



# Jornada Técnica

## Nuevos referenciales

Sots-comissió de Qualitat

AEIC- 17 de Desembre de 2018

# Nuevos referenciales

2

Index:

- VUCA.
- ODS.
- Compliance.
- RGPD.
- Referencial de Empresa saludable.
- Agilitat i LEAN.
- Economia circular.

# Nuevos referenciales - VUCA

3

1

## Volatility

La volatilidad en el ámbito financiero es una medida de la frecuencia e intensidad de los cambios de precio. Puede verse como negativa porque representa incertidumbre y riesgo. La volatilidad en RRHH, dado que ya es un área alineada con el negocio, puede permitir obtener un beneficio si se anticipa mediante una correcta gestión del talento, con una plantilla preparada para entornos y mercados volátiles.



2

## Uncertainty



La incertidumbre en un mundo competitivo y globalizado está relacionada con saber qué va a pasar en un futuro inmediato, de forma que nos podamos anticipar a las necesidades del mercado. Los departamentos de RRHH deben tratar esta incertidumbre como una motivación del capital humano. Dentro de la organización habrá personas que toleran mejor la incertidumbre que otras y desde el departamento de RRHH se puede trabajar en conocer los niveles de incertidumbre mediante encuestas de clima organizacional.

3

## Complexity

Frente a la complejidad y competitividad del entorno, en el que florecen las organizaciones basadas en equipos que trabajan por proyectos (en detrimento de las tradicionalmente jerárquicas y verticales), debe existir un liderazgo basado en la claridad, simplicidad y sencillez. En un mundo global es cada vez más necesario que los miembros del equipo tengan capacidad de liderazgo, con visión holística para comprender y hacer frente a entornos complejos.



4

## Ambiguity



Relacionado con la complejidad, comprender la relación entre varios elementos de un entorno puede generar ambigüedad. Desde los RRHH debe trabajarse para comprender que no todo es "blanco o negro", que pueden existir dobles interpretaciones. Aquí entra en juego el Big Data, que da el dato necesario para comprender esa ambigüedad. Incluso la Inteligencia Artificial aporta en este área los procesos necesarios para tomar la decisión correcta y objetiva.

5

## Agile Management

Ligado tradicionalmente al desarrollo de software, en los RRHH el *agile management* ha llegado para ayudar a la organización en la creación de equipos multidisciplinares, que trabajen dando feedback rápido del producto. Además, se crea una manera de trabajar colaborativa y efectiva con otros equipos. La aparición de las herramientas colaborativas en la nube es algo que ha facilitado este método *Agile*.



6

## Employee Centricity



La personalización y el conocimiento con el mayor detalle posible de los consumidores creó el concepto "Customer Centricity". Pero las organizaciones se han dado cuenta que una parte importante para llegar a ello pasa por mejorar la experiencia laboral de los empleados. En definitiva, situar al empleado en el centro de la estrategia para fidelizar a los clientes.

7

## Inbound Recruiting

El mundo del marketing, pero cambiando clientes por candidatos, da lugar a la posibilidad de atraer y "seducir" al mejor talento para que quiera trabajar en nuestra organización. Atraer mediante un employer branding bien realizado en páginas de empleo, redes sociales y web corporativa, aportando un contenido relevante y atractivo sobre nuestra empresa. El siguiente paso será convertir al candidato de manera efectiva en empleado, con un excelente programa de *onboarding* y sin olvidar que debemos "enamorarlo" durante un largo tiempo.



8

## Learnability



La capacidad de aprendizaje de los empleados es básicamente la definición de este término, que viene a completar lo que tradicionalmente se ha denominado empleabilidad. Que los RRHH tengan en cuenta el concepto *learnability* ayuda a su estrategia para mejorar la empleabilidad, no solo basándose en lo que el empleado sabe para el desarrollo de sus funciones, sino en las ganas y la habilidad que tiene por aprender ante el escenario VUCA que estamos describiendo.

# Nuevos referenciales - ODS

4



## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

17 OBJETIVOS PARA TRANSFORMAR NUESTRO MUNDO



## Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible propuestos

1. Erradicar la pobreza en todas sus formas en todo el mundo
2. Poner fin al hambre, conseguir la seguridad alimentaria y una mejor nutrición, y promover la agricultura sostenible
3. Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos para todas las edades
4. Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos
5. Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas
6. Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos
7. Asegurar el acceso a energías asequibles, fiables, sostenibles y modernas para todos
8. Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos
9. Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación
10. Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos
11. Conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles
12. Garantizar las pautas de consumo y de producción sostenibles
13. Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos (tomando nota de los acuerdos adoptados en el foro de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático)
14. Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, mares y recursos marinos para lograr el desarrollo sostenible
15. Proteger, restaurar y promover la utilización sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar de manera sostenible los bosques, combatir la desertificación y detener y revertir la degradación de la tierra, y frenar la pérdida de diversidad biológica
16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles
17. Fortalecer los medios de ejecución y reavivar la alianza mundial para el desarrollo sostenible

# Nuevos referenciales – Compliance

6

¿Qué es?

En una primera aproximación a lo que es compliance como concepto cabe decir que **el riesgo de compliance es el riesgo de sufrir sanciones o daño reputacional** por el incumplimiento del marco regulatorio (que incluye no sólo leyes sino políticas corporativas y códigos o Reglamento de conducta). Se trata, por tanto, de un riesgo de calado al que, junto a otro tipo de riesgos, se enfrentan las empresas de cualquier sector al llevar a cabo de actividad de negocio.

Los orígenes

El origen de lo que es compliance moderno propiamente dicho, cabe situarlo a inicios del siglo XX con la creación de las Agencias Públicas de Seguridad en Estados Unidos (por ejemplo, Agencia de medicamentos y alimentos “Food and Drug Administration” creada en 1906). Sin perjuicio de que actualmente el modelo basado en el control gubernamental se siga utilizando en varios ámbitos de la regulación, resulta claro que **este modelo de supervisión pública centralizada se percibió insuficiente.**

Asimismo, **se registró un avance importante en el concepto de qué es compliance en los años 70 y 80** cuando, tras sonados escándalos de corrupción y financieros que afectaron a importantes compañías, se dictó la Foreign Corrupt Practices Act o FCPA (1977), que incorporó requerimientos y prohibiciones en materia de sobornos, libros y registros.

# Nuevos referenciales – Compliance

7

## Compliance en España

En nuestro país es una función que comenzó con fuerza hace ya varios años en dos sectores ampliamente regulados como son el sector financiero y farmacéutico. Sin embargo, tras la entrada en vigor de la [Ley Orgánica 5/2010 de la Reforma del Código Penal](#), que introdujo en España la responsabilidad penal de la persona jurídica, y posteriormente con la nueva reforma el pasado 1 de julio de 2015 y la nueva circular 1/2016, **se ha puesto el foco en esta función de cumplimiento que gestiona el tipo de riesgo al que se ha aludido**. Empiezan a sonar ya a “instaladas” en el ámbito empresarial las referencias a términos como:

Cultura de compliance

Función de compliance y su necesaria autonomía e independencia

Modelo de compliance y su necesaria documentación siendo clave la política de compliance.

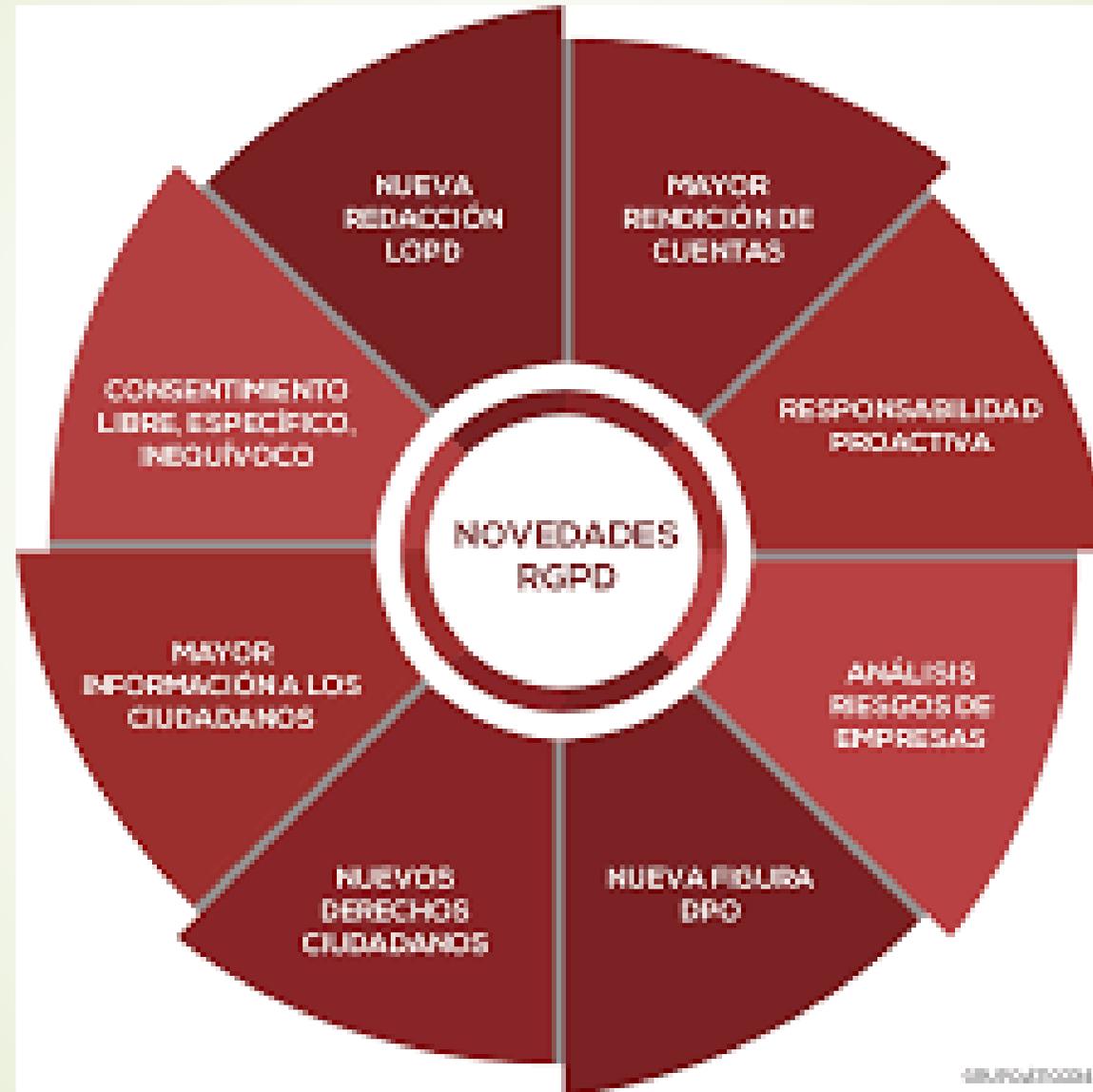
Formación y concienciación de los empleados

Valoración del [riesgo](#) y evaluación continua o monitorización del mismo.

**El compliance resulta clave también en el ámbito de la gobernanza, de la empresa, buen gobierno o gobierno corporativo.** Es necesario recalcar que Buen Gobierno o Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo o compliance son “fenómenos” que van de la mano. El Gobierno Corporativo en nuestro país es una materia que además de ser abordada desde “Códigos e informes comprensivos de recomendaciones” ha pasado a ser parte integrante de nuestro ordenamiento jurídico.

# Nuevos referenciales – RGPD

8



# Nuevos referenciales – Empresa saludable

9

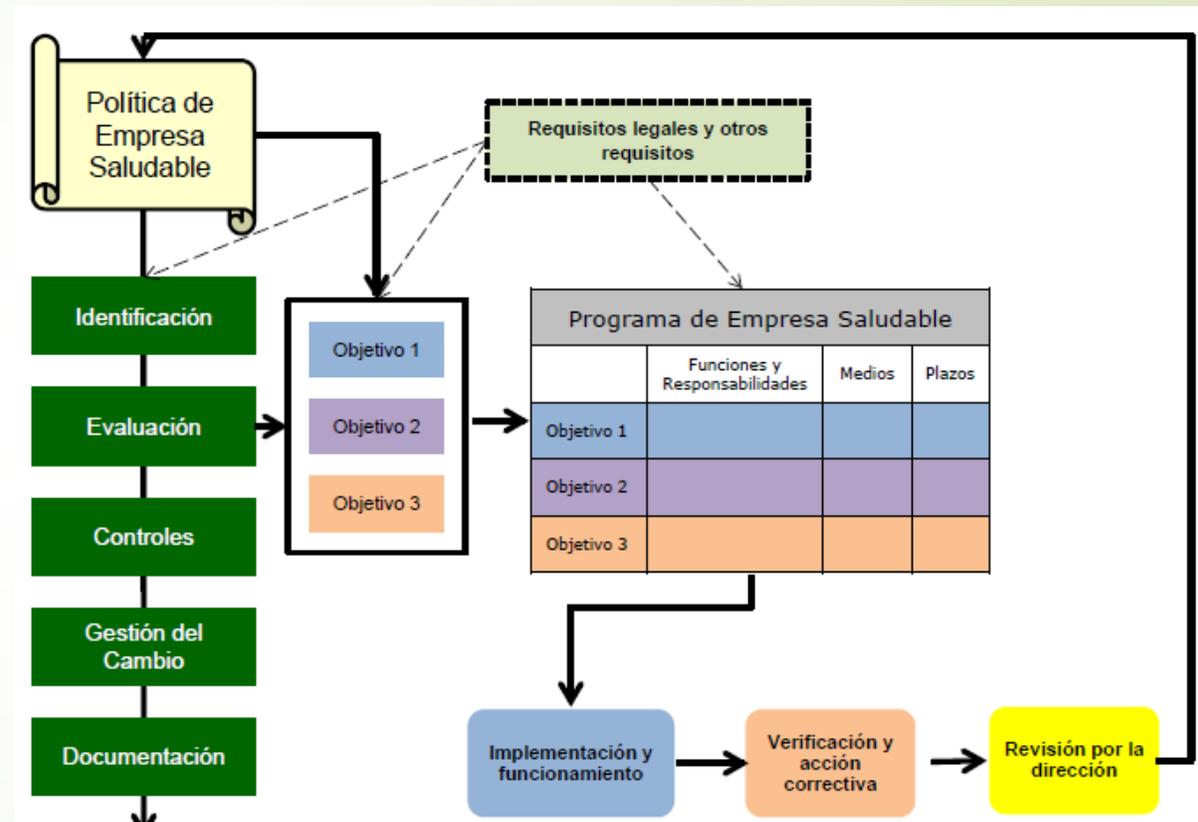
Una **empresa saludable** es aquella en la que sus integrantes colaboran para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad del espacio de trabajo, dentro de un proceso de mejora continua considerando lo siguiente:

La salud y la seguridad dependen del **entorno físico** del trabajo;

La salud, seguridad y bienestar dependen del **entorno psicosocial** del trabajo, incluyendo la organización del trabajo y la cultura del espacio laboral;

Los **recursos de salud** en el espacio laboral; y

Las formas de participar en la **comunidad** para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y los otros miembros de la comunidad.



# Nuevos referenciales – Agilidad

## ¿Cuándo?

Scrum está especialmente indicado para proyectos en **entornos complejos**, donde se necesita **obtener resultados pronto**, donde los **requisitos son cambiantes o poco definidos**, donde la **innovación**, la **competitividad**, la **flexibilidad** y la **productividad** son fundamentales.

Scrum también se utiliza para resolver situaciones en que **no se está entregando al cliente lo que necesita**, cuando **las entregas se alargan demasiado**, **los costes se disparan** o **la calidad no es aceptable**, cuando se necesita **capacidad de reacción ante la competencia**, cuando **la moral de los equipos es baja y la rotación alta**, cuando es necesario **identificar y solucionar ineficiencias sistemáticamente** o cuando se quiere trabajar utilizando un **proceso especializado en el desarrollo de producto**.

Fundamentos del Scrum:

El desarrollo **incremental** de los requisitos del proyecto en bloques temporales cortos y fijos (**iteraciones** de un mes natural y hasta de dos semanas, si así se necesita).

La **priorización de los requisitos por valor para el cliente y coste de desarrollo** en cada iteración.

El **control empírico** del proyecto. Por un lado, al final de cada iteración se demuestra al cliente el resultado real obtenido, de manera que pueda tomar las decisiones necesarias en función de lo que observa y del contexto del proyecto en ese momento. Por otro lado, el equipo se sincroniza diariamente y realiza las adaptaciones necesarias.

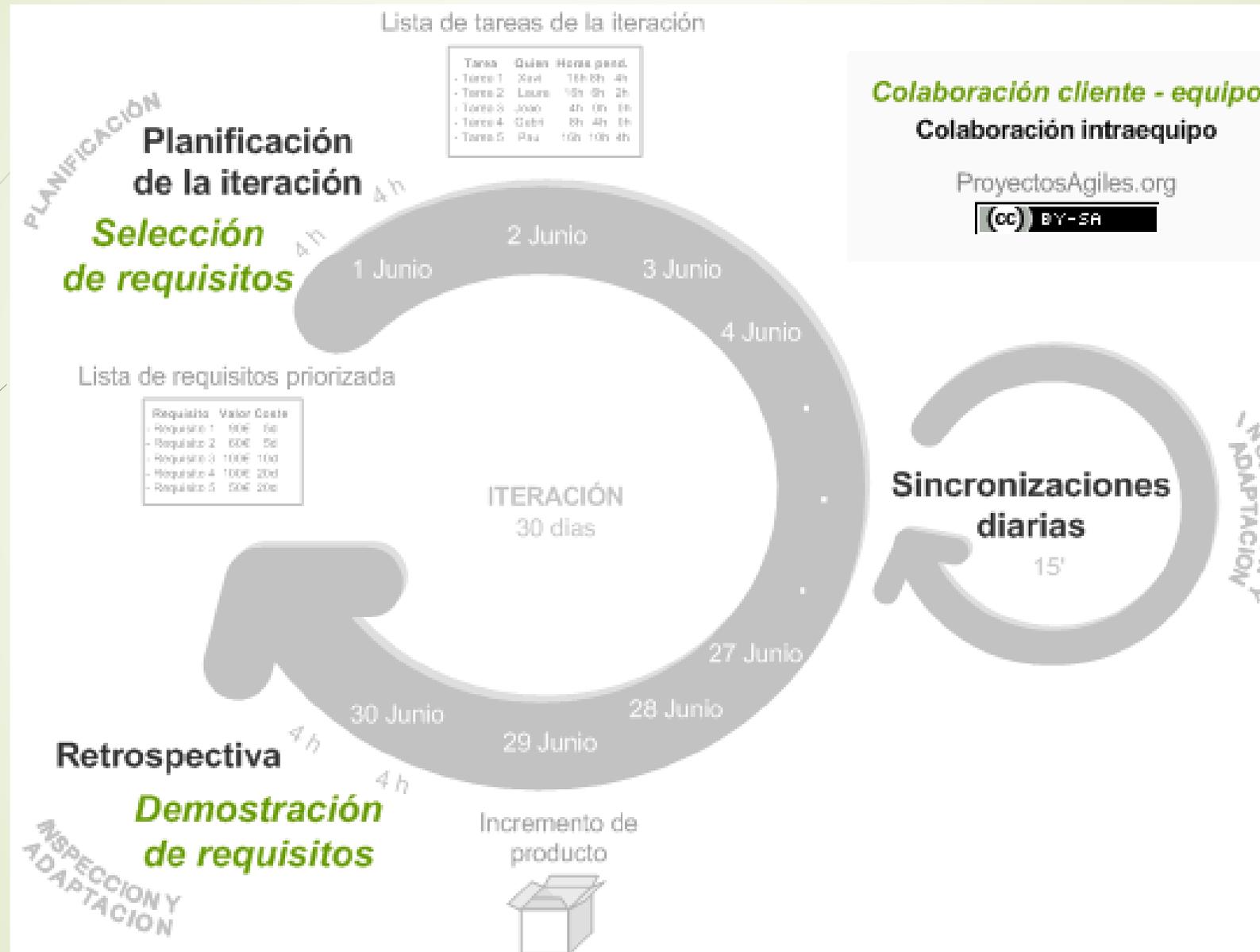
La **potenciación del equipo**, que se compromete a entregar unos requisitos y para ello se le otorga la autoridad necesaria para organizar su trabajo.

La sistematización de la **colaboración y la comunicación tanto entre el equipo y como con el cliente**.

El **timeboxing** de las actividades del proyecto, para ayudar a la toma de decisiones y conseguir resultados.

# Nuevos referenciales – Agilidad

11



La economía circular se presenta como un sistema de aprovechamiento de recursos donde prima la reducción de los elementos: minimizar la producción al mínimo indispensable, y cuando sea necesario hacer uso del producto, apostar por la reutilización de los elementos que por sus propiedades no pueden volver al medio ambiente.

Es decir, la economía circular aboga por utilizar la mayor parte de materiales biodegradables posibles en la fabricación de bienes de consumo –nutrientes biológicos- para que éstos puedan volver a la naturaleza sin causar daños medioambientales al agotar su vida útil. En los casos que no sea posible utilizar materiales eco-friendly –nutrientes técnicos: componentes electrónicos, metálicos, baterías...- el objetivo será facilitar un desacople sencillo para darle una nueva vida reincorporándolos al ciclo de producción y componer una nueva pieza. Cuando no sea posible, se reciclará de una manera respetuosa con el medio ambiente.

<https://www.sostenibilidad.com/desarrollo-sostenible/en-que-consiste-la-economia-circular/>