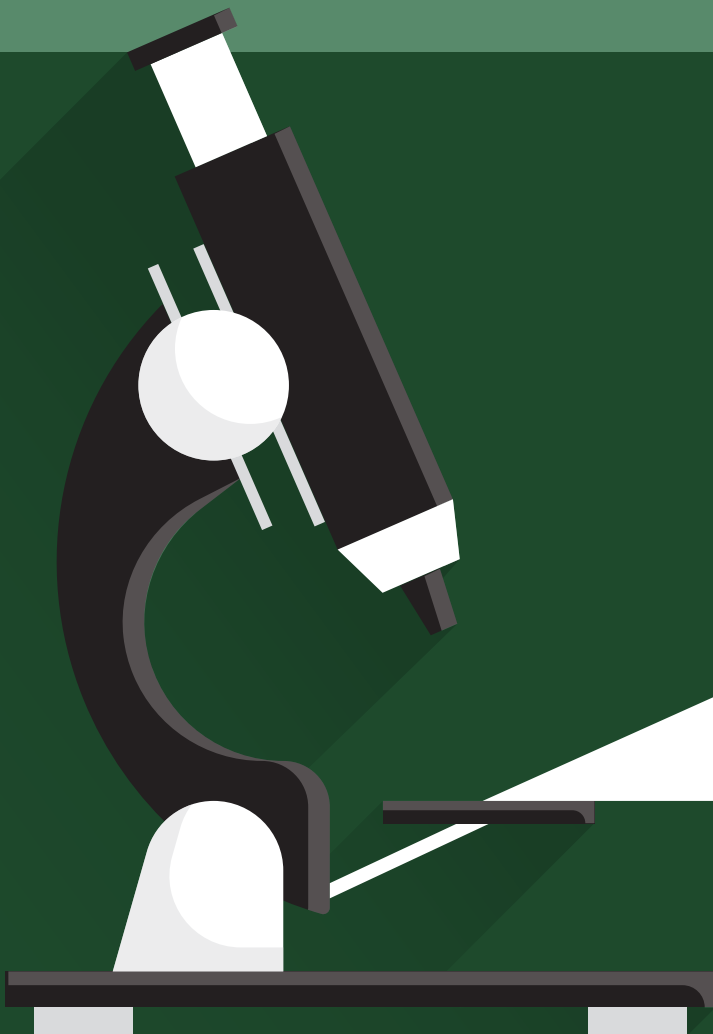


# Poner el foco en las personas mejora las organizaciones



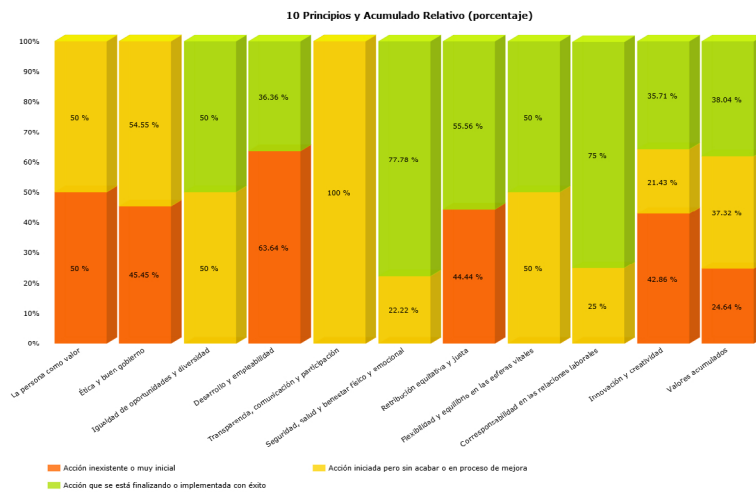
BARÓMETRO  
del Factor Humano

# El Barómetro del Factor Humano es un instrumento transformador en la gestión de las personas.

El Barómetro del Factor Humano es una herramienta de análisis y de autodiagnóstico diseñada para obtener información sobre el nivel de desempeño de una serie de valores que fomentan entornos de trabajo estimulantes y motivadores.

El Barómetro es un servicio orientado a empresas y organizaciones, que contribuye al logro de sus retos en tanto que aumenta el compromiso recíproco entre las personas y la organización.

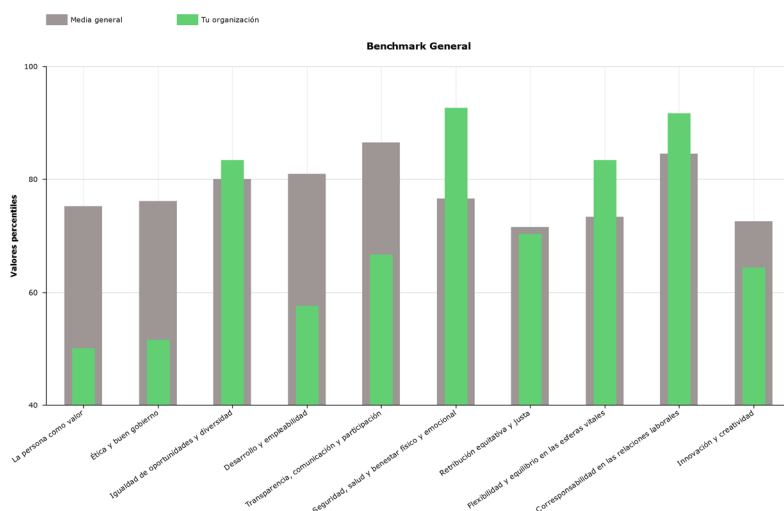
A través de esta herramienta digital que contiene objetivos, evidencias e indicadores y que tiene forma de cuestionario, es la misma empresa la que analiza, diagnostica, consensúa y establece sus propios puntos fuertes, sus áreas de mejora y las acciones a emprender para avanzar.



## Una herramienta para compararse con otras organizaciones: globalmente, por tamaño y por sector.

Después de un tiempo funcionando, ya disponemos de un volumen significativo de datos, empresas e instituciones, que nos permiten ofrecer resultados relevantes.

Esto permite comparar, siempre de forma agregada, los resultados de cada empresa con la media global, por número de personas trabajadoras y por sector de actividad. El uso del Barómetro y la obtención de los propios resultados es gratuita. En cuanto a los datos comparados (o benchmarks) tienen un pequeño coste, en función del tamaño de la empresa.



# Estas son algunas de las ventajas que ofrece el Barómetro.

Las empresas comprometidas con las personas obtienen beneficios directos. Conocen de primera mano cual es su valoración, propia y objetiva, sobre la gestión de trabajadoras y trabajadores. Esto permite saber, con datos, cual es su posición frente a los 10 principios que plantea el Manifiesto Factor Humano y de esta forma conseguir mejoras en la gestión y la producción.

## Permite obtener talento

Favorece la atracción del talento que la organización necesita para conseguir los retos que se plantea, con la creación de valor añadido a medio y largo plazo, para las personas, para la organización y para la sociedad en general.

## Genera trabajo en equipo

Fomenta el trabajo en equipo y la participación, ya que mejora la comprensión interna y el diálogo entre departamentos, consiguiendo la máxima aportación de todo el equipo humano al bien común de la organización.

## Refuerza la confianza en la organización

Contribuye a reforzar la reputación y la confianza en la organización, elementos que representan ventajas competitivas difíciles de emular.

## Mejora la colaboración

Contribuye al desarrollo profesional y personal de las personas que colaboran en el trabajo, estimulando el rendimiento, la satisfacción y el compromiso. Promueve el intercambio, el aprendizaje mutuo y la innovación en la gestión de personas.

## Fomenta las diversidades

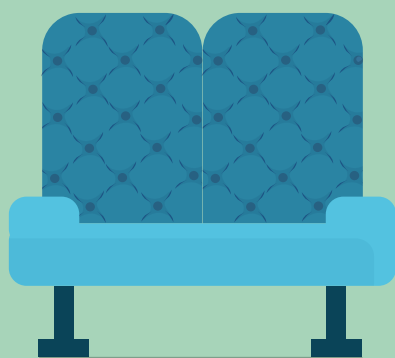
Hoy en día la diversidad es un hecho enriquecedor e indispensable para la vida de las organizaciones. Favorece la promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todos los ámbitos.

## Promueve el liderazgo empático

Los resultados del Barómetro son el punto de partida para conseguir un liderazgo empático y respetuoso con los principios del Manifiesto Factor Humano.

## Equilibrio entre bienestar personal y vida profesional

Actualmente las empresas ya plantean formas de trabajo más flexibles y fomentan el deporte y la salud entre las personas que integran la organización. También han empezado a implementarse programas de apoyo para resolver problemas como el estrés o la gestión del tiempo. A pesar de todo, todavía queda camino por recorrer.



## Igualdad de oportunidades y diversidad

Entre los aspectos a mejorar destaca, especialmente, la necesidad de conseguir una adecuada representación de las mujeres en puestos directivos. Una tercera parte del total de organizaciones que han utilizado el Barómetro declara no tener mecanismos para asegurar la igualdad de género en la alta dirección.

## Transparencia

Cada día son más las empresas que emprenden acciones en temas relacionados con el diálogo abierto y la Responsabilidad Social Corporativa. Sin embargo, las prácticas de transparencia, de comunicación y de participación son aspectos todavía por desarrollar.



## Mecanismos para la innovación

Llevar a cabo proyectos de innovación conjuntamente con clientes, proveedores, clústeres de su sector o con otros socios estratégicos, mejora la eficacia de las empresas. Hace falta potenciar la implantación de mecanismos para fomentar la cultura de la innovación, como el reconocimiento de actitudes emprendedoras, los errores tratados como oportunidades de aprendizaje y el fomento de la participación.

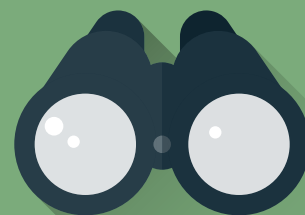


## Desarrollo profesional y plan de carrera

La mitad de las empresas ya disponen de programas para fomentar el desarrollo de las personas colaboradoras y el 36% ya lo están poniendo en marcha. La retribución es un tema bien trabajado pero no tan bien explicado: no se dispone de suficientes espacios de participación vinculados al conocimiento, a la comprensión y, en su caso, a la mejora de la compensación.

## Una visión más ética

Muchas organizaciones están adheridas a estándares y principios prescriptores de ética y buen gobierno como, por ejemplo, el Pacto Mundial de la ONU. A pesar de las buenas intenciones, el 41% del total de organizaciones todavía no cuenta con certificaciones de gestión ética y responsable, ni puede llevar a cabo acciones de mejora a partir de las observaciones de dichos certificados externos.



El Barómetro del Factor Humano es un listado de acciones observables basadas en los principios del *Manifiesto Factor Humano de las organizaciones comprometidas con el valor de las personas*:



### **1. La persona como valor**

Gracias al talento y al compromiso de las personas, nuestras organizaciones son capaces de lograr sus retos.



### **2. Ética y buen gobierno**

Las organizaciones que actúan con ética y respeto por los derechos fundamentales aseguran su competitividad a largo plazo y contribuyen al desarrollo de personas íntegras y comprometidas.



### **3. Igualdad de oportunidades y diversidad**

Todas las personas deben tener una auténtica igualdad de oportunidades y la diversidad tiene que ser un hecho enriquecedor para la vida de las organizaciones.



### **4. Desarrollo y empleabilidad**

El desarrollo del talento es la mejor garantía para asegurar el futuro de las organizaciones y la empleabilidad de las personas.



### **5. Transparencia, comunicación y participación**

Conocer, compartir e implicarse en la evolución de la organización es de interés para todo el mundo.



### **6. Seguridad, salud y bienestar físico y emocional**

Un entorno de trabajo seguro y saludable, física y emocionalmente, es bueno para las personas, para las organizaciones y para la sociedad.



### **7. Retribución equitativa y justa**

La contraprestación salarial armoniza los intereses económicos de la persona y de la organización a largo plazo.



### **8. Flexibilidad y equilibrio en las esferas vitales**

La vida de las personas va mucho más allá del ámbito estrictamente profesional.



### **9. Corresponsabilidad en las relaciones laborales**

El entendimiento social es una condición necesaria para el desarrollo de las organizaciones y se consigue gracias a una gestión adecuada de personas y agentes sociales.



### **10. Innovación y creatividad**

La innovación y la mejora continuada son la mejor vía para el progreso de la sociedad, las organizaciones y las personas.