6.2 AUDITORIA RECURSOS HUMANOS
Santiago 20.11.2025

1.-En agencia Pardo que mecanismos existen para realizar selección de personas , contratación desvinculación y evaluación de personal ¿?

Muestra contratación Felipe Aspe . Jessica Morales . Gaspar Martinez -
se evidencia en ambos casos, cumplimiento en proceso de contratación

2.-Para que los candidatos internos puedan ascender a nuevos cargos dentro de la organización, que variables se consideran ¿?
Cumplimiento de competencias (perfil de cargo -descripción de cargo)
Evaluación de desempeño

Muestra - Andrés Rojas
No conformidades
Andres Rojas 2025 ascendió a Jefe Pedidor -Apoderado no se evidencia actualización en su descriptor de cargo en sus nuevas funciones

3.-¿Se encuentra definidas la competencias necesaria para cada puesto de trabajo teniendo en cuenta la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas?

Evidencia descripción de cargo de jefe técnico / Pedidor / Apoderado Sr. Andres Rojas // Pedidor Gaspar Martinez
descriptores mostrados en gestión Iso

Evidenciar registros de plan de formación, competencia necesaria de cada puesto, ficha de empleado y actos o certificados de formación, o similares
Muestra : **Juan Pablo Miranda // Ignacio Flores (Funcionarios** relativamente nuevos) se evidencian sus títulos profesionales certificados de antecedentes que acreditan competencia para ejercer cargos asignados)

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

Se evidencia que a través de mail se informan todas las contrataciones y movimiento de personal

A través de que mecanismos se informa a los nuevas contrataciones de trabajadores sobre toma de conciencia de la política de calidad , su participación En sistema de Gestión de Calidad , conocimiento de procedimientos, contribución de la eficiencia de SGC, implicancias de incumplimiento de trabajo ¿?

Tomando misma muestra anterior se evidencia que en contratos se incluye **descriptor de cargo**- **la obligación de saber** –
Recibieron **reglamento interno** -recibieron **charla de inducción y seguridad interna prevención de riesgos** – se mantienen su carpeta con todos sus registros todos firmados por el trabajador
Mismo caso trabajadores en teletrabajo : Moises Diaz – Maria Correa

5.-Se encuentran definidos los cargos o funciones de la organización en organigrama y fichas de puestos de trabajo?
Puede evidenciar ¿?
No conformidad :
Se muestra organigrama en gestión ISO no actualizado
Cargo Apoderado de AGA no tiene descriptor de cargo en GESTION ISO

6.-En cuanto al Ambiente de trabajo existen condiciones específicas de trabajo, ¿Se encuentran definidas tales condiciones?
Definiciones :
Deberes y obligaciones de trabajadores
Ambiente seguro y prevención de riesgos
Riesgo psicosocial y salud mental
Acoso laboral sexual , violencia en el trabajo
Acciones
Reglamento interno actualizado
Comité paritario
Comité de aplicación

Se evidencia que en reglamento interno están los deberes y obligaciones de los trabajadores que permiten la buena convivencia

Existe además el aporte de comité paritario en los relacionado al resguardo y seguridad del trabajador en su aérea de trabajos acompañando de Plan de emergencia y prevención de riesgos – actividades ergonómicas y tendientes a manejar stress laboral

Frente al riego Psicosocial (salud mental y ambiente laboral) Existe comité de Aplicación formado en cumplimiento de la ley en una organización de mas de 25 trabajadores , organizado para elaborar cuestionario y protocolo de vigencia de riesgos Psicosociales , cuestionario en proceso de realización septiembre 2025

7.-Capacitación y perfeccionamiento

Se evidencian procedimiento de inducción de nuevos trabajadores via mail
Perfeccionamiento y capacitación como ejes fundamentales en sistema gestión de Calidad
Seguridad y protección
Se evidencia funcionamiento de Comité Paritario con cursos de prevención y seguridad en trabajo
Funcionamiento comité de Aplicación en difusión de Ley Karin y aplicación de protocolo de riscos Psicosociales
Creación de comité Bipartito para Capacitaciones y cursos para mejorar desempeño de los trabajadores

9.-Puede evidenciar acciones para minimizar el riesgo asociado a gestión de personas como rotación , ausencias nuevos Ingresos , Amonestaciones ¿??
Se evidencia que una correcta selección de personal bajo el proceso de RRHH establecido minimizar el riesgo de Ingreso de malos elementos a la Organización y desvinculaciones seguidas con pago de multas
Actividades tendientes a mejorar el clima laboral
Cursos de Liderazgo y habilidades blandas para las Jefaturas
Evaluación de desempeño al menos una vez al año para todo el personal de la AGa

Considerar que Gestor de RRHH participa activamente en todos los comités de la organización y tiene estrecha relación Con prevencionista de Riesgos de AGA