08/10/2023

Cinco formas de crear un equipo superior en ética y cumplimiento

Cuando se trata de crear equipos sólidos de ética y cumplimiento (E&C), es importante considerar el marco general sobre adquisición y retención de talento

Cuando se trata de crear equipos sólidos de ética y cumplimiento (E&C), es importante considerar el marco general sobre adquisición y retención de talento.

Establecer una misión y una visión específicas para la función brindará al equipo y a los nuevos integrantes una mayor claridad sobre lo que se espera de ellos, desde una perspectiva más holística y significativa.

Eso también marcará el tono de quiénes son ustedes como equipo y cómo encajan todos en la estructura general de gobierno de la empresa. Una vez que lo haya hecho, deberá articularlo en el proceso de contratación, dentro de su equipo y en toda la empresa. Piense en ello como una firma o marca para su función.

Ahora que ha establecido la identidad de la función, aquí hay cinco formas de crear un equipo de ingeniería y construcción de primer nivel:

1. Recursos

Todos sabemos que la función de E&C necesita un presupuesto adecuado, así como las herramientas y la tecnología esenciales para respaldar un departamento eficaz y un equipo bien establecido.

Sin embargo, esto podría ser un desafío sustancial para los gerentes de E&C, ya que navegar en el ámbito presupuestario requiere buenas habilidades de influencia, paciencia y conocimiento del perfil de riesgo de la empresa, o al menos la voluntad de comprender mejor esta importante área. Lo cierto es que en ocasiones no contarás con todos los recursos que necesitas; por lo tanto, necesitas una buena estrategia.

Adoptar un enfoque basado en el riesgo para el uso de sus recursos y establecer diferentes niveles de prioridades podría ser un buen punto de partida. Recuerde brindar orientación al equipo e incluso a usted mismo sobre cómo priorizar. Comunique su enfoque a los altos directivos y, lo más importante, establezca expectativas. En última instancia, una función de E&C con buenos recursos refleja la cultura y los valores de la organización, demostrando cuánto se preocupa por hacer lo correcto.

2. Experiencia polivalente

Para crear un equipo de ingeniería y construcción superestrella, es necesario considerar y equilibrar habilidades, experiencia y capacidades. Es posible que tenga expertos en su equipo relacionados con las necesidades regulatorias específicas de la empresa. Sin embargo, es clave comprender cómo funciona la función E&C regional y global y cómo se ubican los expertos dentro de este marco. Luego podrá obtener una mayor exposición a otros asuntos de E&C, según sus intereses.

La ingeniería y construcción ya no es un asunto de marcar casillas y la importancia de la función ha crecido enormemente en los últimos años. Por lo tanto, se ha ampliado la gama de habilidades requeridas de los profesionales del cumplimiento. Hoy en día, es necesario combinar grandes habilidades técnicas con excelentes habilidades sociales, como buena comunicación, pasión por el tema y creatividad para encontrar formas innovadoras de garantizar una función exitosa y rentable.

Puede aprovechar las habilidades disponibles en su función de E&C invirtiendo en el desarrollo a largo plazo de su equipo actual y atrayendo habilidades externas cuando sea necesario. Nadie lo sabe todo y siempre hay espacio para aprender más. Recuerde ser humilde y buscar oportunidades para aprender y adaptarse, sin importar su nivel de antigüedad.

3. Colaboración y comunicación

El sello distintivo de un gran equipo de I&C es aquel que puede construir y aprovechar relaciones con otros departamentos, desde finanzas, auditoría y legal hasta gestión de riesgos y recursos humanos. Debe identificar los departamentos y las partes interesadas relevantes, comprender cómo están conectados con la función de E&C y saber cómo pueden trabajar juntos para proteger la empresa y su gente.

La mentalidad de silo ya no es una opción para las empresas con visión de futuro. Colaborar y comprender cómo debe comunicarse con las partes interesadas en toda la empresa, e incluso dentro del equipo, marca la diferencia. Debería ser parte integral de su estrategia ya que, en última instancia, las personas no pueden leer la mente, por lo que debe asegurarse de que la información esencial se comparta desde perspectivas tanto estratégicas como inclusivas. Esto ayuda a lograr los resultados deseados y empodera a su equipo al mismo tiempo

Además, un equipo de I&C sólido puede agregar un gran valor a la estrategia corporativa y su ejecución, lo que incluye proporcionar a la junta directiva y a los ejecutivos información actual y relevante. Recuerde incluir su estrategia de comunicación en su marco de gobernanza.

4. Formación y mejora de habilidades

Aunque quizás sea obvio, siempre vale la pena enfatizar cuán esencial es la capacitación continua para construir y mantener un equipo de I&C sólido. Es importante recordar que debes mejorar las habilidades de tu equipo y permitirles ampliar sus capacidades. Puede optar por mejorar, por ejemplo, la inteligencia emocional de su equipo, mejorar las habilidades de influencia o incluso centrarse en una habilidad técnica específica que falta en el equipo.

La capacitación debe cubrir no sólo los cambios regulatorios que afectan a la empresa sino también las mejores prácticas que pueden mejorar el programa de E&C. Hable con su equipo y agradezca sus sugerencias sobre temas y estructura de capacitación; se supone que es un ejercicio colaborativo y atractivo. Hacerlo también ayudará a fortalecer sus solicitudes de un presupuesto de capacitación adecuado o incluso ayudará a identificar opciones de capacitación gratuitas.

Además, puede pedir a los miembros del equipo que impartan sesiones breves sobre un tema de su especialización o interés. Esto ayudará a aumentar el conocimiento en todo el equipo y mejorar las habilidades de presentación de los miembros del equipo. Es una situación en la que todos ganan.

5. Delegar y empoderar

Por último, pero no menos importante, ¡delegue y empodere! ¿Por qué? Cuando le brinda a su equipo la oportunidad de trabajar en diferentes tareas y proyectos, particularmente los más complejos con exposición a otras partes interesadas y líderes senior, les comunica que confía en ellos y desea que desarrollen su conocimiento y experiencia en diferentes asuntos. Los estás empoderando.

Tómese el tiempo para comprender las habilidades, capacidades y personalidades del equipo y luego planifique en consecuencia. Aprovecharlo al máximo de forma estratégica y satisfactoria para ambas partes. La función de E&C desempeña un papel fundamental en la vigilancia del resto de la empresa, por lo que es vital que sea (y se vea que lo es) independiente y empoderada. Eso es lo que crea una gobernanza y una cultura sólidas.

Al final, un equipo de E&C fuerte y feliz ayuda a que el enfoque de cumplimiento pase de simplemente evitar que una empresa se meta en problemas a comprender cómo incorporar E&C a la cultura, la estrategia y las operaciones puede agregar valor a una empresa y a su gente.

Luciane Mallmann es jefa de ética y cumplimiento para el Reino Unido e Irlanda en la empresa de servicios inmobiliarios JLL.

La Asociación Internacional de Cumplimiento es una empresa hermana de la Semana del Cumplimiento. Ambas organizaciones están bajo el paraguas de Wilmington plc.

Fuente: complianceweek.com

LINK DE LA NOTICIA