

1. Objeto

1.1. Asegurar la gestión adecuada de los recursos humanos en bct con el fin de que todo el personal de bct que realiza tareas que afectan a la calidad de los productos, esté debidamente cualificado, mediante la formación y el adiestramiento adecuados.

2. Aplicabilidad

2.1. Este capítulo es aplicable a todo el personal que realiza tareas que afectan a la calidad de los bienes y servicios producidos.

3. Contenido

3.1. Necesidad de los Programas de Formación

La necesidad de formación se presenta como consecuencia de la necesidad de que el personal pueda realizar satisfactoriamente los trabajos que tiene encomendados o que puedan asignársele en el futuro, así como la necesidad de estar al día en las evoluciones tecnológicas de cada uno de estos trabajos.

3.1.1. Basado en las necesidades de los distintos departamentos de bct el área de Formación, establecerá un plan de Formación y adiestramiento para todo el personal que realiza actividades que afectan a la calidad.

3.1.2. El personal que realiza tareas específicas que le hayan sido asignadas debe estar cualificado mediante la educación apropiada, la formación o la experiencia, según las necesidades. Deben conservarse los registros adecuados relativos a la formación del personal. bct proporciona la formación necesaria para conseguir un entendimiento o conocimiento de los procedimientos e instrucciones aplicables.

3.1.3. El Área de Relaciones Humanas, en función de las necesidades de la Empresa y en coordinación con las distintas áreas, establece los planes de formación general o específica, considerados convenientes, los cuales son aprobados por el Comité de Dirección. El procedimiento general BCT-PG-01: "Regulación de la Formación" (en proceso de elaboración), recoge las directrices generales y responsabilidades de la actividad de formación en bct.

3.1.4. La detección de las necesidades de formación en temas específicos de calidad es responsabilidad de las Responsables de Calidad de cada una de las áreas.

Una de las etapas de detección de necesidades de formación es la de revisión del contrato, siendo aplicables las directrices dadas en el Capítulo 7.2 de este Manual y en el procedimiento BCT-PC-14: "Revisión del Contrato".

3.1.5. La formación del personal en Calidad y en la delegación de función de calidad, es responsabilidad de los Responsables de Calidad en cada nivel, determinando las necesidades de su área.

3.2. Objetivos de Formación

Los objetivos básicos de los programas de formación son fundamentalmente los siguientes:

3.2.1. Responsabilizar a todo el personal de la importancia de su labor en la Empresa mediante los conceptos y metodologías de Calidad.

3.2.2. Estimular la creatividad e iniciativa del personal dentro de su puesto de trabajo.

3.2.3. Aumentar los niveles de conocimiento del personal en las distintas técnicas de Calidad.

3.2.4. Actualizar los conocimientos del personal para que estén al día en las técnicas de sus puestos de trabajo.

3.2.5. Capacitar para asumir la delegación de la función calidad.

3.3. Procedimiento

3.3.1. Cada persona que se incorpore a un departamento determinado, ya sea nueva incorporación a la empresa o cambio de puesto de trabajo, y la actividad que vaya a desarrollar afecte a la calidad deberá tener una cualificación (titulación, estudios y/o experiencia profesional) acorde con la que se ha establecido en la definición del puesto de trabajo que va a ocupar.

3.3.2. Dependiendo de la naturaleza de esta actividad, se determinará la necesidad o no de recibir formación adicional para completar los conocimientos técnicos y los relativos a conceptos y técnicas de calidad necesarios para desarrollar el trabajo.

3.3.3. Los registros relativos a la cualificación y formación, son mantenidos por el Área de Recursos Humanos, en las fichas de personal, conteniendo:

- ✓ Titulación
- ✓ Estudios
- ✓ Experiencia
- ✓ Profesión: Ingreso
Ascensos
Historial
- ✓ Cursos y títulos adicionales

3.3.4. Personal de la Organización de Calidad.

3.3.4.1 En la elaboración del Programa Anual de formación se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- ✓ La existencia de requisitos especiales de los distintos programas.
- ✓ La existencia de requisitos particulares de procesos considerados especiales.
- ✓ Las necesidades de formación, readaptación y reciclaje en nuevos conceptos, técnicas y herramientas de calidad.

3.3.4.2. La delimitación de los cursos y seminarios de calidad girará alrededor, pero sin limitarse, en los siguientes temas:

- ✓ Formación General en Calidad
- ✓ Técnicas de Verificación
- ✓ Técnicas estadísticas aplicadas al control de la calidad
- ✓ Metrología
- ✓ E.N.D.
- ✓ Técnicas de laboratorio de ensayos
- ✓ Sistemas de calidad
- ✓ Nuevas técnicas y métodos.

3.3.5. Se realizará la evaluación de la eficacia del personal cuyas actividades afectan a la calidad.

3.4. Motivación.

En bct se considera de la mayor importancia conseguir una adecuada motivación de todas las personas de la organización en la consecución de los objetivos de Calidad y de Calidad delegada, de forma que todo empleado de bct sea consciente de la pertinencia e importancia de sus actividades, de como contribuyen al logro de los objetivos de la calidad y de su responsabilidad sobre la calidad del trabajo que realiza.

3.4.1. Los programas, tanto generales como particulares en bct, comprenden toda clase de actividades que tiendan a promocionar la calidad.

4. Correspondencia

4.1. Norma ISO9001:2000 Párrafo 6.2 Gestión de los Recursos. Recursos Humanos