



UMANIUS

Humanismo Empresarial



8

POLÍTICAS EMPRESARIALES HUMANISTAS

Junio 2025

Sumario

	01. Marco Conceptual	3
	02. Algunos datos relevantes	6
	03. El Papel de la Empresa	11
	04. Relatos con propósito	13
	05. Citas inspiradoras	16
	06. Referencias	18
	07. Gabinete Umanius	21

UMANIUS es la Revista de la Fundación Auren que, como parte de su propósito fundacional, aborda sucintamente cuestiones relativas al humanismo empresarial. Su finalidad es exponer, proponer modos para su implantación, difundir y alentar los valores propugnados por el humanismo cívico en las empresas y organizaciones privadas y públicas.

01
MARCO
CONCEPTUAL

02
ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03
EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04
RELATOS CON
PROPÓSITO

05
CITAS
INSPIRADORAS

06
REFERENCIAS

07
GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

**N° 8 POLÍTICAS
EMPRESARIALES
HUMANISTAS**

Junio 2025

01 Marco conceptual

Políticas empresariales humanistas




UMANIUS
Humanismo Empresarial



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

Nº 8 POLÍTICAS EMPRESARIALES HUMANISTAS

Junio 2025

En el ejercicio de su gobernanza, la filosofía y las políticas de la empresa son su guía de referencia. En ellas se advierte su espíritu vocacional. Las políticas empresariales son declaraciones sobre sus intenciones y principios en relación con su comportamiento en determinada materia, que proporcionan un marco para su actuación y para el establecimiento de sus objetivos y metas de gestión. Las políticas tienen una incidencia directa sobre la gobernanza de la empresa y son referentes para el logro de los objetivos. Dicho de otro modo, representan una guía permanente que proporciona criterios generales para canalizar las actuaciones estratégicas y tácticas en las direcciones previamente concebidas.

Para contribuir a su concreción, conocimiento y entendimiento, las políticas deben ser escritas. En su redacción, las políticas deben contener su propósito -el fin que se pretende lograr con su establecimiento-, la definición -los conceptos que se invocan en la política-, el contenido -los aspectos específicos necesarios para su aplicación- y los responsables de su observancia. La totalidad de políticas de la empresa tiene como destinatarios últimos a sus agentes de interés.

En la empresa humanista, las políticas se ven imbuidas por las motivaciones de su filosofía empresarial y presentan aspectos peculiares que las convierten en humanistas. La protección, respeto y remedio de la vulneración de los derechos y valores de las personas, del desarrollo de la sociedad y de la protección de los ecosistemas, encuentran en la empresa un ámbito para su observancia que puede ejercer a través de una política adaptada y adecuada a tal finalidad.

La tipología de las políticas puede establecerse, al menos, en dos sentidos: las de carácter general, que atañen transversalmente a toda la empresa, y las de carácter específico, que incumben a un aspecto concreto. La empresa debe desarrollar tantas políticas como estime conveniente para el cumplimiento de su propósito.

El Código de Hammurabi que data del año 1.750 AC, recoge por escrito normas, valores y costumbres por las que se debía regir el pueblo de Mesopotamia. Se colocó en la plaza pública para general conocimiento y regula aspectos como igualdad entre las personas, presunción de inocencia, derechos de la mujer o honorarios profesionales.



Título de la obra: Code de Hammurabi, roi de Babylone; face avant. (Código de Hammurabi, rey de Babilonia; cara anterior).

Autor: Mbzf y un autor más - Trabajo propio

Disponible bajo Licencia: Esta es una reproducción fotográfica fiel de una obra de arte tridimensional expuesta en el Museo de Louvre, disponible bajo licencia CC BY 3.0

Fuente: Wikipedia https://es.wikipedia.org/wiki/C%C3%B3digo_de_Hammurabi#/media/Archivo:P1050763_Louvre_code_Hammurabi_face_rwk.JPG

Archivo: P1050763 Louvre code Hammurabi face rwk.JPG

Creado: 2011

Subido: 9 de octubre de 2011



TIPOLOGÍA DE LAS
POLÍTICAS

TIPOLOGÍA DE LAS POLÍTICAS

POLÍTICA GENERAL HUMANISTA

La política general de la empresa humanista debe respetar y valorar a las personas, procurar su dignidad y bienestar, y formentar su progreso sostenible y el de su entorno socioeconómico

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

En tal sentido, la política de la consideración, la protección, el cumplimiento y la promoción de los derechos humanos y de respeto a la biosfera en su ámbito cívico de gobierno y en su esfera de influencia, la convierte en una política primaria elemental, un básico de referencia, cuyo carácter transversal motiva que su influjo se extienda sobre la totalidad de políticas empresariales, bien sean transversales, bien sean específicas. La política de derechos humanos y de respeto a la biosfera, debe estar orientada a evitar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos; impedir la complicidad tanto por acción, como por omisión, como obteniendo ventaja de la actuación incorrecta de terceros; ser diligente de un modo prudente y razonable al llevar a cabo la actividad, identificando, previendo y mitigando los riesgos contrarios a los derechos humanos y a la biosfera; ejercer su influencia ante situaciones eventuales de riesgo en los casos en que sea relevante (conflictos, sequía, desastres naturales, menoscabo del procomún, corrupción, afectación de personas vulnerables); propiciar la creación de mecanismos previstos, claros, accesibles, lícitos, ecuanímenes, dialógicos y acordes con los derechos humanos, para la resolución de reclamaciones por parte de los agentes cívicos de interés; considerar los derechos fundamentales del trabajo (libertad de asociación, negociación colectiva, igualdad de oportunidades indiscriminada, evitar el trabajo infantil y el trabajo forzoso...), y ejercer la reparación cuando corresponda.

POLÍTICAS TRANSVERSALES Y ESPECÍFICAS

De manera general, todas las políticas se ven condicionadas por el Código de Conducta y por la Política General Humanista, que influye sobre todas ellas. A su vez, el carácter de cada una de las políticas transversales se disemina sobre todas las políticas, bien sean transversales que atañen de manera genérica a los agentes de interés, bien sobre las políticas específicas que atienden a algunos de ellos de una manera particularizada. En consecuencia, para su expresión, todas las políticas de la empresa beben del respeto a los derechos humanos y la biosfera y de los principios de la empresa. Son relevantes en la empresa las políticas transversales de Legalidad y Legitimidad, de Eficacia y Eficiencia, Tecnológica, de Innovación, de Progreso, de Seguridad Integral, Ética, Estética y de Transparencia; y las políticas específicas Laboral, Económico-Financiera, de Compras, de Operaciones, Medioambiental, de Marketing, de Competencia Leal y Social.

01
MARCO
CONCEPTUAL

02
ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03
EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04
RELATOS CON
PROPÓSITO

05
CITAS
INSPIRADORAS

06
REFERENCIAS

07
GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

**N° 8 POLÍTICAS
EMPRESARIALES
HUMANISTAS**

Junio 2025

6

02

Algunos datos relevantes



UMANIUS
Humanismo Empresarial

N° 8 POLÍTICAS EMPRESARIALES HUMANISTAS - Junio 2025



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

Nº 8 POLÍTICAS
EMPRESARIALES
HUMANISTAS

Junio 2025

» Memorias GRI (Global Reporting Initiative)

www.globalreporting.org

Memorias GRI (Global Reporting Initiative) son ampliamente utilizadas para la elaboración de informes de sostenibilidad en todo el mundo donde más de 10,000 organizaciones utilizan los estándares GRI para reportar su desempeño en sostenibilidad.

Por continentes, Europa es la región líder en la adopción de Memorias GRI, con países como España, Alemania y Reino Unido destacando en su uso; Asia con China, Japón y Corea del Sur son ejemplos de países con un crecimiento significativo en la adopción de estos estándares; En América del Norte, Estados Unidos y Canadá tienen una alta representación, mientras que en América Latina, Brasil y México lideran en la implementación; África y Oceanía aunque tienen menor representación, la adopción está creciendo en sectores específicos como minería y energía.

España es uno de los países más activos en la publicación de Memorias GRI, con más de 500 organizaciones que las utilizan para reportar su desempeño en sostenibilidad.



+ 10,000
ORGANIZACIONES EN EL MUNDO

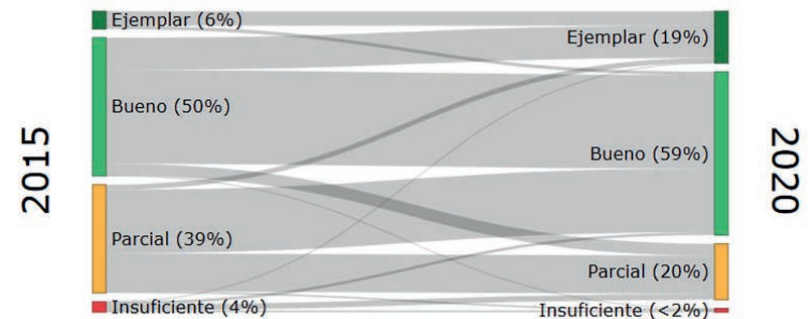
UTILIZAN LOS ESTÁNDARES GRI PARA REPORTAR
SU DESEMPEÑO EN SOSTENIBILIDAD.

» EcoVadis informe Medición del desempeño en sostenibilidad de las empresas europeas 2015-2020

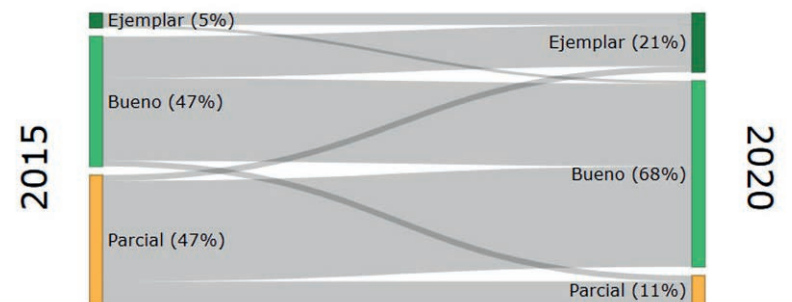
www.ecovadis.com/es

Según el informe Medición del desempeño en sostenibilidad de las empresas europeas 2015-2020, realizado por EcoVadis en colaboración con Le Médiateur des entreprises, el mediador de relaciones comerciales del gobierno de Francia:

Evolución del desempeño en sostenibilidad de las empresas a nivel global evaluadas en 2015 y en 2020



Evolución del desempeño en sostenibilidad de las empresas españolas evaluadas en 2015 y en 2020





» Tendencias del desempeño en 2020

En 2020, España ocupaba el séptimo lugar en el ranking Eco-Vadis de desempeño en sostenibilidad global, puesto que las empresas del país consiguieron una puntuación general de 52.9, situándose tres puntos por detrás de Finlandia, líder mundial indiscutible, y a uno del Reino Unido, Italia y Noruega. El importante aumento de 2.6 puntos que ha experimentado España desde 2019 lo han impulsado los avances conseguidos por ciertas empresas en los ámbitos de medio ambiente (en el que España ocupaba el tercer lugar), prácticas laborales y derechos humanos, y ética.

Durante estos seis años, las pymes (menos de 1.000 trabajadores) de España aumentaron su puntuación general 8.7 puntos hasta llegar a 53 en 2020; las grandes empresas (más de 1.000 trabajadores) aumentaron 3.1 puntos hasta alcanzar los 52.1. A diferencia del Reino Unido, donde las pymes fueron las responsables de todo el progreso conseguido desde 2019 hasta 2020, el avance en España fue provocado por empresas de todos los tamaños. En 2020, las pymes españolas fueron las quintas en Europa y se quedaron a un punto de Suiza, Francia, Italia y Finlandia (la líder, con 54.0). Superaron el total de sus competidores más grandes (53 frente a 52.1), principalmente gracias a una ventaja de 4 puntos en el ámbito de las compras sostenibles. Las grandes empresas siguen mejorando en medio ambiente y prácticas laborales y derechos humanos, pero la distancia se está estrechando.

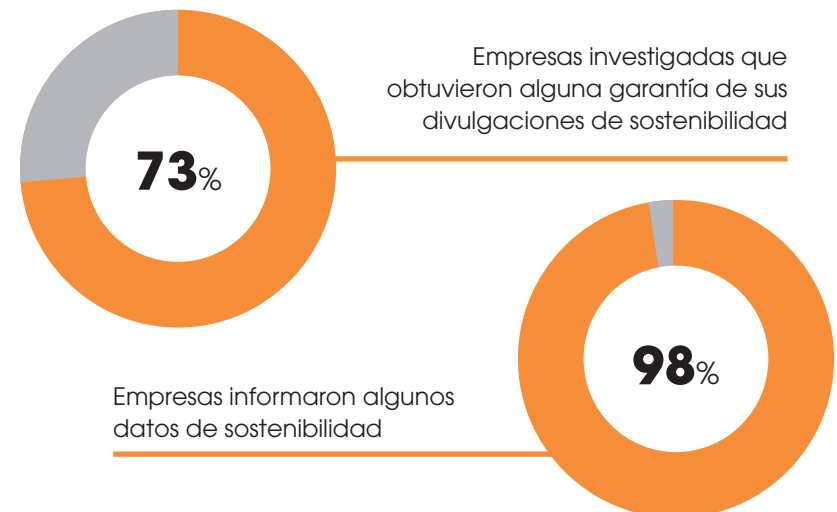
» Algunos datos clave del informe “The State of Play: Sustainability Disclosure and Assurance” de IFAC para 2024

www.ifac.org/knowledge-gateway/audit-assurance/publications/state-play-sustainability-disclosure-and-assurance

La conexión entre las divulgaciones de sostenibilidad y las divulgaciones financieras continúa fortaleciéndose a nivel mundial en las grandes empresas.

El 73% de las empresas investigadas por la Federación Internacional de Contadores (IFAC), la AICPA y CIMA para The State of Play: Sustainability Disclosure and Assurance obtuvieron alguna garantía de sus divulgaciones de sostenibilidad en 2023, el último conjunto de datos disponible. En 2019, el primer año presentado en el informe anual, solo el 51% obtuvo garantía en un análisis de las 100 empresas más grandes en las seis jurisdicciones destacadas más grandes (incluido Estados Unidos) y las 50 empresas más grandes en otras 16 jurisdicciones.

El 98% de las empresas informaron algunos datos de sostenibilidad en 2023, frente al 91% en 2019.



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

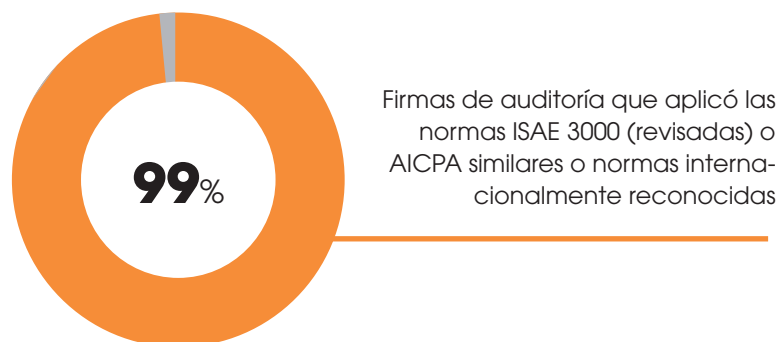
Nº 8 POLÍTICAS
EMPRESARIALES
HUMANISTAS

Junio 2025



En 2019, el 57% de los datos se informaron en un informe de sostenibilidad separado, pero en 2023 ese número se situó en solo el 24%, con el 44% de las empresas incluyendo datos en informes anuales y el 30% en informes integrados.

Cuando las firmas de auditoría proporcionan garantías, el 99% aplicó las normas ISAE 3000 (revisadas) o AICPA similares o normas internacionalmente reconocidas, mientras que solo el 38% de otros proveedores de servicios hicieron lo mismo.



La mayoría de los informes de sostenibilidad fueron asegurados por firmas de auditoría en 2023. El porcentaje bajó del 58% en los datos de 2022 al 55% en 2023, pero eso no significa que el porcentaje de empresas que recurren a las firmas de auditoría

esté disminuyendo. El conjunto de datos analiza el total de informes en comparación con el número de empresas que eligen firmas de auditoría en comparación con otros proveedores de servicios (OSP).

En los cuatro países de la Unión Europea incluidos en el informe (Francia, Alemania, Italia y España), donde una abrumadora mayoría de los informes están asegurados por firmas de auditoría, las firmas de auditoría aseguraron casi un 10% menos de informes en 2023 en comparación con 2022. Los esfuerzos de consolidación de informes de las empresas en esas jurisdicciones redujeron el porcentaje del total de informes asegurados por las firmas de auditoría, pero no el número de empresas que utilizan firmas de auditoría.

Las grandes empresas de Estados Unidos han sido relativamente lentas a la hora de recurrir a las firmas de auditoría para garantizar los datos de sostenibilidad, pero la tasa está aumentando. El 28% de los informes de sostenibilidad de las grandes empresas estadounidenses fueron asegurados por una firma de auditoría en 2023, frente al 11% en 2019 y el 23% en 2022. Las empresas de Estados Unidos, en parte en respuesta a las normativas mundiales y nacionales y en previsión de ellas, informaron de datos de sostenibilidad en informes anuales o integrados el 35% de las veces en 2023, frente a solo el 7% del año anterior.

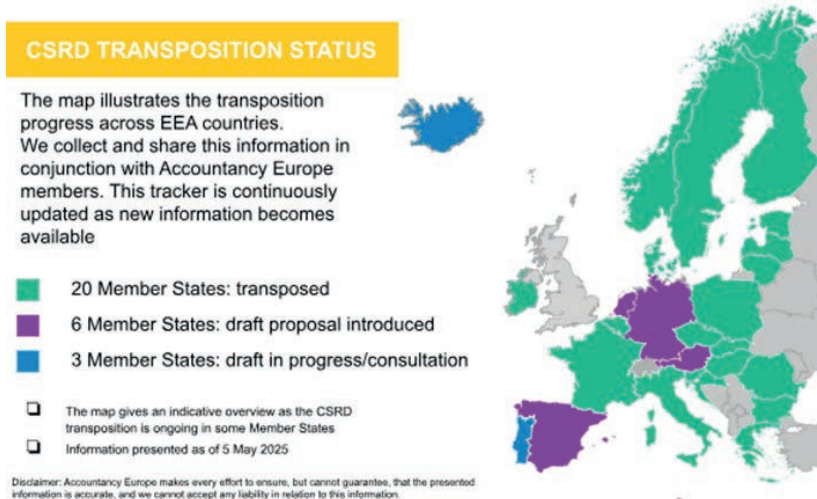




» La directiva europea sobre información sobre sostenibilidad, situación de la transposición de la Directiva Europea CSRD transposition overview - Accountancy Europe

<https://accountancyeurope.eu/publications/csrd-transposition-tracker/#:~:text=In%20the%20beginning%20of%202025%2C%20in%20less%20than,a%20level%20of%20flexibility%20while%20transposing%20certain%20provisions.>

Los Estados miembros debían transponer la Directiva al Derecho nacional a más tardar el 6 de julio de 2024. Sin embargo, se han producido algunos retrasos en la transposición nacional. Por ese motivo, en septiembre de 2024, la Comisión Europea (CE) decidió abrir procedimientos de infracción contra 17 Estados miembros por no notificar sus medidas nacionales de transposición de la CSRD. A principios de 2025, en menos de 10 Estados miembros, la transposición de la CSRD está pendiente (véase el último resumen a continuación).



España es uno de los países pendientes de transponer la directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad.



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

**N° 8 POLÍTICAS
EMPRESARIALES
HUMANISTAS**

Junio 2025

03

El papel de la empresa



UMANIUS
Humanismo Empresarial





- » **Definir** las políticas de la empresa, tanto transversales como específicas, tomando en consideración su Código de Conducta.
- » **Sistematizar** la ejecución de las políticas empresariales mediante la adopción de Manuales Operativos adecuados para cada una de ellas.
- » **Determinar** las responsabilidades sobre el sistema de gestión de cada política.
- » **Establecer** los procesos, procedimientos y registros oportunos para su gestión; su seguimiento, evaluación y control; y, en su caso, los modos para su mejora.
- » **Dotar** de medios materiales y humanos para la aplicación, evaluación y reporte de las políticas adoptadas.
- » **Medir** el impacto real de sus políticas humanistas. Algunas formas posibles de medir el impacto:
 - Indicadores clave de desempeño: establecer indicadores específicos relacionados con la Sostenibilidad, tanto en aspectos ambientales, sociales y de gobernanza. Estos incluyen métricas como la reducción de emisiones de carbono, la diversidad en la fuerza laboral, la satisfacción del cliente, la seguridad en el lugar de trabajo y la participación en programas de voluntariado.
 - Publicar Informes de sostenibilidad: proporcionar detalles sobre las acciones tomadas, los logros alcanzados y los desafíos enfrentados. Los reportes de sostenibilidad siguen directrices internacionales, promovidas por la Unión Europea a través de EFEAG, tanto las de carácter general como las de aplicación voluntaria para las PYMES. Algunas otras iniciativas, de carácter voluntario, son las del Global Reporting Initiative (GRI) o los Informes de Progreso del Pacto Mundial, para garantizar la consistencia y la comparabilidad.

- Encuestas a los agentes de interés para evaluar su percepción de las políticas de humanistas de la empresa, identificar áreas de mejora y medir el impacto en la percepción de la marca.
- Instrumentos como el Balance social o el Valor Social Integral, buscan cuantificar los costes y beneficios que genera la actividad de la empresa en la sociedad.
- Auditorías para el aseguramiento de la información reportada Si bien esta verificación es obligatoria para las grandes empresas en la Unión Europea, es una buena práctica para todo tipo de organizaciones.



01
MARCO
CONCEPTUAL

02
ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03
EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04
RELATOS CON
PROPÓSITO

05
CITAS
INSPIRADORAS

06
REFERENCIAS

07
GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

**N° 8 POLÍTICAS
EMPRESARIALES
HUMANISTAS**

Junio 2025

13

04

Relatos con propósito

Ausencia de Políticas



UMANIUS
Humanismo Empresarial

N° 8 POLÍTICAS EMPRESARIALES HUMANISTAS - Junio 2025



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

Nº 8 POLÍTICAS
EMPRESARIALES
HUMANISTAS

Junio 2025

Markus, Adèle i Andreu habían cursado Ingeniería de Telecomunicaciones. Su amistad quedó forjada en los programas Erasmus donde habían coincidido. Apasionados por la inteligencia artificial, surgió la idea de crear Astrumnet. Ubicada en el hub innovador Tecnoville, Astrumnet comenzaba a hacerse un nombre en el mundo de la tecnología con su innovadora plataforma de análisis de datos.

Al principio, la atmósfera en Astrumnet era relajada y colaborativa. Sin embargo, a medida que la empresa crecía en clientela y contrataba más empleados, comenzaron a surgir desafíos que los fundadores no habían previsto.

Los empleados a menudo se quejaban de la falta de oportunidades de desarrollo profesional y la ausencia de un camino claro para avanzar en sus carreras. Además, no había una política formal de feedback, lo que generaba confusión sobre el rendimiento esperado. Un día, Javier, uno de los desarrolladores más talentosos, decidió renunciar. En su carta de despedida, mencionó la falta de crecimiento profesional y la ausencia de reconocimiento por su trabajo. Su salida inesperada fue un golpe duro para la empresa, especialmente porque Javier había sido una pieza clave en varios proyectos importantes.

Además, Astrumnet enfrentó un incidente de protección de datos que puso en riesgo datos sensibles de sus clientes. Sin una política de protección de la confidencialidad robusta, la empresa no tenía medidas adecuadas para prevenir y responder a este tipo de amenazas. El incidente resultó en la pérdida de confianza de varios clientes clave y una disminución en las ventas.

Por otro lado, se hizo evidente que la empresa no contaba con políticas de inclusión efectivas. Esto derivó en algunos casos, en situaciones de discriminación. Algunos empleados se sintieron incómodos y menospreciados, lo que afectó negativamente la moral y la productividad.

A medida que Astrumnet crecía, la falta de transparencia en la toma de decisiones y en la comunicación interna comenzó a generar desconfianza y frustración entre los empleados. La falta de información clara sobre la situación financiera de la empresa y las decisiones estratégicas causaba incertidumbre y rumores.

La ausencia de políticas empresariales claras estaba originando incidencias y quejas.

Markus, Adèle i Andreu decidieron afrontar la situación con una reflexión profunda sobre el modelo de dirección de la empresa. Reconocieron que, para crecer de manera sostenible y mantener un ambiente de trabajo saludable, necesitaban concretar e implementar un conjunto de valores esenciales y políticas empresariales consecuentes, conocidas por todos los agentes interesados de la empresa en aquello que les compitiera



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

N° 8 POLÍTICAS
EMPRESARIALES
HUMANISTAS

Junio 2025

15

Asistidos por Andrea, consultora senior de una consultora especializada, se sumergieron en un proceso de debate que los llevó a determinar los principios de un código de conducta propio centrados en la integridad, la transparencia, la innovación, la responsabilidad y el respeto. Ese código se convirtió en la base para determinar las políticas de la empresa.

Las políticas empresariales se centraron en garantizar un uso ético, seguro y eficiente de la tecnología y en considerar la dignidad, el desarrollo y el bienestar de las personas. Así, se establecieron declaraciones sobre las políticas de privacidad de los datos para asegurar que los sistemas manejaran los datos personales de acuerdo con las leyes de privacidad y protegerían la información sensible de los usuarios; de seguridad digital para proteger los sistemas contra amenazas cibernéticas y garantizar la integridad y disponibilidad de los datos, y evitar los riesgos y vulnerabilidades; de ética y responsabilidad para desarrollar, utilizar y comercializar la tecnología evitando la discriminación y los prejuicios y garantizando un comportamiento

justo, responsable y transparente; de gestión del talento para clarificar y regular el desarrollo profesional, las oportunidades de promoción y el reconocimiento de los logros de los empleados; de diversidad e inclusión para el fomento de la contratación diversa y de un ambiente inclusivo donde todos los empleados se sintieran valorados y respetados; de transparencia para facilitar el acceso de los empleados a información de la empresa y a las decisiones estratégicas de manera oportuna y clara; de cumplimiento normativo para alinear las prácticas de la empresa con las regulaciones locales e internacionales relacionadas con el desarrollo, utilización y comercialización de la tecnología.

Andrea comentó a Markus, Adèle y Andreu que estaban iniciando el camino para convertir a Astrumnet en una empresa tecnológica humanista. Ahora quedaba el reto de implementar las políticas de una manera sistémica. Los tres socios se mostraron satisfechos con la reorientación en su gestión, conscientes de la tarea que les quedaba por delante.



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

**N° 8 POLÍTICAS
EMPRESARIALES
HUMANISTAS**

Junio 2025

16

05

Citas inspiradoras



UMANIUS
Humanismo Empresarial

N° 8 POLÍTICAS EMPRESARIALES HUMANISTAS - Junio 2025



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

Nº 8 POLÍTICAS
EMPRESARIALES
HUMANISTAS

Junio 2025

“Las buenas políticas empresariales no solo guían a la empresa, sino que también inspiran a sus empleados.”

RICHARD BRANSON. VIRGIN GROUP

“Una política clara es la clave para una gestión eficaz y para el éxito a largo plazo.”

PETER DRUCKER. CONSULTOR Y PROFESOR DE NEGOCIOS, TRATADISTA AUSTRIACO, ABOGADO, CONSIDERADO EL MAYOR FILÓSOFO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL SIGLO XX

“Las políticas son herramientas para alcanzar objetivos, no fines en sí mismas.”

MICHAEL PORTER. ACADÉMICO AMERICANO EN ESCUELA DE NEGOCIOS HARVARD, RECONOCIDO EN TEMAS DE ESTRATEGIA

La transparencia en las políticas empresariales es esencial para construir confianza y lealtad con los empleados y clientes.”

INDRA NOOYI. EMPRESARIA NACIDA EN LA INDIA. FUE PRESIDENTA Y DIRECTORA EJECUTIVA DE PEPSICO

“Sin políticas adecuadas, incluso las mejores estrategias pueden fallar.”

HENRY MINTZBERG. ACADÉMICO CANADIENSE Y AUTOR DE VARIAS PUBLICACIONES SOBRE NEGOCIOS Y GESTIÓN

“Las políticas de inclusión y diversidad no solo son justas, sino que también son esenciales para la innovación y el éxito empresarial.”

SHERYL SANDBERG. ECONOMISTA, AUTORA DE LIBROS Y ACTUAL DIRECTORA OPERATIVA DE META, FUNDADORA DE LEANIN.ORG,

“Las políticas de sostenibilidad no son solo una opción ética, sino una necesidad estratégica para el futuro de cualquier empresa.”

PAUL POLMAN. EMPRESARIO Y AUTOR HOLANDÉS. FUE DIRECTOR EJECUTIVO DE UNILEVER.

“Una política empresarial no vale el papel en el que está escrita si no se implementa y se vive día a día en todos los niveles de la organización.”

HOWARD SCHULTZ. EMPRESARIO Y POLÍTICO ESTADOUNIDENSE. FUE CEO EN LA EMPRESA STARBUCKS



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

N° 8 POLÍTICAS
EMPRESARIALES
HUMANISTAS

Junio 2025

18

06

Referencias

Bibliografía

Webs

Videos



UMANIUS
Humanismo Empresarial

N° 8 POLÍTICAS EMPRESARIALES HUMANISTAS - Junio 2025





Bibliografía

- Política empresarial Luis Eduardo Illera Dulce Ph.D. Juan Carlos Illera C. M.M. Ed. CESA
- Política de empresa: el gobierno de la empresa de negocios. Antonio Valero y Vicente, José Luis Lucas Tomás. Ed. Colección Manuales IESE.
- Políticas para pequeñas empresas. Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España.
- Estrategia y políticas de empresa. Antonio Freije. Ed. Deusto.
- Política de empresa y estrategia. Paloma Bilbao Calabuig, Carmen Escudero Guirado, José Manuel Rodríguez Carrasco, Víctor Manuel Martín Martínez. Ed. Universitat.
- Estrategias y políticas de empresa. Cuaderno de prácticas. Víctor Manuel Martín, Beatriz Rodrigo, José Manuel Rodríguez. Ed. UNED.
- Política de empresa. Gustavo Santiago Glibota, M^a Dolores López López, José Manuel Rodríguez Carrasco. Ed. UNED.
- Empresa 3.0: políticas y valores corporativos en una cultura empresarial sostenible. Marcos Eguiguren Huerta, Esteban Barroso García. Ed. Pirámide.
- ¿Qué rasgos caracterizan a la cultura organizacional española? Una revisión desde los principales modelos dimensionales. Francisco Alberto Vallejo Peña. Revista Internacional de Organizaciones, n° 33
www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/447/434
- La cultura empresarial como herramienta integradora: Análisis y diagnóstico. Lourdes Canós Darós, Francisca Ramón Fernández. Universidad Politécnica de Valencia.
https://www.eben-spain.org/docs/Papeles/XIV/CANOS_LOURDES_ET_AL_1_REGULACION.pdf

- International Affairs. Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.
<https://www.arcama.org/wp-content/uploads/2025/03/N%C2%BA-03.pdf>

Webs

- Guía para las empresas. Cómo desarrollar una política de Derechos Humanos.
www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/guide-business-hr-policy-2011-es.pdf
- Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable.
<https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>
- Pacto Mundial Publicaciones diversas sobre sostenibilidad.
www.pactomundial.org/?ancla=anclabuscador&s=politicas+de+empresa&tematica=derechos-humanos-y-sostenibilidad-social&desde=&hasta=
- Indicadores europeos de sostenibilidad.
<https://www.efrag.org/en/sustainability-reporting/esrs/sector-agnostic/first-set-of-draft-esrs>
- IESE Business School: La cultura empresarial: Estudio empírico en empresas españolas y portuguesas.
<https://www.bing.com/ck/a?!&&p=3c1d1dbaa2a663bd477ff09e48b320f-944c806e96685f50faaad70a13b52a931JmItDhM9MTc0MzEyMDAwMA&pt-n=3&ver=2&hsh=4&fclid=1e174204-14eb-6910-0096-57b0153d6823&psq=cultura+empresarial+en+espa%C3%B1a&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuaWVzZS-5lZHUvbWVkaWEvcmlVZzWfYyY2gvcGRmcy9FU1RVREIPLTQyLnBkZg&ntb=1>



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

Nº 8 POLÍTICAS
EMPRESARIALES
HUMANISTAS

Junio 2025

20

Videos

Políticas organizacionales. Implementación de políticas empresariales



Responsabilidad Social de las empresas en un mundo globalizado. Conferencia de Adela Cortina



EALDE Business School. Política de Empresa: definiciones, elementos y tipos.



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

**N° 8 POLÍTICAS
EMPRESARIALES
HUMANISTAS**

Junio 2025

21

07



Estudio - Café



UMANIUS
Humanismo Empresarial

N° 8 POLÍTICAS EMPRESARIALES HUMANISTAS - Junio 2025



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS

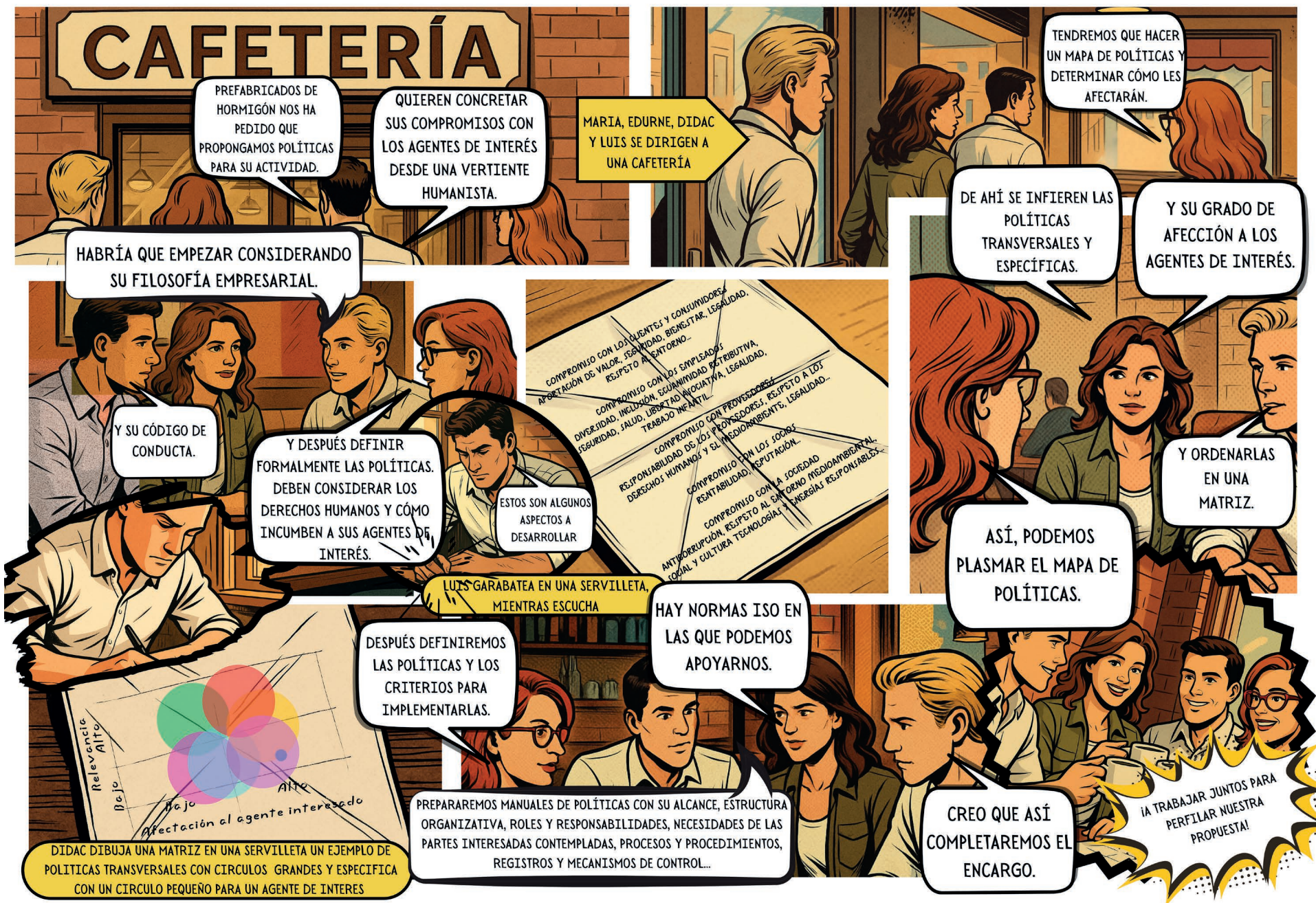


SUMARIO

Nº 8 POLÍTICAS
EMPRESARIALES
HUMANISTAS

Junio 2025

22





UMANIUS

Humanismo Empresarial

8

POLÍTICAS EMPRESARIALES HUMANISTAS

Junio 2025

© 2025 Fundación Auren por la edición
Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta obra, sea por medios mecánicos o electrónicos, sin la debida autorización del editor.

UMANIUS se edita gracias a la colaboración desinteresada en la elaboración de su contenido, diseño y maquetación, de las personas que forman o han formado parte de Auren. Las ilustraciones de la página del cómic son realizadas por Roberto Catalá Nacher.

info@fundacionauren.com

