

PROCEDIMIENTO GENERAL

ROLES, RESPONSABILIDADES Y AUTORIDAD

1.- OBJETO DEL PROCEDIMIENTO GENERAL:

Definir los roles, responsabilidades y autoridad de los puestos de trabajo de la Organización. Los roles, responsabilidades y autoridad se reflejan en los Perfiles de Puesto de Trabajo.

La información contenida en las imágenes de las pantallas del programa GESISO son ejemplos de definición o gestión y no pertenecen a este procedimiento. Estos ejemplos se incluyen meramente para efectos formativos del personal encargado de la implementación del sistema de gestión en la Organización.

2.- DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO GENERAL

2.1.- Definición del Perfil de Puesto de Trabajo

Los perfiles de puesto de trabajo definen los roles, autoridad, responsabilidades, requisitos, cualificaciones y competencias personales exigidos para el cumplimiento satisfactorio de las tareas de un empleado dentro de la Organización: nivel de estudios, experiencia, funciones del puesto, requisitos de instrucción, conocimientos y competencias, así como las aptitudes y características de personalidad requeridas.



De cada perfil de puesto de trabajo definiremos:

- ✍ **Nombre del perfil.**
- ✍ Rol del perfil de puesto de trabajo y autoridad
- ✍ Misiones generales
- ✍ Estudios, cursos específicos, conocimientos, nivel de instrucción,... deseables que debe poseer la persona que desarrolle el trabajo.
- ✍ Experiencia mínima requerida que debe poseer la persona que desarrolle el trabajo.

Ejemplos...

Perfil de los puestos de trabajo de la Empresa

Nombre del Perfil del Puesto de Trabajo: CONDUCTOR HORMIGONERA

Nivel Funcional: 04

Definición Perfil + Perfil Responsabilidad Competencias Riesgos Mejora Evaluación EPIs Personas

Rol del Perfil de puesto de trabajo y autoridad:
Transporte y entrega del hormigón en obra

Misiones generales del personal que desarrolla el puesto de trabajo (las tareas asignadas son automáticas):
Transporte y entrega del hormigón en obra.
Amasado del hormigón durante el transporte.
Cumplimentación albarán de entrega con los datos que le corresponda.
Mantenimiento preventivo de la hormigonera.

Funcionalmente depende directamente de: JEFE DE PLANTA DE HORMIGON

Habitualmente realiza sus funciones en: PLANTA LA OLMEDA

Costes asignados como recurso por hora: 0.00 Puesto de Trabajo. Incluir en evaluaciones de riesgos de SST

Perfil elaborado por: GESISO 9000 Fecha: 13/10/2015 Aprobado

Perfil de los puestos de trabajo de la Empresa

Nombre del Perfil del Puesto de Trabajo: CONDUCTOR HORMIGONERA

Nivel Funcional: 04

Definición Perfil + Perfil Responsabilidad Competencias Riesgos Mejora Evaluación EPIs Personas

Requisitos de competencia. Conocimientos básicos y/o especializados que precisa el perfil:
Carnet tipo C1
Formación interna a cargo de la empresa

Experiencia mínima requerida (incluida la desarrollada en otras Empresas):
Experiencia en el manejo de vehículos tipo C1 de un año

Conocimientos adicionales necesarios (Incluir los referentes al sistema de gestión):

2.2.- Definición del Organigrama funcional

Para definir el organigrama funcional a cada perfil de puesto de trabajo le asignaremos el perfil de puesto de trabajo del que depende directamente.

Ejemplo...

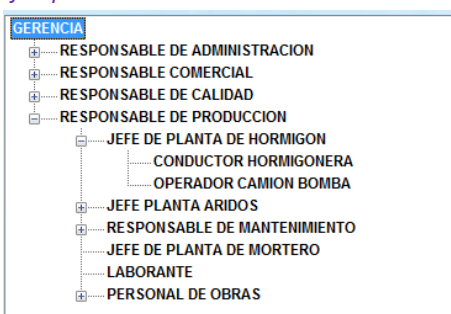
Funcionalmente depende directamente de: JEFE DE PLANTA DE HORMIGON

Habitualmente realiza sus funciones en: PLANTA LA OLMEDA

Costes asignados como recurso por hora: 0.00 Puesto de Trabajo. Incluir en evaluaciones de riesgos de SST

De esta manera conseguiremos definir el organigrama funcional...

Ejemplo...



2.3.- Responsabilidades del perfil

Las responsabilidades del perfil de puesto de trabajo se asignan automáticamente desde las responsabilidades que le hayamos asignado en las actividades y etapas de procesos, procedimientos técnicos, procedimientos generales, pautas de inspección, mantenimiento de maquinaria,...

Ejemplo...

Asunto	R	C	I	Con
- Colabora la actividad: PRO-750 FABRICACIÓN DE HORMIGÓN - 05 ELABORACIÓN DEL ALBARÁN DE ENTREGA -	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Realiza la actividad: PRO-755 ENTREGA DELHORMIGÓN - 01 AMASADO DEL HORMIGÓN -	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Realiza la actividad: PRO-755 ENTREGA DELHORMIGÓN - 02 LLEGADA A OBRA -	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Realiza la actividad: PRO-755 ENTREGA DELHORMIGÓN - 03 DESCARGA DEL HORMIGÓN -	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- No está definida la actuación en la actividad: PRO-755 ENTREGA DELHORMIGÓN - 04 CUMPLIMENTACIÓN Y ENTREGA DE DOCUMENTACIÓN -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.4.- Definición de las competencias del perfil

Las competencias se definen en el módulo de competencias...



Ejemplo...

Tipo de competencia:

Conocimiento Especifico
 Habilidad / Cualidad / Actitud
 Capacidad Directiva
 Cualidad de Éxito

Asistente de Puntuación...

Muy Debil Debil Bueno Muy Bueno Excelente Ninguna competencia

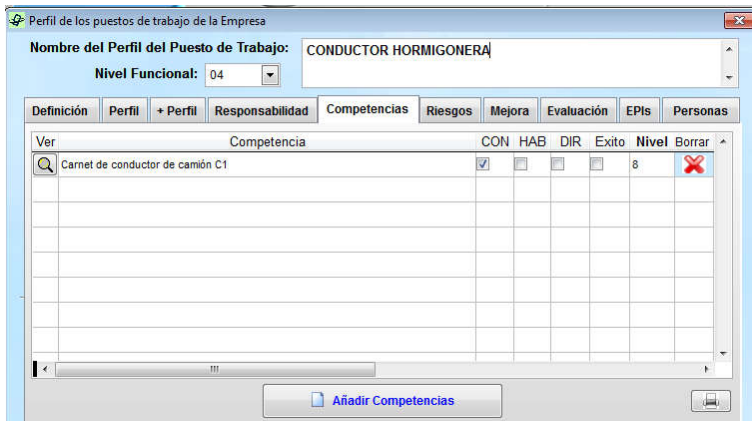
Nivel Deseable (0 a 10): 8
Nivel Calculado: 0.00 (Media de los elementos)

Nivel de Logro deseado

- Debe ser autónomo en el desarrollo de la competencia.
- Debe demostrar la habilidad de forma generalizada y constante.

Y se vinculan al perfil de puesto de trabajo...

Ejemplo...



2.5.- Definición de los equipos de protección individual (EPIs) necesarios para el perfil

Si el perfil de puesto de trabajo necesita equipos de protección individual en las actividades que desarrolla se le definen eligiendo los EPIs necesarios desde la base de datos del programa GESISO. El programa GESISO contiene una base de datos con los EPIs más comunes y se puede ampliar o personalizar.

Ejemplo...

