

Cultura de Riesgos en ANCAP

Desafíos de la gestión de talento humano en la implementación de la estrategia del negocio

Verónica Melián

7 de abril de 2015



Contenido

1. El Nuevo Mundo del Trabajo
2. Tendencias de Capital Humano 2015
3. ¿Por qué la Cultura Organizacional?
4. Cultura de Riesgos en ANCAP
5. La implementación de la estrategia del negocio



1

2

3

4

5

El Nuevo Mundo del Trabajo

Nuevos desafíos y oportunidades para las organizaciones y RRHH



1

2

3

4

5

Disolución
de las
barreras
entre la vida
laboral y la
vida
personal

El talento en
alta
demanda



Cambios
demográficos
de la fuerza
laboral

Mayor
transparencia
en el mercado
laboral

Tendencias Globales de Capital Humano 2015

Las 5 principales tendencias para Latinoamérica



1

2

3

4

5



Cultura y compromiso

En el nuevo mundo del trabajo, con escasez de talento, una mayor transparencia y accesibilidad de la información, mayor movilidad de la fuerza laboral, desafíos para la retención y el compromiso, la cultura se convierte en un tema crítico para la organización y todos los responsables de la gestión de las personas, no solo RRHH.



Liderazgo

Las organizaciones se enfrentan al desafío de fortalecer el desarrollo de nuevos líderes en todos los niveles de la organización, y diseñar programas con una visión a largo plazo para formar a los líderes del futuro.



Aprendizaje y desarrollo

La escasez del talento es una de las barreras principales de la implementación de la estrategia de negocios. Las organizaciones se enfrentan al desafío urgente de desarrollar las habilidades y competencias necesarias en el nuevo mundo del trabajo a través de la transformación de sus sistemas de aprendizaje y desarrollo.



Reinventando la función de RRHH

Ante la escasez de talento como una prioridad global, y los desafíos para retener y comprometer a las personas, RRHH necesita asumir un rol de socio estratégico para impulsar la estrategia de talento y liderazgo de la organización.



La fuerza laboral “a demanda”

La fuerza laboral ya no se compone únicamente de trabajadores a tiempo completo. De forma creciente, las organizaciones deben hacer uso de diferentes modalidades de empleo “a demanda” (tiempo parcial, empleo a distancia, empleo por proyectos, etc.) para poder hacer frente a la escasez de talento.

¿Por qué hacer foco en la cultura?

La cultura es “la forma en que hacemos las cosas” en una organización, y se encuentra conformada por las conductas, las ideas, los supuestos, procesos, sistemas y estructuras presentes en la misma.

- La cultura permite alinear los valores y las conductas de las personas con los objetivos organizacionales.
- La cultura es un factor crítico que impacta sobre la retención y el compromiso de la fuerza laboral.
- El **87%** de las organizaciones globales mencionan a la cultura como uno de los desafíos principales.



La Cultura debe alinearse e impulsar la **estrategia de negocios**.



La Cultura es formada a través de las **acciones y decisiones de los líderes**.



La Cultura es mantenida a través de las **conductas de los empleados**.



La Cultura es reforzada por los **sistemas y procesos de negocios**.



1

2

3

4

5

Las dimensiones de la cultura

La cultura es multidimensional: se compone de diversas dimensiones, que abarcan los diferentes ámbitos de acción de una organización



Cultura de Riesgos en ANCAP

Hacia a una Cultura de Gestión Integral de Riesgos



En el año 2008 ANCAP comenzó la transformación hacia una Cultura de Gestión Integral de Riesgos.

El paso de una “Cultura de Riesgos” a una “Cultura de Gestión Integral de Riesgos” implica una gestión activa de la cultura organizacional.

La gestión del riesgo no se limita a ciertas áreas de negocio específicas, o a una función de auditoría o control únicamente.

Una Cultura Integral de Riesgos

- 1 **Generación y creación de valor.**
- 2 **Propósito común, valores y ética.**
- 3 **Adopción y aplicación universal del enfoque de riesgos.**
- 4 **Una organización que aprende.**
- 5 **Retroalimentación de la información a tiempo, transparente y honesta.**
- 6 **Comunicación sobre el valor de la gestión efectiva del riesgo.**
- 7 **Responsabilidad: individual y colectiva.**



1

2

3

4

5

Cultura de Riesgos en ANCAP

Hacia a una Cultura de Gestión Integral de Riesgos



El estudio

En marzo de 2015 se llevó a cabo un estudio cuantitativo de la cultura organizacional de ANCAP, con foco en la gestión de los riesgos.

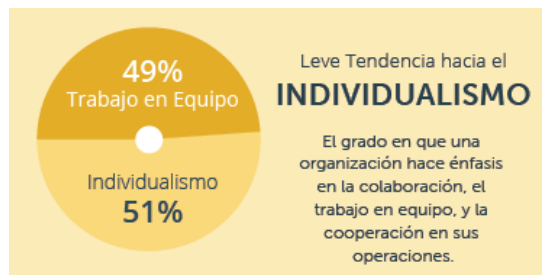
El estudio contó con la participación de empleados de las diversas plantas y oficinas de la organización, de todos los niveles y funciones.

Índices Centrales



Riesgo y Modelo de Gobierno

Orientación Externa



Foco Colectivo

Cambio e Innovación



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Cultura de Riesgos en ANCAP

Hacia a una Cultura de Gestión Integral de Riesgos



El estudio

En marzo de 2015 se llevó a cabo un estudio cuantitativo de la cultura organizacional de ANCAP, con foco en la gestión de los riesgos.

El estudio contó con la participación de empleados de las diversas plantas y oficinas de la organización, de todos los niveles y funciones.

Índices Diferenciales

55% Coraje

60% Compromiso

51% Inclusión

Ítems destacados

“Considero que soy capaz de adaptarme y recuperarme frente a los cambios o contratiempos inesperados.” - Coraje
“Me siento orgulloso de trabajar para esta organización.” - Compromiso

“Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia esta organización.” - Compromiso

“La diversidad e inclusión son considerados elementos clave de la estrategia a largo plazo de la organización para impulsar el desempeño del negocio.” – Inclusión

Creencias Compartidas

68% “Tengo una comprensión clara de los valores y creencias fundamentales de esta organización.”

49% “La identificación y gestión de los riesgos constituye una de mis principales tareas.”

43% “La gestión de los riesgos está presente en todas las áreas de la organización.”



1

2

3

4

5

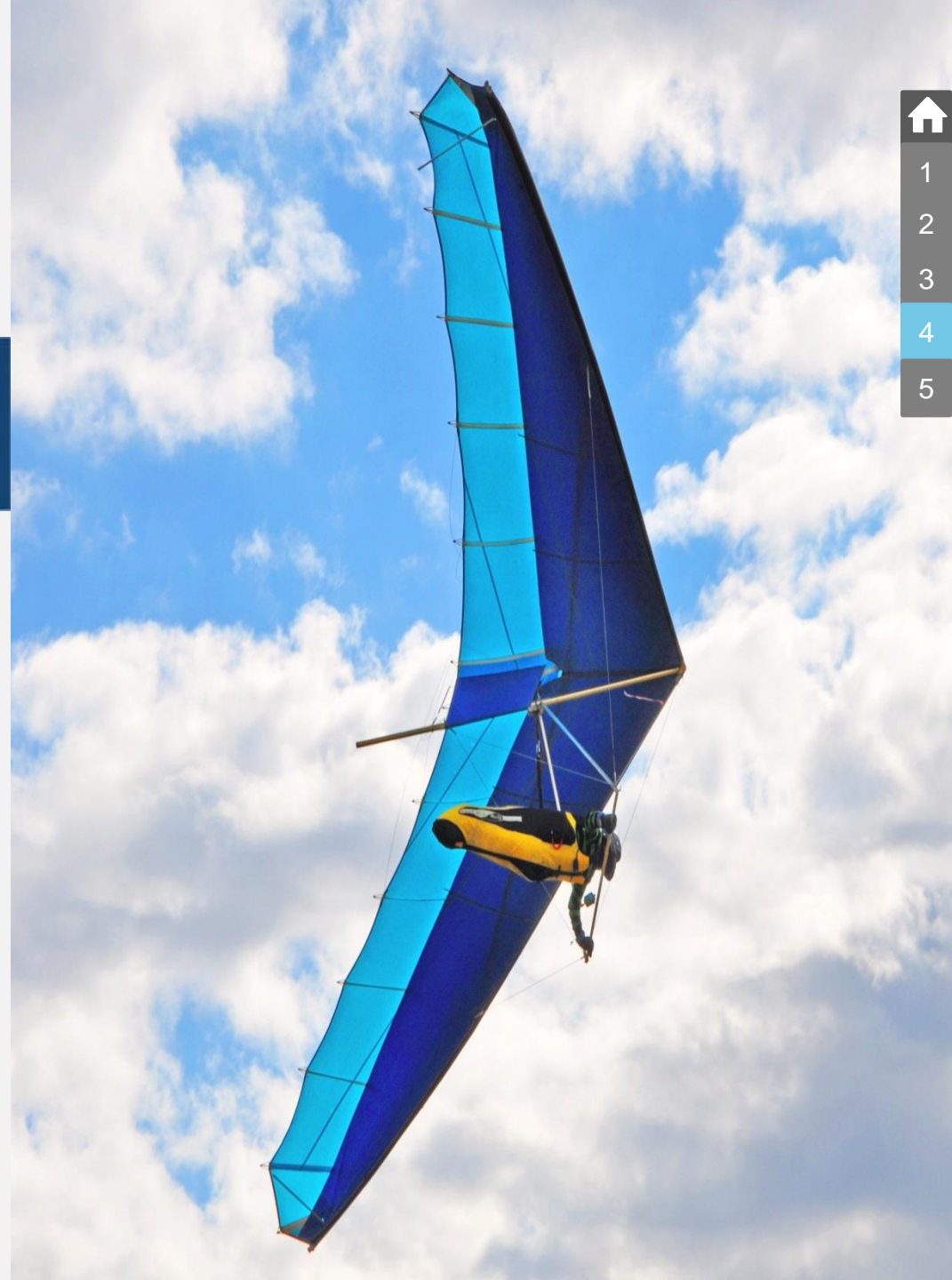
Cultura de Riesgos en ANCAP

Hacia a una Cultura de Gestión Integral de Riesgos



Continuar trabajando en:

- Gobierno de Gestión Integral de Riesgos.
- Definición de la tolerancia de riesgos para la organización.
- Riesgos asociados a los procesos de trabajo.
- Alineación de sistemas actuales de gestión con la política de riesgos.
- Plan de comunicación.
- Tablero de riesgos como parte del Cuadro de Mando Integral de la organización.



1

2

3

4

5

Pertenecer, Creer y Actuar

Las tres condiciones para la implementación de la estrategia del negocio



1

2

3

4

5



Sobre Deloitte

Deloitte se refiere a una o más de las firmas miembros de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada del Reino Unido limitada por garantía, y su red de firmas miembros, cada una como una entidad única e independiente y legalmente separada. Una descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembros puede verse en el sitio web www.deloitte.com/about.

Deloitte presta servicios de auditoría, impuestos, consultoría y asesoramiento financiero a organizaciones públicas y privadas de diversas industrias. Con una red global de firmas miembros en más de 150 países, Deloitte brinda sus capacidades de clase mundial y su profunda experiencia local para ayudar a sus clientes a tener éxito donde sea que operen. Aproximadamente 202.000 profesionales de Deloitte se han comprometido a convertirse en estándar de excelencia.