



ISO 10667

EVALUACIÓN DE PERSONAS



Desarrollo de
BIENESTAR COMPETITIVO.

INTEDYA, la mayor firma internacional especializada en la consultoría, auditoría y formación en materia de gestión de riesgos y cumplimiento normativo bajo estándares internacionalmente reconocidos en materia de Calidad, Sostenibilidad, Gestión de Riesgos y Cumplimiento y Salud e Inocuidad Alimentaria, en organizaciones públicas y privadas de cualquier tipo de actividad y dimensión.

Apostando por el **DESARROLLO COMPETITIVO.**



17867

PROYECTOS DE CONSULTORÍA EJECUTADOS

38390

ALUMNOS FORMADOS EN CAMPUS E-LEARNING

347

CURSOS E-LEARNING DISPONIBLES

37

TITULACIONES COMO AUDITOR

25

TITULACIONES UNIVERSITARIAS

132

MÁSTERCLASS ANUALES

Presencia **DIRECTA** en **17 PAISES**

- España
- Portugal
- México
- Brasil
- Colombia
- Ecuador
- Perú
- Argentina
- Rep. Dominicana
- Chile
- Honduras
- Guatemala
- Costa Rica
- Panamá
- Paraguay
- Uruguay
- Bolivia

+ 80 OFICINAS INTEDYA

EQUIPO INTERNACIONAL DE +500 PERSONAS

MÁS DE 20000 EMPRESAS CLIENTE

ALIANZAS, MEMBRESÍAS Y LIDERAZGO



ISO 10667: 2023. Evaluación de Personas

En el competitivo mundo empresarial actual, las personas son un activo estratégico de valor incalculable. En INTEDYA entendemos la importancia de contar con procesos de evaluación de personal que no solo cumplan con los estándares, sino que también garanticen el éxito de tu compañía.

ISO 10667: Elevando la Selección de Personal a un Nuevo Nivel

La norma internacional ISO 10667 es tu guía definitiva hacia las mejores prácticas en evaluación de personas en las organizaciones. Proporciona los requisitos y recomendaciones esenciales para asegurar la calidad en la selección de personal, respaldando tus objetivos y estrategias de recursos humanos.



Esta norma asegura que las evaluaciones en entornos laborales sean realmente beneficiosas. Se aplica en momentos clave de la vida laboral, como contratación y desarrollo.

Instrumentos de evaluación adecuados:

Todos los instrumentos de evaluación deben haber sido sometidos previamente a pruebas de **fiabilidad y validez**, que aseguren la **objetividad y transparencia** del proceso, mediante **resultados medibles y comprobables**.

Evidencia, Equidad y Validez: Promueve el uso de evidencia, equidad y validez en la evaluación. Lo que mejora la calidad y utilidad de las evaluaciones en cualquier proceso laboral.





Una solución universal para optimizar la evaluación de personas en entornos laborales y organizacionales.

Esta norma se convierte en la guía esencial para garantizar que los procesos de evaluación sean equitativos, objetivos y eficaces en cualquier contexto laboral.



Objetivos

El objetivo principal de la ISO 10667 es generar confianza en los procesos de evaluación de personas, difundir buenas prácticas en cuanto a procedimientos y métodos, y asegurar tanto la equidad de los sistemas de evaluación como la calidad en la provisión de estos servicios

Otro de los principales objetivos de la norma, es Facilitar la toma de decisiones informadas en procesos de contratación, desarrollo profesional y promociones mediante la implementación de procedimientos y métodos avalados internacionalmente.



Beneficios

- **Decisiones Mejor Fundamentadas:** ISO 10667 establece prácticas sólidas que mejoran la toma de decisiones en procesos clave como contratación y desarrollo, reduciendo la subjetividad y mejorando la objetividad.
- **Confianza y Credibilidad Reforzadas:** La certificación demuestra compromiso con estándares internacionales, generando confianza entre empleados, reguladores y la sociedad, fortaleciendo la credibilidad de los procesos evaluativos.
- **Optimización de Recursos:** La estandarización propuesta por ISO 10667 optimiza recursos y mejora la eficiencia operativa, reduciendo burocracia y costos asociados a evaluaciones, centrándose en obtener información valiosa para el desarrollo del personal y metas organizativas.

Beneficios para los Clientes:

- **Selección Informada del Talento:** Las organizaciones certificadas en ISO 10667 aseguran a sus clientes una evaluación objetiva y equitativa en los procesos de selección de personal, mejorando la calidad de los recursos humanos proporcionados.
- **Decisiones de Contratación más Efectivas:** La norma facilita la toma de decisiones al proporcionar un marco claro para la evaluación de empleados, permitiendo a los clientes tomar decisiones de contratación más acertadas y alineadas con sus objetivos.
- **Confidencialidad y Cumplimiento Legal:** La implementación de ISO 10667 garantiza la confidencialidad en el manejo de información sensible, cumpliendo con requisitos legales y éticos, brindando a los clientes confianza y seguridad en los procesos evaluativos.



Beneficios para Partes Interesadas

- **Ventajas para Todos:** Esta norma beneficia a organizaciones, reguladores y la sociedad en general. Asegura evaluaciones justas y confiables, lo que lleva a decisiones de contratación más acertadas y un mejor bienestar laboral.

Los clientes, porque aporta mayor eficacia en el desarrollo de sus evaluaciones, al promover la calidad en su gestión

Las empresas proveedoras de servicios, porque estimula la mejora de los procesos y la actualización mediante uso de directrices internacionales en las evaluaciones, haciéndolas mucho más confiables

Los evaluados, porque aporta confianza en los procedimientos a los que son sometidos y en los resultados de las evaluaciones

¿A qué empresas le interesa?

- Organizaciones especializadas en selección de personal.
- Consultores de RRHH y formación.
- Departamentos y gestores de RRHH de cualquier organización.
- Sindicatos y colegios profesionales.
- Administraciones y organizaciones que prestan servicios de evaluación para homologar o certificar personas.
- Entidades de Prevención de Riesgos Laborales.

Principales Beneficios

- Asegura procesos de selección rigurosos y efectivos.
- Garantiza la calidad en la evaluación de candidatos.
- Optimiza la toma de decisiones de contratación.
- Refuerza la competitividad de tu organización en la atracción de talento.
- Cumple con estándares internacionales reconocidos y demuestra tu compromiso con la excelencia en RRHH.

La excelencia en la evaluación del personal es Clave para el éxito empresarial.

Estructura de la Norma ISO 10667

- **Aborda las responsabilidades de DOS partes:**
 - ✓ **ISO 10667-1** se enfoca en las **responsabilidades del cliente**
 - ✓ **ISO 10667-2** aborda las **responsabilidades del proveedor de servicios.**

ISO 10667-1. Parte 1:
Deberes del cliente.

ISO 10667-2. Parte 2:
Deberes del proveedor
de servicios.

Requisitos DIFERENCIALES

Propone una serie de requisitos DIFERENCIALES que proporcionan enormes beneficios para la gestión exitosa de un proceso de Evaluación de Personas:

- Determinación de las necesidades de evaluación
- Propuestas de los proveedores de servicios de evaluación
- Acuerdo entre las partes sobre el servicio
- Planificación, Ejecución e Interpretación de resultados
- Elaboración y presentación de informes
- Retroalimentación (feedback)
- Valoración continua y Revisión a posterior



Aspectos CLAVE

Competencias, Obligaciones y Responsabilidades del Cliente:

La norma ISO 10667 establece claramente las competencias, obligaciones y responsabilidades del cliente en el proceso de evaluación, garantizando que este participe activamente y cumpla con los requisitos necesarios para la realización de evaluaciones efectivas.

Requisitos para Proveedores de Servicios de Evaluación:

La norma detalla los requisitos esenciales que deben cumplir los proveedores de servicios de evaluación, asegurando que los métodos y procedimientos utilizados sean idóneos, equitativos y estandarizados, contribuyendo así a la calidad y objetividad de las evaluaciones.

Integración de la Evaluación en la Gestión Organizacional:

ISO 10667 promueve la integración de la evaluación en la gestión global de la organización, abarcando desde la selección y desarrollo profesional hasta la formación y el clima laboral. Esto asegura que la evaluación sea una parte integral de la estrategia organizacional, potenciando así su impacto en el éxito empresarial.



- **Optimización de Acuerdos:** Asegura que los involucrados comprendan y consientan los términos y condiciones del proceso evaluativo.
- **Gestión Estructurada de la Fase Previa a la Evaluación:** Proporciona métodos estructurados, facilitando un enfoque estratégico y una implementación fluida.
- **Ejecución Rigurosa de Evaluaciones:** Detalla los pasos clave y prácticas recomendadas para llevar a cabo evaluaciones de manera sistemática, garantizando la validez, fiabilidad y consistencia en los resultados obtenidos.

EVALUACIÓN DE PERSONAS



Procedimiento para el
ACUERDO.
Anticipación RESULTADOS y
CONSECUENCIAS.

Procedimiento para la FASE
PREVIA.
Necesidades de Evaluación y
Recomendaciones previas.

Procedimiento para realizar la
EVALUACIÓN.
Planificación, Ejecución,
Retroalimentación,
Confidencialidad, Etc.

PROCEDIMIENTOS

Procedimiento para la elaboración del acuerdo de colaboración
Procedimiento para la realización del servicio de evaluación de personas
Procedimiento para la revisión posterior

DOCUMENTOS DE APOYO

Cuestionarios de detección de necesidades y expectativas
Documentos con los Derechos y Responsabilidades de cada parte
Autorización de uso de datos de carácter personal
Metodologías de evaluación y de análisis de datos
Documentación técnica asociada a cada metodología: procedimientos para entrevistas estructuradas, manuales y descripción de pruebas estándar (Test, dinámicas de grupo, pruebas específicas diseñadas por el proveedor, cuestionarios y encuestas, etc.)
Evidencias de la capacitación e idoneidad de los evaluadores
Avales de la seguridad del proceso: Acuerdos de confidencialidad, Seguridad de la información,...
Otros: Manuales Operativos, Reglamentos, Códigos Éticos, etc.



Equidad:

Todas las personas que participan en el proceso de evaluación tienen el derecho de ser tratadas de manera equitativa, justa y profesional.

Evidenciar la equidad de trato en todos los grupos evaluados como exige la norma no es una tarea fácil. Se sugiere incluir en el acuerdo entre las partes un compromiso ético e indicar expresamente que todo el proceso se realizará con equidad, mediante procedimientos justos y no subjetivos. Y, en los casos que aplique, mencionar la adhesión a códigos deontológicos u otros códigos éticos aplicables.



Principales ERRORES al adoptar ISO 10667

Implantar por imposición y no por convencimiento.

Tomar la decisión en base a “modas”.

Que el sistema genere pérdidas de tiempo ineficaces. **Parálisis por análisis.**

Que el Responsable sea un especialista en SG o en RRHH y no un motivador y apasionado de la Mejora Continua.

Que los empleados estén desinformados. **Participación y Consulta.**

Centralizar las labores en un único responsable.



ISO 10667:

“Evaluación de personas para
optimizar el DESEMPEÑO.”



Desarrollo de
BIENESTAR COMPETITIVO.