 Universidad de Nariño FUNDADA EN 1984	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD  <b>INFORME DE AUDITORIA DE CALIDAD</b>	Código: SGC-FR-30
		Página: 1 de 4
		Versión: 11
		Vigente a partir de: 2024-11-14

<b>Proceso:</b>	Gestión Humana	<b>Auditoría N°:</b>	14
<b>Sub Proceso:</b>	Gestión Humana		
<b>Fecha:</b>	2026-03-03	<b>Lugar:</b>	Oficina Seguridad y Salud en el trabajo /Oficina Talento Humano

<b>Objetivos:</b>	1. Realizar seguimiento al cumplimiento de los requisitos de la Norma NTC ISO 9001:2015, en todos los procesos del Sistema Integrado de Gestión de Calidad de la Universidad de Nariño. 2. Evaluar que el Sistema de Gestión de Calidad se ha mantenido eficazmente. 3. Identificar las acciones de mejora en las unidades académicas y administrativas
<b>Criterio:</b>	1. Norma Técnica Colombiana NTC ISO 9001-2015 2. Modelo estándar de Control Interno para el Estado Colombiano decreto 943 de 2014. 3. Manual de Calidad. 4. Procedimientos. 5. Normatividad interna y externa aplicada en instituciones de educación Superior
<b>Alcance:</b>	Aplica para los 15 procesos del Sistema Integrado de Calidad de la Universidad de Nariño, a saber, que eje estratégico apoyo, misionales y de control y evaluación.

<b>AUDITOR (ES):</b>	
NOMBRE	CARGO
Amparo Guevara Melo	Auditor líder
Hilbert Blanco	Auditor acompañante

<b>AUDITADO (S):</b>	
NOMBRE	CARGO
Gabriela Carreño Romero	Psicóloga SST
Adriana Guerrero	Coordinadora SST
Elizabeth Cabrera	Directora STH
Jessica Acosta Delgado	Psicóloga STH
Nadia Vallejo	Profesional STH

<b>FORTALEZAS</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>Los funcionarios de la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo demuestran un enfoque proactivo y avanzado en la gestión del ambiente de trabajo. Se evidenció la reubicación preventiva de un trabajador por razones de bienestar, sin que mediara una enfermedad laboral, pero si una enfermedad común. Esta acción, fundamentada en factores psicosociales como la reducción del estrés, de la carga laboral, de inclusión en un rol al trabajador, entre otros factores, contribuye directamente a mantener un entorno laboral óptimo y a proteger la eficacia de los procesos de la Universidad, dando cumplimiento de la normativa legal en materia de Salud laboral y seguridad de vinculación al personal.</li> <li>Los funcionarios de la Oficina de Talento Humano demuestran un uso apropiado y pertinente de la información documentada sobre los contenidos de inducción y reinducción institucional. La propuesta para la implementación de videos institucionales de inducción y reinducción del personal, va más allá del soporte tradicional en papel (cartillas, manuales, folletos, etc.), esto, refleja una decisión estratégica para adecuar el formato de la información a las necesidades del usuario y a la digitalización. Esta práctica no solo cumple con el requisito de mantener información documentada, sino que optimiza su comprensión y retención, fortaleciendo la cultura organizacional y la alineación con el Sistema de Gestión de Calidad.</li> </ol>




### FORTALEZAS

3. La Sección de Talento humano trabaja para asegurar la competencia del personal mediante una herramienta tecnológica robusta. La sistematización del proceso de inducción y reinducción es una propuesta que se viene desarrollando para garantizar que todo el personal, sin excepción, reciba la información institucional necesaria para desempeñar sus funciones de manera homogénea, con enfoque a la mejora y antes de iniciar sus labores específicas. Esta sistematización elimina las barreras de acceso a la información y demuestra un firme compromiso con la estandarización del conocimiento y la cultura de calidad desde el primer día de cada persona contratada.
4. Se destaca el compromiso de la Sección de Talento humano con el bienestar integral y el desarrollo profesional del personal. La programación periódica de capacitaciones adicionales evidencia una inversión constante en el talento humano, lo que fortalece el clima laboral, la motivación y el sentido de pertenencia. Este ambiente positivo, impulsado por la formación continua, se traduce directamente en un mayor cuidado de los procesos y en un compromiso tangible con los objetivos del Sistema de Gestión de Calidad. Además, la capacitación constante, actúa como una herramienta clave para la mitigación de riesgos operativos, fomentar la innovación y la identificación de oportunidades de mejora.

### OPORTUNIDADES DE MEJORA

1. Se observa que el personal encargado de implementar los procedimientos establecidos para la Seguridad y Salud en el trabajo de la sección de talento humano trabaja de forma responsable para abarcar todos los procedimientos a su cargo, pero es escaso al tener únicamente tres personas para la atención del personal en todas las sedes. Realizar un estudio de cargas de trabajo para la vinculación de personal adicional a dicha oficina, garantiza la implementación eficaz y sostenible de los procesos a largo plazo y ayuda a mitigar los riesgos asociados a la posible sobrecarga o ausencias del personal.
2. Se evidencia oportunidades de fortalecimiento en la comunicación interna entre la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y la de Talento Humano (STH), específicamente en el flujo de información relacionada con exámenes médicos de ingreso, incapacidades laborales y retiros de personal. La implementación de un mecanismo para mejorar la comunicación interna o incluir dentro de un procedimiento una actividad para remisión o transmisión oportuna y completa de la información médica del personal entre oficinas, permite asegurar la correcta vigilancia de la salud de los trabajadores y la toma de decisiones basada en datos confiables. Así mismo, al definir claramente las entradas y salidas esperadas entre ambos procesos, establecer responsables, definir periodicidad y los medios para la transferencia de la información, garantiza la trazabilidad y la eficacia del Sistema de Gestión.
3. Se identificó que el registro de historias clínicas ocupacionales se realiza de forma manual. Si bien el personal garantiza la operación, esta práctica presenta un riesgo de incumpliendo a la normatividad en salud, ley 215 del 2020, la cual establece la necesidad de implementar la Historia Clínica Electrónica – IHCE, para garantizar la seguridad, integridad y disponibilidad de la información de salud de los trabajadores. La gestión ante la alta dirección y la evaluación para la provisión de la infraestructura tecnológica necesaria que permita la sistematización de las historias clínicas, asegura no solo el cumplimiento legal, sino también la trazabilidad, confidencialidad y eficacia en la gestión de la información de salud ocupacional.
4. Se encontró que en la Sección de talento humano ha implementado una matriz de riesgos y oportunidades para sus procesos, lo cual es una buena práctica alineada con el enfoque basado en riesgos de la norma. Sin embargo, se identifica una oportunidad para fortalecer dicha matriz, incorporando los riesgos asociados con personal, manejo de información y comunicación interna. Una revisión y actualización de la matriz permite abordar estos riesgos de manera proactiva, asegurando una planificación más integral y eficaz del Sistema de Gestión de Calidad. Por otra parte, esta acción no solo mejorará el sistema en términos de pensamiento basado en riesgos, sino que también permitirá

 Universidad de Nariño FUNDADA EN 1984	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD  <b>INFORME DE AUDITORIA DE CALIDAD</b>	Código: SGC-FR-30
		Página: 3 de 4
		Versión: 11
		Vigente a partir de: 2024-11-14

### OPORTUNIDADES DE MEJORA

a la dirección tomar decisiones mejor informadas para la asignación de recursos y la definición de acciones preventivas y correctivas.

- Se evidencia que el procedimiento de inducción y reinducción se encuentran en proceso de actualización y formalización (DTH-GEH-PR-25). No obstante, se identifica una oportunidad para fortalecer la eficacia de estos procesos mediante la inclusión de una fase de seguimiento práctico en el puesto de trabajo, liderada por los jefes de dependencia. Actualizar el procedimiento de inducción y reinducción e incorporar una actividad de verificación posterior (15 o 30 días) donde el jefe inmediato evalúe la aplicación de los conocimientos en el entorno real, documentando esta retroalimentación, permitiría cerrar el ciclo de la competencia, asegurando que el personal no solo recibe información, sino que demuestra su capacidad para aplicarla eficazmente en sus funciones.

### NO CONFORMIDAD(ES)

Requisito	Descripción de la No Conformidad/Evidencia
Requisito (s) de la Norma, en caso de auditoría combinada o integrada indicar la designación de la Norma	
Norma	Numeral

### CONCLUSIONES

#### (COMENTARIO GENERAL DEL EJERCICIO DE AUDITORÍA RESPECTO AL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS A AUDITAR)

La atención a la auditoría por parte del personal de la Sección de Talento Humano fue muy receptiva, con mucha amabilidad y muy prestos a entregar la información solicitada, sin embargo, se sugiere hacer una presentación general de la dependencia para informar sobre las generalidades y los procedimientos a auditar.


Observación: La auditoría de esta dependencia al tener diversidad de procesos se seleccionaron algunos de ellos para lo cual se llevó a cabo en dos visitas direccionadas a la Oficina de Seguridad y Salud en el trabajo y a la oficina de talento humano.

### ELABORADO POR:

<b>CARGO:</b>	Auditor Líder	Auditor acompañante
<b>NOMBRE:</b>	Amparo Margoth Guevara Melo	Hildert Blanco
<b>FIRMA:</b>	ORIGINAL FIRMADO	ORIGINAL FIRMADO
<b>FECHA:</b>	2026-03-03	

### REVISADO POR:

<b>CARGO:</b>	Jefe de Control Interno
<b>NOMBRE:</b>	María Angélica Insuasty Cuéllar
<b>FIRMA:</b>	ORIGINAL FIRMADO
<b>FECHA:</b>	2026-03-16

 Universidad de Nariño FUNDADA EN 1984	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD  <b>INFORME DE AUDITORIA DE CALIDAD</b>	Código: SGC-FR-30
		Página: 4 de 4
		Versión: 11
		Vigente a partir de: 2024-11-14

<b>APROBADO POR:</b>	
<b>CARGO :</b>	Directora de Talento Humano
<b>NOMBRE:</b>	Elizabeth Del Carmen Cabrera Ramos
<b>FIRMA:</b>	ORIGINAL FIRMADO
<b>FECHA:</b>	2026-03-27

### **SEGUIMIENTO DESPUÉS DEL PROCESO DE AUDITORÍA INTERNA.**

Se informa que las actuaciones del Sistema Integrado de Gestión de Calidad, están orientadas a la prevención y mejoramiento de todos los procesos y procedimientos institucionales. Así mismo resultado del anterior ejercicio de auditoría y una vez notificado el respectivo informe, el responsable de la Unidad Académico-Administrativa dispone de 10 días hábiles para suscribir el plan de mejoramiento respectivo, para ello se sugiere el diligenciamiento del Formato Institucional “**Plan de Mejoramiento, código SGC-FR-09**” en el Sistema Integrado de Información SAPIENS y el formato “**Solicitud de Acciones de Mejora, Preventivas, Correctivas o Correctoras SGC-FR-08**” para dependencias que lo requieran.

Una vez levantado el Plan de Mejoramiento, el líder del proceso realizará el seguimiento respectivo para su cumplimiento.