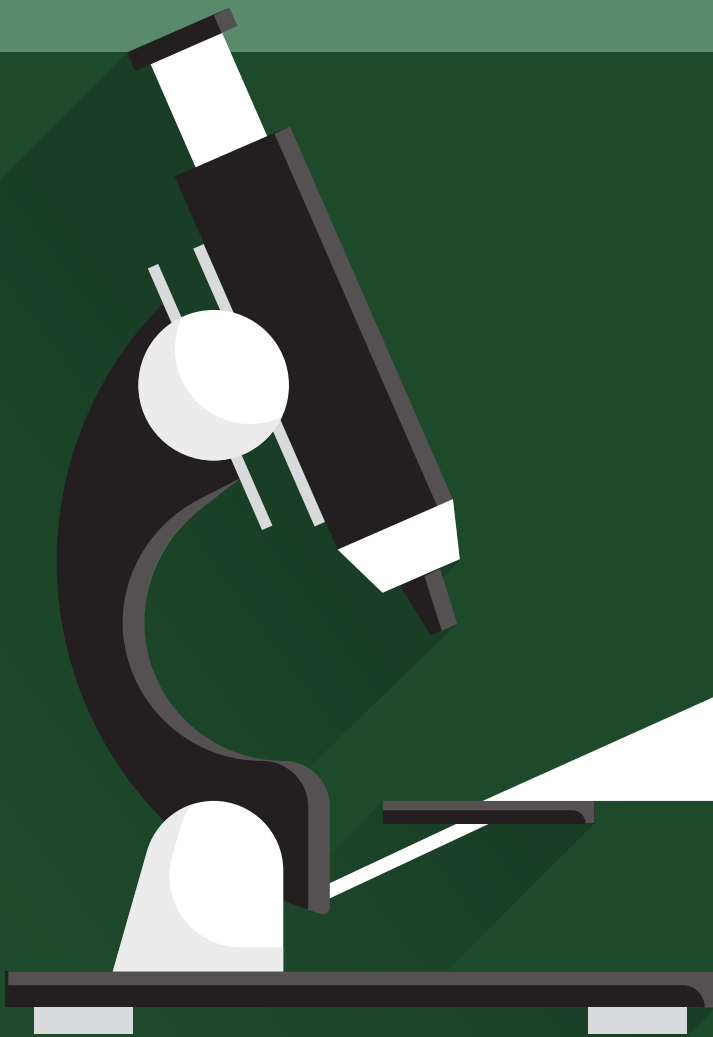


Posar el focus en les persones millora les organitzacions



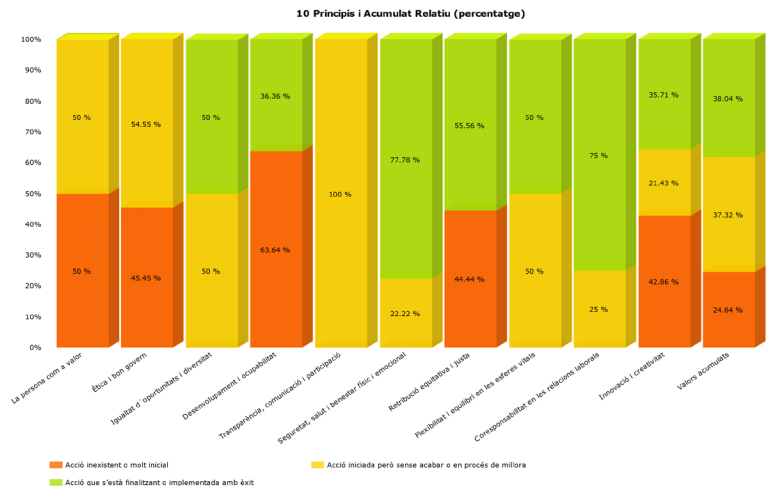
BARÒMETRE
del Factor Humà

El Baròmetre del Factor Humà és un instrument transformador en la gestió de les persones.

El Baròmetre del Factor Humà és una eina d'anàlisi i d'autodiagnòstic dissenyada per obtenir informació sobre el nivell d'acompliment d'una sèrie de principis que fomenten entorns de treball estimulants i motivadors.

El Baròmetre és un servei orientat a empreses i organitzacions, que contribueix a l'assoliment dels seus reptes en tant que augmenta el compromís recíproc entre les persones i l'organització.

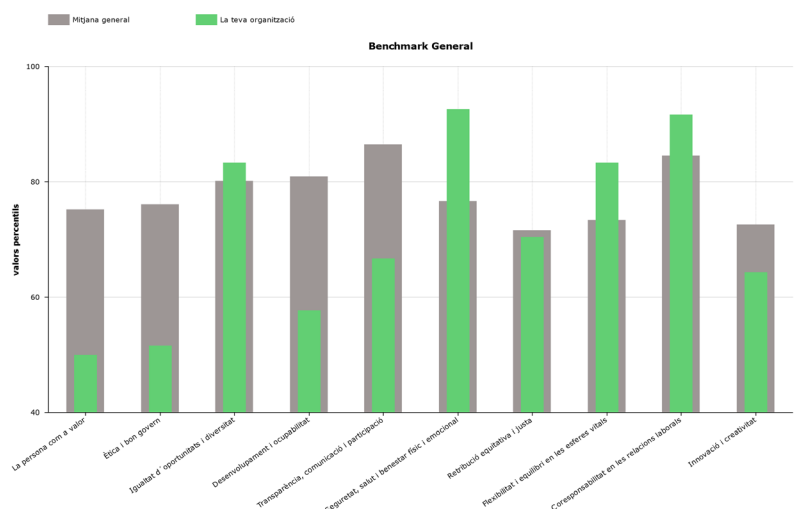
Per mitjà d'aquesta eina digital que conté objectius, evidències i indicadors i que té forma de qüestionari, és la mateixa empresa qui analitza, diagnostica, consensua i estableix els seus punts forts, les seves àrees de millora i les accions a emprendre per avançar.



Una eina per comparar-se amb altres organitzacions: globalment, per mida i per sector.

Després d'un temps de funcionament, ja disposem d'un volum significatiu de dades, d'empreses i d'institucions, que ens permeten oferir resultats rellevants.

Així es poden comparar, sempre de forma agregada, els resultats de cada empresa amb la mitjana global, per nombre de persones treballadores i per sector d'activitat. La utilització del Baròmetre i l'obtenció dels propis resultats és gratuïta. Pel que fa a les dades comparades (o benchmarks) tenen un petit cost, en funció de la mida de l'empresa.



Aquests són alguns dels avantatges que us ofereix el Baròmetre.

Les empreses compromeses amb les persones en treuen beneficis directes. Coneixen de primera mà quina és la seva valoració, pròpia i objectiva, sobre la gestió de treballadores i treballadors. I això les permet saber amb dades quina és la seva posició davant els 10 principis que planteja el Manifest Factor Humà i obtenir així millores en la gestió i la producció.

Permet obtenir talent

Afavoreix l'atracció del talent que l'organització necessita per tal d'assolir els seus reptes, amb la creació de valor afegit a mitjà i a llarg termini, per a les persones, per a l'organització i per la societat en general.

Genera treball en equip

Fomenta el treball en equip i la participació, ja que millora la comprensió interna i el diàleg entre departaments, aconseguint la màxima aportació de tot l'equip humà al bé comú de l'organització.

Reforça la confiança en l'organització

Contribueix a reforçar la reputació i la confiança en l'organització, elements que representen avantatges competitius difícils d'emular.

Millora la col·laboració

Contribueix al desenvolupament professional i personal de les persones que col·laboren en el treball, estimulant-ne el rendiment, la satisfacció i el compromís. Promou l'intercanvi, l'aprenentatge mutu i la innovació en la gestió de persones.

Fomenta les diversitats

Avui dia la diversitat és un fet enriquidor i indispensable per a la vida de les organitzacions. Afavoreix la promoció de la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació en tots els àmbits.

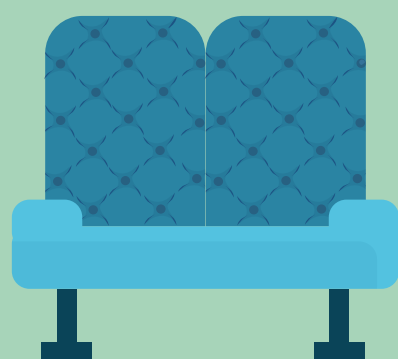
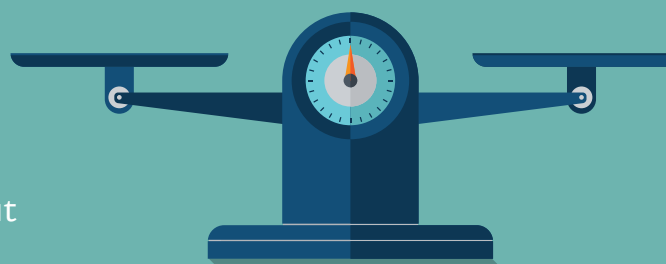
Promou el lideratge empàtic

Els resultats del Baròmetre són el punt de partida per aconseguir un lideratge empàtic i respectuós amb els principis del Manifest Factor Humà.

Una eina amb resultats tangibles

Equilibri entre benestar personal i vida professional

Actualment les empreses ja plantegen formes de treball més flexibles i fomenten l'esport i la salut entre les persones que integren l'organització. També s'han començat a implementar programes de suport per resoldre problemes com l'estrès o la gestió del temps. Malgrat tot, encara resta camí per recórrer.



Igualtat d'oportunitats i diversitat

Entre els aspectes a millorar destaca, sobretot, la necessitat d'assolir una adequada representació de les dones en els llocs directius. Una tercera part del total d'organitzacions que han utilitzat el Baròmetre declara no tenir mecanismes per assegurar la igualtat de gènere en l'alta direcció.

Transparència

Cada dia són més les empreses que endeguen accions en assumptes relacionats amb el diàleg obert i la Responsabilitat Social Corporativa. Tanmateix, les pràctiques de transparència, de comunicació i de participació són aspectes encara per desenvolupar.



Mecanismes per a la innovació

Portar a terme projectes d'innovació en aliança amb clients, proveïdors, clústers del seu sector o d'altres socis estratègics millora l'eficàcia de les empreses.

Cal potenciar la implantació de mecanismes per fomentar una cultura de la innovació, com ara el reconeixement d'actituds emprenedores, els errors tractats com a oportunitat d'aprenentatge i el foment de la participació.

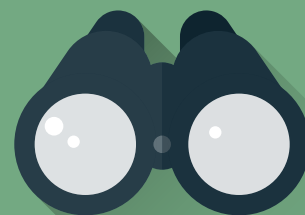


Desenvolupament professional i pla de carrera

La meitat de les empreses ja disposen de programes per fomentar el desenvolupament de les seves persones col·laboradores i el 36% ho estan posant en marxa. La retribució és un assumpte ben treballat però no tan ben explicat: no es disposa de prou espais de participació vinculats al coneixement, a la comprensió i, en el seu cas, a la millora de la compensació.

Una visió més ètica

Moltes organitzacions estan adherides a estàndards i principis prescriptors d'ètica i bon govern com, per exemple, el Pacte Mundial de l'ONU. Tot i les bones intencions, el 41% del total d'organitzacions no compta encara amb certificacions de gestió ètica i responsable ni pot dur a terme accions de millora a partir de les observacions d'aquests certificats externs.



El Baròmetre del Factor Humà és un llistat d'accions observables basades en els principis del *Manifest Factor Humà de les organitzacions compromeses amb el valor de les persones*:



1. La persona com a valor

Gràcies al talent i al compromís de les persones, les nostres organitzacions són capaces d'assolir els seus reptes.



2. Ètica i bon govern

Les organitzacions que actuen amb ètica i respecte pels drets fonamentals asseguren la seva competitivitat a llarg termini i contribueixen al desenvolupament de persones íntegres i compromeses.



3. Igualtat d'oportunitats i diversitat

Totes les persones han de tenir una autèntica igualtat d'oportunitats i la diversitat ha de ser un fet enriquidor per a la vida de les organitzacions.



4. Desenvolupament i ocupabilitat

El desenvolupament del talent és la millor garantia per assegurar el futur de les organitzacions i l'ocupabilitat de les persones.



5. Transparència, comunicació i participació

Conèixer, compartir i implicar-se en l'evolució de l'organització és d'interès de tothom.



6. Seguretat, salut i benestar físic i emocional

Un entorn de treball segur i saludable, físicament i emocional, és bo per a les persones, per a les organitzacions i per a la societat.



7. Retribució equitativa i justa

La contraprestació salarial harmonitza els interessos econòmics de la persona i de l'organització a llarg termini.



8. Flexibilitat i equilibri en les esferes vitals

La vida de les persones va molt més enllà de l'àmbit estrictament professional.



9. Corresponsabilitat en les relacions laborals

L'entesa social és una condició necessària per al desenvolupament de les organitzacions i s'aconsegueix gràcies a una gestió adequada de persones i agents socials.



10. Innovació i creativitat

La innovació i la millora continuada són la millor via per al progrés de la societat, les organitzacions i les persones.