



AENOR

Avelino Brito,
director general de **AENOR**

La compensación total es la base de nuestras políticas de gestión de personas

La Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) es una entidad privada sin fines lucrativos que se creó en 1986. Su actividad contribuye a mejorar la calidad y competitividad de las empresas, sus productos y servicios y de esta forma ayuda a las organizaciones a generar uno de los valores más apreciados en la economía actual: la confianza. Sus más de 900 profesionales, con perfiles de alta cualificación, trabajan cada día apoyándose en los valores corporativos de la entidad, y son gestionados por una Dirección de RRHH que apuesta por la compensación total.

¿Cómo definiría a la compañía?

Somos una organización orientada a crear y facilitar a las organizaciones herramientas para que sean más competitivas, tanto en sus mercados domésticos como en su proyección exterior. AENOR es el principal centro de conocimiento y desarrollo en español en los campos de la normalización y de la evaluación de la conformidad.

Como la entidad legalmente responsable de la normalización en España, hemos logrado poner a disposición de todos cerca de 31.500 normas técnicas. Estos documentos contienen el consenso de los mercados sobre cuestiones clave para la acción de las organizaciones, sus productos y sus servicios, siendo por tanto un instrumento esencial para acceder a los mercados y reducir los riesgos empresariales.

En evaluación de la conformidad somos una de las diez primeras certificadoras del mundo, con uno de los catálogos más completos, que abarca desde la calidad hasta los nuevos conceptos de responsabilidad social, pasando por la sostenibilidad, la seguridad laboral o la innovación. Asimismo, tenemos una creciente actividad en la inspección orientada a facilitar las exportaciones, así como en los servicios de ensayo para los sectores de la alimentación, industrial o construcción. Desarrollamos actividades en 71 países, con sedes permanentes en trece.

¿Cuál es la principal estrategia en materia de gestión de personas de la compañía?

Las políticas de gestión de personas pivotan en torno al concepto de la compensación total, entendida como el conjunto de acciones encaminadas a satisfacer las expectativas profesionales, a través de los planes de formación continua y de promoción interna, así como las expectativas económicas, a través de una política de retribución alineada con el mercado. Además, contamos con un plan voluntario de retribución flexible; y se satisfacen expectativas de equilibrio de

la vida personal y profesional mediante la aplicación del conjunto de medidas de conciliación que integran el Plan AENORConcilia.

La igualdad de género y la lucha frente a la discriminación, la promoción de medidas de conciliación, la seguridad y salud de nuestros profesionales y la prevención del acoso y violencia en el trabajo vienen siendo principios rectores de las políticas de gestión de las personas en AENOR desde su constitución.

¿Qué papel juega la función de Recursos Humanos?

En mi opinión, es fundamental que actúen como socios estratégicos de la Dirección, aportando un conocimiento profundo de nuestro negocio y actividad y diseñando procesos, soluciones y políticas de gestión de personas alineadas con los

to indefinido, lo que refleja el compromiso que mantiene la entidad con el empleo de calidad. Los titulados superiores representan el 80% de la plantilla, por lo tanto, se trata de un conjunto de profesionales de alta cualificación, cuyas expectativas profesionales y personales deseamos vean cumplidas en el seno de nuestra organización. Un reflejo de este esfuerzo por cumplir con estas expectativas es el alto índice de movilidad interna, con once promociones internas en el ejercicio 2015.

Otra de nuestras señas de identidad es la mayoría de presencia femenina, con el 52% del conjunto de la plantilla.

¿Cuáles son los valores corporativos?

En AENOR creemos que los valores corporativos deben actuar como eje sobre el que pivote la es-

La función de RRHH debe ejercer un rol de facilitador en el diseño e implantación de políticas que ayuden a lograr los objetivos establecidos

objetivos generales. Para ello, y como no podría ser de otra forma, la directora de Recursos Humanos es miembro del Comité de Dirección. Es impensable volver a la figura del antiguo jefe de personal dedicado en exclusiva a las relaciones laborales. Esta función sin duda es importante, pero la función de Recursos Humanos debe ejercer un rol de facilitador en el diseño e implantación de las políticas que ayuden a la consecución de los objetivos establecidos.

¿Cómo definiría a la plantilla de su compañía? ¿Qué perfil tiene?

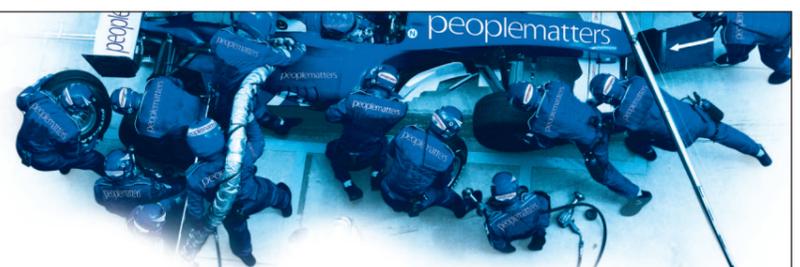
La plantilla de AENOR cuenta con cerca de 900 profesionales, el 99% de los cuales tienen contra-

trategia de toda la organización, ya que, al fin y al cabo, definen cómo queremos hacer las cosas en nuestra entidad.

Creemos firmemente en cinco elementos clave: en las personas, ya que en ellas reside nuestro conocimiento y aportan la energía, el entusiasmo y el compromiso que nos dota de un valor diferencial; en la excelencia, identificándonos con la mejora continua, desarrollando nuestras actividades con imparcialidad, independencia y honestidad; en la visión de futuro; en la orientación a resultados; y en el compromiso. El compromiso lo entendemos en una triple vertiente: por un lado, creemos en el compromiso con nuestros clientes, aportán-

peplematters

Serrano, 21 - 28001 MADRID - Tel.: 91 781 06 80
www.peplematters.com



Creamos valor, creamos futuro... desde las personas

doles soluciones globales y anticipándonos a sus necesidades; por otro, estamos comprometidos con la sociedad, proporcionando herramientas a las organizaciones que les permitan ser más competitivas, seguras, sostenibles y socialmente responsables. Y, por último, nos sentimos comprometidos y orgullosos de nuestra organización. El último estudio de clima la-

Una de nuestras señas de identidad es la mayoría de presencia femenina, con el 52% del conjunto de la plantilla

boral aportó un dato significativo. El 80% de los profesionales manifestaban sentir un alto orgullo de pertenencia, lo cual nos da la pista de que las medidas adoptadas en la transmisión de los valores y cultura corporativa están alcanzado sus objetivos.

¿Cuál es la propuesta de valor al empleado? ¿Qué atributos ofrece la compañía como lugar para trabajar?

AENOR es una entidad gestionada en torno a la personas. Creemos en el desarrollo personal y profesional, la igualdad y la conciliación como motores del progreso de nuestra organización y

de nuestras personas. Para ello velamos porque nuestros profesionales alcancen un equilibrio entre su vida profesional y personal mediante nuestro plan AENORConcilia. Respecto al conocimiento, las más de 3.500 horas de formación recibidas por nuestros profesionales aseguran su evolución y crecimiento.

¿Cómo ha evolucionado la compañía en los últimos años, desde la perspectiva de gestión de personas?

Hace cuatro o cinco años la gestión de personas estaba especialmente centrada en los procesos de captación y selección de nuevos profesionales. En estos últimos años nos hemos centrado en el diseño de procesos y políticas relacionadas con el concepto antes mencionado de compensación total.

En un futuro próximo hay retos relacionados con el desarrollo de nuestros profesionales para que perciban a AENOR como el mejor lugar para trabajar. En este punto trabajaremos en aspectos que consigan retener a los mejores profesionales, y que nos permitan mantener nuestro bajísimo índice de rotación.

¿Cuáles son los retos de futuro?

Además de la retención del talento, como acabo de destacar, uno de los grandes retos a los que se enfrenta la empresa es la gestión de la diversidad, que pretende dar respuesta a la complejidad de la propia sociedad. Una empresa debe saber gestionar todos sus recursos disponibles y, además, hacerlo de forma eficaz y eficiente. Y la igualdad de oportunidades es clave para gestionar la diversidad dentro de la organización.

¿Podría destacarnos algún proyecto relacionado con la gestión de personas del que se sienta especialmente orgulloso?

Desde la Dirección de Recursos Humanos se vienen liderando en los últimos años diversos proyectos encaminados a velar por la igualdad de oportunidades, de los cuales me siento especialmente satisfecho. Entre otros, destacaría el Plan de Igualdad diseñado por el Comité de Igualdad y Conciliación, e implantado desde la Dirección de Recursos Humanos; la certificación de AENOR como entidad familiarmente responsable (efr) por la Fundación MasFamilia y la colaboración con la Fundación Randstad en el diseño y financiación de itinerarios formativos que permitan la integración laboral de personas con discapacidad ■

Tres décadas de historia

AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación) se constituyó en 1986, coincidiendo con la incorporación de España a la entonces denominada Comunidad Económica Europea; la entidad nació para mejorar la calidad y competitividad del tejido productivo español.

Como entidad legalmente responsable del desarrollo de las normas técnicas en España, el primer año se crearon los primeros 24 Comités Técnicos de Normalización (CTN) y se partió de un cuerpo normativo de 7.810 normas.

Treinta años después, el catálogo de normas español es uno de los más completos del mundo y tiene cerca de 31.500 documentos con soluciones eficaces al alcance de todos. Unos 11.000 expertos participan en su elaboración, en alguno de los más de 200 comités existentes. La Normalización española es muy valorada en los foros internacionales y europeos y cada vez más normas elaboradas aquí son la referencia para elaborar documentos europeos e internacionales.

AENOR es también la entidad española de referencia en evaluación de la conformidad; en 1986 se creó la infraestructura básica para desarrollar la actividad de certificación; los primeros años se certificaban productos; y en 1989 se concedió el primer certificado de Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001.

En 2016, cerca de 70.000 centros de trabajo en todo el mundo tienen alguno de los certificados de AENOR, que apoyan a las organizaciones en campos como la Gestión de la Calidad, Gestión Ambiental o Seguridad Laboral, entre otros. AENOR se encuentra entre las diez certificadoras más importantes del mundo y trabaja en más de 70 países en la prestación de sus distintos servicios en evaluación de la conformidad.



Avelino Brito y Cristina Hebrero, de PeopleMatters