

REPORTE DE ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS

IDENTIFICACIÓN PROCESO O PRODUCTO DONDE SE DETECTO LA NO CONFORMIDAD

NO CONFORMIDAD REAL **NO CONFORMIDAD POTENCIAL O RIESGO**

FUENTE DE DONDE SE DETECTEA LA NO CONFORMIDAD

Producto ó servicio no conforme **Quejas y Reclamos de usuarios o beneficiarios**

Auditoria Interna **Auditoria externa**

Medición y seguimiento del Producto / Servicio **Resultado de la revisión por la dirección al SIG**

otros

DESCRIPCIÓN DE LA NO CONFORMIDAD REAL, DE LA NO CONFORMIDAD POTENCIAL O DEL RIESGO

A pesar que se definen las funciones y responsabilidades, no se definen la autoridad específicamente para cada cargo, así mismo se evidencia que la comunicación de las funciones y responsabilidades se generan mediante la entrega y firma de la descripción del cargo, no obstante no se ha realizado dicha entrega.

REQUISITO QUE SE INCUMPLE

5.5.1 Norma ISO 9001:2008

IDENTIFICADO POR:

Paola Sandoval

CARGO:

Auditora Prisma

FECHA

15 de Diciembre de 2015

ANÁLISIS DE CAUSAS DE LA NO CONFORMIDAD REAL, DE LA NO CONFORMIDAD POTENCIAL O DEL RIESGO

- En el formato del Perfil del cargo se tiene un ítem para describir funciones y responsabilidades, sin embargo no es claro cómo se define la autoridad para cada cargo.
- No se tiene claridad en los conceptos de Responsabilidad y autoridad.
- El Director de Talento humano tenía gran cantidad, lo cual no permitía el diseño y ajuste de los perfiles de cargos.
- El personal que describe cargos no tiene la competencia requerida para definir las responsabilidades y autoridades.
- Se dificulta la identificación de cargos debido a la no existencia de un organigrama que permita visualizar las jerarquías y reconocer los niveles de autoridad.

El personal que describe cargos no tiene la competencia requerida para definir las responsabilidades y autoridades.

- Porque, a pesar de que se hizo la capacitación y socialización de conceptos y del requisito que pide la Norma ISO 9001:2008 sobre Recursos humanos, la definición de los perfiles de cargo no se hizo a conciencia.
- Porque La selección y vinculación de personal no se hace de manera planificada para aquellos que solicitan personal, no se cumple con los estándares mínimos para esta actividad. Así mismo, no se hizo la implementación y/o socialización del Procedimiento de selección y vinculación de personal por los responsables.

Porque, a pesar de que se hizo la capacitación y socialización de conceptos y del requisito que pide la Norma ISO 9001:2008 sobre Recursos humanos, la definición de los perfiles de cargo no se hizo a conciencia.

REPORTE DE ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS

- El Responsable de la Dirección de gestión humana no cuenta con la experiencia en Gestión de requerida.

ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA DE REALIZACIÓN
Vinculación a la Dirección de Recursos Humanos de nuevo personal que cumpla con el perfil requerido en cuanto a formación, educación, habilidades y experiencia.	Rectora	08 de Enero de 2016
Divulgar el procedimiento de Selección y vinculación de personal que permita dar a conocer la forma adecuada de esta actividad.	Director de Talento Humano Coordinadora de Calidad	29 de Enero de 2016
Ajustar los perfiles de cargo de acuerdo con las funciones, Responsabilidad y Autoridad de cada cargo. Además, iniciar la socialización con todo el personal.	Director de Talento Humano	29 de Enero de 2016
Realizar revisión de Hojas de vida con el fin de confirmar el cumplimiento o no de los perfiles de cargo frente a estas.	Director de Talento Humano	29 de Enero de 2016

SEGUIMIENTO A LAS ACCIONES

RESULTADO DE LA ACCION TOMADA	RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO	FECHA DE SEGUIMIENTO



REPORTE DE ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS

ESTADO DE LA ACCIÓN		
ABIERTA _____		CERRADA _____
PARA USO EXCLUSIVO DEL COORDINADOR DE CALIDAD		
ACCIÓN CORRECTIVA No. <u>05</u>		ACCION PREVENTIVA No. _____