis de resultados medidos con unos indicadores clave.

Uno de los principales problemas en estos informes es la falta de indicadores objetivos aplicables al ámbito corporativo. Como se ha podido apreciar anteriormente, los indicadores del impacto en los ámbitos sociales, económicos y de medioambiente se aplican en la escala gubernamental. Por esta razón, se establecieron los indicadores GRI.

Global Reporting initiative (GRI) o la Iniciativa de Información Global, es una organización no gubernamental con base en Ámsterdam, Holanda, en la que se establecen indicadores estandarizados que las empresas pueden aplicar en sus prácticas corporativas para generar un impacto positivo a nivel de sostenibilidad (GRI, 2020). Esta organización tiene cuatro principales metas en su misión:

- (1) En primer lugar, crear indicadores estandarizados para promover el desarrollo sostenible. Con esta práctica se pretende involucrar a los grupos de interés de las empresas en las prácticas de actividades sostenibles.
- (2) En segundo lugar, GRI pretende armonizar los indicadores utilizados en los informes de sostenibilidad de las compañías, para poder promover un sistema constante y uniforme.
- (3) En tercer lugar, GRI quiere liderar la elaboración de informes de sostenibilidad, mejorando la técnica y suministrando una base de elaboración de informes estandarizada.
- (4) Por último, trabaja para la promoción de un uso efectivo de la información de sostenibilidad en las prácticas empresariales, es decir, trabaja con los encargados de formular políticas y leyes para promover la transparencia y regulación de los informes.

Además, la ONU estableció una iniciativa llamada “Global Compact” en la cual se pretende alinear las estrategias corporativas con unos principios que defiendan los derechos humanos, el medioambiente, las condiciones laborales justas y los sistemas anticorrupción para promover un avance en la sociedad (Global Compact, 2020). En el documento para la implementación de los ODS en las empresas, se requieren tres aspectos indispensables: un liderazgo eficiente, colaboración con la sociedad y transparencia en sus informes (UN Global Compact, 2015).

Más de 200 CEO se asociaron en el *World Business Council for Sustainable Development* (Comité Global de Empresas para el Desarrollo Sostenible) con el objetivo de acelerar el proceso de transición hacia el desarrollo sostenible en el ámbito empresarial (WBCSD, 2020).

Ante la novedad de aplicación de los ODS y la falta de procedimientos de medida de los progresos, GRI, Global Compact y el Comité Global de Empresas para el Desarrollo Sostenible (WBCSD en inglés) crearon el *SDG Compass*, una guía para la acción empresarial en los ODS. Esta guía, pretende ser una ayuda para las empresas con el objetivo de alinear la estrategia empresarial con los ODS. En ella, se explica la importancia de la participación de las empresas en el cumplimiento de los ODS y solicitan el compromiso con la sostenibilidad, el establecimiento de objetivos medibles y transparencia en sus resultados. El *SDG Compass* está enfocado a empresas

multinacionales, sobre todo, pero las pequeñas y medianas empresas (PYMES) lo pueden utilizar como referencia e inspiración y adaptarlo a su plan de negocio (GRI, United Nations Global Compact, & WBCSD, 2015).

En el **SDG Compass** (2015) se establecen una serie de pasos para la incorporación de los ODS en la estrategia corporativa. En primer lugar, es necesario entender los ODS y cómo puede influir la empresa en su cumplimiento. En segundo lugar, la definición de las prioridades es imprescindible para el establecimiento de las líneas de actuación con respecto a los ODS. Una vez definidas estas prioridades, se establecen unos objetivos y sus correspondientes indicadores. Después, es necesaria la integración de esa nueva estrategia en la actividad corporativa. Por último, se deben elaborar informes con toda la información correspondiente a las prácticas respecto a los ODS de una manera transparente y clara.

El SDG Compass está acompañado por otros documentos imprescindibles para asegurar la responsabilidad mínima de las empresas: respetar los principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de Principios de la OIT Sobre las Empresas Multinacionales y Política Social y los principios del Pacto Mundial. En ellos se garantiza el respeto a los derechos humanos, y la adherencia de las empresas al pacto global y el respeto a sus trabajadores.

En primer lugar, son imprescindibles el respeto y la promoción de los Derechos Humanos por parte de las empresas, no sólo con sus trabajadores sino además en el impacto que su actividad económica pueda generar. Las empresas privadas deben respetar los principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos elaborado por las Naciones Unidas en el año 2011. En este documento, se establece que las empresas deben respetar: “Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a 16 los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” (Naciones Unidas, 2011).

En segundo lugar, las empresas también deben seguir las recomendaciones marcadas por la Declaración Tripartita de Principios de la OIT Sobre las Empresas Multinacionales y Política Social. Con esta declaración se pretende fomentar la colaboración de las empresas al desarrollo sostenible en cuanto a sus trabajadores se refiere. En la OIT se defiende que,

para la promoción del desarrollo sostenible, es necesaria la creación de empleo justo, ya que sólo así se podrá terminar con la pobreza de manera definitiva. En el informe redactado con motivo del centenario de este documento, se expone la importancia de la colaboración del gobierno con el sector privado debido a la relevancia que este sector tiene en la promoción de justicia social y paz permanente (Ryder & Elmiguer, 2019). Además, se señala la importancia del diálogo social como motor económico, ya que se reconoce que las empresas sostenibles son cruciales para la creación de empleo y promover la innovación en el ámbito laboral y empresarial (Ryder & Elmiguer, 2019).

En tercer lugar, para garantizar la adherencia del Pacto Global, este cuenta con diez principios que las empresas deben cumplir. Estos principios luchan por los derechos humanos, por el trabajo, el medioambiente y contra la corrupción, habiendo sido consensuados de manera universal (UN Global Compact, 2015). Estos principios se pueden encontrar en la Tabla 1, y la ONU considera que son de obligado cumplimiento para lograr el desarrollo sostenible en el ámbito empresarial.

Principio 1: «Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia»
Principio 2: «Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos»
Principio 3: «Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva»
Principio 4: «Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción»
Principio 5: «Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil»
Principio 6: «Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación»

Principio 7 : «Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente»
Principio 8: «Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental»
Principio 9: «Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente»
Principio 10: «Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno»

Tabla 1: Los 10 principios del Pacto Mundial (UN Global Compact, 2015).

Por último, un elemento crucial en esta mejora del entorno empresarial es la tendencia a la implementación de una responsabilidad social corporativa (RSC) a través de la cual las empresas, de manera voluntaria, presentan las practicas realizadas para mejorar la sociedad y así mejorar también su imagen corporativa (Nombela, 2019). La definición de RSC según el ISO 26000 (guía de responsabilidad social estandarizada en 2010) es: “ *La Responsabilidad de una organización respecto de los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente, por medio de un comportamiento transparente y ético que: contribuya al desarrollo sostenible, la salud y el bienestar general de la Sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas, stakeholders; esté en cumplimiento con la legislación aplicable y sea consistente con normas internacionales de comportamiento; y esté integrada a través de toda la organización y practicada en sus relaciones*” (ISO , 2010). Es necesario tener en cuenta a los grupos a los que la actividad económica afecta, ya que la empresa debe generar un impacto positivo en su entorno.

D. Contribución de las empresas al cumplimiento de las metas del ODS 8

Para poder analizar la contribución de las empresas multinacionales españolas, se analizaron los estados de actividad no financiera de cuatro compañías que cumplen con los requisitos de obligatoriedad de presentación de los informes. Se consideró que las compañías, pertenecientes al IBEX35, pertenecen a los sectores más representativos de la economía española anteriormente mencionados, destacando, además, por su

implementación de la sostenibilidad en su actividad corporativa. Las empresas seleccionadas fueron Telefónica, Iberdrola, Banco Santander y Mapfre.

A partir de sus informes del EINF se analizaron las mejores actuaciones con respecto a cinco metas propuestas por la ONU respecto al ODS8 para comprobar que las empresas contribuyen a la consecución de este objetivo. No todas las metas han sido analizadas, debido a su carácter macroeconómico y la dificultad de medida del impacto que genera la empresa de manera individual a la consecución de esa meta. Este análisis tiene un carácter cualitativo, ya que los indicadores no tienen como resultado una cifra, sino una tendencia. Al final de este apartado, se encuentra una tabla resumen con las prácticas más destacadas de las empresas con respecto al ODS 8, la tabla 2 en este documento.

i. Descripción de las compañías.

Telefónica es una de las principales compañías de telecomunicaciones en el entorno nacional. En su misión establecen que su foco de actuación son las personas, y pretenden optimizar el uso de la tecnología para poder conectarlas entre ellas (Telefónica, 2020). Tienen unos principios de negocio responsable, los cuales se utilizan de marco para todas sus actuaciones corporativas y de sus empleados con el fin de actuar de manera responsable y transparente. Estos principios no sólo se aplican a Telefónica sino también a sus proveedores, ya que necesitan valores compartidos para mantener la cadena de valor de manera consistente. Los principios imprescindibles para Telefónica son la integridad, el compromiso y la transparencia para poder establecer relaciones de confianza con todos sus grupos de interés (Telefónica, 2017).

Mapfre es una empresa aseguradora líder en España. Recientemente cambió su modelo de negocio para la aportación de valor para sus grupos de interés, principalmente centrado en el cliente. Actualmente implementa acciones sociales con sus empleados, la sociedad y el entorno para la contribución a la sostenibilidad (Mapfre, 2019)

Iberdrola es una de las principales compañías energéticas de nuestro país, la cual impulsa las energías renovables y sostenibles como principal actividad corporativa. Entre sus principales compromisos se encuentran la promoción de un sistema energético sostenible y la aportación de valor a sus ocho grupos de interés, formados por: el equipo humano, los accionistas y comunidad financiera, los organismos reguladores, los clientes, los

proveedores, los medios de comunicación, la sociedad y el medio ambiente (Iberdrola, 2020).

El Banco Santander es una de las principales compañías financieras en España, centrada en contribuir al progreso de las personas y las empresas, buscando una manera de actuar inclusiva y sostenible (Grupo Santander, 2020). Su plan de negocio está centrado en el cliente, pero con una actividad de negocio de manera diversificada para poder sobrevenir las posibles incertidumbres que tienen lugar en la actualidad.

ii. Contribución de las compañías a las metas del ODS 8.

8.2 “Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra”.

La innovación es un elemento crucial en el crecimiento de una compañía y en el aumento de su impacto en la población sin tener consecuencias negativas para el medio ambiente. Como consecuencia de la globalización, la innovación y el desarrollo ha acortado ciclos, por lo que se demandan innovaciones en intervalos más cortos de tiempo. El progreso tecnológico permite aumentar la productividad de las empresas, mejorando la comunicación entre departamentos y con los grupos de interés, acercando la empresa a los clientes y reduciendo el tiempo de respuesta, promoviendo el crecimiento de la compañía (Ignat, 2017). Además, con la mecanización de los procesos productivos y el aumento de conexión a internet de las máquinas requiere una innovación no sólo en la maquinaria sino en el *software*, por lo que es necesaria una innovación en todas las áreas de las empresas y por tanto una especialización de los trabajadores para poder adaptarse a los cambios introducidos con el paso del tiempo, para evitar la falta de conocimiento y que no tengan formación suficiente para mantener la velocidad de desarrollo actual, que como bien se ha mencionado, es cada vez mayor (Ignat, 2017).

Para poder lograr un desarrollo económico sostenible es necesaria la diversificación e innovación en las prácticas empresariales. Uno de los principales elementos que promueven esta innovación es la digitalización de las compañías, mejorando el servicio prestado y acercando a la compañía al cliente de una manera más rápida y eficiente. La digitalización no afecta únicamente a los clientes, sino que también afecta a los

empleados. Actualmente la tendencia de la formación de los empleados de una empresa con la utilización de medios digitales está en aumento. Con la formación se pretende instruir a los trabajadores en nuevas áreas o promover la ampliación de su conocimiento para crear valor añadido en el trabajador, aumentando su experiencia y conocimiento para promover su mejora laboral.

Esta tendencia de digitalización se puede apreciar en **Mapfre**, sobre todo en la utilización de análisis de datos, el cual permite proveer a los clientes un servicio a medida facilitando los procesos y reduciendo la burocracia a la hora de la contratación de un seguro (Mapfre, 2019). Además, el riesgo de fraudes ha incrementado con el uso de las tecnologías, por lo que en Mapfre se ha implementado la seguridad del servicio al cliente para evitar fraudes.

Mapfre cuenta con una política de autoaprendizaje, en la cual, los empleados realizan formación a través de medios digitales y se evalúa la utilización de los conocimientos adquiridos en las prácticas laborales (Mapfre, 2019). Con este sistema, no se somete a una formación obligatoria a los empleados, ya que se apuesta por las ambiciones de conocimiento de cada individuo, pudiendo elegir la hoja de ruta a seguir en función de sus inquietudes e intereses, decidiendo cómo puede aportar valor a la compañía de una manera didáctica y productiva.

Igualmente, el entorno digital permite la promoción del teletrabajo, mejorando la flexibilidad de horarios y la conciliación laboral, mejorando las condiciones laborales de los trabajadores.

Además de la formación digital, también se puede asistir de manera presencial. La formación no se otorga únicamente a aquellos empleados que acaban de ingresar en la compañía, sino que es beneficiosa para la adquisición de conocimientos para aquellos que ya formaban parte de la misma, puesto que permite una movilidad departamental o un impulso en su conocimiento y experiencia que permita la promoción interna. Mapfre utiliza el *mentoring* como medio de formación presencial, en la cual un perfil senior apoya en sus actividades a uno junior, realizando un seguimiento y transmitiendo el conocimiento y experiencia.

Se suele pensar que la sostenibilidad en las compañías energéticas nace en la implementación de energías renovables. La realidad es que, para ser sostenible, no debe

serlo únicamente en su actividad corporativa sino en su estrategia empresarial. **Iberdrola** apuesta por la innovación para conseguir la optimización energética en sus procesos y una sostenibilidad en cuanto a su implementación de la estrategia corporativa, es decir, integrada en la matriz de la compañía. Comercializa unos productos denominados *Smart solutions* en los que se promueve la eficiencia energética a partir de una infraestructura sostenible; instalaciones de energía renovables; gestión integral de suministros energéticos y promoción de la movilidad eléctrica (Iberdrola, 2019).

Respecto a su actividad corporativa, Iberdrola destaca en la sostenibilidad en sus procesos, desde la adquisición de materiales hasta los procesos de contratación, buscando la optimización de sus recursos (Iberdrola, 2019). Según el EINF (2019), los cuatro pilares del proceso productivo de Iberdrola son: (1) servicio orientado a la mejora del servicio al cliente; (2) eficiencia no solo en plazos sino también en costes; (3) calidad y competitividad sobre todo en la elección de proveedores y (4) el cumplimiento del código ético, la ley y los estándares del sector.

Los indicadores que utilizan para la medición de estos progresos son propios de la compañía, por lo que no permite la comparación en el progreso con las demás empresas.

Como compañía líder en telecomunicación en nuestro país, la digitalización e innovación son imprescindibles para **Telefónica**. Esta invierte en una tecnología para proteger el planeta, sobre todo a través de los bonos verdes, mediante los cuales invierte en una reestructuración de la compañía hacia una estrategia más sostenible y respetuosa con los ODS (Telefónica, 2019). Con el creciente uso de internet, Telefónica debe crear procesos más eficientes, con materiales más sostenibles para mejorar la calidad de sus servicios sin dañar el medio ambiente.

Para poder ser eficiente a nivel medioambiental, cumpliendo con las siglas ESG, Telefónica no sólo invierte en la modernización de sus materiales y cadenas de suministro, sino que exige la optimización de procesos productivos de sus proveedores hasta conseguir reducir, al menos, un 30% de las emisiones de sus proveedores (Telefónica, 2019). Además, defiende que, con las modificaciones ya hechas, se han reducido las emisiones de sus clientes, ya que con la mejora la comunicación, se reduce el impacto que tienen sus clientes en el planeta, puesto que sus dispositivos son más eficientes. A través de la mejora en la conectividad y la eficiencia de los dispositivos, se

está generando un cambio en el mundo laboral. Al tener un servicio de calidad asequible para muchos trabajadores, se permite el teletrabajo de manera eficiente en muchos puestos de trabajo, reduciendo los desplazamientos y las emisiones de CO2 que estos producen.

Telefónica hace uso del Big Data para optimizar los procesos. Teniendo en cuenta que el teléfono móvil es una herramienta que se utiliza a diario y que las personas lo llevan consigo, se pueden predecir las tendencias de movimiento por franja horaria o ubicación, pudiendo reducir las emisiones de transporte mediante la optimización de las vías o para el establecimiento de planes de contingencia (Telefónica, 2019).

Telefónica confía en que la digitalización es el futuro. Por esta razón apuesta por la formación de sus empleados en el ámbito digital, propiciando el avance de la compañía a través de sus empleados, centrándose en la adquisición de aptitudes necesarias para adaptarse a la nueva era digital. Aprovechando los medios, la formación se imparte de manera telemática, facilitando el proceso de formación y la optimización de los recursos disponibles (Telefónica, 2019).

El banco **Santander**, a través de la digitalización e implementación de medios electrónicos ha reducido la burocracia y facilitado la utilización de los servicios bancarios, aumentando las posibilidades de acceso a financiación por parte de individuos y empresas (Santander, 2019). Teniendo en cuenta que la mayoría de los usuarios cuentan con un dispositivo móvil, Santander creó *Superdigital*, una plataforma en la que las personas puedan tener acceso a servicios financieros con independencia de la cercanía a un banco, enfocado especialmente a las zonas más remotas que no suelen tener sucursales bancarias cercanas (Santander, 2019).

En definitiva, el foco principal de las empresas es la digitalización sostenible y la optimización de sus procesos. Las empresas buscan el aprovechamiento de la tendencia digital que se está viviendo actualmente para promover la formación de sus trabajadores utilizando medios telemáticos y para la flexibilización de los empleos de sus trabajadores. Además, las multinacionales buscan que no sólo su compañía este en sintonía con las siglas ESG, sino que también todos los actores que intervienen en su proceso productivo deben estar alineados con la promoción de un impacto positivo en el entorno, no solo en sus procesos sino también en los materiales utilizados. Si consiguen la optimización de

recursos y la innovación en sus procesos productivos, el impacto positivo de las empresas puede ser un gran detonante para el desarrollo de la sociedad en la que está presente.

8.3 "Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros".

Actualmente, en España el emprendimiento está jugando un papel muy importante en la economía nacional. Según el ministerio de Industria, comercio y turismo (2019), un 99% de las empresas españolas son pequeñas empresas (menos de 50 trabajadores). Por esta razón, es imprescindible fomentar la inversión de las grandes empresas en proyectos y empresas de menor tamaño para fomentar su crecimiento y por tanto la creación de empleo por parte de estas. De esta manera, las empresas en crecimiento necesitan contratar más y por tanto promueven un crecimiento económico constante y, por tanto, sostenible en el tiempo ya que tendrán capacidad de invertir en otras empresas y en la mejora del entorno además de en su crecimiento corporativo.

Mapfre apuesta por el talento, no sólo en su ámbito interno sino también en el externo. Esta compañía cuenta con Mapfre *Open innovation*, un programa de inversión en startups tecnológicas cuyos descubrimientos y conocimientos puedan ser incorporados posteriormente a la compañía (Mapfre, 2019).

Iberdrola ayuda a los emprendedores no sólo invirtiendo en sus proyectos, sino con prácticas como la compra de suministro a empresas con una edad inferior a 5 años promoviendo el crecimiento de la compañía, cuyo presupuesto fue de 54 millones de euros en 2019 (Iberdrola, 2019).

En 2002, Iberdrola se unió al pacto global, incorporando la sostenibilidad a su matriz estratégica. Además de ser sostenible, defiende su posición en contra de la corrupción y a favor del respeto a los derechos humanos y del medio ambiente (Iberdrola, 2019). En el ámbito nacional, Iberdrola es una de las principales empresas promotoras de los ODS, sirviendo de ejemplo para las demás y de impulsora para las pequeñas empresas que trabajan con ellos, puesto que es necesario que compartan los valores de sostenibilidad como requisito indispensable para poder estar vinculado con la compañía. Además, la compañía participa de manera activa en campañas defensoras del respeto al clima y en

“*Business Ambition for 1.5°C - Our Only Future*” cuyo objetivo principal es llegar a emisiones netas nulas para el año 2050 (Iberdrola, 2019).

En la infraestructura de Iberdrola (2019) se ha invertido en la digitalización y automatización de procesos, como el Big Data, realidad virtual o el *blockchain* para poder promover una productividad mayor en el largo plazo. Además, se confía en la innovación y el apoyo a las startups para favorecer el intercambio de conocimiento y promover el crecimiento de las compañías de menor tamaño que se encuentran en el sector energético (Iberdrola, 2019).

Telefónica apuesta por una cultura corporativa común centrada en la satisfacción de necesidades del cliente. Para ello implementa políticas en las que los empleados trabajen por un objetivo común, con unos valores corporativos únicos.

Además, telefónica cuenta con un programa llamado Innovación abierta, estructurada en 3 partes: Telefónica Open Future, Wayra y Telefónica Innovation Ventures, creadas como intermediario entre startups y e inversores públicos y privados para promover el crecimiento de estas (Telefónica, 2019). Para fomentar el crecimiento económico sostenible de las localidades en las que está presente, se centra en apoyar las startups locales con un impacto positivo en el entorno en el que se encuentra. Telefónica no sirve únicamente como conector entre startups e inversores, sino que también trabaja actualmente con más de 100 startups de manera directa.

A través de las organizaciones que componen innovación abierta, pretenden promover la viabilidad de los productos de las startups que lo soliciten, aportando no sólo capital sino formación para poder desarrollar el producto y promover el crecimiento de la empresa a una escala global (Telefónica, 2019). Además, estas empresas tienen acceso a los servicios de Telefónica de manera gratuita, ya que se considera que con los medios necesarios se puede promover un crecimiento más efectivo.

El **Banco Santander**, como entidad financiera, proporciona financiación a otras empresas. Actualmente, ayuda a PYMES en colaboración con instituciones internacionales como el Fondo Europeo de Inversiones o el Banco europeo de inversiones ya que se considera que, a través del crecimiento de las pequeñas empresas, se propicia el crecimiento del empleo y, por tanto, se promueve el desarrollo económico de España, cuya economía está mayoritariamente representada por este tipo de empresas.

Santander considera que sus trabajadores son una pieza clave en el funcionamiento de su compañía, ya que consideran que: “*Nuestro equipo debe ser un reflejo de la diversidad de la sociedad actual*” (Santander, 2019). Actualmente es considerada en el Top 10 de empresas en las que trabajar debido al respeto y las condiciones laborales de la compañía.

Santander considera que el diálogo social es crucial para poder realizar la actividad corporativa de manera legal y fluida, por lo que establece reuniones con los sindicatos y las entidades públicas para el acuerdo de condiciones y consultas respecto al ámbito laboral (Santander, 2019).

Para la atracción de talento es necesaria la planificación y predicción de los posibles retos que puedan surgir, por ello, en Santander se creó el *Strategic Workforce Planning*. En este plan consideran que, si están preparados, podrán contratar al personal más capacitado para el mejor desempeño (Santander, 2019). Además, se ha desarrollado un modelo de competencias, en los que se especifican cuáles son necesarias para el desempeño de la actividad corporativa de la manera más eficiente posible.

A través del Efecto Santander atraen al talento, ya que promueven sus valores corporativos, lo que sitúa a Santander como una de las empresas en la que las personas quieren continuar con su carrera laboral (Santander, 2019). Una vez atraído ese talento, es crucial para la compañía el desarrollo y ampliación de este, no sólo a nivel básico sino también en los altos directivos, ya que el talento siempre se puede aumentar. Se apuesta no sólo por la adquisición de talentos sino en la mejora del talento interno, por lo que se promueven políticas de formación para los empleados, con el fin de desarrollar las aptitudes más adecuadas para el desarrollo de sus actividades laborales. Para poder proporcionar la formación más adecuada, se apuesta por la detección de necesidades cognitivas y el intercambio de información y conocimiento entre los propios empleados para propiciar un crecimiento común y enriquecedor para toda la plantilla. El banco Santander invirtió 102,6 millones de euros en formación en sus empleados, siendo el 100% de los empleados formados en las aptitudes necesarias para el correcto desempeño de su trabajo (Santander, 2019).

Como tendencia general, las grandes empresas invierten en startups relacionadas con su sector, ya que el crecimiento de estas promueve una creación de empleo que ayuda al desarrollo de la sociedad. Las multinacionales no solo financian proyectos, sino que

promueven la innovación a través de colaboración con las pequeñas empresas o formación para su personal en ese ámbito. Con el apoyo que reciben las pequeñas empresas, sus procesos, proyectos y creaciones pueden desarrollarse de una manera más eficaz, sacando partido a la experiencia de las empresas de un tamaño mayor.

8.5 “De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

A pesar de estar en el siglo XXI, la desigualdad salarial es una realidad en España, siendo un 12,2%, lo que implica que las mujeres cobran esa proporción menos que los hombres de media (CEOE & PwC, 2019). Según el informe elaborado por PwC (2019), esta desigualdad puede estar causada por la desigualdad de distribución de las responsabilidades del hogar, recayendo sobre todo en la mujer y en las diferencias de rasgos psicológicos entre hombres y mujeres. Además, la brecha salarial es más elevada a medida que el salario va aumentando, es decir, a medida que aumenta la responsabilidad en los puestos de trabajo. Según la revista Forbes (2019), España se encuentra en el Top 10 de países que luchan por la igualdad salarial en cuanto a género se refiere. A pesar de esto, el llamado techo de cristal está presente, ya que únicamente un 22% de las mujeres accede a puestos de gran responsabilidad en las empresas (Valdivia, 2019). En el informe de PwC (2019), se establecen cuatro categorías en las que se debería trabajar para reducir la desigualdad de género en el ámbito laboral: igualdad retributiva, conciliación de la vida laboral y familiar, igualdad de oportunidades y educación y cultura.

La gestión del talento joven está aumentando su relevancia en el sector corporativo. Para poder atraer y retener este talento, es necesario ofrecer un valor añadido además del salario, como por ejemplo la capacidad de teletrabajar, flexibilidad de horarios que permitan la conciliación laboral o invertir en actividades extracurriculares pero vinculadas a la compañía (Innovandtalent, 2018).

Respecto a las personas con discapacidad, según el servicio público de empleo español (SEPE) las empresas con un número de empleados superior a 50, deberán tener al menos un 2% de personas con capacidades especiales a no ser que tengan convenio colectivo o voluntad del empresario, practicando medidas alternativas (SEPE, 2019). El hecho de contratar a una persona con discapacidad permite al empresario acceder a unas

subvenciones del estado y unas reducciones del impuesto de sociedades por las cuales se incentiva la contratación de personas con estas capacidades para promover su integración al mundo laboral.

Para **Mapfre** la igualdad entre sus trabajadores es un elemento crucial en sus informes. En su compromiso para la sostenibilidad de 2021 pretende que el 45% de sus puestos de trabajo estén cubiertos por mujeres y el 3% de los empleados sean personas con discapacidad (Mapfre, 2019).

Mapfre actualmente cuenta con un 5.96% de brecha salarial. Para su reducción, en febrero de 2019 implementó el III plan de igualdad para reducir las desigualdades en su compañía. Con la implementación de este plan, se pretende promover la igualdad de oportunidades a las personas, eliminando discriminaciones de cualquier índole (Mapfre, 2019). Garantiza el derecho a la igualdad efectiva en su oficina: *“y evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo en los ámbitos del acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación de la vida laboral y familiar y personal y demás condiciones laborales”* (Mapfre, 2019).

Respecto a las personas con discapacidad, Mapfre cuenta con un 2.9% de empleados con discapacidad en el año 2019 (Mapfre, 2019). Para promover su integración, se han eliminado las barreras existentes que impiden su integración al mundo laboral, promoviendo un entorno laboral idóneo para la integración de estas personas.

Iberdrola ha identificado cinco áreas imprescindibles respecto al equipo que forma su compañía: (1) cultura corporativa común para generar un equipo sólido; (2) integración de los trabajadores mediante el programa de acogida; (3) reclutamiento justo de los trabajadores; (4) un sistema común e integrado de formación y (5) sensibilización de la plantilla en cuanto a diversidad en los trabajadores (Iberdrola, 2019).

Teniendo en cuenta las áreas que comprenden los valores por los que se guía la compañía y que deben ser compartidos por todos los trabajadores, Iberdrola no proporciona datos respecto a las condiciones que pudiesen ser motivo de discriminación de sus trabajadores, como etnia, religión o cualquier tipo de aspecto que diferencie de los demás. Únicamente los divide por sexo y rangos de edad, siendo en el 2019 un 23% mujeres y un 17% de trabajadores hasta 30 años (Iberdrola, 2019). Las mujeres forman parte del equipo de mandos intermedios y técnicos cualificados, siendo un 70% de todas las mujeres las que

están destinadas a esta área. Respecto a los cargos superiores, únicamente 96 de 1950 han podido acceder al equipo directivo en España, siendo el número más alto de todas las regiones en las que Iberdrola está presente. Esta desigualdad se debe sobre todo a la escasez de mujeres especializadas en el ámbito de la energía, por lo que Iberdrola promueve la formación de mujeres en carreras universitarias de este tipo y la posterior incorporación a su bolsa de trabajo, para aumentar la igualdad de cifras entre sus trabajadores (Iberdrola, 2019).

El proceso de reclutamiento, selección, contratación están regidos por el código ético y los principios de igualdad, en los cuales Iberdrola asegura que los empleados son contratados por sus capacidades y aptitudes, y no se les discrimina por razón de sexo, etnia o cualquier otro factor (Iberdrola, 2019). Para proteger a los sectores más vulnerables de su plantilla, Iberdrola firmó el plan de igualdad y conciliación y el plan de actuación ante el acoso para las empresas del VII Convenio colectivo en España. Además, se promueve la actuación de los empleados ante situaciones injustas, animando a la denuncia de prácticas contrarias a los valores de igualdad de la compañía para tomar las medidas adecuadas.

Los únicos datos que se han podido encontrar en referencia a las personas con discapacidad relacionados con Iberdrola es la colaboración con proyectos especializados en la inserción al mercado laboral de estas personas, pero no hay información sobre si estas personas son contratadas por Iberdrola o únicamente se realiza una contribución económica.

La transformación sostenible de **Telefónica** parte de la transformación digital de la compañía. Actualmente su actuación se basa en la *Telefónica Way*: equipos con estructuras flexibles y menos jerarquizados para promover la generación de ideas y una mentalidad de crecimiento constante a través del aprendizaje continuo en la compañía (Telefónica, 2019). Estos equipos están constituidos con perfiles muy diversos ya que telefónica aboga la igualdad de sus trabajadores y defiende la diversidad de sus equipos. Esta diversidad no se pretende únicamente como responsabilidad social para la promoción de unos valores positivos sino porque la diversidad enriquece los equipos y permite una incorporación de puntos de vista distintos (Telefónica, 2019).

Para promover la igualdad de género y evitar la discriminación, se promueve la meritocracia, es decir, por los objetivos conseguidos, y no por cualquier otra razón. Actualmente hay un 1% de mujeres en altos cargos mostrando que las mujeres no representan una gran proporción de cargos directivos. En los cargos intermedios, esta cifra aumenta ligeramente siendo un 15% y por tanto suponiendo un desafío para Telefónica la consecución de la igualdad y eliminación del llamado techo de cristal.

La igualdad de género es un desafío para las compañías, pero también lo es la integración de personas con discapacidad en el mundo laboral. En Telefónica proveen material y una formación especializada para reducir las dificultades que estas personas se puedan encontrar en el mundo laboral y evitar la discriminación que pudiese surgir a partir de las barreras cognitivas (Telefónica, 2019).

Para promover el ingreso de mujeres y personas con discapacidad en la empresa, se ha implementado la política *Talentum*, en la que se proporcionan becas de estudios y unos procesos adaptados para la integración y promoción de igualdad en los procesos de selección. Además, todos los empleados deben realizar el curso de gestión de la diversidad, en la que se promueve el trato igualitario de todos los trabajadores reduciendo las situaciones de discriminación. Además, debido a la escasez de mujeres especializadas en las telecomunicaciones de manera técnica, Telefónica promueve jornadas informativas para niñas y jóvenes para promover el interés en estas áreas y aumentar el número de mujeres especializadas en esta área (Telefónica, 2019).

El **Banco Santander** tiene un sistema de retribución por desempeño, es decir, hay una parte fija y una variable que se recibe en función de los logros conseguidos en el periodo de tiempo establecido.

Entre los valores que promueve el Banco Santander se encuentran la igualdad y la diversidad. En la plantilla de esta compañía, un 54,7% de los empleados son mujeres y un 1,8% son personas con discapacidad (Santander, 2019). Para fomentar la igualdad, tanto madres como padres tienen derecho a la baja obligatoria por el nacimiento de un bebe y a una baja secundaria de 4 semanas hasta que el niño cumpla 1 año, además de un horario flexible y la implementación de teletrabajo en ocasiones puntuales (Santander, 2019).

Hay muchas mujeres que abandonaron su puesto de trabajo para dedicarse a sus familias a tiempo completo. Para estas mujeres, Santander implementa el *Santander career forward* en el que ayuda a la reincorporación al mundo laboral de estas mujeres.

En el Banco Santander (2019) el consejo de administración está formado por un 30% de mujeres, queriendo ser ampliado al 40-60% para el año 2021. Actualmente, hay un 23% de mujeres en puestos de alta dirección, y se pretende aumentar a un 30% para el año 2025. La brecha salarial actual en la compañía es de un 31%, suponiendo un reto para la compañía, ya que pretenden reducir esta brecha salarial con el aumento de mujeres en los cargos de mayor responsabilidad. Respecto a la equidad salarial, actualmente hay una diferencia del 2% producida sobre todo por la antigüedad del trabajador en el puesto y por los objetivos conseguidos.

Para la integración de personas con discapacidad, Santander, junto con la Fundación Universia, apoya diferentes proyectos con esta finalidad. Esta incorporación al mundo laboral se realiza a través de becas educativas, prácticas remuneradas para personas con discapacidad (el 10% de la oferta total) y sesiones de concienciación para todos los trabajadores para reducir cualquier situación de discriminación que pudiese ocurrir en la empresa (Santander, 2019).

Las empresas multinacionales están mayoritariamente dirigidas por hombres en la actualidad. Como tendencia general, están luchando por eliminar las posibles barreras salariales, formativas o laborales existentes entre sus trabajadores para evitar la discriminación de cualquier tipo. Si bien, la de género es la más expuesta ya que en todos los planes de sostenibilidad se pretende luchar contra esta desigualdad en todos los ámbitos, ya sea a través de formación, concienciación o de políticas de igualdad.

Respecto a la integración de personas con discapacidad, se encuentran dos tendencias. En primer lugar, las empresas tratan de incluir a las personas con discapacidad en su plantilla a través de programas de integración, evitando la discriminación que pudiese surgir. En segundo lugar, las multinacionales, a través de fundaciones y organizaciones, donan fondos para, si no han contratado a personas con discapacidad, promover su integración en el mundo laboral a través de programas de integración ya establecidos. Lo que sí es cierto es que las compañías velan por la integración de estas personas en el mundo laboral y por la lucha contra cualquier tipo de discriminación que puedan sufrir.

8.6 “De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación”.

Los jóvenes son el motor de la economía futura, por lo que es imprescindible la inversión y promoción de su formación. Es importante la promoción de formación entre el talento joven, pero también lo es la comunicación entre las empresas y los centros educativos, ya que existe un desajuste entre lo que se imparte en las aulas con las demandas de las empresas, por lo que muchas veces sucede que los trabajadores están sobrecapitados o con escasez de capacidades en función de la especificidad del empleo (Sánchez, 2019). Actualmente, las empresas colaboran con la educación de los futuros trabajadores para evitar el abandono escolar, ya que una buena educación es imprescindible para llegar a ser un buen profesional el día de mañana.

Para poder reducir la proporción de jóvenes desempleados, las empresas implementan programas de prácticas mediante convenios con universidades o con programas específicos de inserción al mercado laboral.

Mapfre confía en el talento joven y en la formación para la adaptación de estos al mundo laboral. Por esta razón cuenta con programas de becarios (estudiantes) y de trainees (recién graduados) para incorporarles a su plantilla y desarrollar su potencial en la compañía. Además, Mapfre cuenta con una universidad corporativa en la que se instruye a los empleados en la cultura y valores corporativos, instruyendo a los empleados en la estrategia corporativa de Mapfre (Mapfre, 2019).

La proporción de jóvenes (menores de 30 años) presentes en la plantilla de **Iberdrola** es un 17%. Para desarrollar el talento joven interno, se promueve la movilidad de los trabajadores a otras filiales internacionales para que el trabajador adquiriera una visión globalizada de la compañía y pueda mejorar sus habilidades en un ámbito internacional.

Además de promover el trabajo de talento joven dentro de la compañía, Iberdrola promueve la práctica de voluntariados diversos en su plantilla. Por ejemplo, forma parte del programa *Early Career*, en el que se pretende aumentar la formación y acelerar el desarrollo de la trayectoria laboral de los jóvenes para reforzar su talento (Iberdrola, 2019). Además, participan en el programa *Involve*, en el que se ofrece formación a los jóvenes en riesgo de exclusión social, para proporcionarles una herramienta con la que incorporarse al mundo laboral en un futuro. Otro proyecto en el que participa relacionado

con el aumento de la empleabilidad de los jóvenes es “Luces... y acción” en el que se forma a los jóvenes en conocimiento energético para el aumento de empleabilidad de los jóvenes y una ampliación de su conocimiento técnico (Iberdrola, 2019).

Para promover la innovación, Iberdrola ha organizado 19 *hackatones* para la selección de proyectos en los que posteriormente invierten con el fin de promover el talento joven y la inclusión de nuevos procesos que optimicen el que tienen actualmente. Además, tiene acuerdos con universidades y centros tecnológicos por todo el mundo, como el MIT o la Universidad Pontificia de Comillas, añadidos recientemente, por los cuales conectan a más de 290.000 estudiantes del sector y crean una de las mayores redes corporativas de contactos que existen (Iberdrola, 2019). Iberdrola ofrece prácticas con convenio con las universidades para proporcionar experiencia profesional y un primer contacto con el mundo laboral a los estudiantes para proporcionarles la experiencia laboral tan necesaria actualmente.

Telefónica actúa a través de la Fundación Telefónica para la promoción de la educación e instrucción de los jóvenes que no tienen acceso a los medios necesarios. A través del programa *ProFuturo*, junto con la Caixa, se promueve el acceso a la educación de los jóvenes con menos recursos para reducir la brecha social y asegurar un acceso a una educación de calidad para promover el desarrollo en las futuras generaciones (Telefónica, 2020). Esta iniciativa está presente en varias áreas geográficas y colabora con entidades públicas y privadas para promover el acceso a la educación de los jóvenes, contando con más de 30.000 docentes y 610.000 alumnos (Telefónica, 2020).

En línea con el proyecto mencionado previamente, Telefónica promueve la digitalización del entorno educativo ya que así se adapta a los jóvenes a las tendencias profesionales desde edades muy tempranas, para aumentar la empleabilidad futura de los jóvenes y su conocimiento de los recursos digitales que tienen a su alcance. Además, se prevén cursos de formación para el entorno laboral para el aumento de la empleabilidad de los jóvenes, promoviendo su especialización en el sector digital adaptado a la demanda actual del mercado laboral (Telefónica, 2020). Esta formación no se centra únicamente en la adquisición de aptitudes por parte del talento joven sino en aumentar las posibilidades de contratación de estos mediante la enseñanza del posicionamiento propio en el mercado laboral, aprendiendo a redactar currículos o a solicitar empleo a través de las plataformas digitales existentes.

El **Banco Santander** apuesta por la formación de los jóvenes, no solo para la incorporación de estos a su compañía sino para otorgarles una oportunidad educativa para labrarse su propio futuro. Normalmente, la escasez de oportunidades va ligado a un nivel financiero más bajo, por lo que Santander promueve el acceso a una educación financiera online y presenciales, sobre todo para el público más joven (Santander, 2019).

Además de la educación financiera, Santander apuesta por el acceso a una educación de calidad a través de la proporción de becas Santander. Estas becas no son sólo para las personas en riesgo de exclusión sino para todos los jóvenes, con el objetivo de obtener una igualdad de oportunidades para todos, no sólo a nivel nacional sino internacional (Santander, 2019). Además, proporciona becas en prácticas de empresa en su compañía, promoviendo una primera toma de contacto en el entorno empresarial, ya que muchas veces, a pesar de ser universitarios, no se tienen oportunidades de acceso al mundo laboral.

La mente emprendedora destaca sobre todo en un ámbito más joven. A través de Santander X, se pretende proporcionar un ecosistema óptimo para el emprendimiento joven, impartiendo tutorías gratuitas y servicios de *coaching* con los profesionales de la compañía para la orientación en el ámbito corporativo (Santander, 2019).

Al ser el motor de futuro, la inversión en los jóvenes es crucial para conseguir un desarrollo sostenible. Las grandes empresas invierten en la adquisición de jóvenes talentos y en su integración en el mundo laboral. Muchas veces, los jóvenes no adquieren la formación necesaria para desempeñar su función, por lo que en las multinacionales se les otorga una formación específica para el ámbito de trabajo que vayan a tener. Además, para su primera toma de contacto con el mundo laboral, las grandes empresas suelen tener convenios con las universidades con el objetivo de formar a estos futuros trabajadores en un ámbito más práctico.

Además de los jóvenes con falta de experiencia, existe una gran cantidad de jóvenes que, por carencia de recursos o de motivación, no han adquirido la formación necesaria para poder desempeñar un oficio de la manera más efectiva. Por esta razón, las empresas, a través de becas, convenios con centros educativos o programas de formación, financian los estudios y formación de estas personas ya que se considera que a través de la formación se puede desarrollar a la población para optar a un empleo digno.

8.8 “Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”.

Los derechos y deberes laborales se encuentran en el Boletín oficial del Estado en un real decreto aprobado en 2015. Estos derechos se centran en mantener las condiciones laborales óptimas para el desempeño de la actividad laboral de una manera segura y sin riesgos, evitando la discriminación por cualquier causa y promoviendo la implicación de los trabajadores en el trabajo mediante la promoción y el aumento de responsabilidad en su puesto de trabajo (BOE, 2015). Además, los empleados deben cumplir con sus deberes, cumpliendo las órdenes e instrucciones proporcionadas en el puesto de trabajo, respetando a los demás trabajadores y actuando siempre mediante el principio de buena fe (BOE, 2015).

Cumpliendo con el estatuto de los trabajadores, las empresas deben combatir los posibles riesgos laborales a los que los trabajadores se puedan exponer, no sólo físicos, ya que, dependiendo de la actividad corporativa, estos riesgos podrían ser incluso, digitales, personales o psicológicos.

Mapfre España cuenta con un 100% de la plantilla representada con representante legal, según un Convenio Colectivo (Mapfre, 2019). En este convenio se establecen reuniones periódicas para estudiar las condiciones laborales de los trabajadores y se evalúa la situación de los mismos.

Con el crecimiento de la utilización de elementos digitales en la actividad corporativa, Mapfre ha instaurado un programa de ciberseguridad para proteger los datos de sus empleados, ya que además de generar valor, son personales y deben ser protegidos y gestionados dentro del marco legal de la protección de datos (Mapfre, 2019).

Respecto a los derechos laborales, **Iberdrola** cuenta con una política de respeto a los Derechos Humanos aprobada en 2015 en la que se muestra su compromiso no solo con estos sino también con la sostenibilidad y la protección de los derechos laborales de sus empleados (Iberdrola, 2015). En esta política, además de defenderse los derechos básicos, se promueve la protección de datos personales de todos sus empleados y clientes, la política de compras, en la cual se estipula que deben cumplir con los principios no solo las empresas del grupo sino los proveedores.

Al ser Iberdrola una empresa encargada de procesos energéticos, los empleados deben estar protegidos de cualquier incidente que pueda ocurrir. En España los servicios de salud se utilizan de una manera preventiva, optimizando los procesos reduciendo al máximo los posibles riesgos laborales que pudiesen suceder. El control de la salud de los trabajadores es uno de los cuatro pilares de las especialidades preventivas de obligada cobertura, contando con una unidad sanitaria propia en la compañía para poder cuidar la salud de los empleados (Iberdrola, 2019).

Para la gestión de riesgos laborales, **Telefónica** recurre al diálogo social con los sindicatos y la OIT para la comunicación de las políticas implementadas. La seguridad y la salud son un elemento que Telefónica garantiza para sus empleados a través del Plan Global de Negocio Responsable. En este plan (2019) se promueve la detección de riesgos que los trabajadores puedan sufrir en su puesto de trabajo para aumentar la prevención de riesgos y la reducción de posibles incidentes. Además, se espera el cumplimiento de las normas establecidas para la prevención de riesgos y la participación de los empleados en la implementación y creación de esas normas, ya que son conocedores de los riesgos que su profesión conlleva. Para poder llevar a cabo una prevención de riesgos efectiva, es necesaria la comunicación constante entre los empleados y la organización, basada en la transparencia y con el compromiso de cumplimiento de la normativa por parte de los empleados. Para prevenir los accidentes profesionales se realizan simulacros y se ha establecido un proceso de actuación ante posibles accidentes que debe ser cumplido de manera tajante, ya que gracias a esto en 2019 no se ha producido ningún accidente mortal en Telefónica (Telefónica, 2019).

Para paliar los riesgos emocionales y personales, se dispone de psicólogos y profesionales médicos que ayudan a la gestión del estrés y cualquier otra causa que pueda generar malestar en los empleados, reduciendo su capacidad de desempeño de la actividad laboral. Como se ha establecido antes, Telefónica aboga por la prevención de riesgos, incluidos los psicológicos, por lo que forma a sus empleados en gestión de tiempo, estrés y formas de liderazgo para aprender a manejar las emociones de una manera sana y con el menor impacto negativo posible (Telefónica, 2019).

El **Banco Santander** es una empresa con un riesgo más financiero y monetario que físico. Para la prevención de estos riesgos, se forma a los empleados para poder predecir los factores de riesgo que afectan a sus compañeros y a la compañía a nivel global. Por esta

razón, es necesario que los empleados conozcan los riesgos que implica su actividad laboral, ya que deben evitar poner en riesgo al grupo por actuar de manera indebida (Santander, 2019). Para promover la eficacia y gestión prudente de riesgos, se trabaja desde tres líneas de actuación expuestas en el EINF de Santander (2019): (1) Líneas de riesgo directamente relacionadas con el Grupo; (2) Funciones de riesgo, cumplimiento y conducta encargada de supervisar la actividad de la primera línea y evitar los posibles riesgos que esta pueda generar; y (3) la auditoría interna, que controla que los procedimientos empleados sean los correctos.

Todas las empresas están comprometidas con los derechos humanos y defienden que sus filiales los respetan, ya que velan por ello. En la gestión de riesgos, hay diferencias en las compañías, ya que en función de si se trata de un trabajo más físico o burocrático, se necesitan medidas diferentes. Para establecer las medidas de riesgos laborales, las grandes empresas recurren al diálogo social para tener en cuenta las peticiones y recomendaciones del colectivo de trabajadores y de las entidades públicas, para poder realizar una prevención de riesgos lo más efectiva posible.

Todas las empresas defienden que la salud de sus trabajadores es fundamental para el buen desempeño de la actividad empresarial, ya que estos son una pieza clave en la generación de valor para la sociedad. Por esta razón, la prevención de riesgos juega un papel muy importante, ya que, si se previene el riesgo y se implementa una cultura de prevención, es menos probable la producción de un riesgo.

iii. Resumen de las medidas corporativas respecto al ODS8.

OBJETIVO	MAPFRE	IBERDROLA	TELEFÓNICA	SANTANDER
8.2 “Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis de datos para facilitar el servicio. 2. Política de autoaprendizaje: formación para los empleados (digital y presencial) 3. Teletrabajo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Smart solutions para la promoción de la innovación. 2. Procesos sostenibles a lo largo de la cadena. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uso de Big data para optimización de procesos propios y de proveedores. 2. Formación digital de sus empleados. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Simplificación de procesos a través de la digitalización. 2. Superdigital.
8.3 "Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros".	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mapfre Open Innovation 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inversión en empresas jóvenes. 2. Big Data y Blockchain. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promoción de objetivos comunes para los empleados. 2. Innovación abierta 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inversión en PYMES. 2. Strategic Workforce Planning. 3. Efecto Santander
8.5 "De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor".	<ol style="list-style-type: none"> 1. III Plan de igualdad para reducir las desigualdades. 2. Integración de personas con discapacidad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plan de igualdad y conciliación. 2. Plan de actuación ante el acoso. 3. Colaboración con proyectos de inclusión. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Telefónica Way. 2. Promoción por meritocracia. 3. Talentum. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Santander career forward. 2. Colaboración con la fundación Universia.
8.6 “De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Universidad corporativa. 2. Programa de prácticas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Movilidad de los trabajadores. 2. Early Career. 3. Hackatones 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fundación Telefónica. 2. ProFuturo 3. Digitalización del entorno educativo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Educación financiera. 2. becas Santander. 3. Santander X.
8.8 “Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Representación legal de la plantilla. 2. Programa de ciberseguridad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Política de respeto a los Derechos Humanos. 2. Control de la salud de los trabajadores 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plan Global de Negocio Responsable. 2. Psicólogos y profesionales médicos para sus empleados. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formación para predicción de factores de riesgo. 2. diferentes líneas de actuación para abordar diferentes riesgos.

Tabla 2: Resumen de las medidas implementadas por cada empresa respecto a las metas seleccionadas del ODS 8.

Fuente: Elaboración propia.

Bloque III: Conclusiones y propuestas

Las empresas son un elemento fundamental para garantizar el desarrollo económico sostenible de un país. Para ello, deben alinear sus estrategias con la sostenibilidad y llevar a cabo prácticas que apoyen este fin.

La situación española actual tiene una tasa de crecimiento y de PIB idóneas para la implementación de las medidas de sostenibilidad, ya que promueven la innovación y el desarrollo imprescindibles para la promoción del desarrollo económico sostenible. El problema actual que se encuentran las empresas para poder aportar a las metas establecidas por los ODS es la falta de precisión en cuanto a medidas que deben implementar o indicadores que deben utilizar, ya que estos están desarrollados a nivel macroeconómico, dificultando la hoja de ruta que debe seguir el sector privado español.

Desde el año 2018, en la legislación española se obliga a la presentación del estado de información no financiera a las grandes empresas, ya que tienen una mayor capacidad de impacto en la sociedad. Ante la falta de escalabilidad de las metas y los indicadores que propone la ONU, las empresas utilizan los índices GRI para la medición de sus progresos.

La investigación se realizó en el ámbito de la Cuarta Revolución Industrial, en la que se busca la utilización de la tecnología e innovación para generar un cambio en la sociedad. Además, está enmarcada en la *Stakeholder Theory*, que busca la centralización de las empresas en la generación de valor en lugar de reportar beneficio a los accionistas. Debido a la situación actual, en la que la COVID-19 ha generado un impacto negativo en la sociedad, se ha acelerado la necesidad de promover un impacto positivo en la sociedad. Para la elaboración de este documento, se analizaron las prácticas de cuatro empresas muy representativas de la economía española: Mapfre, Iberdrola, Santander y Telefónica.

Las limitaciones encontradas en este análisis es la falta de concreción en los objetivos establecidos por la ONU, ya que están formulados a nivel macroeconómico y la aplicación a las empresas es complejo. Además, los EINF de las compañías son muy extensos y no cuentan con una estructura establecida ya que cada empresa lo publica de la manera que considera correcta, por lo que la comparación entre empresas es compleja. Como comparativa, se pretende conseguir con estos informes un resultado similar a los informes financieros de las empresas, con una estandarización de cuentas y de medidores

que posibilitan una comparación objetiva en el mismo sector o con otras empresas. Esto se debe a una falta de madurez en el proceso, ya que previo al movimiento medioambiental, el principal foco de las empresas era el financiero, por lo que es un sector más maduro y consolidado.

Ante el análisis de las prácticas de las compañías, respecto a sus actuaciones para la contribución del cumplimiento del ODS8, se puede concluir que los empleados tienen un gran valor para las compañías, ya que son un motor muy importante de la actividad empresarial que estas ejercen. Como ya se ha dicho, ante la falta de objetividad en los informes y la escasez de cohesión, se han encontrado cinco tendencias claras en las empresas en relación con este ODS y, por tanto, podrían ser aplicables a escala en las empresas de menor tamaño.

En primer lugar, las empresas invierten en innovación y optimización de sus procesos, ya que así pueden reducir su impacto ambiental negativo y utilizar la mano de obra de manera intensiva puesto que la maquinaria se utiliza como complemento al conocimiento de sus empleados. Además, las empresas invierten en la formación de sus trabajadores debido a la aparición de nuevos conceptos y modos de empleo emergentes con los avances tecnológicos, mayoritariamente a través de la digitalización.

En segundo lugar, es imprescindible la inversión en PYMES y emprendedores, ya que permiten la ampliación de la cadena de valor de las grandes empresas y generan un impacto positivo en la sociedad en las que están presentes. Las empresas tienden a invertir en las áreas en las que se ven beneficiadas de manera directa o indirecta, es decir, tienden a apoyar el sector en el que están presentes.

En tercer lugar, la discriminación es un elemento contra el que las empresas están luchando en la actualidad. En el caso de la igualdad de género, están promoviendo políticas de concienciación de igualdad y respeto hacia la mujer, sobre todo. Actualmente están implementando iniciativas de igualdad salarial y de paridad respecto a los hombres, ya que existe una brecha salarial en las cifras actuales y pretenden combatirla. Además, las empresas se han suscrito a políticas de integración de personas con discapacidad, ya sea en su propia actividad corporativa como con la contribución con terceros para la formación e inclusión en el mercado laboral de estas personas.

En cuarto lugar, las empresas apoyan el talento joven y la formación de este, ya que son el motor del futuro. Se opta por la formación de los trabajadores a través de prácticas empresariales y becas de estudios, para promover la educación de estos y una igualdad de oportunidades entre los jóvenes, para evitar que el acceso a una formación de calidad se deba a estatus y no a aptitudes.

Por último, las empresas apuestan por un entorno laboral seguro y centrado en la prevención de riesgos, no sólo físicos sino sociales y personales, ya que un entorno de trabajo seguro es beneficioso para los trabajadores y en última instancia para el buen desempeño de la actividad corporativa.

Como recomendación para futuros estudios, se propone la adaptación de las prácticas realizadas por las empresas multinacionales a aquellas de menor tamaño, ya que el impacto positivo que esto puede tener en su actividad económica es inmenso. Teniendo en cuenta que por norma general las pequeñas empresas no tienen tanto poder adquisitivo como las grandes, no se podrán permitir las inversiones que realizan las grandes empresas, pero pueden buscar la manera de adaptar las prácticas disponibles en los EINF a sus propias empresas.

Bibliografía

- BOE. (2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Obtenido de BOE: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>
- Casilda, R. (2012). *El papel del sistema financiero*. Obtenido de ElPais economía: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2012/03/05/economia/1331063746_850215.html
- CEOE & PwC. (2019). *Análisis de la brecha salarial de Género en España*. Obtenido de PwC: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>
- Comisión de Estadística. (2015). *Marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Obtenido de UNSTATS: https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework_A.RES.71.313%20Annex.Spanish.pdf
- Daly, H. (1997). Criterios operativos para el desarrollo sostenible.
- EDUCBA. (2019). *Economic Growth vs Economic Development*. Obtenido de EDUCBA: <https://www.educba.com/economic-growth-vs-economic-development/>
- Expansión. (2020). *España: Economía y demografía*. Obtenido de Datosmacro.com: <https://datosmacro.expansion.com/paises/espana>
- EY. (2018). *Estudio Comparativo de los estados de información no financiera (EINF) del IBEX 35*. Madrid.
- FMI. (13 de Abril de 2020). *Cuadro 1.1. Panorama de las proyecciones de Perspectivas de la economía mundial*. Obtenido de Fondo monetario internacional: <https://www.imf.org/es/Search#q=pib%20espa%C3%B1a%202020&sort=relevancy>

- Freeman. (25 de Enero de 2014). *Business is about purpose: R. Edward Freeman at TEDxCharlottesville* 2013. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=7dugfwJthBY>
- Freeman, R. E., & Phillips, R. A. (2002). Stakeholder Theory: A Libertarian Defense. *Business Ethics Quarterly*, 331-349.
- Garrigues Abogados. (2018). *Publicada la ley en materia de información no financiera y diversidad en España*. Obtenido de https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/publicada-la-ley-en-materia-de-informacion-no-financiera-y-diversidad-en-espana
- Global Compact. (2020). *Who we are: The world's largest corporate sustainability initiative*. Obtenido de United Nations Global Compact: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc>
- Gobierno de España. (2018). *Plan de acción para la implementación de la agenda 2030. Hacia una estrategia Española de desarrollo sostenible*. madrid.
- GRI. (2020). *GRI: sustainable empowering decisions*. Obtenido de About GRI: <https://www.globalreporting.org/Information/about-gri/Pages/default.aspx>
- GRI standards. (2016). *GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades*.
- GRI standards. (2016). *GRI 102: CONTENIDOS GENERALES*.
- GRI standards. (2016). *GRI 401: EMPLEO*.
- GRI standards. (2016). *GRI 404: Formación y enseñanza*.
- GRI, United Nations Global Compact, & WBCSD. (2015). *SDG Compass: La guía para la acción empresarial en los ODS*.
- Grupo Santander. (2020). *Sobre Nosotros*. Obtenido de Santander: <https://www.santander.com/es/sobre-nosotros>
- Iberdrola. (2015). *POLÍTICA DE RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS*. Obtenido de <https://www.iberdrola.com/gobierno-corporativo/sistema-gobierno-corporativo/politicas-corporativas/politica-respeto-derechos-humanos>

- Iberdrola. (2019). *Estado de información no financiera: Informe de sostenibilidad*. Iberdrola.
- Iberdrola. (2020). *GRUPOS DE INTERÉS: EN EL CENTRO DE NUESTRAS DECISIONES*. Obtenido de <https://www.iberdrola.com/conocenos/energetica-del-futuro/grupos-de-interes>
- Ignat, V. (2017). Digitalization and the global technology trends. *ModTECH* , 1-6.
- INE. (2018). *España en cifras 2018*. Madrid: Catálogo de publicaciones oficiales de la Administración General del Estado.
- INE. (2019). *España en cifras(2019)*. Obtenido de https://www.ine.es/prodyser/espa_cifras/2019/24/
- Innovandtalent. (2018). *Por qué es necesario el talento joven en las empresas* . Obtenido de Innovandtalent: <https://www.innovandtalent.es/2018/12/13/gestion-talento-joven-empresa/>
- IPPF, I. P. (2015). Sustainable development goals a SRHR guide for national implementation. 1-22.
- ISO . (2010). *ISO 26000:2010(es): Guía de responsabilidad social*. Obtenido de International Organization for standarization: <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>
- Krueger, A. O., & Myint, H. (2016). *Economic development*. Obtenido de Britannica: <https://www.britannica.com/topic/economic-development>
- Mapfre. (2019). *III PLAN DE IGUALDAD Mapfre grupo asegurador*. Obtenido de https://ccoomapfre.es/static/pdf/plan_de_igualdad.pdf
- Mapfre. (2019). *Informe integrado 2019*. Obtenido de https://www.mapfre.com/statics/juntasgenerales/2020/Informe_Integrado_2019.pdf

- Mayer, C., & Collier, P. (2020). *The Future of the Corporation*. Obtenido de DAVOS 2020: <https://es.weforum.org/events/world-economic-forum-annual-meeting-2020/sessions/the-future-of-the-corporation>
- Ministerio de asuntos exteriores. (2018). *Prioridades de España en Naciones Unidas, 73º periodo de sesiones de la asamblea general*. Bruselas.
- Ministerio de industria comercio y turismo. (2019). *Cifras PYME datos enero 2019*. Obtenido de Gobierno de España: <http://www.ipyme.org/ES/ApWeb/EstadisticasPYME/Documents/CifrasPYME-enero2019.pdf>
- Naciones Unidas. (2011). *Principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos*. NY y Ginebra.
- Nombela, C. G. (1 de Enero de 2019). *Por qué es importante la transparencia en las empresas*. Obtenido de Forbes: <https://forbes.es/empresas/42052/por-que-es-importante-la-transparencia-en-las-empresas/>
- OIT. (2014). UNA GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROGRAMAS PÚBLICOS DE EMPLEO INNOVADORES. Nota orientativa 7-1 PPE y obras de infraestructura intensivas en mano de obra. *Organización Internacional del Trabajo*, 1-27.
- OIT. (2020). *Dialogo social*. Obtenido de Organización internacional del trabajo: <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--es/index.htm>
- ONU. (2000). *Objetivos de desarrollo del milenio*.
- ONU. (2019). *Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*. Obtenido de Organización de las naciones unidas: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Pfarrer, M. D. (2010). What is the purpose of the firm?: Shareholder and stakeholder theories. *Good business: Exercising effective and ethical leadership*, 86-93.

- PNUD. (2015). *OBJETIVO 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO*. Obtenido de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html>
- PNUD. (2019). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. Obtenido de https://www.undp.org/content/undp/es/home/sdgoverview/mdg_goals.html
- Ryder, G., & Elmiguer, J.-J. (2019). *DECLARACIÓN DEL CENTENARIO DE LA OIT PARA EL FUTURO DEL TRABAJO*. Ginebra.
- Sánchez, B. (2019). *¿Por qué las empresas no encuentran talento joven si esta es la generación mejor formada?* Obtenido de El país: https://elpais.com/economia/2019/02/25/actualidad/1551095911_149819.html
- Santander. (2019). *Informe anual 2019*. Madrid.
- Schwab, K. (2016). *Centre for the Fourth Industrial Revolution*. Obtenido de World Economic Forum: <https://www.weforum.org/centre-for-the-fourth-industrial-revolution/about>
- Schwab, K. (2 de diciembre de 2019). *Davos Manifesto 1973: A Code of Ethics for Business Leaders*. Obtenido de World Economic Forum: <https://www.weforum.org/agenda/2019/12/davos-manifesto-1973-a-code-of-ethics-for-business-leaders/>
- Schwab, K. (2020). *Manifiesto de Davos 2020: El propósito universal de las empresas en la Cuarta Revolución Industrial*. Obtenido de World Economic Forum: <https://es.weforum.org/agenda/2019/12/manifiesto-de-davos-2020-el-proposito-universal-de-las-empresas-en-la-cuarta-revolucion-industrial/>
- Secretario general del Estado. (2015). *Plan de acción para la implementación de la Agenda 2030: hacia una estrategia de desarrollo sostenible*. Madrid.
- SEPE. (Febrero de 2019). *Integración laboral de las personas con discapacidad*. Madrid.
- Significados.com. (17 de febrero de 2020). *Desarrollo económico*. Obtenido de <https://www.significados.com/desarrollo/>

- Smith, H. J. (2003). The shareholders vs. stakeholders debate. *MIT Sloan Management Review*, 44(4), 85-90.
- Telefónica. (2017). *Principios de Negocio Responsable de Telefónica*. Obtenido de <https://www.telefonica.com/documents/153952/388559/NuestrosPrincipiosdeNegocioResponsable.pdf/32a5a501-a460-4a1b-9657-887e0404330a>
- Telefónica. (2019). *Informe de gestión consolidado: Memoria anual consolidada 2019*. Obtenido de Telefónica.
- Telefónica. (2020). *Conecta Educación*. Obtenido de Telefónica Fundación: <https://www.fundaciontelefonica.com/educacion/conecta-educacion/>
- Telefónica. (2020). *NUESTRA MISIÓN*. Obtenido de https://www.telefonica.com/es/web/about_telefonica/nuestra-mision
- Telefónica. (2020). *ProFuturo*. Obtenido de Telefónica Fundación: <https://www.fundaciontelefonica.com/educacion/profuturo/>
- UN Global Compact. (2015). *Diez principios*. Obtenido de UN Global Compact Pacto Mundial Red España: <https://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios/>
- UN Global Compact. (2015). *PACTO MUNDIAL PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE: Las empresas y los Objetivos de desarrollo sostenible, actuar de manera responsable y encontrar oportunidades*. Obtenido de https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2Fdevelopment%2FGCforSusDevBrochureWeb_ES.pdf
- UNDP. (2020). *Human Development Index (HDI)*. Obtenido de <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>
- UNESCO. (2015). *UNESCO*. Obtenido de <https://es.unesco.org/sdgs>
- Valdivia, A. G. (2019). *Spain Is Now In The World's Top 10 For Gender Equality—This Is How Progress Happened*. Obtenido de Forbes: <https://www.forbes.com/sites/anagarciavaldivia/2019/12/20/spain-enters-the-worlds-top-10-for-gender-equality/#16cbeb686f52>

WBCSD. (2020). *About us*. Obtenido de World Business Council for Sustainable Development: <https://www.wbcsd.org/Overview/About-us>

Wolla, S. A. (2013). *What Are the "Ingredients" for Economic Growth?* Obtenido de <https://research.stlouisfed.org/publications/page1-econ/2013/09/01/what-are-the-ingredients-for-economic-growth/>

World Economic Forum. (2020). *Fourth Industrial Revolution*. Obtenido de <https://www.weforum.org/focus/fourth-industrial-revolution>

Anexo 1: Metas establecidas por la ONU respecto al ODS 8.

Metas establecidas por la ONU para el cumplimiento del ODS8	Indicadores
8.1 Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados.	8.1.1 Tasa de crecimiento anual del PIB real per cápita
8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra	8.2.1 Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada
8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros	8.3.1 Proporción de empleo informal en el sector no agrícola, desglosada por sexo
8.4 Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados	8.4.1 Huella material en términos absolutos, huella material per cápita y huella material por PIB 8.4.2 Consumo material interno en términos absolutos, consumo material interno per cápita y consumo material interno por PIB
8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con	8.5.1 Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad

discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	8.5.2 Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad
8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación	Proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación
8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas	Proporción y número de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil, desglosados por sexo y edad
8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios	8.8.1 Tasas de frecuencia de las lesiones ocupacionales mortales y no mortales, desglosadas por sexo y estatus migratorio 8.8.2 Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación interna, desglosado por sexo y estatus migratorio
8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales	8.9.1 PIB generado directamente por el turismo en proporción al PIB total y a la tasa de crecimiento 8.9.2 Proporción de empleos en el sector del turismo sostenible respecto del total de empleos del turismo
8.10 Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos	8.10.1 a) Número de sucursales de bancos comerciales por cada 100.000 adultos y b) número de cajeros automáticos por cada 100.000 adultos

	8.10.2 Proporción de adultos (a partir de 15 años) que tienen una cuenta en un banco u otra institución financiera o un proveedor de servicios de dinero móvil
8.a Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio	Compromisos y desembolsos en relación con la iniciativa Ayuda para el Comercio
8.b De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo	8.b.1 Existencia de una estrategia nacional organizada y en marcha para el empleo de los jóvenes, como estrategia independiente o como parte de una estrategia nacional de empleo

Tabla 3: Metas establecidas por la ONU respecto al ODS 8 (Comisión de Estadística, 2015)