PROCEDIMIENTO DE COMPETENCIAS, FORMACIÓN Y TOMA DE CONCIENCIA
(Primera Versión)

CAMBIOS Y MODIFICACIONES

FECHA	VERSIÓN	NUMERAL	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO

ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN

FECHA	VERSIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
01/01/2016	01			

Este documento es propiedad de JyO Jorge y Obras Civiles, se prohíbe su reproducción parcial o total sin autorización de la empresa.

1. OBJETIVO

Asegurar que cualquier persona(s) bajo el control de JyO Jorge y Obras Civiles, que realice tareas para ella o en su nombre que afecten a la conformidad con los requisitos del producto, puedan causar impactos sobre la Gestión Ambiental y la Seguridad y Salud en el Trabajo es (son) competente(s) tomando como base una educación, formación entrenamiento y/o experiencia apropiados.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica para garantizar la formación del personal, así como la evaluación de las competencias y la toma de conciencia en la empresa JyO Jorge y Obras Civiles

3. DEFINICIONES

CAPACITACIÓN (FORMACIÓN).
Es un proceso educacional aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, aptitudes y habilidades con el fin de lograr el desarrollo personal y el mejoramiento en el desempeño de las labores en el puesto de trabajo.

CAPACITACIÓN INTERNA
Es aquella impartida por personal que pertenece a la empresa JyO Jorge y Obras Civiles

CAPACITACIÓN EXTERNA
Es aquella impartida por personal que no pertenece a la empresa JyO Jorge y Obras Civiles

DÍPTICOS
Es un folleto impreso formado por una lámina de papel o cartulina que se dobla en dos partes.

ENTRENAMIENTO
Es la participación directa del personal en las actividades relacionadas con el Sistema de Gestión.

TOMA DE CONCIENCIA.
Es la acción de darse cuenta sobre un hecho o un asunto, tras haber meditado, reflexionado sobre ello.

CALIDAD
Grado en el que un conjunto de características inherentes de un objeto cumple con los requisitos.

COMPETENCIA
Habilidad demostrada para aplicar conocimientos y aptitudes.

GESTIÓN
Actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización.

SISTEMA DE GESTIÒN
Conjunto de elementos de una organización interrelacionadas o que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos para lograr estos objetivos.

PROCEDIMIENTO
Forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso.

PROCESO
Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, que utilizan las entradas para proporcionar un resultado previsto.

REGISTRO
Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de actividades realizadas.

REQUISITO
Necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria.

REVISIÓN
Determinación de la conveniencia, adecuación o eficacia de un objeto para lograr unos objetivos establecidos.

SENSIBILIZACIÓN
Actividades desarrolladas para difundir el Sistema de Gestión a todo el personal de la empresa, y concienciar de la importancia de las actividades que cada uno desarrolla en la Organización.

4. DESARROLLO

4.1 DETERMINAR LAS COMPETENCIAS, FORMACIÓN Y TOMA DE CONCIENCIA

4.1.1. Condiciones Generales

Las competencias del personal de la organización se definen en la descripción de cargos y si el personal no cumple con la formación requerida se programará una capacitación.

Cuando el personal se vincula a la organización establecerá una inducción y sensibilización; este procedimiento se realiza con el propósito que el personal sea consciente de sus funciones y responsabilidades para alcanzar el cumplimiento de la política y los requisitos en Calidad, la importancia de la conformidad con la política y sus procedimientos incluyendo la respuesta y preparación ante emergencias, los aspectos ambientales, riesgos derivados de la labor a realizar, su contribución a la mejora continua y las implicaciones de incumplir con los requisitos del sistema de gestión de calidad.

.

También se utilizaran otras metodologías para garantizar la toma de conciencia utilizando: dípticos, carteles, charlas, en tema como:

- La Política del sistema de gestión de calidad, los Procedimientos y requisitos del sistema de gestión de calidad y la importancia de su cumplimiento.
- Los Objetivos del sistema de gestión de calidad, la necesidad de su participación para asegurar su consecución.
- Los riesgos y peligros de la operación actuales y potenciales en el desarrollo de las actividades
- Protocolo de emergencia y cómo actuar en caso de una emergencia.
- Los aspectos e impactos ambientales significativos, actuales o potenciales de sus actividades.
- Las funciones y responsabilidades para el cumplimiento de la Políticas, objetivos, procedimientos, y de los requisitos establecidos para el sistema de Gestión de Calidad

- Las consecuencias potenciales que se derivan de no cumplir con los procedimientos. (Requisitos del clientes, eventos no deseados)

- Las implicaciones de incumplimiento de los requisitos del sistema gestión de calidad.

- Su contribución a la eficacia del sistema de gestión de calidad, incluida a la mejora continua.

,

4.1.2. Programa de formación, capacitación y Toma de conciencia.

El Jefe del área de Gestión Humana en conjunto con el coordinador de Calidad elabora la programación de capacitaciones técnicas, capacitaciones para la prevención de incidentes y enfermedades profesionales, capacitación para el control de los impactos ambientales, las capacitaciones se programan; la evidencia de la formación se realizara en el formato FRHE004 o mediante un certificado expedido por la empresa que realiza la formación.

Se realizará una evaluación de las capacitaciones (Formato FREH005), para evaluar su eficacia y así cumplir con las competencias establecidas. El área de Recursos Humanos debe realizar seguimiento al Programa de formación, asegurando el cumplimiento.

4.1.3. Verificación de los resultados

Una vez se tengan los resultados de las evaluaciones y capacitaciones, el Jefe de Gestión Humana en conjunto con el coordinador de calidad, revisarán si el personal cumplió con el programa de formación para garantizar la competencia.

4.1.4 Evaluación de las competencias.

La organización al inicio del proceso de selección y contratación verificara las competencias del personal para el cargo. Una vez el personal se vincula a la organización se inicia el proceso de formación y entrenamiento para garantizar las competencias del cargo. La evaluación de competencias se aplicará al personal que haya cumplido un año dentro de la organización.

5. DOCUMENTOS Y REFERENCIAS

- Norma ISO 9000:2015
- Norma ISO 9001:2015

6. ANEXOS

- FREH001. Formatos de Solicitud de Ingreso de Personal
- FREH002. Formatos de Validación del Perfil laboral
- FREH003. Formato de lista de chequeo para inducciones y reinducciones.
- FREH004. Formato de Acta de Reunión
- FREH005. Formato de evaluación de capacitación.

7. OBSERVACIONES

No aplica.