

Medio: El Mercurio
Firma: Acender Consultores
Fecha: julio, 2013
Página: b12
Centimetro: 23.0 x 13.0 cms.

ISO 10.667:

La norma que llegó para impulsar la meritocracia

Aprobada en 2010 y traducida al español en 2011, la medida se implementó hace poco en Chile y busca medir la calidad de procesos de evaluación de personas en contextos organizacionales y laborales.

ANTONIA EYZAGUIRRE A.

La norma ISO 10.667 es una de las innovaciones más recientes en el ámbito de los Recursos Humanos. Pretende proveer una guía clara y concisa a todos los involucrados en los procesos de evaluación de personas, y así estandarizar los procesos.

Quienes certifican son ISO junto con Aenor y en Chile es la española Psicotec la consultora que está dando a conocer la medida. Txomin Sustacha, jefe de proyectos de Psicotec, asegura que ellos acompañan

a las empresas en el proceso de implementación y adecuación de los procesos de evaluación, facilitando asesoramiento y documentación para la implementación de los procesos y la posterior certificación. Dependiendo de las áreas que se quiera certificar, el período promedio de implementación y uso de este proceso es de 4 a 6 meses.

“Nos permitiría disminuir las apreciaciones personales que tienen los líderes al momento de evaluar. Claramente serviría para homogeneizar criterios, hablar un lenguaje

común. Y hacer de los procesos evaluativos un sistema riguroso, objetivo y transparente”, dice Marcela López, psicóloga laboral de Laboratorio Bagó, interesado en implementarla.

Asimismo, Pedro del Campo, gerente general de Otic Proforma, asegura que esta norma impulsará la meritocracia. “Es una norma que pone en valor lo que cada persona agrega a la organización, al evaluar en forma concreta el desempeño de cada miembro”, dice. La norma ISO 10.667, al estandarizar los procesos de selección, permitirá



JUAN ERNESTO JAEGGER

Aplicar esta norma requiere que las organizaciones realicen ciertos cambios para adaptar los procesos, lo que requiere inversión.

que haya una metodología clara. “Como dice la máxima, lo que no se puede medir no se puede administrar”, sostiene.

Para Leonardo Agüero de Acender Consultores, al conocer las reglas del juego los empleados podrían desenvolverse mejor en la búsqueda de me-

joras en su vida laboral. Aún así, teme que la norma podría exacerbar la competitividad al interior de la empresa: “Se podría traducir en mayores brechas de desigualdad y el olvido de principios básicos en las relaciones humanas, como el afecto, el respeto u otras”.