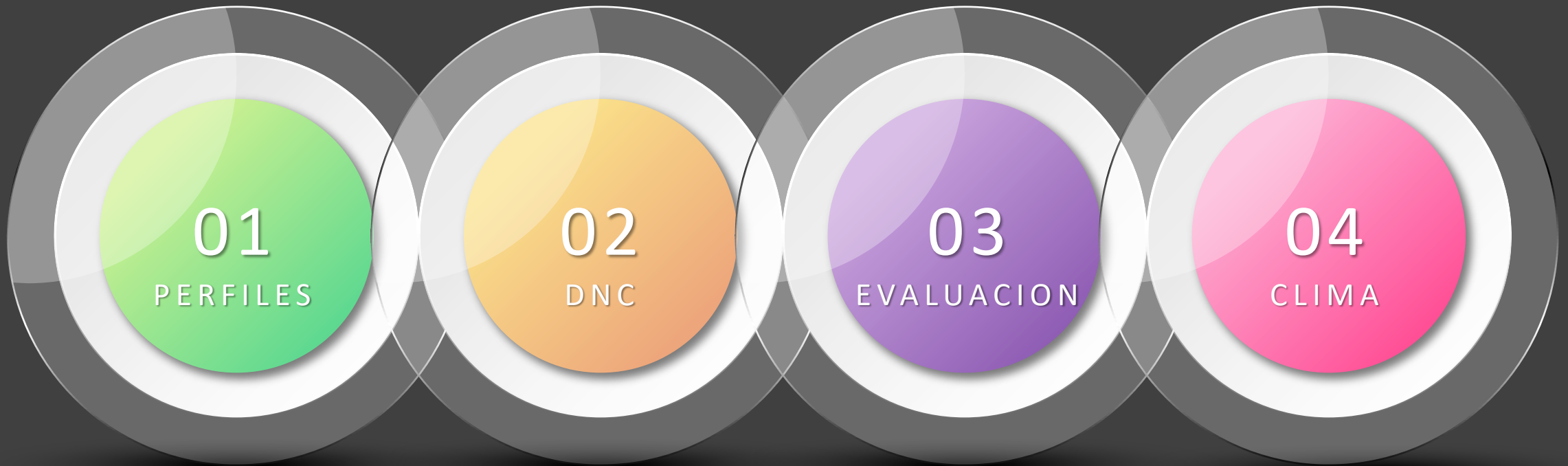


El Rol de Rh en el Sistema de Gestión de Calidad





La definición de las competencias y funciones en el puesto de trabajo. En la gestión de la calidad se establece como requisito básico que las organizaciones realicen una identificación de los puestos de trabajo, sus funciones y de las competencias que se van a requerir para ocuparlos. Esta definición es básica para asegurar una prestación de servicios o realización de un producto adecuada, que satisfaga los requisitos de los clientes.

- ✓ CONOCIMIENTO
- ✓ ACTITUD
- ✓ EXPERIENCIA
- ✓ MISIÓN
- ✓ METRICOS
- ✓ PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

RESPONSABILIDADES / ACTIVIDADES

- ¿Qué hace?
- ¿Cómo lo hace?
- ¿Cada cuando?
- ¿Qué necesita?



La planificación de actividades de formación y capacitación cuando el personal requiera ampliar sus competencias en el puesto de trabajo.

Los sistemas de gestión de la calidad requieren una identificación de las necesidades de formación, que se planifiquen y realicen, y se mantengan registros de esta formación y de la capacitación del personal.

- No sabe
- Tiene idea
- Sabe
- Enseña



La evaluación de la eficacia de la formación realizada. Este es otro requerimiento que se resume en lo siguiente: una vez realizadas las acciones formativas planificadas, se debe evaluar si han sido eficaces.

Debe dejarse constancia en un registro a tal efecto, en el que se pueda evidenciar con suficiencia que el personal ha conseguido, a través de la formación, aquellas competencias que se detectaron como necesarias en el plan de formación.

1. 9 Block
2. Evaluación 360°
3. Administración x Objetivos



El clima organizacional es el conjunto de las sensaciones e impresiones de los colaboradores de una empresa sobre el ambiente laboral.

Entre los principales problemas observados en la gestión deficiente o inadecuada del clima organizacional podemos mencionar:

- Disminución de la productividad general y empeoramiento de la calidad.
- Ruido interno y externo (quejas y comentarios negativos dentro y fuera).
- Mayor individualidad y competitividad en las tareas realizadas;
- Mayor rotación de empleados y aumento de los gastos con contratación y capacitación;
- Pérdida de talentos (profesionales de alto rendimiento que deciden abandonar la empresa);
- Baja motivación, bajo compromiso y desalineación con los objetivos de negocio;
- Retrasos y ausencias frecuentes;
- Aumento de solicitudes de licencia y permisos;
- Pérdidas de producción, reparaciones y alto desperdicio de tiempo y materiales;
- Pocas expresiones creativas o propuestas innovadoras.