

Construyendo el futuro juntos.

# Nuestro enfoque, las personas

En cada organización, su pasado, presente y futuro ha venido marcado por las personas que han formado o forman parte de las mismas. El éxito es un resultado logrado por un conjunto de individuos organizados y con un objetivo común, y en un entorno donde factores como la comunicación, el trabajo en equipo y el liderazgo es una tónica de actuación.



**Isabel Torres Donoso,**

directora de Certificación de  
TÜV Rheinland Ibérica, ICT, S.A.

Si analizamos los tres factores garantía de éxito empresarial –comunicación, trabajo en equipo y liderazgo– observamos que tienen un elemento común: las personas que impulsan un proyecto y las personas que forman parte del mismo. La función de las áreas de RRHH adquieren una dimensión importante, no solo es necesario dotar de los recursos suficientes a una organización, sino que hay que hacerlo con los mejores y más adecuados. Conceptos como los de cultura, estilo y organización son las señas de identidad que dotarán de sentido el mensaje emitido por los líderes de una organización.

Para lograr el éxito empresarial, ya no es suficiente contar con un producto o servicio de calidad, ahora hay que manejar aspectos que dotan a la organización de cierta melodía como es la excelencia operacional y en ella solo intervienen personas y el desempeño de las mismas.

Las funciones de las áreas de RRHH resultan claves y contribuyen a ese éxito empresarial de manera notable y para ello deben analizarse y medirse en clave de recursos humanos también. ¿Cómo puede ayudarse a las áreas de Recursos Humanos a identificarse con las mejores prácticas y las que les conduzcan al éxito de su organización?

básicas para garantizar la calidad de los procesos de evaluación de las personas en entornos laborales.

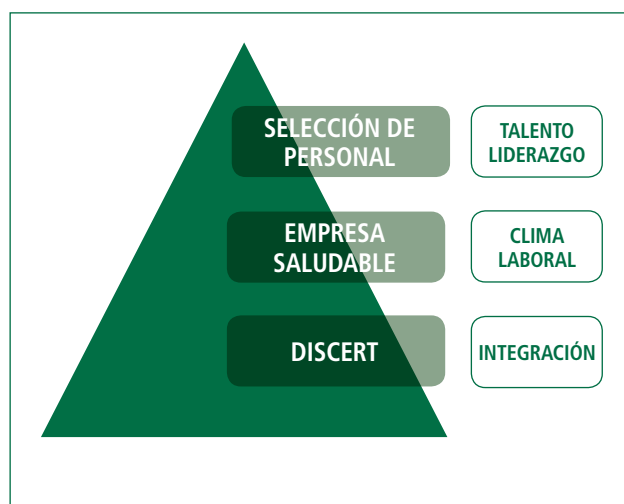
Controla los diferentes cambios en el ciclo de vida laboral y que se pueden resumir en reclutamiento y selección, orientación profesional, cambios de profesión, desarrollo profesional/coaching y recolocación. Y divide el proceso de evaluación en cuatro fases procedimiento de acuerdo, procedimiento de pre-evaluación: Identifican qué y cómo se necesita evaluar y la elección de los criterios, ejecución de los procesos de evaluación y procesos de revisión de la evaluación.

La distinción **Empresa Saludable** está directamente vinculada al clima laboral puesto que los resultados mejoran la salud de los trabajadores aumentando así el valor de la empresa. Como principales beneficios directos de esta evaluación encontramos la reducción del absentismo y del presentismo, la mejora la salud de los empleados y el clima laboral, la promoción de medidas de salud internas continuas con objetivos alcanzables, incrementa la reputación de las organizaciones y ayuda al cumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales.

**Discert** es un certificado de excelencia donde se reconoce y distingue a aquellas organizaciones que trabajan la integración natural en el mercado laboral de personas con distintas capacidades por tanto fomenta la inclusión laboral, ello hace que la organización se enfoque a conceptos como la accesibilidad y la comunicación a todos los niveles.

## Conclusión

Por tanto podemos establecer que hoy es posible medir y evaluar con un enfoque de mejora continua los esfuerzos realizados por las organizaciones para asegurar y mejorar el desempeño de las personas, con procesos de selección que contemplan las mejores prácticas y considera a cada persona y entorno, con orientación a la mentorización de los empleados en los hábitos saludables con el objeto de lograr climas laborales más favorecedores de la comunicación entre las personas y el trabajo en equipo. Y evidentemente la integración de personas y sus capacidades, como de espacios y medios ■



## Principales herramientas

Desde el punto de vista de la selección de personal, la certificación **ISO 10667** nos proporciona los requisitos y recomendaciones