

<b>Proceso/ Subproceso o Actividad:</b>	Talento Humano - Procedimiento para la Vinculación y Terminación de Contrato Laboral		
<b>Entrevistados:</b>	Director de Talento Humano, Jefe de Desarrollo Organizacional, Jefe de Personal, Coord. de Cultura Organizacional, Coord. de Selección y Desarrollo, Coord de Contratación, Jefe Bienestar Laboral y SST, Profesionales de Talento humano		
<b>Auditor (es):</b>	Javier Rangel y Luis Brito		
<b>Fecha de Auditoría:</b>	25 Agosto 2021	<b>Fecha de elaboración de la lista:</b>	20 Agosto 2021
<b>Lista de verificación</b>			
<b>Criterio</b> (Norma, reglamento, procedimiento, requisito, etc.)	<b>Aspecto a verificar</b>	<b>Comentarios, Observaciones, Hallazgos</b> (durante la auditoría y sobre lo evidenciado)	<b>Hallazgo</b> (Ok, NC, Fort, etc)
5.1.2 Enfoque al cliente	Identificar los principales requisitos del cliente del proceso	Se determina y se comprende cada uno de los requisitos de los clientes internos de la Universidad	ok
5.3 Roles, responsabilidades y autoridades en la organización.	En caso que un integrante del proceso falte, como reorganizan las responsabilidad es	Cuenta con una estructura organizacional adecuada donde se establecen responsabilidades asociadas a los sistemas de gestión. El manual de competencias y perfil del cargo con información completa y detallada.	ok
7.1.6 Conocimientos de la organización	Cómo se almacena, actualiza y comparte el conocimiento interior en la organización	Cuenta con una estructura organizacional adecuada donde se establecen responsabilidades asociadas a los sistemas de gestión. El manual de competencias y perfil del cargo con información completa y detallada	ok
7.2 Competencia	Qué estrategias ha definido la organización para que el personal cuente con las competencias necesarias que afectan el desempeño del sistema de gestión de la calidad	<p>P-GH-01 Procedimiento de Inducción General, Entrenamiento en el Cargo y Reinducción;</p> <p>Seleccionar muestra de 3 cargos al azar (1) profesor Pregrado (1) Profesor de postgrado, (2) Trabajador</p> <p>P-GH-02 Procedimiento de Selección de personal;</p> <p>Seleccionar muestra de 3 cargos al azar (1) profesor Pregrado (1) Profesor de postgrado, (2) Trabajador</p> <p>P-GH-03 Vinculación y Terminación del Contrato Laboral</p>	ok

		<p>Selección muestra de 3 cargos al azar (1) profesor Pregrado (1) Profesor de postgrado, (1) Trabajador</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manuel Joaquín Cueto, Docente de Medicina</li> <li>• Patricia Vélez Camacho, docentes de Especialización</li> <li>• Ornela Margarita Castillo, Auxiliar de Compras</li> </ul>	
7.2 Competencia	Cómo se evalúa la eficacia de las de las capacitaciones.	Se verifico las capacitaciones dadas y su eficacia de acuerdo a lo establecido, sin embargo en la Inducción de SST obligatoria y necesaria a los docentes no evidencio al igual que su eficacia.	N.C
7.3 Toma de conciencia	Qué evidencias se tienen de que el personal es consciente de la importancia de la política y objetivos de la calidad	El equipo de Talento Humano cuenta con conocimiento de la política, objetivos del sistema integrado	ok
7.4 Comuucación	Cómo se maneja la comunicación interna y externa del proceso con las partes interesadas	Se indagó a los integrantes del proceso y se evidencio que los clientes internos son los más importante de acuerdo utilizando los canales adecuados de comunicación.	ok
7.5 Información Documentada	Cómo se protege la información documentada de acceso no autorizado	El equipo de trabajo del proceso tiene acceso de forma segura a la información, cuentan con consentimiento informado de tratamientos de datos.	ok
9.1.1 Generalidades	Cómo se realiza el seguimiento y la medición del proceso	<p>Oportunidad de la selección. Cobertura de la Selección. Eficacia de la contratación. Nivel de cumplimiento de las competencias. Eficacia de las acciones de capacitación y formación. Eficacia de la Inducción. Eficacia del entrenamiento. Diseñar e implementar el reglamento Organizativo de la Universidad. Definir e implementar una política de remuneración y equidad salarial. Aplicación de la encuesta de Clima laboral. Cumplimiento del plan de acción de la 3 fase de la iniciativa Ser Unisimón. Rediseñar y validar el sistema de evaluación del desempeño del personal administrativo que incluya competencia y medición por objetivos alineados a la estrategia Institucional.</p>	ok

		<p>Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial de la población de colaboradores de la USB. Diseñar un portafolio de servicios, beneficios y estímulos al personal administrativo. Potencializar las competencias laborales a través de planes de formación y desarrollo, alineado a los objetivos estratégicos.</p> <p>Todos los indicadores se encuentran correctamente calculados de acuerdo a lo establecido.</p>	
9.1.1 Generalidades	Qué acciones se toman como resultado del seguimiento y la medición del proceso	Se verifico el correcto análisis de los indicadores con los resultados graficados para mejor visualización	ok
10 Mejora	Cómo se identificaron las mejoras realizadas en el proceso	Se evidencia cambio para la mejora en los indicadores de gestión planteados de los procesos, donde se elaboró un replanteamiento	ok

Nota 1: Revisar en los procesos el uso correcto del logo de certificación

Nota 2: Inserte tantas filas como requiera

Nota 3: Verifique que incluya todos los requisitos aplicables al proceso, subproceso o actividad que auditará