

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA AUDITORÍAS INTERNAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN

F-SI-13-GC / Versión 3 Vigente desde 20-08-2020 / Página 1 de 17

Proceso/ Actividad:	Subproceso	o Talento Humano	
Entrevistados:	Jefe de Desarrollo Organizacional, Jefe de Personal, Jefe de Talento Humano Coordinadores, Profesionales y Auxiliares del proceso		
Auditor (es):	Lani Marengo – Consultor SG VCR Financiera Rossana Cuadros – Profesional de Archivo Institucional		
Fecha de Auditoría:	16 Agosto de 2022	Fecha de elaboración de la lista:	11 de Agosto de 2022
Lista de verificación			
Criterio (Norma, reglamento, procedimiento, requisito, etc.)	Aspecto a verificar	Comentarios, Observaciones, Hallazgos (durante la auditoría y sobre lo evidenciado)	Hallazgo (Ok, NC, Fort, etc)
ISO 9001:2015 4.1 Comprensión de la organización y de su contexto	¿Han identificado aspectos internos o externos que puedan afectar el desempeño del proceso o de la Universidad? (mencionar cuales cambios externos o internos ha identificado) ¿Tiene alguna forma de revisarlos y monitorearlos regularmente?	Barranquilla: Se mencionan los siguientes documentos: “Cuadro de mando integral 2021” concretado para segundo semestre 2022 a traves de empresa consultora. Establecimiento de Indicadores, actualización de los cambios de las Normas vigentes y Bioseguridad, Acciones de mejora, Cambios y novedades. Cúcuta: Se menciona el “Plan Estrategico de Desarrollo” con vigencia 2022 el acual se encuentra en constucción liderado por Planeación, definición de los “Planes de acción” y “Registros reglamentarios cambios en el contexto y cambios de normas”.	OK
ISO 9001:2015 4.2 Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas	¿Ha determinado las necesidades y las expectativas de las partes interesadas que sean relevantes al proceso y al Sistema de Gestión de Calidad (SGC) y las ha revisado de forma regular?	Barranquilla: Se identifica a traves de en la “CP-GH-01 Caracterizacion del proceso” donde se encuentran identificados personal administrativo, profesores, Arl, cajas de compensación, así mismo se cuenta con la “DG-DE-07-PE Matriz de referencias cruzadas”, “Matriz de clima organizacional”. Durante la entrevista no todos los integrantes del equipo reconocen desde el Proceso a los Estudiantes como parte interesada. Se realiza capacitación al personal Docente.	AM

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA AUDITORÍAS INTERNAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN

F-SI-13-GC / Versión 3 Vigente desde 20-08-2020 / Página 2 de 17

5.1.2 Enfoque al cliente	¿Desde Talento Humano como se asegura de cumplir las expectativas de los estudiantes?	<p>BAQ (AM): Fortalecer la identificación de los documentos transversales del SGC, así como la identificación de las entradas y salidas de la Caracterización del proceso a todo el equipo de Talento Humano.</p> <p>Cúcuta: Se identifica a través de “OT-SI-01-GC Anexo 1: Matriz de necesidades y expectativas partes interesadas” donde se reconoce la expectativa de los estudiantes de contar con profesores competentes.</p>	
ISO 9001:2015/ 4.4 Sistema de gestión de la calidad y sus procesos	¿Cómo se planifican las actividades del proceso? (<i>Plan de acción, seguimiento y relación con el PED</i>)	<p>Barranquilla / Cúcuta: Se hace referencia al “Plan de mejoramiento” y “Plan de desarrollo”.</p> <p>Se revisa en SIAF el seguimiento al desarrollo de los compromisos establecidos en el “Plan de acción” los cuales son Institucionales, donde se evidencia a corte de Junio cumplimiento del 100% del compromiso “Definir y divulgar portafolio de servicios, beneficios y estímulos al personal administrativo”.</p> <p>Se cuentan con compromisos adicionales con meta a Diciembre 2022.</p> <p>BAQ/CUC (FORT): Seguimiento y control al cumplimiento del Plan de acción a través de SIAF.</p>	FORT
7.4 Comunicaciones	<p>¿Tienen conocimiento del alcance del SGC, y de su proceso?</p> <p>Como se identifican las entradas requeridas y salidas esperadas para su proceso</p> <p>¿Con cuáles procesos tiene relación?</p>	<p>Se verifica código y versión del formato “F-DE-01-PE V8 Formulación Plan de acción”, así como ruta de búsqueda a través de ISOTools.</p> <p>El alcance del proceso se encuentra definidos en la “CP-GH-01 Caracterización Talento Humano”, el cual inicia con la requisición del personal hasta su desvinculación. Incluye las actividades de selección, contratación, inducción, formación, entrenamiento en el cargo y evaluación de desempeño del personal.</p>	

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA AUDITORÍAS INTERNAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN

F-SI-13-GC / Versión 3 Vigente desde 20-08-2020 / Página 3 de 17

		<p>Se menciona que las entradas se identifican a través de los requisitos legales del proceso.</p> <p>BAQ (AM): Fortalecer la identificación de los documentos transversales del SGC, así como la identificación de las entradas y salidas de la Caracterización del proceso a todo el equipo de Talento Humano.</p> <p>Se reconoce la interacción con todos los procesos.</p> <p>Se identifican las “Comunicaciones con el proceso” a través de la “CP-GH-01 Caracterización Talento Humano”.</p> <p>Se identifica en ISOTool actualización de los cambios y ruta para consulta de “CP-GH-01 Caracterización Talento Humano”, Versión 12 Vigente desde 12-08-202.</p>	AM
<p>ISO 9001:2015/ 5.2.2 Comunicación de la Política de la Calidad</p> <p>6.2 Objetivos de la Calidad y Planificación para lograrlos</p> <p>7.3 Toma de conciencia</p>	<p>¿ Desde su proceso como contribuye al cumplimiento de la política y objetivos de calidad de la Universidad?</p>	<p>Barranquilla /Cúcuta: Se tiene conocimiento de los objetivos y como se contribuye desde el proceso, reconociendo el Objetivo 4 “Optimizar el modelo administrativo que soporte efectivamente el mejoramiento continuo de las funciones sustantivas y permita a la Universidad responder a los desafíos de la Educación Superior” como propio.</p> <p>Así mismo se aporta desde la formulación de acciones para la mejora, el desempeño de los Indicadores y análisis de los Riesgos.</p> <p>BAQ/ CUC (FOR): Conocimiento y apropiación de los Objetivos Institucionales aplicado a sus funciones.</p>	FORT
<p>ISO 9001:2015/ 6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades</p>	<p>¿Se han determinado y abordado los riesgos y las oportunidades que se requieren para dar la seguridad de que el</p>	<p>Barranquilla / Cúcuta: Se evidencia la “Matriz de gestión de riesgos del proceso” la cual es Institucional, sin embargo, existen riesgos independientes.</p> <p>Actualmente se cuenta con 23 Riesgos.</p>	

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA AUDITORÍAS INTERNAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN

F-SI-13-GC / Versión 3 Vigente desde 20-08-2020 / Página 4 de 17

	<p>proceso pueda lograr los resultados planeados? ¿En caso de materializarse un riesgo que medidas se toman?</p>	<p>Se evidencia “Informe de abordaje de riesgos 2022” actualizado el 24-06-22, se verifica Riesgo R3 Selección y contratación de personal sin el perfil requerido. El control C1.1 asociado a verificar la completa F-GH-31 Lista de chequeo de documentos para contratación y documentos soportes no cuenta con fechas que permitan identificar la trazabilidad de su programación y/o ejecución para su control.</p> <p>BAQ/CUC (AM): Se recomienda registrar las fechas de seguimiento cuando se realicen cambios o controles nuevos establecidos en la Matriz de riesgos de acuerdo con los registros de las “Evidencias” a los “Compromisos/ actividades planificadas” definidos en el “Informe de abordaje de riesgos”.</p> <p>En Cúcuta no se ha realizado seguimiento de los controles, y no se participa en los Institucionales, no se evidencia el Cierre 2021-2.</p> <p>BAQ/CUC (AM): Asegurar la participación de ambas sedes Barranquilla y Cúcuta durante el seguimiento a los compromisos Institucionales compartidos, tales como Riesgos, Planes de acción, entre otros.</p> <p>CÚCUTA (AM): Desarrollar los controles o acciones necesarias para abordar los riesgos identificados en el proceso según las particularidades de la sede Cúcuta, aún cuando estos se encuentren identificados como Institucionales.</p>	AM
ISO 9001:2015/ 6.3 Planificación de Los Cambios	<p>¿Existe un plan para determinar la necesidad de los cambios del SGC y gestionar su implementación?</p>	<p>Barranquilla / Cúcuta: Se menciona el “Procedimiento para planificar y controlar los cambios P-SI-07-GC” se realizan a través de Acciones de mejora. Se revisa la “AM-023 Creación de la vicerrectoría administrativa” del 25-02-2021 y fecha de cierre del 05-11-2021.</p>	AM

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA AUDITORÍAS INTERNAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN

F-SI-13-GC / Versión 3 Vigente desde 20-08-2020 / Página 5 de 17

	<p>Cuando se planean los cambios, ¿se realizan de forma controlada y se toman las medidas para mitigar cualquier efecto adverso?</p>	<p>Los cambios que se han presentado son Institucionales en Cúcuta, no se tienen específicos.</p> <p>Se menciona un cambio importante en el proceso con respecto al “Fortalecimiento de la cultura digital”, a pesar de contar con las evidencias de su ejecución no se encuentra documentado como Acción.</p> <p>BAQ / CUC (AM): Se recomienda utilizar los formatos establecidos en el “P-SI-07-GC Procedimiento para planificar y controlar los cambios” para garantizar que los cambios se lleven a cabo de manera planificada y documentada.</p>	
ISO 9001:2015/ 7.1.2 Personas	<p>¿Cómo se asegura que la Universidad cuente con el personal necesario para garantizar la operación y control de sus procesos?</p> <p>Liquidación y pago de nómina y seguridad social.</p>	<p>Barranquilla /Cúcuta: Se evidencia “P-GH-02 Procedimiento de selección de personal” V17, fecha 07/05/2021, P-GH-03 Vinculación y Terminación del Contrato Laboral, V13, fecha 22/11/2021, Institucional.</p> <p>La selección de personal se realiza de acuerdo con la necesidad académica y administrativa con miras para asegurar la Calidad académica.</p> <p>El “Organigrama Institucional” se encuentra establecido en el Acuerdo de Sala del 30 de Abril 28 de 2022 por el cual se actualiza el organigrama general de la Universidad esta relacionado con las áreas y departamentos, se cuenta con linea de autoridad funcional y autoridad operacional.</p> <p>No se encuentran identificados los cargos específicos en el organigrama se tiene un riesgo identificado para darle respuesta de acuerdo con lo siguiente R1 C2 Actualización de organigrama por áreas.</p> <p>VCR Administrativa, aprobado 06-04-22 TI, aprobado 28-04-22 DICO, aprobado 17-05-22 Cúcuta no cuenta con organigrama de cargos.</p>	<p>AM</p> <p>FORT</p>

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA AUDITORÍAS INTERNAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN

F-SI-13-GC / Versión 3 Vigente desde 20-08-2020 / Página 7 de 17

		<p>Se realiza revisión del “DC-GH-167 Manual de competencias y perfil del cargo”</p> <p>Cargo del Jefe Inmediato: Jefe de admisiones y promoción institucional no corresponde al cargo del Jefe Inmediato de la sede Cúcuta Jefe de ingreso graduacion y archivo.</p> <p>BAQ/CUC (AM): Revisar que la información registrada en el “DC-GH-167 Manual de competencias y perfil del cargo” se encuentre alineada a ambas sedes según aplique.</p> <p>En la Hoja de Vida de Juan Pablo Savini, no se evidencia la certificación o soporte de la experiencia adquirida durante su participación en el área a través del grupo de apoyo de Admisiones.</p> <p>CUC (NC): (ISO 9001:20015, Requisito 7.2 Competencia). La organización no siempre se asegura que las personas sean competentes basándose en la experiencia apropiadas.</p> <p>No se evidencia el tiempo de experiencia certificado para el Sr Juan Pablo Savini Parra requerido para el cargo de 4002 Auxiliar de Admisiones y Promoción Institucional Cúcuta definido de 1 año para cargos similares y para estudiantes 4 meses de apoyo o práctica en la dependencia en el Manual de competencias y perfil del cargo DC-GH-167, así mismo no se evidencia la evaluación de las competencias (habilidades) en el Informe del proceso de selección.</p> <p>Se verifica la codificación del “Manual de competencias y perfil del cargo, DC-GH-167” dentro del SGC.</p> <p>En el manual de competencias y perfil del cargo no se diligencia el campo de Grado del Cargo, señalando que para este cargo no aplica y el sistema no permite modificarlo, por lo cual, se deja en blanco.</p>	<p>AM</p> <p>NC</p>
--	--	---	---------------------

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA AUDITORÍAS INTERNAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN

F-SI-13-GC / Versión 3 Vigente desde 20-08-2020 / Página 8 de 17

		<p>CUC: En el informe de Selección de Juan Savini, no se realiza el análisis detallado del cumplimiento de las competencias del candidato con el fin de garantizar que cumpla con el perfil requerido.</p> <p>Es importante identificar claramente la necesidad de diligenciar los campos requeridos en el Manual de competencias y perfil del cargo, para la identificación del cargo y así mismo se contemplen las especificaciones de las dos sedes.</p> <p>BAQ/CUC (AM): Alinear, en la medida de lo posible la metodología de implementación para la recolección de registros del proceso aplicado en las sedes Barranquilla y Cúcuta, asegurándose de identificar y seleccionar las mejores prácticas, como por ejemplo la información registrada para evidenciar las competencias en el “Informe del proceso de selección”.</p> <p>Se realiza muestreo Barranquilla: YERSI PAOLA MACHADO PÉREZ Cargo: Auxiliar de Admisiones y promoción institucional Educación: Técnico en Asistencia Administrativa Experiencia: Practicante USB 6 meses</p> <p>Para emitir concepto en el “reporte informe proceso de selección” 17-02-2022, tiene en cuenta el consolidado de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Entrevista de incidentes críticos ✓ Pruebas psicotécnicas 180 ✓ Entrevista técnica ✓ Prueba de conocimiento <p>No se eviencia entrega formal de las funciones del cargo, solo son socializadas durante la actividad de entrenamiento al cargo.</p>	AM
--	--	---	----

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA AUDITORÍAS INTERNAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN

F-SI-13-GC / Versión 3 Vigente desde 20-08-2020 / Página 9 de 17

		<p>CUC/BAQ (AM): realizar la socialización y entrega de las funciones del cargo durante el proceso de inducción o ingreso del funcionario nuevo, con el fin de garantizar el alcance de los objetivos institucionales.</p> <p>Se verifica el Informe de la entrevista del Jefe inmediato F-GH-08, Versión 4 de 08/09/2016. Elaborado con fecha del 08-02-2022.</p> <p>Se realiza muestreo Cúcuta Personal Activo: ANDREA RODRIGUEZ LEGUIZAMON Cargo: Profesional de apoyo de calidad Ingreso: Marzo de 2020</p> <p>El Manual de funciones se encuentra en actualización por lo cual no se lleva en el formato establecido para el “Manual de competencias y perfil del cargo”, según lo establecido dentro del proceso de Talento humano del Sistema de Gestión de Calidad.</p> <p>Se realiza muestreo BAQ Personal Nuevo: DAYANA MARGARITA JIMÉNEZ MEJÍA Cargo: 3259 Profesional del Centro de Gestión de Eventos (teatro). Ingreso: 05 Abril de 2022 Educación: Administración de empresas turística y hotelera Experiencia requerida: 1 año en cargos similares</p> <p>Validación del procedimiento de Vinculación y terminación de contrato por medio del reporte de renunciaciones del 2022-1.</p> <p>Se realiza muestreo de Personal Retirado de Barranquilla en el periodo 2022-1: BLANCO SEGURA ALDAIR DE JESUS CC.1047481017 CARGO ANALISTA DE DATOS 1 Contrato a término fijo inferior a un año fecha de inicio 16-03-2021</p>	AM
--	--	--	----

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA AUDITORÍAS INTERNAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN

F-SI-13-GC / Versión 3 Vigente desde 20-08-2020 / Página 10 de 17

		<p>Se renueva contrato y seguridad social 11 de marzo de 2021, y nuevamente se renueva del 11 Enero 2022.</p> <p>Se verifica la implementación de los formatos de contratación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ F-GH-17, V3, afiliación a la seguridad social empleado, ✓ El formato de Contrato de 16 marzo 2021 al 18 de Diciembre, ✓ Examen médico de ingreso (aptitud) del 26-02-2021. No se realiza examen médico cuando renueva la vinculación laboral. ✓ Formato F-GH- 32 de solicitud de contratación con fecha del 12-03-2021 ✓ Envían correo al empleado con los datos de usuario institucional, el día 17-03-2021. ✓ Contrato de renovación del 11 de Enero de 2022 al 16 de Diciembre de 2022. ✓ Presenta carta de renuncia el 25 de febrero de 2022 y trabajo hasta el 04 de marzo de 2022. ✓ Carta de aceptación de renuncia con fecha 03 de marzo de 2022 ✓ Correo electrónico de solicitud de retiro de credenciales del trabajador confirmación por correo. <p>Se realiza muestreo de Personal Retirado de Cúcuta en el periodo 2022-1:</p> <p>LINDA PAMELA MANTILLA ORDOÑEZ</p> <p>Cargo: Docente (Reingreso)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Carta de renuncia del 01 de Marzo de 2022, enviada por correo. ✓ Memorando de aceptación de renuncia 04 de Marzo de 2022 ✓ Contrato de profesor medio tiempo del 01 de Febrero de 2022 al 17 de Junio de 2022. ✓ Correo electrónico de solicitud de desactivación de acceso a correo institucional y sistemas de información. ✓ Memorando a Nomina 	
--	--	---	--

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA AUDITORÍAS INTERNAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN

F-SI-13-GC / Versión 3 Vigente desde 20-08-2020 / Página 11 de 17

		<p>No se implementa el formato de entrevista de retiro, se realiza de manera verbal con el funcionario.</p> <p>BAQ/CUC (AM): Fortalecer el reconocimiento de las rutas de búsqueda de la información con el fin de mejorar la disponibilidad de las evidencias documentadas.</p>	
<p>ISO 9001:2015/ 7.2 Competencia</p> <p>5.3 Roles, responsabilidad es y autoridades en la organización.</p>	<p>¿Se ha asegurado de que las personas que puedan afectar el desempeño y la eficacia del SGC sean competentes con base en el nivel educativo adecuado, la capacitación o la experiencia o ha tomado las medidas para asegurarse de que dichas personas puedan adquirir las competencias necesarias?</p> <p>¿Existe evidencia de la definición de responsabilidades y autoridades para cada uno de los roles del personal que trabaja para la Universidad?</p> <p>¿Se han asignado roles para asegurar el</p>	<p>Barranquilla/Cúcuta: Desde el proceso de selección se realiza a través de la evaluación de competencias y las necesidades externas y según el plan de formación anual por sede.</p> <p>Se evidencia comunicado de solicitud de las necesidades de formación requeridas para elaborar el Plan de formación año 2022 a través del correo electrónico institucional el 15-12-2021, el cual es aprobado por la Vicerrectoría de Sede y la Dirección Académica y de Autoevaluación mientras que, las aprobaciones de las necesidades de los procesos administrativos son aprobadas por la Vicerrectoría de cada Sede.</p> <p>Presentación del Programa Anual de Formación del 2022, F-GH-20, VERSION 6 de 19-01-2022, el cual se elabora de acuerdo a las necesidades de formación identificadas por las diferentes dependencias.</p> <p>Barranquilla: Programa de formación 2022 en PDF aprobado y firmado, el cual es socializado al Comité de Desarrollo Profesional y Profesional a través del acta (F-CO-02, V3) del 07/03/2022. Uso adecuado del registro de Programa Anual de Formación F-GH-20 para la planeación y ejecución de las actividades.</p> <p>Se toma como muestra la actividad de formación “Uso de los recursos bibliográficos institucionales y externos” planificada para el 30 de Marzo de 2022 y se ejecutó la actividad 9 de Junio de 2022. Se muestra registro de asistencia a la actividad “Uso de recursos Bibliográficos institucionales”.</p>	OK

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA AUDITORÍAS INTERNAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN

F-SI-13-GC / Versión 3 Vigente desde 20-08-2020 / Página 12 de 17

	<p>mantenimiento, la conformidad y el desempeño del SGC?</p> <p>Capacitación Inducción y reintegración</p> <p>.</p>	<p>Se realiza la evaluación de la eficacia a través de KACTUS en el módulo de clima organizacional. Se realiza seguimiento y medición a través del Indicador de eficacia de la formación: “ejecución del programa de formación” con un resultado de 83% de ejecución, dando cumplimiento a la meta de 80%.</p> <p>Cúcuta: Programa de formación 2022 firmado, el cual es socializado al Comité de Desarrollo Profesional y Profesional a través del acta (F-CO-02, V3).</p> <p>Se toma como muestra la actividad de formación “curso avanzado en trabajo seguro en alturas” para el funcionario Jairo Rincón, planificada para 2022-1 y a la fecha no se ha ejecutado la actividad ya que el proveedor ASITAR suspende el servicio por trámites internos.</p> <p>Se realiza el seguimiento al programa de formación 2021 a través del plan de acción de esa vigencia, con un cumplimiento del 88% anual, superando la meta establecida del 80%. Aun No se ha realizado el seguimiento del plan de formación de la vigencia 2022.</p>	
--	---	---	--

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA AUDITORÍAS INTERNAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN

F-SI-13-GC / Versión 3 Vigente desde 20-08-2020 / Página 13 de 17

<p>ISO 9001:2015/ 7.2 Competencia</p>	<p>Evaluación de desempeño para la mejora</p>	<p>Cúcuta: Se valida la evaluación de desempeño a través del sistema KACTUS, y la “Evaluación de desempeño - Libro de Calificaciones 360°” realiza en el periodo 2021 a Andrea Rodríguez Leguizamón, enviada por correo. No se muestra proceso de la retroalimentación de los resultados obtenidos con el funcionario evaluado.</p> <p>CUC (AM): Es importante realizar la retroalimentación del proceso de evaluación del desempeño de los funcionarios con el fin de generar procesos de mejora y cambio para la toma de acciones oportunas, según los resultados obtenidos.</p> <p>Barranquilla: Melisa Marmolejo encargada de evaluación de desempeño, informa que, cuando se requiere de formación de algún funcionario, el líder a través del portal de autogestión, carga los compromisos que requiere para el funcionario y se refleja en el “Reporte de compromisos de desarrollo” generado desde el sistema KACTUS.</p> <p>Se realiza la retroalimentación con el funcionario o equipo, según los resultados obtenidos y registran soportes de evidencia como listados de asistencia, fotografías de la reunión de la actividad.</p> <p>BAQ/CUC (FORT): Digitalización de la información, a través de los softwares SIAF, Kactus y herramientas como Google Drive.</p>	<p>AM</p> <p>FORT</p>
<p>ISO 9001:2015/ 7.1.6 Conocimientos de la organización</p>	<p>¿Existe algún tipo de Know How o conocimiento propio de la Universidad? ¿Cómo se gestiona o adapta el mantenimiento de este conocimiento propio a los cambios futuros?</p>	<p>Barranquilla/Cúcuta: Se realizó diagnóstico sobre el nivel de conocimiento frente a la herramienta a implementar para garantizar que los programas de formación sean a la medida de las necesidades de las personas. Con el fin de asegurar la adaptación y reconocimiento de los funcionarios.</p> <p>Con el conocimiento adquirido elaboraron el “Manual de usuarios de KACTUS, OT-GH-03”, el cual se encuentra documentado y publicado en Isotools.</p>	<p>FORT</p>

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA AUDITORÍAS INTERNAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN

F-SI-13-GC / Versión 3 Vigente desde 20-08-2020 / Página 14 de 17

		<p>Igualmente, guardan capacitaciones en temas varios en TEAMS para garantizar el acceso a la información adquirida, reflejando una buena práctica del proceso.</p> <p>BAQ/CUC (FORT): Gestión del conocimiento, a través de la generación de los Manual de usuario KACTUS.</p>	
ISO 9001:2015/ 7.3 Toma de conciencia	¿la Universidad se ha asegurado de que la gente que trabaja bajo su control esté informada de la política y los objetivos de calidad, su contribución a ellos y las implicaciones de la no conformidad?	<p>Barranquilla / Cúcuta: El personal es consciente de su aporte y participación con el logro de los objetivos institucionales, la planificación estratégica institucional y la vinculación de su proceso con los demás procesos del sistema de gestión de calidad.</p> <p>BAQ/CUC (FORT): Conocimiento y apropiación de los Objetivos Institucionales aplicado a sus funciones.</p>	FORT
ISO 9001:2015/ 7.1.4 Ambiente para la operación de los procesos	<p>¿Como garantizan el ambiente necesario para la operación de los procesos y para lograr la conformidad de los servicios?</p> <p>¿Se ha determinado cuales son los factores que impactan el ambiente para la operación de los procesos?</p>	<p>Barranquilla / Cúcuta: Carolina De Las Mercedes Ariza evidencia la herramienta empleada para la medición de clima organizacional, la cual se realiza cada 3 años de manera institucional, por medio del consultor (proveedor) PROYECCIÓN HUMANA COLOMBIA y el Instrumento de medición llamado "CLIMA 18 PLUS".</p> <p>Se evidencia la implementación de la evaluación de clima organización del último periodo en el año 2020, con resultado de eficacia del 85% manteniendo la meta establecida dentro del percentil "Alto 71-90%".</p> <p>Las condiciones de trabajo adecuado y las necesidades de mantenimiento, se garantiza a través de la ejecución del programa de infraestructura.</p>	OK
ISO 9001:2015/ 7.5 Información documentada	Validar el uso de los documentos y registros, según la versión publicada en Isotools	Barranquilla/Cúcuta: Se evidencia el uso adecuado de los registros y del cumplimiento de los procedimientos establecidos dentro del Sistema de gestión de calidad, la implementación de los registros en la versión vigente y publicada en el plataforma de Isotools, así como la búsqueda de los documentos a través de la ruta de gestión documental de ISOTools.	OK

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA AUDITORÍAS INTERNAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN

F-SI-13-GC / Versión 3 Vigente desde 20-08-2020 / Página 15 de 17

		<p>ISOTools – Gestor Documental – Procesos de apoyo – Talento Humano CP-GH-01 Caracterización Talento Humano V12 - 12/08/2022 Anexo 1 CP-GH-01 Descripción de indicadores del proceso T Humano V10 - 13/05/2022 OT-GH-03 Manual del Usuario del Sistema De Información KACTUS V0 - 12/10/2021 P-GH-02 Procedimiento de selección de personal V17 - 07/05/2021 P-GH-03 Vinculación y Terminación del Contrato Laboral V13 - 22/11/2021</p>	
<p>ISO 9001:2015/ 7.1.5.1 Generalidades de los Recursos de seguimiento y medición 9.1.1 Generalidades(Seguimiento, medición, análisis y evaluación)</p>	<p>Existe algún instrumento para la medición que permita evaluar el desempeño del proceso y planes acción generados para su cumplimiento.</p>	<p>Barranquilla/Cúcuta: El proceso realiza la medición de sus actividades a través de los indicadores del proceso, los cuales se encuentran en el F-GC-21 Tablero de indicadores.</p> <p>Barranquilla: Se evidencia la implementación de instrumentos para el seguimiento, medición y análisis del proceso frente al sistema de gestión de calidad. Para el cierre del periodo 2022-1, no presentan indicadores deficientes según la escala de medición.</p> <p>BAQ (FORT): Se evidencia el compromiso de la dependencia con el seguimiento, medición y análisis de las actividades realizadas, con el fin de garantizar la toma de acciones y la mejor continua del proceso.</p> <p>Cúcuta: Realiza seguimiento al proceso a través de la medición de los indicadores establecidos obteniendo resultados Eficientes durante los periodos de seguimiento del 2022-1, sin embargo, los indicadores de “Eficacia de la contratación” y “Eficacia en el tiempo de contratación nacional” para el segundo trimestre 2022, se evidencia incumplimiento de acuerdo la meta, con resultado “deficiente”.</p> <p>CUC (NC): ISO 9001:20015, Requisito 9.1.3 Análisis y evaluación / 10. (b) Mejora. La organización no siempre analiza y evalúa los datos y la información apropiados que surgen del seguimiento y la medición y no siempre implementa las acciones necesarias para corregir, prevenir o reducir los efectos no deseados.</p>	<p>FORT</p> <p>NC</p>

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA AUDITORÍAS INTERNAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN

F-SI-13-GC / Versión 3 Vigente desde 20-08-2020 / Página 16 de 17

		No se evidencia la toma de acciones para el incumplimiento al Indicador “Eficacia de la Contratación” y “Eficacia en el tiempo de contratación nacional” para el segundo trimestre 2022 con resultado deficiente en Sede Cúcuta.	
ISO 9001:2015/ 10. Mejora	<p>Seguimiento a las acciones correctivas, preventivas y de mejora que se están trabajando.</p> <p>Acciones generadas de Auditorías Internas, Externas y del Proceso.</p>	<p>Barranquilla: presenta Acción Correctiva AC515 del 05 de Noviembre de 2021, asociada a la No Conformidad detectada en la auditoria interna de 2021, sobre la falta de evidencia de la Inducción y evaluación de la eficacia en temas de Seguridad y salud en el trabajo para los docentes. Estado: Cerrada al 19/07/2022. Esta acción fue eficaz.</p> <p>Acción correctiva AC 536 identificada por “Cambio en el SGC” sobre la eliminación del cargo de Director de Talento Humano de la estructura organizacional. Creada el 3/08/2022. Actualmente para seguimiento el 30/09/2022. (Abierta)</p> <p>Acción de Mejora AM 036 relacionada con la separación de las actividades de Inducción, reinducción y entrenamiento en el cargo como procedimientos individuales, y la cual fue creada el 12 de Julio de 2022. a la fecha se encuentra abierta, pendiente seguimiento 30/08/2022.</p> <p>Acción de Mejora AM 023 sobre la “planificar las actividades y acciones necesarias para asumir la implementación de la vicerrectoría administrativa” con apertura del 25/08/2021. Estado: Cerrada 05/11/2021 Esta acción fue eficaz.</p> <p>Cúcuta: Acción Correctiva AC524 del 24 de Noviembre de 2021, asociada a la No Conformidad detectada en la auditoria interna de 2021, sobre el procedimiento de Selección de personal, donde señala que los responsables para autorizar las excepciones son el Rector y la Vicerrectoría académica para el personal docente, sin embargo en la sede no se cumple. Estado: Abierta, pendiente para seguimiento el 27/10/22.</p>	OK

**LISTA DE VERIFICACIÓN PARA AUDITORÍAS
INTERNAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN**

F-SI-13-GC / Versión 3 Vigente desde 20-08-2020 / Página 17 de 17

		<p>No presentas acciones de mejora propuestas.</p> <p>Las acciones correctivas generadas para el proceso fueron eficaces en los casos implementados, eliminando las causas de la no conformidad.</p>	
--	--	--	--

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