

6.1 ACCIONES PARA ABORDAR RISGOS

Personas 7.1.2

Puede evidenciar acciones a minimizar el riesgo asociados a gestión de personas como rotación /ausencias /nuevos ingresos- desvinculación

RRHH cuenta con un procedimiento en Selección Inducción contratación y desvinculaciones que define actividades para ocupar las vacantes al interior de la organización.

no se incluye en este procedimiento rotación interna , cambios de puestos y areas de trabajos puntos importantes para RRHH por cambio de descriptor y por sobre todo la forma informal hasta ahora de llevar a cabo estos cambios

en vacaciones el jefe de area informa las fechas y reemplazo de quienes salen a través de un mail formal a RRHH

En cuanto a la planificación de cargas de trabajo y personal de reemplazo por vacaciones la encargada de RRHH indica que depende de cada jefatura del área , sin embargo en sección de Archivo solo hay una sola persona y no tiene asistente ni reemplazo

Personas 7.1.2 Competencia 7.2

¿Es el personal competente para la realización de sus trabajos? Puede evidenciar según descripción de cargo ??

todos los funcionarios hoy cuentan con descriptor de cargo , que determina sus obligaciones y responsabilidades según el área de trabajo que se desempeñan. se revisa descriptor tramitador aeropuerto- mensajero – ejecutivo

¿Se encuentra definida la competencia necesaria para cada puesto de trabajo teniendo en cuenta la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas??

Si todos certifican competencia técnica profesional con títulos profesionales y CV que demuestra experiencia

¿Existe evidencia documentada del cumplimiento de los requisitos de competencia para cada empleado de la organización? Puede mostrarme los registros de competencias de María Correa - Álvaro Fredes - Paola Cruz ¿?

Se evidencia que están títulos de educación, experiencia y entrenamiento de todos ellos y que cumplen con los requisitos de competencias asignados a sus respectivos cargos

7.16 Conocimiento de la organización

Cuando llega un nuevo integrante o trabajador como se informa al resto de la organización el cargo que ocupa y su relación laboral con el resto de los trabajadores ??

Se le hace inducción con sus compañeros de misma área y se informa via mail a todo el personal nombre y cargo que desempeñara.

Se evidencia cumplimiento para Paola Cruz, ingresada a la empresa noviembre de 2017.

**¿Se encuentran identificados todos los cargos o funciones de la organización en organigrama
¿ Puede evidenciar ?**

Entrevistada declara que en aeropuerto es una de las aéreas más débiles porque a raíz de la renuncia del encargado de sucursal asumió en forma interina Felipe Tello (tramitador) , RRHH indica que aún no está formalmente nombrado y no se a recibido correo de jefe directo Jorge Marin (Ver NC).

Además se envió en forma interina a Gabriel Ullloa que se desempeñaba en aérea de archivo al aeropuerto por tiempo indefinido en forma sorpresiva , y momentánea nos hay comunicación formal para RRHH en relación a su nuevo descriptor de cargo y a su definición de permanencia en aeropuerto por parte del jefe de aeropuerto y Gerente del aérea J Marin

7.3 toma de consciencia

A través de que mecanismos se evidencia la toma de consciencia de la política de calidad , su participación en el sistema de gestión de calidad conocimientos de los procedimientos , contribución a la eficacia del SGC, implicancias de incumplimiento e impacto en su trabajo??

Se evidencia a través del desempeño eficaz de su trabajo diario.

¿Se encuentran documentadas las responsabilidades de cada puesto de trabajo referidas al sistema de gestión de la calidad?

En descriptor de cargo

MEJORA CONTINUA

Se evidencia mejoramiento en la aplicación del SGC en el área respecto a lo identificado en la auditoria del año pasado. Se identifica aplicación del procedimiento de RRHH que trata aspectos como la selección, contratación y desvinculaciones de personas.