



Universidad
Carlos III de Madrid

Universidad Carlos III de Madrid



III Jornada sobre Empleo y Discapacidad
Acciones para un empleo cualificado

D. Javier Garilleti Alvarez

Director Responsable de Responsabilidad Social Corporativa
Fundación PricewaterhouseCoopers



Responsabilidad Social Corporativa: beneficios para la cultura y el clima aboral y Rentabilidad mediática

Mario Lara
Socio de Capital Humano
Javier Garillete
Director RSC y Gestión del Talento

Madrid, 29 de abril de 2009

Hay que asumir que vivimos en un nuevo entorno con nuevas exigencias sociales de las que no podemos escapar

- El entorno empresarial actual se caracteriza por:
 - Sospecha permanente sobre las empresas
 - Acceso inmediato a información vía Internet: la sociedad transparente
 - Activismo creciente de “grupos de interés” crecientemente organizados
 - Demanda creciente de transparencia, ética y buen gobierno y responsabilidad social
- Sensibilidad creciente hacia la marca y los riesgos que genera sobre ella este nuevo entorno

En este entorno surge con fuerza el protagonismo del concepto de Responsabilidad Social Corporativa

¿Y por qué este protagonismo?.

- Porque la sociedad demanda a las organizaciones y empresas un mayor compromiso. El creciente activismo de las organizaciones de la sociedad civil (ONG's, asociaciones de consumidores, grupos de ciudadanos) está resultando en un aumento de presión sobre las organizaciones empresariales y adquiere más poder gracias a la generalización del uso de Internet.
- Porque cada día son más los inversores socialmente responsables. Junto a unos índices de Sostenibilidad (FTSE4GOOD, DJSI, DSI...) cada vez más populares, encontramos que, en el caso de Estados Unidos, más del 10% del capital invertido por gestores de fondos integra alguna de las estrategias de ISR
- Porque atendiendo a las investigaciones disponibles, los consumidores dispuestos a penalizar a compañías no responsables han aumentado en más de un 15% entre el año 2001 y el 2004 tanto en Estados Unidos como en Europa.
- Porque los empleados prefieren trabajar en empresas responsables.

Las empresas tienen que gestionar un entorno donde los Grupos de Interés implican una gran complejidad

- Las compañías viven en el centro de una compleja red de expectativas.
- Esto es especialmente cierto para un Grupo crítico: los trabajadores
- Para gestionarlas, hay que responder una serie de cuestiones:
 - ¿Quiénes son nuestros grupos de interés? ¿Cómo los priorizamos?
 - ¿Cuáles son sus intereses?
 - ¿Qué oportunidades y riesgos presentan?
 - ¿Cuáles son las auténticas responsabilidades de la compañía?
 - ¿Qué estrategias o enfoques debe adoptar la compañía ?

Gráfico incluido: Relaciones entre las diferentes entidades:

EMPRESA, EMPLEADOS, INVERSORES, CONSUMIDORES

COMUNIDAD, GOBIERNO, ANTIGUOS EMPLEADOS, SINDICATOS/

ASOCIACIONES

ACTIVISTAS, INVERSORES PARTICULARES, INVERSORES INSTITUCIONALES

ANALISTAS, CONSUMIDORES EN GENERAL, CLIENTES, PROVEEDORES

PROVEEDORES EN GENERAL SOCIOS, PÚBLICO EN GENERAL,

GRUPOS MEDIOAMBIENTALES, GRUPOS CÍVICOS,

NACIONAL, AUTONÓMICO, LOCAL, SUPRANACIONAL

MINORÍAS MUJERES, GRANDES ONG's

Este mundo en profundo cambio que nos obliga a reflexionar sobre cómo gestionamos a las personas

- De lo local y nacional a un entorno global
- Un mercado laboral complejo
- Un entorno de trabajo centrado en la persona, el conocimiento, la creatividad y la creación individual de valor
- Un entorno profesional presidido por la “guerra por el talento”
- Un mundo empresarial orientado a la gestión de stakeholders
- De un mundo de compañías a un mundo de Marcas
- Del culto al CEO al liderazgo del Comité de Dirección
- De la dirección y la norma al liderazgo y la flexibilidad

Debemos enfocar la gestión de Capital Humano como una palanca de creación de valor desde y para las Personas

El profesional se ha convertido en un elemento clave de generación de valor

Desde una perspectiva estratégica, el personal es un Stakeholder crítico que requiere políticas ambiciosas

(El gráfico incluye cuatro columnas con los siguientes contenidos)

1.-Políticas globales

- Reclutamiento y Selección
- Compensación y Reconocimiento
- Formación y Desarrollo
- Gestión del desempeño
- Asesoramiento y coaching
- Work-Life Balance
- Gestión de la Diversidad
- Seguridad y Salud
- Retención
- Salidas

2.-Resultados evidentes

- Mayor productividad

- Incremento del conocimiento y capacidades
- Mayor satisfacción y motivación
- Mayor lealtad e implicación
- Aprovechamiento de la diversidad
- Mejora de la percepción como “Empleador”
- Menor absentismo
- Menor rotación

3.-Impacto potencial en Stakeholders

- Mercado del Talento - Mayor atracción
- Clientes - Mejor calidad y prestación de servicio
- Administraciones - Mejor posicionamiento
- Sociedad Civil - Mayor integración y soporte social
 (“Licencia para operar”)

4.-Consideraciones en términos de valor

- ¿Cuál será el impacto en los costes?
- ¿Cuál será el impacto en los ingresos?
- ¿Cuál será el impacto en términos de riesgos?
- ¿Cómo mejorará nuestra capacidad competitiva?
- ¿Cómo impactará en la capacidad de innovación y conocimiento?

Ocho retos para hacer de la Gestión de las Personas una fuente de excelencia y diferenciación

- Respecto a las Personas:
 - El Directivo como Líder: la gestión por el ejemplo
 - El compromiso y la implicación del empleado
 - El desempeño y la contribución al valor
 - El cambio y la innovación como norma

- Respecto a la Organización:
 - Employee Value - Proposition y atracción del Talento
 - El entorno de trabajo: flexibilidad y diversidad
 - La “desaparición del área Recursos Humanos”
 - La gestión de la innovación y el intangible

Nuestro compromiso por hacer de las personas el factor diferencial: Lidera*

Personas

Lidera* Personas persigue convertir la experiencia de trabajar en PwC en algo diferencial y único para nuestros profesionales:

- Colocando los valores en el centro de nuestra cultura.
- Trabajando para que nuestros directivos lideren, no dirijan.
- Personalizando nuestro modelo de gestión de personas para que cada profesional sienta que es único.
- Intentando conocer las opiniones y expectativas de nuestros profesionales
- Esforzándonos por hacer de PwC el mejor lugar para trabajar

Gráfico incluido: una rueda con los conceptos mencionados rodeando a Lidera*

Personas