

LOS RIESGOS DE NO APOSTAR POR LA RSE

Barcelona 25 de febrero de 2009

Marcos Urarte Alonso
murarte@pharos.es
www.pharos.es

LA MITAD DE $2 + 2$

NÚMERO MÁS ALTO DE 3 CIFRAS

EN LA SERIE 2 4 6, ¿QUÉ NÚMERO SIGUE?

**SI ADELANTAS AL ÚLTIMO QUE LUGAR OCUPAS?
PENÚLTIMO, ANTEPENÚLTIMO O PRIMERO?**

¿QUÉ ES LA SATISFACCIÓN?

PERCEPCIÓN - EXPECTATIVAS

Los colaboradores

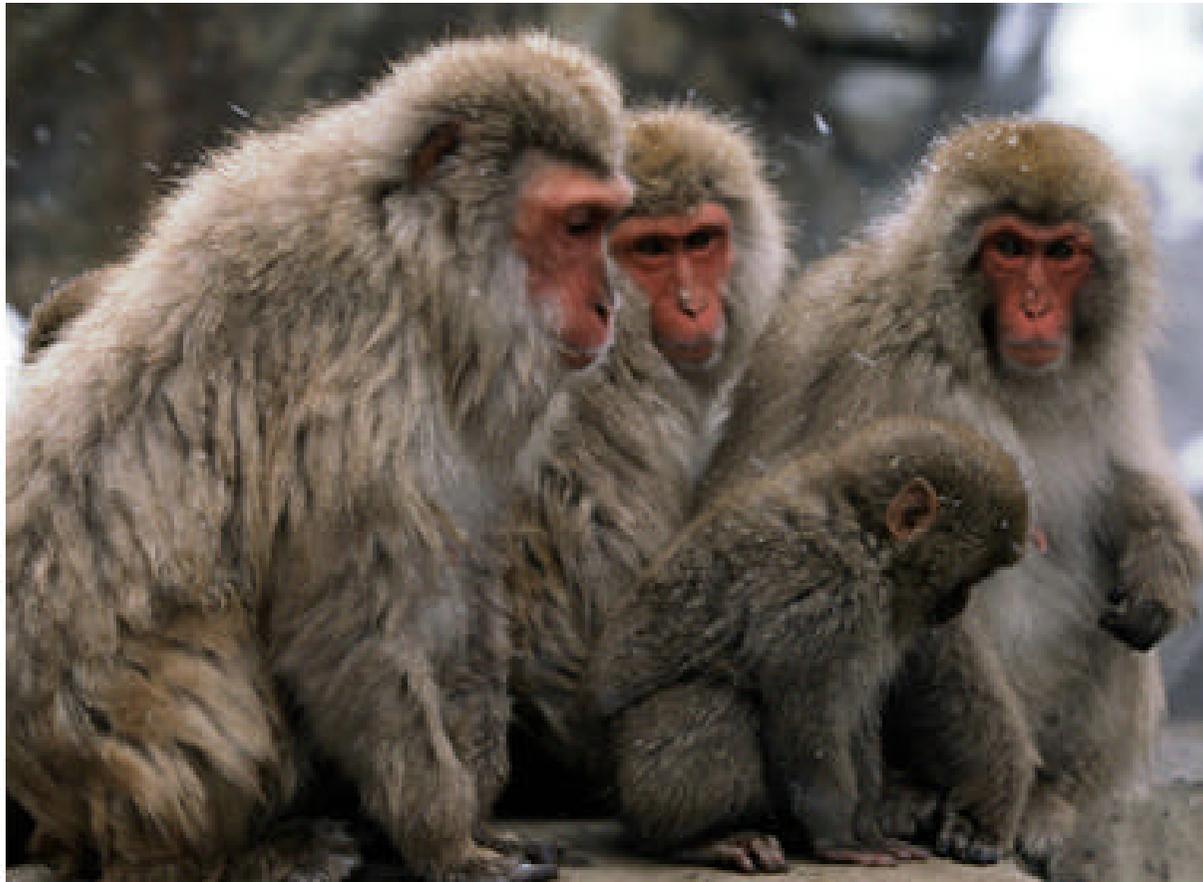
EN LAS ORGANIZACIONES SE SUELE DAR LA SIGUIENTE REGLA:

- 18% MOTIVEITORS
- 60% VEGETEITORS
- 22% AMARGEITORS (6% SABOTEITORS)

(EL LÍMITE MÍNIMO DE AMARGEITORS ES DEL 10%)

(SI SE DESPIDEN AMARGEITORS, INMEDIATAMENTE ALGUNOS VEGETEITORS PASAN A OCUPAR ESE ESPACIO)

Los colaboradores



TERAPIA ANTITRABAJO

Cuando tengas un día de esos en que piensas “¡Odio mi trabajo!”, haz lo siguiente:

→ En el camino de vuelta a casa para en una farmacia y ve hacia la estantería en la que se encuentran los termómetros. Tienes que comprar un **termómetro rectal** de Johnson & Johnson. Asegúrate de coger ese modelo y esa marca.

→ Cuando llegues a casa, echa el pestillo y descuelga el teléfono para que nadie te moleste.

→ Ponte **ropa muy cómoda**, como un camisón o un esquijama.

→ Abre el paquete y **pon el termómetro** sobre tu mesilla de noche. Coge el prospecto y léelo. Encontrarás en letra pequeña la frase: “La calidad de cada termómetro rectal fabricado en Johnson & Johnson ha sido verificada personalmente”.

→ Ahora, cierra los ojos y repite en voz alta al menos cinco veces: “¡Estoy muy contento de no trabajar en control de calidad de Johnson & Johnson!”.

Y recordad: Siempre hay alguien que puede tener un trabajo peor que el vuestro.

INMIGRACIÓN

**GESTIÓN DE LA
DIVERSIDAD**

INCREMENTO ESPERANZA DE VIDA

+

MENOS NACIMIENTOS

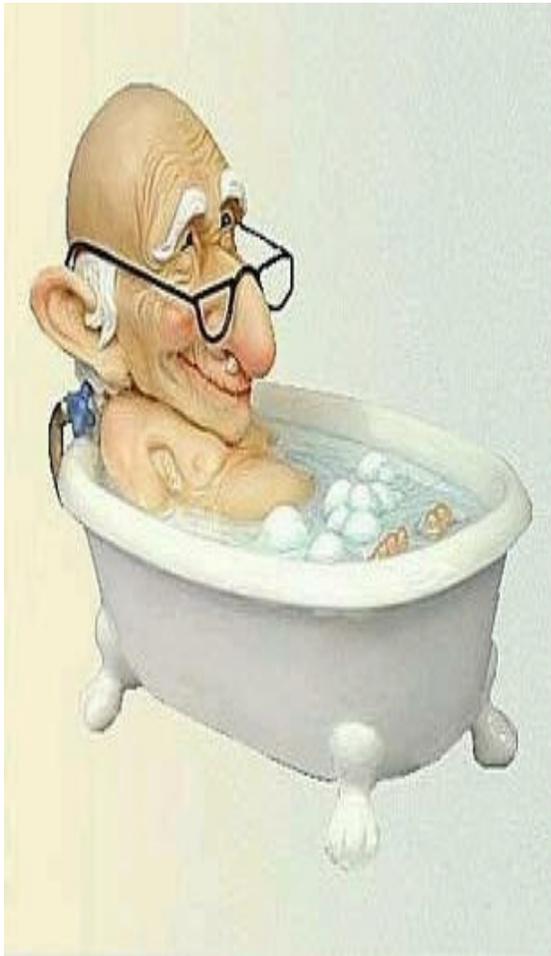
=

INVERSIÓN PIRÁMIDE DE EDAD



DEMOGRAFÍA

Reflexiones Incremento Esperanza de Vida



En el año 2002, en el mundo entero, se gastó 5 veces más en implantes mamarios y en Viagra que en investigar la enfermedad de Alzheimer; de lo que se puede deducir, que dentro de 30 años habrá un gran número de personas con espectaculares tetas y poderosas erecciones pero incapaces de recordar para que sirven

Es como para pensarlo

FEMINIZACIÓN

LA GUERRA POR EL TALENTO

TALENTUM = "TESORO"



SERVIA PARA PESAR 30 KG. DE ORO



NO SIRVE PARA PESAR ORO



PERO SI, PARA VALORAR LAS ORGANIZACIONES

¿QUÉ ES EL TALENTO?

TALENTO = COMPETENCIAS * COMPROMISO



Dave Ulrich

COMPETENCIAS: Conocimientos, capacidades y experiencias necesarias para desempeñar la tarea.

COMPROMISO: Grado de voluntad que el individuo está dispuesto a poner en la tarea.



Talento

- DEFINIR
- ATRAER
 - × IDENTIFICAR
 - × CAPTAR

- DESARROLLAR
 - × IDENTIFICAR
 - × CONOCER
 - × VALORAR
 - × POTENCIAR

- RETENER

- DEFINIR

IMPORTANCIA DEL
PROCESO DE SELECCIÓN



ATRAER

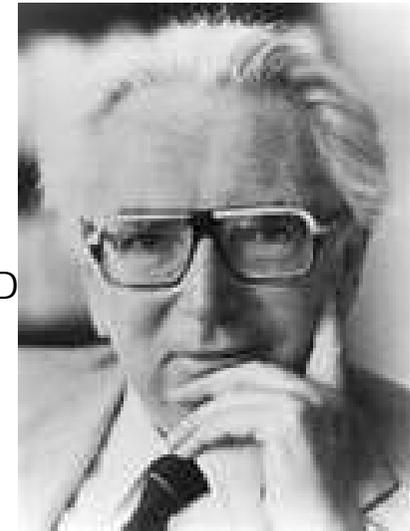
– RETRIBUCIÓN



Reflexiones Talento

ATRAER

- RETRIBUCIÓN
 - FIJA
 - VARIABLE
 - ECONÓMICA
 - OTROS BENEFICIOS
- CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y LABORAL → FLEXIBILIDAD
- BRANDING → ORGULLO DE PERTENENCIA
- EMPRESA COMPROMETIDA SOCIALMENTE
- LA ESTRUCTURA DEBE CUMPLIR LAS EXPECTATIVAS (COHERENCIA, EQUIDAD Y CONFIANZA)
- ESTABILIDAD
- CONTINUO APRENDIZAJE Y DESARROLLO PROFESIONAL → DAR FUTURO
- LIDERAZGO



VIKTOR FRANKL

LOS EMPLEADOS NÓMADAS

DEFINIR

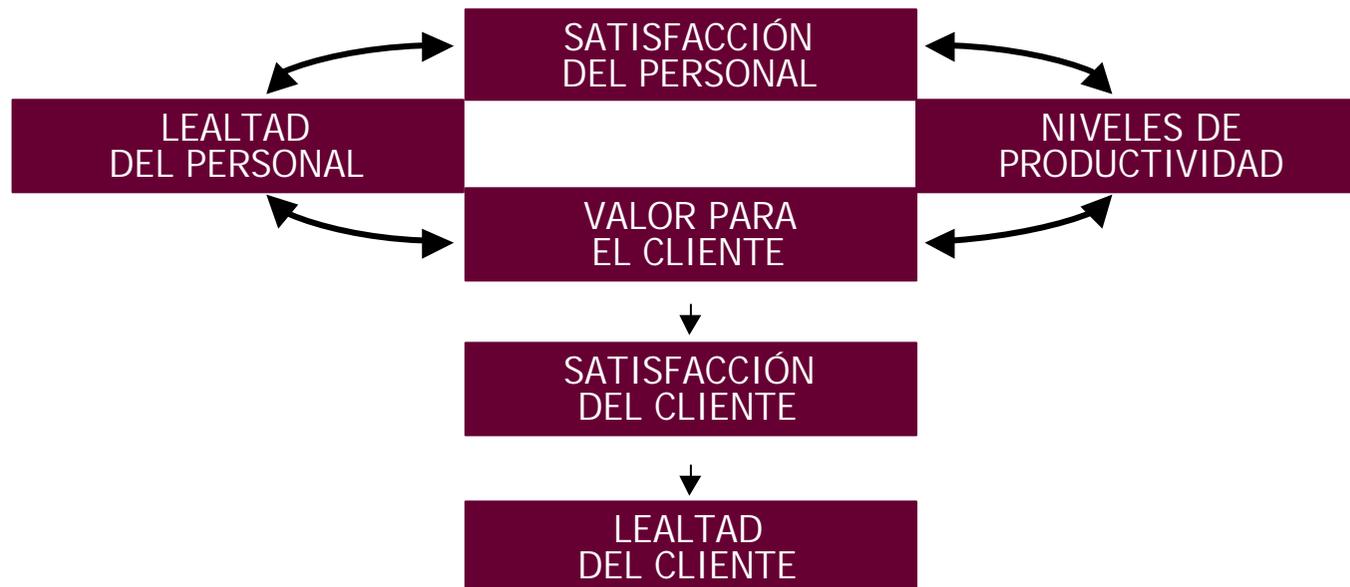
ATRAER

DESARROLLAR

- POTENCIAR INICIATIVA, CREATIVIDAD
- ESCUCHAR, ESCUCHAR, ESCUCHAR,...

RETENER

Reflexiones Talento



Reflexiones Talento

– ~~RETENER~~ →

IMPEDIR QUE SE VAYAN



– ~~RETENER~~ →

SEDUCIR, ENAMORAR, COMPROMETER

CONVERTIR EMPLEADOS CAUTIVOS EN CAUTIVADOS

LOS EMPLEADOS NO SE VAN DE LAS
EMPRESAS, SINO DE SUS JEFES



Tom Peters

**INCREMENTO COMPROMISO ÉTICO Y
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

Las 4 E's de la Responsabilidad Social Corporativa Para hacer una empresa más RICA

ECONÓMICA

- Creación y mantenimiento de empleo de calidad
- Salarios responsables
- Honestidad y transparencia con los stakeholders
- Cumplimiento fiscal y legal
- Inversión en fondos éticos y solidarios
- Financiación desde Banca Ética



EMOCIONAL

- Buen clima laboral
- Promoción interna
- Conciliación vida familiar- laboral
- Reconocimiento emocional individual y grupal
- Buena comunicación interna
- Accesibilidad a la dirección
- Margen de autonomía, decisión y creatividad
- No discriminación
- Acogida a nuevos empleados
- Política de detalles
- Procesos de producción éticos
- Dar capacitación adecuada
- Igualdad de oportunidades
- Prevención de riesgos laborales
- Programas de feedback
- Motivación profesional y personal

ÉTICA

- Imagen positiva y cálida
- Producción artículos éticos
- Integración profesional de discapacitados
- Iniciativas de Acción Social
- Reciclado, minimización de vertidos, uso de energías renovables (medioambiente)
- Publicidad socialmente responsable
- Respeto a los derechos humanos

COMUNICARLO

Modelo: CONÉTICA

STAKEHOLDERS

MAPA DE LOS PÚBLICOS DE LA EMPRESA



UNA EMPRESA SOLO ES SOCIALMENTE BENEFICIOSA,
SI ES RENTABLE Y SUFICIENTEMENTE ÉTICA

Lord Siefert

ESTOS SON MIS PRINCIPIOS. SI A USTED NO LE
GUSTAN, TENGO OTROS

Groucho Marx





EL SECRETO DEL ÉXITO ESTÁ EN LA
HONESTIDAD.

SI LOGRAS EVITARLA..... ESTÁ HECHO

Groucho Marx

**RIESGOS DE NO APOSTAR
POR LA RSC**

Factores que Impulsan la RSE en las Organizaciones

- Mejorar la reputación.
- Obtener una mayor ventaja competitiva.
- Las tendencias del sector.
- La demanda Social.
- La presión de los ciudadanos.
- La demanda de los accionistas hacia una mayor transparencia y mejora de la imagen.
- La demanda de los empleados hacia una mayor implicación social y búsqueda de la sostenibilidad.
- La presión de los organismos no gubernamentales.
- La reducción de costes ante la no gestión de los riesgos de la no responsabilidad.

Estos factores pueden generar, según la situación particular de cada empresa, unos riesgos potenciales para la organización.

Riesgos de No Apostar por la RSE

El no invertir en la satisfacción de los empleados puede suponer:

- **Mayor absentismo + menor retención talento**
- **Menor satisfacción del empleado + menor grado de motivación = menor calidad de servicio al cliente**
- **Menor calidad de servicio al cliente + menor fidelización = menor rentabilidad para la empresa y peor imagen**

“SÓLO AQUELLOS QUE LLEGAN A VER LO INVISIBLE,
PUEDEN ALCANZAR LO IMPOSIBLE”



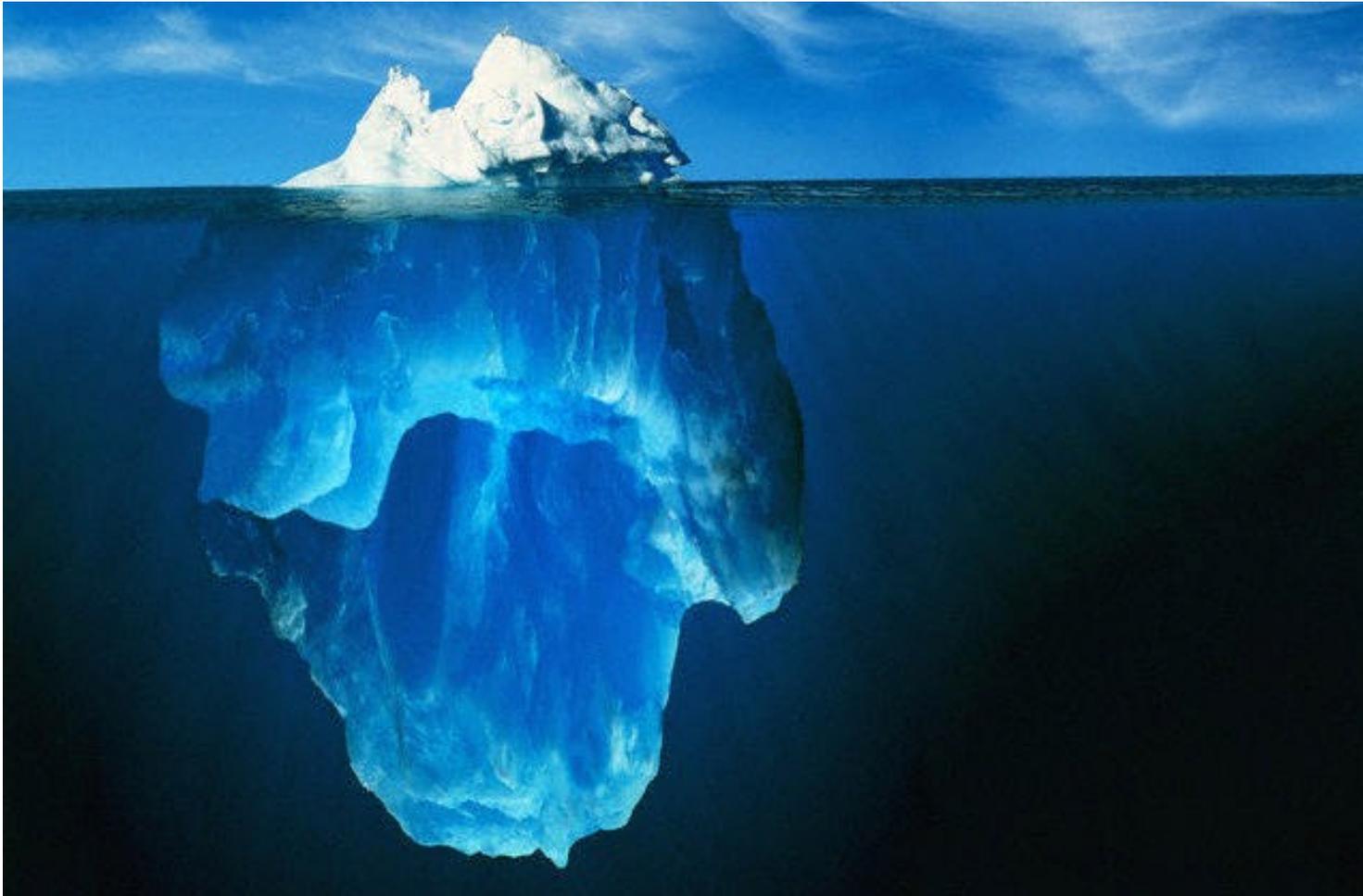
Mario Alonso Puig

Valor de una empresa

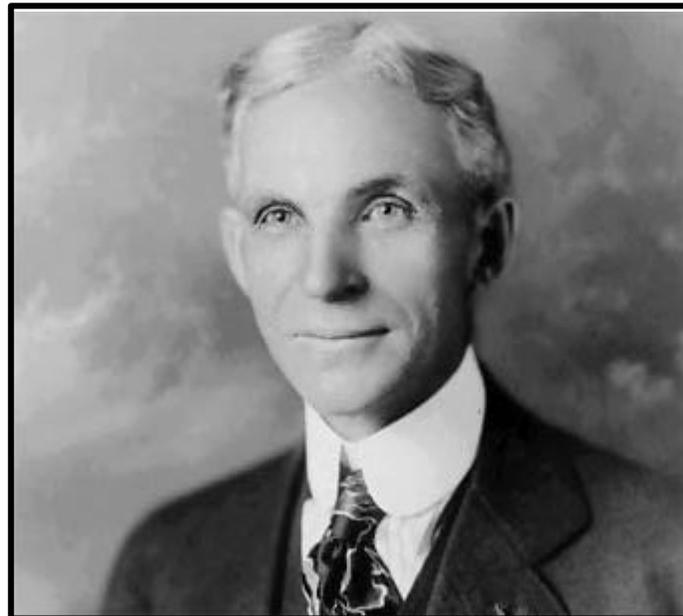
❖ TANGIBLES

❖ INTANGIBLES

Valor de una empresa



“Las dos cosas más importantes de una empresa no aparecen en su balance: su reputación y su personal”



Henry Ford

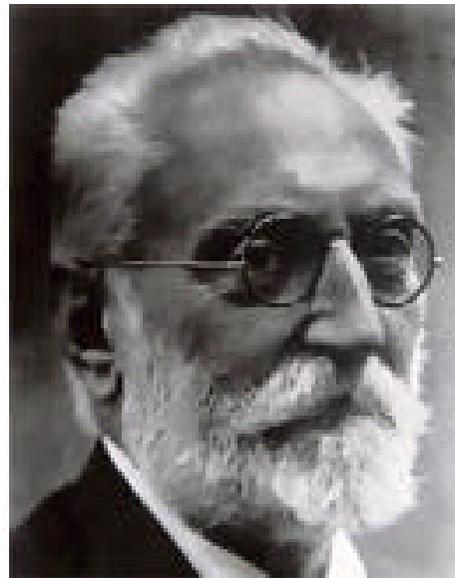
Valor de una Empresa

PERSONAS

RECURSOS

Personas

Tres hombres que trabajan cortando grandes bloques de piedra. Cuando les preguntaron qué estaban haciendo, el primero contestó: Me gano la vida. El segundo, sin detener su trabajo, afirmó: Estoy realizando el mejor corte de piedra de todo el país. El tercero paró un instante, miró a lo alto y dijo: Estoy construyendo una catedral.



Miguel de Unamuno

El 90% de la parte de compromiso que creemos que tienen nuestros profesionales, no es compromiso sino conformidad.



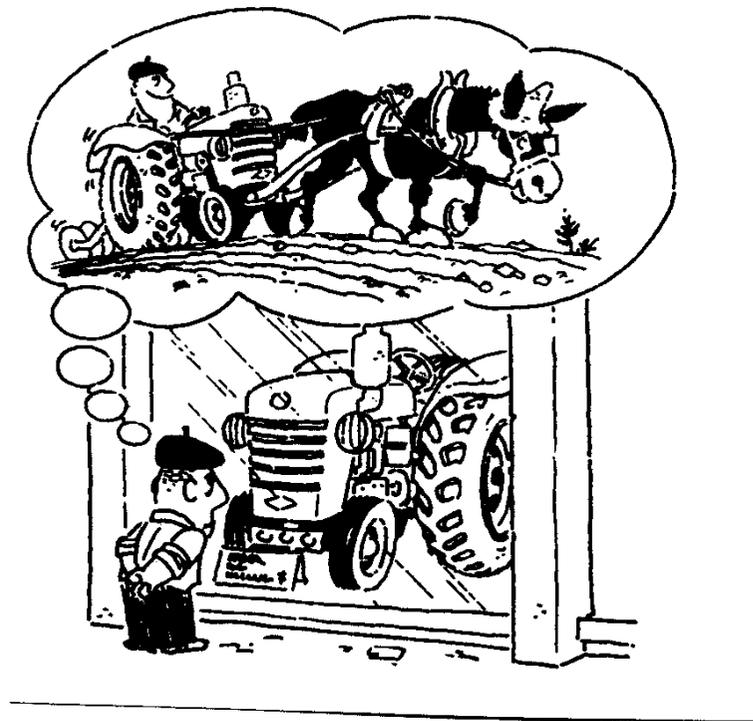
Peter Senge

No es suficiente contar con gente cumplidora

Valor de una Empresa

PERSONAS

RECURSOS

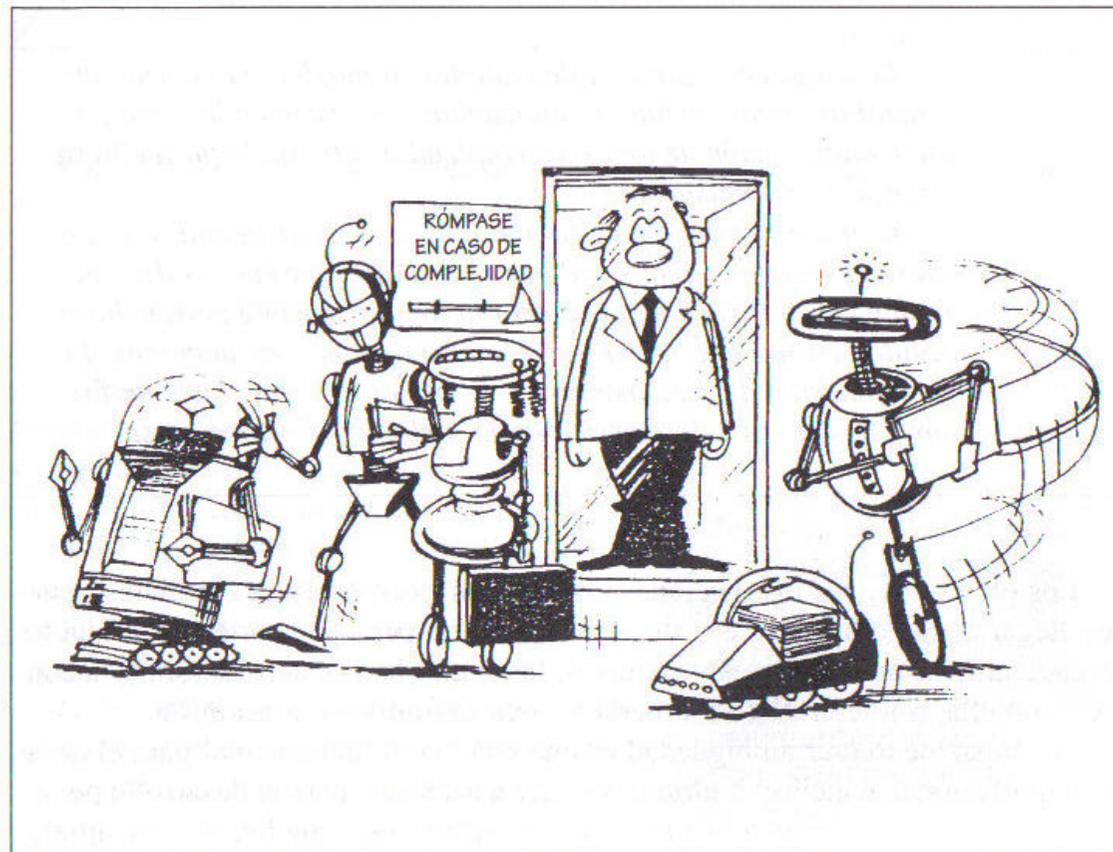


Valor de una Empresa

PERSONAS

RECURSOS

Personas/Recursos



© Salvador García

Personas/Recursos

Los Recursos más importantes de una empresa ya no se pueden tocar (al menos sin correr el riesgo de sufrir una denuncia por acoso sexual)

“SEÑOR ENSEÑAME A ACEPTAR AQUELLO QUE NO PUEDE SER CAMBIADO, A CAMBIAR AQUELLO QUE PUEDE SER CAMBIADO Y SOBRE TODO, ENSEÑAME A CONOCER LA DIFERENCIA”



Marco Aurelio

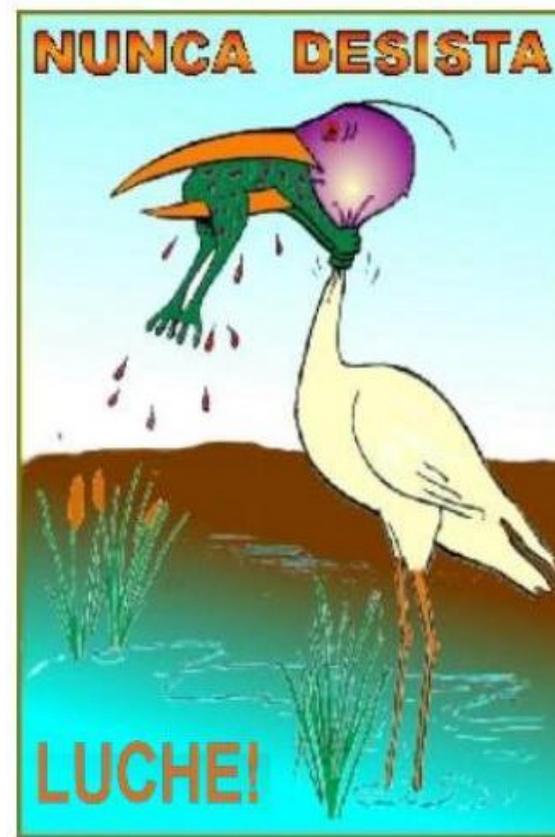


San Francisco de Asís

DE CUANDO EN CUANDO ES IMPRESCINDIBLE
CAMBIAR EL RELOJ POR UNA BRÚJULA



Vaya
siempre
hasta el
final



MUCHAS GRACIAS

murarte@pharos.es

