

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

Informe	<input checked="" type="checkbox"/> Preliminar	<input type="checkbox"/> Final
---------	--	--------------------------------

1. INFORMACIÓN GENERAL

Tipo de Informe	<input checked="" type="checkbox"/> Auditoría	<input type="checkbox"/> Seguimiento
Procesos auditados /Evaluado	Proceso de Gestión Humana (Incluye nómina y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo)	
Auditor líder	Alberto Castiblanco Bedoya	Equipo Auditor Fabian Leonardo Forero Rocio Porras – Auditores
Responsable del proceso, dependencia, área o actividad auditada /evaluada	Profesional de Gestión Área de Gestión Humana	

2. OBJETIVO

Realizar la evaluación sistemática, objetiva e independiente al proceso de Gestión Humana y verificar el cumplimiento del objetivo del proceso, de los requisitos institucionales, la pertinencia y oportunidad de las normas aplicables para todos los procedimientos establecidos, los controles existentes, el manejo de los riesgos e indicadores, como también el cumplimiento de las políticas, planes, manuales, programas y normatividad legal vigente aplicable al proceso.

3. ALCANCE

Inicia con la solicitud de información al proceso de Gestión Humana, continúa con la selección de la muestra; el análisis y la verificación de la información frente al cumplimiento de los requisitos establecidos y termina con el informe final de auditoría interna en el que se plantean conclusiones y recomendaciones del período comprendido entre el 1° de agosto de 2022 hasta el 31 de julio de 2023.

El alcance para la auditoría de los criterios de Seguridad y Salud en el Trabajo incluye a las secretarías Seccionales y Regionales del COPNIA.

4. METODOLOGÍA

La verificación del cumplimiento y conformidad de los procedimientos, normas y demás documentos asociados al proceso de Gestión Humana, se hace tomando como referencia la documentación del proceso de Gestión Humana aprobada y publicada para la vigencia 2022 y 2023, objeto de esta auditoría.

Como primera medida, se solicitó información perteneciente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante SG-SST), incluyendo información de las

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

secretarías regionales y seccionales, la cual fue solicitada a través de la profesional de Gestión del área de Gestión Humana responsable del proceso, verificando el cumplimiento de los procedimientos establecidos y requisitos legales de obligatorio cumplimiento, tales como, la ley 1562 de 2012, el decreto 1072 de 2015, la resolución 0312 de 2019 y demás lineamientos de ley aplicables a la entidad.

Posteriormente, se realizó revisión y seguimiento a los documentos asociados al proceso de Gestión Humana, vigentes para la auditoría gestionada en el periodo comprendido entre el 1 de agosto de 2022 y 31 de julio de 2023, con el propósito de determinar el cumplimiento y la conformidad con los lineamientos establecidos en los procedimientos de Gestión Humana, incluyendo nómina, se procedió a la revisión de los documentos aportados, verificando la conformidad del proceso frente a los requisitos establecidos en la norma de calidad ISO 9001:2015.

5. ACTIVIDADES DESARROLLADAS

Para el desarrollo de la presente auditoría se revisaron las siguientes actividades a cargo del proceso de Gestión Humana y SG-SST, y se revisó el cumplimiento de los siguientes documentos y/o procedimientos:

1. Documento Caracterización del proceso Gestión Humana

Se revisó el documento de caracterización del proceso, Código: GH-cp-01, versión 10; publicado en la página web de la entidad, y se observó que el documento cumple con los requisitos de la ISO 9001: 2015, en cuanto al numeral 4.4.1, en donde se establece (..) "la organización debe establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de calidad con sus procesos necesarios e interacciones".

Revisada la caracterización del proceso se observa que, la última actualización fue realizada en el mes de junio de 2023, para esta versión se evidencia que fueron tenidas en cuenta las entradas y salidas del proceso, lo cual genera un cierre eficaz a la No Conformidad detectada en la auditoría con vigencia anterior; adicionalmente se evidencia que el documento incluye las actividades propias de Gestión Humana y del SG-SST, basadas en el ciclo PHVA.

2. Manual específico de funciones, requisitos y de competencias laborales para los empleos de la planta global de personal del COPNIA

Se revisó el documento Manual específico de funciones, requisitos y de competencias laborales para los empleos de la planta global de personal del COPNIA, GH-mf-01 29a versión, se observa concordancia en cuanto a los numerales y su descripción, así mismo la cantidad de personal asignado por área.

Adicional a esto, se evidencia cumplimiento en el manual de funciones de cada cargo en cuanto a lo establecido en la norma ISO 9001:2015, numeral 7.2 competencia, literal b), el cual establece que "la organización debe asegurar que las personas sean competentes,

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

basados en la educación, formación o experiencia adecuadas”; lo anterior dado a que se incluyen los conocimientos básicos o esenciales para el cargo, competencias comportamentales y los requisitos de formación académica y experiencia.

3. Información documentada del proceso

Se verifican los documentos del proceso publicados en la página web y no se evidencia actualización de los procedimientos en SST, ni del normograma del proceso, por lo tanto, se genera una No Conformidad al proceso, incumpliendo lo establecido en la norma ISO 9001:2015 frente al numeral 7.5 Información documentada. A continuación, se relacionan los documentos que soportan este hallazgo:

- Normograma Versión 16 Junio 2022.
- Identificación de Requisitos Legales de Seguridad y Salud en el Trabajo GH-pr-07 Vigente a partir de Junio de 2017 1 Actualización.
- Evaluaciones médicas ocupacionales GH-pr-08 Vigente a partir de Junio de 2017 1 Actualización.
- Seguimiento a casos especiales y reubicación laboral GH-pr-09 Vigente a partir de Junio de 2017 1 Actualización.
- Inspección y señalización de áreas GH-pr-10 Vigente a partir de Junio de 2017 1era Actualización.
- Reporte e investigación de incidentes y accidentes de trabajo GH-pr-11 Vigente a partir de Junio de 2017 1era Actualización.
- Selección, uso y mantenimiento de elementos de protección personal GH-pr-12 Vigente a partir de Junio de 2017 1era Actualización.
- Identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo y determinación de controles GH-pr-13 Vigente a partir de Junio de 2017 1era Actualización.
- Gestión del cambio en Seguridad y Salud en el Trabajo GH-pr-14 Vigente a partir de Junio de 2017 1era Actualización.
- Reporte de actos y condiciones inseguras y auto reporte de condiciones en salud GH-pr-15 Vigente a partir de Junio de 2017 1 Actualización.
- Plan de prevención, atención y respuesta ante emergencias COPNIA nacional GH-pe-01 Vigente a partir de noviembre de 2017 1era Actualización.

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

- Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST Vigente a partir de julio de 2021 2da. Actualización.
- Protocolo de bioseguridad para la prevención de transmisión por el coronavirus COVID-19 2021.

4. Selección de funcionarios

Para la verificación de este ítem, se tomó como referencia procedimiento de selección GH-pr-01, vigente a partir de febrero 2020 en su 9ª actualización y se evaluó el cumplimiento de los lineamientos establecidos. El área de gestión humana reportó (23) procesos de selección, efectuados en el periodo auditado, comprendido entre el 1/08/22 y el 31/07/23, de los cuales se tomó una muestra aleatoria de (8) procesos de selección identificados a continuación:


FECHA	CONVOCATORIA	PROCESO	DEPENDENCIA
Agosto 25, 2022	Interna - 2022	Técnico Administrativo	Subdirección de Planeación, Control y Seguimiento - Secretaria Seccional Santander
Abril 27, 2023	Interna - 2022	Técnico Administrativo	Área Contratación
Abril 27, 2023	Interna - 2022	Técnico Administrativo	Área Gestión Humana
Agosto 22, 2022	Mixta - 2022	Profesional Especializado	Profesional Especializado - Área Jurídica Primera Instancia Secretaria Regional Bolívar
Agosto 25, 2022	Mixta - 2022	Profesional Universitario	Subdirección de Planeación, Control y Seguimiento / Secretaria Seccional Valle del Cauca
Octubre 5, 2022	Interna -2022	Técnico Administrativo	Subdirección Administrativa y Financiera - Área Gestión Humana
Abril 27, 2023	Mixta - 2022	Técnico Administrativo	Subdirección de Planeación, Control y Seguimiento / Sede Bucaramanga
Enero 24, 2023	Interna - 2022	Secretario Seccional	Subdirección de Planeación, Control y Seguimiento / Secretaría Seccional Cesar

A continuación, se muestran los resultados obtenidos:

El 100% de los procesos de selección revisados, cuentan con los soportes documentales y registros definidos en el procedimiento; así mismo, se pudo apreciar que se publicó en la página web de la entidad, la convocatoria con los requisitos y condiciones generales; los resultados de la verificación de requisitos, los resultados de las pruebas escritas aplicadas, los resultados de las entrevistas y los resultados finales de cada una de las convocatorias, como se explica en el anexo 3.

En los formatos de entrevista, se aprecia el registro de la calificación cualitativa y cuantitativa otorgado a cada uno de los aspirantes al cargo y la firma de los entrevistadores.

El proceso de selección aperturado en agosto de 2022, para el empleo de técnico administrativo del seccional Santander y el proceso de selección aperturado en enero de 2023 para el empleo de secretario seccional cesar, fueron declarados desiertos por los motivos expuestos en el anexo 3.

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

Las carpetas contienen la totalidad de los documentos definidos como registro en el procedimiento de selección y se encuentran debidamente foliadas y conservadas.

Oportunidad de mejora: Se recomienda incluir en la lista de admitidos y no admitidos, los motivos específicos de la no admisión de conformidad con lo establecido en el (Decreto 1227 de 2005, art. 21)

Recomendaciones y sugerencias.

Se recomienda incluir dentro del documento de apertura de la convocatoria, las causales de exclusión del proceso de selección.

Se sugiere incluir en el procedimiento el manejo que se le debe dar a los procesos de selección que se declaran desiertos y dejar registro dentro del expediente correspondiente.

5. Vinculación de funcionarios

En cuanto a la vinculación de funcionarios, se solicitó al auditado listado de colaboradores activos en la entidad durante el periodo comprendido entre el 1/08/2022 al 31/07/2023, con tipo de contrato y fecha de ingreso, con el fin de determinar si la vinculación se está llevando de acuerdo con lo establecido en el procedimiento.

- Se observó para el ingreso de los funcionarios Tatiana Carolina Hernandez Camargo y Marco Fidel Gamboa Moica, la afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), se realizó el día de inicio de actividades, incumpliendo lo establecido en el decreto 1295 de 1994 "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales". En el artículo 4. Características del Sistema, literal k) el cual indica que, "la cobertura del sistema se inicia desde el día calendario siguiente al de la afiliación". Por lo tanto, este hallazgo se considera una No Conformidad ya que no está dando cobertura en caso de accidentes de trabajo que puedan ocurrir el día de vinculación a la entidad.
- Se evidencia para la funcionaria Tatiana Carolina Hernandez Camargo dentro del historial, de acuerdo con el anexo 7.10 VERIFICACION DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS PARA PROVISION DE CARGOS, dentro del formato en el apartado requisitos para el ejercicio del cargo - Requisitos de formación académica y experiencia, en la columna de experiencia, los valores difieren en números y letras así: "ocho (9), doce (16)". Lo anterior genera confusión en la interpretación del resultado obtenido en dicha verificación realizada para la vinculación del funcionario. Este hallazgo se considera una conformidad con observación.
- Dentro de los historiales verificados, se revisó que, para la muestra seleccionada, los funcionarios que pasaban de un cargo de nivel o grado diferente al que tenían, se realizó la verificación de documentos y cumplimiento de requisitos mínimos para el nuevo cargo, lo cual se considera como eficaz frente a la no conformidad establecida en la auditoría de vigencia 2022.

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

6. Inducción, reinducción capacitación y desarrollo del personal


Se verifica mediante muestra aleatoria el cumplimiento del procedimiento de Inducción, reinducción capacitación y desarrollo del personal GH-pr-02 7ª Actualización de febrero de 2022 y 8ª actualización de abril de 2023, encontrando los siguientes hallazgos:

- Se verifica el documento plan de inducción (GH-fr-06), anexo 7.1 para la funcionaria Tatiana Carolina Hernandez Camargo, con fecha 31 de mayo de 2023, el cual no se encontraba con evidencia de fecha de realización de inducción para los procesos de Evaluación y Control y Gestión Disciplinaria, pese a que, si se encontraba el documento de asistencia a inducción disciplinaria y la evaluación de inducción, el anterior hallazgo se determina como una Conformidad con observación.
- Se evidencia la realización de evaluación de inducción dentro de la muestra seleccionada para los procesos de vinculación, lo cual demuestra conformidad de acuerdo con lo detectado en el anterior ciclo de auditoría, por lo tanto, esta acción se considera eficaz.
- Se evidencia repositorio de memoria institucional de capacitación, publicado en la intranet para el año 2023, de acuerdo con lo indicado en el procedimiento de capacitación, dicho repositorio se puede acceder a través del siguiente enlace: <https://copniaweb.gov.co:8080/contenido/capacitacion-institucional>.
- Se evidencia seguimiento y cumplimiento con el Plan Institucional de Capacitación establecido por el COPNIA, acorde con las evidencias e indicadores presentados durante el ejercicio de la auditoría.

7. Evaluación de desempeño

Se realiza seguimiento al procedimiento de evaluación de desempeño, GH-pr-03, 10ª actualización de enero de 2021 y 11ª actualización de febrero de 2023, observando lo siguiente:

- Se seleccionó una muestra a partir del requerimiento de listado de personal activo, donde se evidencia conformidad con la realización la concertación de compromisos, ejecutada acorde con el procedimiento dentro de los términos allí establecidos.
- Se verifica realización de las evaluaciones de desempeño para la muestra seleccionada, donde se observa que, se realiza la evaluación de desempeño dentro de las fechas indicadas y acorde con lo establecido dentro del procedimiento, igualmente se solicita acceso al consolidado de las evaluaciones de desempeño ejecutadas durante la vigencia de la auditoría, la cual también se identifica la ejecución y seguimiento efectuados acorde con los parámetros dados por la entidad.

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

8. Situaciones administrativas

Se verifica el procedimiento de situaciones administrativas GH-pr-04, 8ª actualización de octubre de 2019 y 9ª actualización de marzo de 2023, observando las siguientes situaciones:

- Se selecciona muestra aleatoria de siete (7) comisiones realizadas durante la vigencia de la auditoría, se evidencia cumplimiento frente al formato de solicitud, certificado de disponibilidad presupuestal, resolución de aprobación debidamente firmada y aprobada, junto con el correspondiente informe de ejecución de la comisión.
- Para la muestra seleccionada, se efectuó verificación ocular en sitio, realizando revisión del historial físico, donde se puede evidenciar cumplimiento con las demás situaciones administrativas relacionadas dentro del procedimiento, tales como vacaciones, licencias, incapacidades y encargos, dicha información verificada cumple con los términos establecidos dentro del procedimiento.


9. Desvinculación de funcionarios

Frente al procedimiento de Desvinculación de funcionarios GH-pr-05, 5ª actualización de agosto de 2022 y 6ª actualización de junio de 2023, se procedió a tomar una muestra de diez (10) expedientes de funcionarios que se desvincularon de la entidad dentro de la vigencia de la auditoría, con el propósito de determinar si estos se llevaron a cabo conforme a lo establecido en el procedimiento, a continuación, se relacionan los hallazgos encontrados:

- Frente a la actividad No. 9 del apartado 6. "descripción de la actividad" del procedimiento, se observó que no se incluye Evaluación médica de retiro para dos (2) exfuncionarios de la muestra seleccionada como lo exige el procedimiento y el Decreto 1083 de 2015 ARTÍCULO 2.2.30.4.1 Obligaciones del Empleador, numeral 11 "Hacerle practicar el examen médico al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, y hacerle expedir el correspondiente certificado de salud, siempre que haya sido sometido con anterioridad a otro examen médico como condición para ingresar a la empresa o para permanecer en ella."

Frente a este hecho, se procedió por parte del auditor a solicitar al auditado la verificación de no existencia del certificado referido, procediendo el auditado (Mary Luz Larrota) a verificar con el laboratorio encargado mediante llamada telefónica, en la cual le informan que efectivamente los funcionarios no asistieron al examen médico de egreso.

Teniendo en cuenta que el Artículo 2.2.30.6.16 Decreto 1083 de 2015, indica que: "Tampoco se considerará terminado el contrato de trabajo mientras no se practique el nuevo examen médico de que tratan las normas vigentes y no se le dé el correspondiente certificado de salud al trabajador, a menos que éste, por su culpa, eluda, dificulte o dilate dicho examen" y que igualmente, señala la norma que, "Se considerará que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, si transcurridos cinco (5) días a partir de

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

su retiro no se presenta al médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente. (Subrayado fuera de texto)”, se evidencia que en el expediente de estos funcionarios (Paula Natalia Jiménez Garzón y Julieth Gabriela Molina Garcia), no existe documento alguno mediante el cual se certifique el incumplimiento de la cita médica dentro de los 5 días asignados por parte de estos.

Por lo anterior, se considera esta situación como una No Conformidad por incumplimiento normativo, además de haber sido una conformidad con observación en la auditoria anterior, por lo que la situación se torna repetitiva.

10. Plan de bienestar

Se evidencia cumplimiento de las actividades relacionadas dentro del plan de bienestar para la vigencia de la auditoría, a su vez se realiza seguimiento a los indicadores y cumplimiento del presupuesto asignado, verificando la ejecución asignada, cobertura y satisfacción a los funcionarios.

11. Nómina

Con relación a la liquidación de nómina se solicitó al auditado evidencias del documento que soporte el procedimiento de nómina, en el que se evidencie el paso a paso de las actividades que se ejecutan desde la apertura del sistema de nómina del periodo a liquidar, la recepción de novedades, la verificación de novedades, el cargue de las mismas, la verificación de dicho cargue, la generación de pre-nómina y nomina, generación de reportes, verificación de reportes, tramite de pago, entre muchos otros que se adelanten según el ciclo PHVA del procedimiento que se lleva a cabo en la entidad.

El auditado responde que *“Al respecto me permito informar que la liquidación de la nómina se realiza con base en la normativa y lineamientos dispuestos por la función pública y los Manuales del sistema”* y no anexa documento soporte del procedimiento.

Revisado el procedimiento GH-pr-04 Vigente a partir de marzo de 2023, 9ª Actualización, disponible en la página Web de la Entidad, se observa que la información documentada no es suficiente para determinar el alcance de la actividad, es decir, no se evidenció un procedimiento en el cual, se describan las actividades de recepción como las de registro de novedades dentro del sistema.

Se evidencia entonces el incumplimiento del requisito de calidad descrito en el criterio de la ISO 9001:2015 numeral 4.3. “Determinación del alcance del sistema de gestión de la calidad”, en donde se indica que se requiere que los productos y servicios de la organización incluyan la suficiente información documentada para determinar qué es lo que cubre exactamente cada uno de los procesos, ya que, esto permite que cualquier persona con la competencia requerida las ejecute, o que algún agente externo como un auditor las pueda interpretar.

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

Teniendo en cuenta que esta situación fue advertida mediante conformidad con observación en la última auditoría realizada al proceso (05-22), según se evidencia en el informe final, en el que se anotó que “no se evidenció un procedimiento en el cual, se describan las actividades de recepción como las de registro de novedades en el sistemas de información (Kactus) hasta las de archivo de los listados de la liquidación de nómina.

En consecuencia, la presente anotación queda como una No Conformidad, dado que este hallazgo es repetitivo y se estableció en la auditoría 2022, como una conformidad con observación.

12. Lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Se solicitaron evidencias y documentación soporte con el cumplimiento de los procedimientos establecidos en la entidad y requisitos legales de obligatorio cumplimiento, tales como, la ley 1562 de 2012, el decreto 1072 de 2015, la resolución 0312 de 2019 y demás lineamientos de ley aplicables, dando alcance a todas las sedes de trabajo del COPNIA, donde se evidenciaron los siguientes hallazgos:

- No se evidencia reporte de los estándares mínimos ante el ministerio del trabajo, junto con el plan de mejoramiento, incumpliendo con lo establecido en la resolución 0312 de 2019, artículo 26 y con la circular 0021 de 2023, la cual amplía el plazo del reporte hasta el 24 de marzo de 2023, este hallazgo genera una No Conformidad al proceso, dado que se considera un incumplimiento legal.
- Se realiza seguimiento a los accidentes de trabajo presentados durante la vigencia, al realizar dicha verificación se encuentra que se presentaron dos (2) accidentes de origen laboral, con sus respectivas investigaciones realizadas por el equipo investigador; sin embargo, para el accidente de trabajo ocurrido el 09/05/23, se evidencia el reporte realizado en forma extemporánea de acuerdo a lo evidenciado en el FURAT (Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo), el cual evidencia fecha de recibido ante la ARL SURA, el 16/05/23, incumpliendo lo establecido en El artículo 62 del decreto 1295 de 1994 el cual contempla que “todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) en forma simultánea dentro de los dos días hábiles siguientes (48 horas) de ocurrido el accidente o enfermedad profesional”. En consecuencia, este hallazgo queda catalogado como una No Conformidad al proceso. Ver anexo 2
- Se verifica la Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles. Consejo profesional nacional de ingeniería – COPNIA de agosto de 2023, entregada el 19 de septiembre de 2023; sin embargo, dentro de este documento no se evidencian riesgos asociados a las actividades realizadas por trabajo en casa, tampoco se evidencia la identificación de peligros para las actividades desarrolladas en el archivo central, de acuerdo con lo exigido en el decreto 1072/2015, artículo 2.2.4.6.15. “Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. El

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera". A su vez, este decreto en el artículo 2.2.1.6.7.7. Obligaciones del empleador en lo referente al trabajo en casa, señala "Incluir el trabajo en casa en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo". Dado lo anterior, se recomienda incluir estas actividades dentro de la matriz ya existente; por lo anterior, este hallazgo se deja como conformidad con observación.

- Se realiza verificación en cuanto a la divulgación del SG-SST y se evidencia cumplimiento para los funcionarios del COPNIA; sin embargo, para el personal contratista, no se observan soportes de socialización de la política y los objetivos de SST para aquellos que se vinculan a la entidad, hecho que es reiterativo conforme observación de la auditoria anterior y acorde con lo establecido en el decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, expedido por el ministerio del trabajo, ARTÍCULO 2.2.4.6.5 Política de seguridad y salud en el trabajo (SST), el cual señala que "el empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas". Este hallazgo, se considera una No Conformidad al proceso debido al incumplimiento legal que esto conlleva.
- Para la evaluación realizada al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se observa cumplimiento con los estándares mínimos y demás requerimientos de ley, tales como la matriz de requisitos legales, conformación, capacitaciones y reuniones del comité paritario de SST, comunicación, participación y consulta, comité de Convivencia Laboral, planes de emergencia, indicadores, entre otros, lo cual demuestra compromiso por parte de la dirección y todas las partes involucradas.

13. Herramientas de control y seguimiento

Se observó con relación al requisito 9.1.3 "Análisis y evaluación" de la ISO 9001:2015, que el área auditada realiza seguimiento y control a once indicadores de gestión que se encuentran bajo su responsabilidad, de los cuales, se adjunta informe de la interpretación de los datos, de los cuales se evidencia reporte en el comité de gestión y desempeño con su análisis correspondiente.

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

6. HALLAZGOS

En el desarrollo de la auditoria se aplicó un total de 29 criterios para el proceso de Gestión Humana, dando como resultado del ejercicio auditor un **cumplimiento del 90%**, frente a los criterios de auditoría evaluados.

Para el ejercicio de auditoría realizada al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, se evaluaron 31 criterios, obteniendo un **cumplimiento del 84%**, frente a los criterios de auditoría evaluados.

Como resultado de la evaluación general al proceso, se generaron (3) conformidades con observación y (8) no conformidades.

6.1. REQUISITOS CON CUMPLIMIENTO – CONFORMIDADES CON OBSERVACIÓN

criterio	Evidencia
Procedimiento de Selección y vinculación de funcionarios GH-pr-01 Anexo 7.10 Verificación de cumplimiento de requisitos para provisión de cargos	Dentro del formato en el apartado requisitos para el ejercicio del cargo - Requisitos de formación académica y experiencia, en la columna de experiencia, los valores difieren en números y letras así: "ocho (9), doce (16)". Lo anterior genera confusión en la interpretación del resultado obtenido en dicha verificación realizada para la vinculación del funcionario.
criterio	Evidencia
Procedimiento de Inducción, reintroducción capacitación y desarrollo del personal GH-pr-02 7.1 Plan de inducción (GH-fr-06)	No se evidencia fecha de realización de inducción para los procesos de Evaluación y Control y Gestión Disciplinaria, para la funcionaria Tatiana Carolina Hernandez Camargo, con fecha 31 de mayo de 2023, pese a que, si se encontraba el documento de asistencia a inducción disciplinaria y la evaluación de inducción.

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

Criterio	Evidencia
<p>Resolución 0312 de 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo, por la cual se definen los estándares mínimos del SG-SST.</p> <p>Decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, expedido por el ministerio del trabajo, artículos 2.2.4.6.15 y 2.2.1.6.7.7.</p> <p>Matriz de identificación de peligros, evaluación de valoración de riesgos y determinación de controles. Consejo profesional nacional de ingeniería - COPNIA de agosto de 2023</p>	<p>No se evidencian riesgos asociados a las actividades realizadas por trabajo en casa, tampoco se evidencia la identificación de peligros para las actividades desarrolladas en el archivo central.</p> <p>Matriz de identificación de peligros, evaluación de valoración de riesgos y determinación de controles. Consejo profesional nacional de ingeniería - COPNIA de agosto de 2023, entregada el 19 de septiembre de 2023.</p>

6.2 REQUISITO DE NO CUMPLIMIENTO – NO CONFORMIDADES

Código NC	Descripción de la No Conformidad	
	Criterio	No conformidad
1-0523	Norma NTC ISO 9001:2015, numeral 7.5 Información documentada.	Incumplimiento de la norma técnica de calidad, por desactualización de documentos asociados a los procedimientos de SST.
	<p style="text-align: center;">Descripción del Criterio</p> <p>7.5.1 Generalidades</p> <p>El Sistema de Gestión de Calidad de la organización debe incluir:</p> <p>a) La información documentada requerida por esta Norma;</p> <p>b) La información documentada que la organización define como necesaria para la eficacia del SGC.</p> <p>7.5.2 Creación y Actualización</p> <p>La organización debe asegurar cuando se crea y actualiza información documentada:</p>	<p style="text-align: center;">Evidencia</p> <p>En la publicación en la página web del COPNIA (https://www.copnia.gov.co/transparencia/mapa-de-procesos), de los numerales 17 a 31, del proceso de Gestión Humana, los siguientes documentos se evidencian desactualizados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normograma Versión 16 Junio 2022. - Identificación de Requisitos Legales de Seguridad y Salud en el Trabajo GH-pr-07 Vigente a partir de Junio de 2017 1 Actualización. - Evaluaciones médicas ocupacionales GH-pr-08 Vigente a partir de Junio de 2017 1 Actualización.

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

<p>a) La identificación y descripción (ej.: título, fecha, autor o número de referencia);</p> <p>b) El formato (ej.: idioma, versión del software, gráficos) y sus medios de soporte (papel, electrónico);</p> <p>c) La revisión y aprobación con respecto a la idoneidad y adecuación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento a casos especiales y reubicación laboral GH-pr-09 Vigente a partir de Junio de 2017 1 Actualización - Inspección y señalización de áreas GH-pr-10 Vigente a partir de Junio de 2017 1era Actualización - Reporte e investigación de incidentes y accidentes de trabajo GH-pr-11 Vigente a partir de Junio de 2017 1era Actualización - Selección, uso y mantenimiento de elementos de protección personal GH-pr-12 Vigente a partir de Junio de 2017 1era Actualización - Identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo y determinación de controles GH-pr-13 Vigente a partir de Junio de 2017 1era Actualización - Gestión del cambio en Seguridad y Salud en el Trabajo GH-pr-14 Vigente a partir de Junio de 2017 1era Actualización - Reporte de actos y condiciones inseguras y auto reporte de condiciones en salud GH-pr-15 Vigente a partir de Junio de 2017 1 Actualización - Plan de prevención, atención y respuesta ante emergencias COPNIA nacional GH-pe-01 Vigente a partir de noviembre de 2017 1era Actualización - Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST Vigente a partir de julio de 2021 2da. Actualización - Protocolo de bioseguridad para la prevención de transmisión por el coronavirus COVID-19 2021. <p>La actividad relacionada con la actualización de los procedimientos estaba programada dentro del plan anual de SST para el mes de junio de 2023 y con corte al presente informe se evidencia que esta no fue ejecutada.</p> <p>La líder del proceso informa que la actividad se estaría reprogramando a futuro.</p>
---	---

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023


	Criterio	No conformidad
2-0523	Decreto 1295 de 1994 "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".	Incumplimiento normativo por la extemporaneidad en la afiliación de dos funcionarios a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Dada esta situación, los funcionarios no cuentan con cobertura en caso de accidentes de trabajo que puedan ocurrir entre la fecha de vinculación y la de inicio de labores.
	Descripción del Criterio	Evidencia
	Artículo 4. Características del Sistema, literal k) el cual indica que, "la cobertura del sistema se inicia desde el día calendario siguiente al de la afiliación".	Se observó la situación para el ingreso de los siguientes funcionarios: <ul style="list-style-type: none"> - Tatiana Carolina Hernandez Camargo, su ingreso a la entidad fue el día 2 de mayo de 2023 y el certificado de afiliación a la ARL SURA, reporta vigencia desde el día 3 de mayo de 2023. - Marco Fidel Gamboa Moica, su ingreso a la entidad fue el día 3 de agosto de 2022 y el certificado de afiliación a la ARL SURA, reporta vigencia desde el día 4 de agosto de 2022.
	Criterio	No conformidad
3-0523	Procedimiento de Desvinculación de funcionarios GH-pr-05, 5ª actualización de agosto de 2022 y 6ª actualización de junio de 2023	Incumplimiento normativo por la no inclusión de la evaluación médica de retiro para dos (2) exfuncionarios de la muestra seleccionada como lo exige el procedimiento y el Decreto 1083 de 2015
	Procedimiento de evaluaciones médicas ocupacionales GH-pr-08 Vigente a partir de Junio de 2017 1 Actualización	
	Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.30.4.1 Artículo 2.2.30.6.16	
	Descripción del Criterio	Evidencia
	Evaluaciones médicas ocupacionales GH-pr-08 Vigente a partir de Junio de 2017 1 Actualización. Para las evaluaciones médicas de retiro, la entidad entregará a la persona la orden para los	No se evidencia certificado médico de examen de egreso para las exfuncionarias Paula Natalia Jiménez Garzón y Julieth Gabriela Molina García. Se evidencia correo de programación del examen con fechas 18 de octubre de 2022 y 17 de agosto de 2022, respectivamente.

exámenes de retiro, dejando constancia del recibido en la hoja de vida. Es obligación de la persona que se retira de la Entidad realizarse este examen dentro de los cinco días a partir de su retiro. Y es responsabilidad del trabajador si elude, dificulta o dilata el examen una vez transcurrido este tiempo, de acuerdo con el numeral 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 2.2.30.4.1 Obligaciones del Empleador, numeral 11 "Hacerle practicar el examen médico al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, y hacerle expedir el correspondiente certificado de salud, siempre que haya sido sometido con anterioridad a otro examen médico como condición para ingresar a la empresa o para permanecer en ella."

Artículo 2.2.30.6.16 Decreto 1083 de 2015 "Tampoco se considerará terminado el contrato de trabajo mientras no se practique el nuevo examen médico de que tratan las normas vigentes y no se le dé el correspondiente certificado de salud al trabajador, a menos que éste, por su culpa, eluda, dificulte o dilate dicho examen.

Se considerará que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, si transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta al médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente. (Subrayado fuera de texto)".

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

	Criterio	No conformidad
4-0523	ISO 9001:2015 numeral 4.3. "Determinación del alcance del sistema de gestión de la calidad".	Incumplimiento de la norma técnica de calidad por la inexistencia de un documento que soporte el procedimiento de nómina que permita verificar las actividades necesarias del proceso, tales como, recepción y registro de novedades dentro del sistema, que permitan que cualquier persona con la competencia requerida las ejecute, o que algún agente externo como un auditor las pueda interpretar.
	Descripción del Criterio	Evidencia
	"Determinación del alcance del sistema de gestión de la calidad", en donde se indica que se requiere que los productos y servicios de la organización incluyan la suficiente información documentada para determinar qué es lo que cubre exactamente cada uno de los procesos	Se solicitó al auditado evidencias de documentación de procedimiento de nómina, ante lo cual se recibe la siguiente respuesta: <i>"Al respecto me permito informar que la liquidación de la nómina se realiza con base en la normativa y lineamientos dispuestos por la función pública y los Manuales del sistema".</i>
	Criterio	No conformidad
5-0523	Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, por la cual se definen los estándares mínimos del SG-SST. Artículo 26. Circular 0021 de 2023 del Ministerio del Trabajo.	Incumplimiento normativo, por no reporte ante el ministerio de trabajo. No se evidencia reporte de los estándares mínimos ante el ministerio del trabajo, junto con el plan de mejoramiento, incumpliendo con lo establecido en la resolución 0312 de 2019, artículo 26 y con la circular 0021 de 2023, la cual amplía el plazo del reporte hasta el 24 de marzo de 2023.
	Descripción del Criterio	Evidencia
	Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, por la cual se definen los estándares mínimos del SG-SST. Artículo 26. Implementación definitiva del Sistema de Gestión de SST de enero del año 2020 en adelante. El formulario de evaluación de Estándares Mínimos diligenciado y los planes de mejora, se registrarán en la aplicación habilitada en la página web del Ministerio del Trabajo, de	Respuesta del área responsable: Se recibe comunicado fechado 27 de septiembre de 2023 , en el cual la profesional universitaria de Gestión Humana, reporta que, <i>"Conforme a la solicitud de reporte de estándares mínimos ante el Ministerio de Trabajo, me permito informar que durante el período en el cual se debía reportar (hasta el 24 de marzo de 2023), se identificó que la entidad enfrentó una limitación administrativa, la cual fue la ausencia de un profesional en seguridad y salud en el trabajo con licencia. Es importante aclarar que sólo este profesional podía llevar a</i>

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

	<p>diciembre del año 2020 en adelante.</p> <p>Mediante la Circular 0021 de 2023, el Ministerio del Trabajo amplió el plazo para que todas las empresas públicas y privadas realicen el registro anual de autoevaluaciones de estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) hasta el 24 de marzo de 2023.</p>	<p><i>cabo las tareas relacionadas, por lo que no fue posible cumplir con este requerimiento. (Negrilla fuera de texto).</i></p> <p><i>Por ahora contamos con el reporte ante ARL realizado el pasado mes de junio, evidencia ya enviada en la primera solicitud enviada el pasado 19 de septiembre”.</i></p>
	Criterio	No conformidad
	<p>Decreto 1295 de 1994 (junio 22) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, artículo 62. Información de riesgos profesionales</p>	<p>Incumplimiento normativo en los plazos de reportes de accidentes de trabajo, ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).</p>
	Descripción del Criterio	Evidencia
6-0523	<p>Artículo 62. Información de Riesgos Profesionales. Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.</p>	<p>Documento Formato Único para el Reporte de Accidente de Trabajo, Furat_C1032487124, recibido el día 29 de septiembre de 2023.</p> <p>Para el accidente de trabajo ocurrido el 09/05/23, se realizó el reporte en forma extemporánea de acuerdo a lo evidenciado en el FURAT (Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo), el cual evidencia fecha de recibido ante la ARL SURA, el 16/05/23, incumpliendo lo establecido en El artículo 62 del decreto 1295 de 1994 el cual contempla que “todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) en forma simultánea dentro de los dos días hábiles siguientes (48 horas) de ocurrido el accidente o enfermedad profesional”.</p>

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

	Criterio	No conformidad
7-0523	Decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, expedido por el ministerio del trabajo, ARTÍCULO 2.2.4.6.5 Política de seguridad y salud en el trabajo (SST).	Incumplimiento normativo, por la no socialización de la política y los objetivos de SST a los contratistas que se vinculan a la entidad, hecho que es reiterativo conforme observación de la auditoria anterior.
	Descripción del Criterio	Evidencia
	ARTÍCULO 2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST). El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.	<p>Respuesta dada vía correo electrónico, por la profesional de Gestión Humana el 29 de septiembre de 2023, se informa que, "No reposa información de divulgación a contratistas".</p> <p>Informe de auditoría 05-22 del 04/10/22 "Evidencia: No existe documento soporte que evidencie la realización de la inducción en SG-SST al inicio de sus labores al contratista Oscar Vladimir Ruiz Suarez".</p> <p>No se evidencian soportes de socialización de política y objetivos en SST a los contratistas. Incumpliendo lo establecido en el decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, expedido por el ministerio del trabajo, ARTÍCULO 2.2.4.6.5, este hallazgo es repetitivo, de acuerdo con la conformidad con observación encontrada en el informe de auditoría 05-22</p>
	Criterio	No conformidad
8-0523	Resolución 2646 de 2008 ministerio de la protección social Artículo 14 Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral numeral 1.1	Incumplimiento normativo por la inexistencia de un documento que soporte la política de acoso laboral para el COPNIA, conforme lo establecido en la resolución 2646 de 2008, este hallazgo es reiterativo conforme observación de la auditoria anterior.

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

	Descripción del Criterio	Evidencia
	Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.	Revisada la información aportada no se evidencia la política de prevención del acoso laboral, a lo cual el área de gestión humana aportó memorando de conformación del Comité de Convivencia Laboral vigencia 2023 - 2025 del 28 de junio de 2023, acta de cierre de votaciones del 12 de mayo de 2023, Acta de reunión No. 1 del 14 de septiembre de 2023 e Informe de Capacitaciones sobre Funciones y Responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral 2023-2025 indicando fechas y temas: 28/07/2023: "Funciones y Responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral." 28/07/2023: "Prevención de Acoso Laboral."


7. EVALUACIÓN DEL RIESGO

Para el análisis del riesgo planteado, se tomó como referencia la NTC ISO 9001:2015 .1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades 6.1.2 Numeral a) y la guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas DAFP -versión 4 - 2018.

En el mapa de riesgos del proceso de Gestión Humana se registran los siguientes riesgos:

Riesgo 1: Posibilidad de pérdida reputacional debido a vinculación de personal sin el lleno de requisitos, por la falta de verificación y omisión de los procesos de verificación de los documentos aportados para el cargo

Descripción del control	Análisis OCI
Control 1. El profesional de gestión del área de Gestión Humana aplica lista de chequeo y formato de cumplimiento de requisitos en el Procedimiento de Selección y Vinculación de funcionarios. Control 2. La Subdirectora Administrativa y Financiera valida aleatoriamente la aplicación de la lista de chequeo y formato de cumplimiento de requisitos en el Procedimiento de Selección y Vinculación de funcionarios.	Se evidencia aplicación de la lista de chequeo para el cumplimiento de los requisitos para el proceso de selección y vinculación. En los casos revisados se observa que se está desarrollando el control 2. Los controles establecidos, han permitido controlar el riesgo evitando su materialización.

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

Riesgo 2: Posibilidad de pérdida reputacional debido al direccionamiento de vinculación de personal con el fin de favorecer ilícitamente a un tercero

Descripción del control	Análisis OCI
<p>Control 1. El profesional de gestión del área de Gestión Humana aplica lista de chequeo y formato de cumplimiento de requisitos en el Procedimiento de Selección y Vinculación de funcionarios.</p> <p>Control 2. La Subdirectora Administrativa y Financiera valida aleatoriamente la aplicación de la lista de chequeo y formato de cumplimiento de requisitos en el Procedimiento de Selección y Vinculación de funcionarios.</p>	<p>Se corrobora la información dada y se evidencia la aplicación de la lista de chequeo y formato de cumplimiento de requisitos.</p> <p>Se indaga acerca de la verificación del control 2 y se verifica su desarrollo.</p> <p>Los controles establecidos, han permitido controlar el riesgo evitando su materialización.</p>

Riesgo 3: Posibilidad de pérdida económica por demanda por parte de exfuncionarios de la entidad debido a la ilegalidad del acto administrativo que declara la Insubsistencia.

Descripción del control	Análisis OCI
<p>Control 1. El profesional del área de Gestión Humana aplica el procedimiento de desvinculación y documento procedencia declaratoria de insubsistencia</p> <p>Control 2. La Subdirectora Administrativa y Financiera valida aleatoriamente la aplicación del procedimiento de desvinculación y documento procedencia declaratoria de insubsistencia</p>	<p>Se verifica cumplimiento con el proceso de desvinculación de funcionarios, donde se evidenció una insubsistencia con la que se evidencia la resolución declaratoria para un cargo de libre nombramiento y remoción.</p> <p>No se evidencian demandas de exfuncionarios por insubsistencia.</p> <p>Los controles establecidos, han permitido controlar el riesgo evitando su materialización.</p>

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

Riesgo 4: Posibilidad de pérdida reputacional originada por la vinculación de personal que no obedezca a los criterios definidos para su selección por falta de validación en los resultados de los procesos de selección.

Descripción del control	Análisis OCI
<p>Control 1. El profesional del área de Gestión Humana aplica el procedimiento de selección y vinculación de funcionarios en cada una de las fases y actividades de los procesos de selección.</p> <p>Control 2. La Subdirectora Administrativa y Financiera valida aleatoriamente la aplicación del procedimiento de selección y vinculación de funcionarios en cada una de las fases y actividades de los procesos de selección.</p>	<p>Se verifica cumplimiento en el proceso de selección y vinculación conforme con lo establecido en el procedimiento.</p> <p>Se indaga acerca de la verificación del control 2 y se verifica su desarrollo.</p> <p>Los controles establecidos, han permitido controlar el riesgo evitando su materialización.</p>

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Como resultado del ejercicio auditor, se evidenció un nivel de cumplimiento del **90%** frente a los criterios de auditoria evaluados y el análisis de la información obtenida por el Área de Gestión Humana.

Para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cumplimiento es del **84%**.

A continuación, se indican las conclusiones y recomendaciones frente al proceso realizado:


En primer lugar, se destaca una gestión positiva, que le permitió al proceso de Gestión Humana, evidenciar un mejoramiento continuo al pasar de un nivel del 80% en el año 2022 a un 90% en la presente evaluación.

Dentro de este proceso, se destaca igualmente las mejoras implementadas a partir de los ejercicios de auditoria anteriores, en los siguientes componentes:

- ✓ Documento Caracterización del proceso Gestión Humana: Se evidencia la eficacia de la acción correctiva frente a la actualización del documento de caracterización.
- ✓ Manual específico de funciones, requisitos y de competencias laborales para los empleos de la planta global de personal del COPNIA: Se evidencia cumplimiento en el manual de funciones de cada cargo en cuanto a lo establecido en la norma ISO 9001:2015, numeral 7.2.

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

- ✓ Selección y vinculación de funcionarios: El 100% de los procesos de selección revisados, cuentan con los soportes documentales y registros definidos en el procedimiento. así mismo, se pudo apreciar que se publicó en la página web de la entidad, la convocatoria con los requisitos y condiciones generales; los resultados de la verificación de requisitos, los resultados de las pruebas escritas aplicadas, los resultados de las entrevistas y los resultados finales de cada una de las convocatorias.
- ✓ Inducción, reinducción capacitación y desarrollo del personal: Se evidencia la realización de evaluación de inducción dentro de la muestra seleccionada para los procesos de vinculación, lo cual demuestra conformidad de acuerdo con lo detectado en el anterior ciclo de auditoría, por lo tanto, esta acción se considera eficaz.
- ✓ Evaluación de desempeño: Se verifica realización de las evaluaciones de desempeño para la muestra seleccionada, donde se observa que, se realiza la evaluación de desempeño dentro de las fechas indicadas y acorde con lo establecido dentro del procedimiento
- ✓ Situaciones administrativas: Se evidencia cumplimiento frente al formato de solicitud, certificado de disponibilidad presupuestal, resolución de aprobación debidamente firmada y aprobada, junto con el correspondiente informe de ejecución de la comisión. se pudo evidenciar cumplimiento con las demás situaciones administrativas relacionadas dentro del procedimiento
- ✓ Plan de bienestar: Se evidencia cumplimiento de las actividades conforme la programación y la evaluación del plan a través de indicadores que incluye los niveles de satisfacción de los funcionarios.
- ✓ Herramientas de control y seguimiento; Se observó con relación al requisito 9.1.3 "Análisis y evaluación" de la ISO 9001:2015, que el área auditada realiza seguimiento y control a once indicadores de gestión que se encuentran bajo su responsabilidad.
- ✓ Se evidencia un ejercicio permanente de control sobre los riesgos identificados, lo que ha garantizado su no materialización.
- ✓ Frente al sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se destaca igualmente la implementación de acciones de mejora que han permitido mantener altos estándares en su implementación y sostenibilidad, al evidenciar un cumplimiento del 84% de los criterios calificados.
- ✓ Con relación al plan de Acción 2022 del proceso de Gestión Humana se observó que, para esta vigencia se tenían a cargo 10 acciones, las cuales, según lo reportado se tuvo un cumplimiento del 90%, dado que la acción tendiente a la actualización del normograma aún no presenta cumplimiento eficaz.


	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

Igualmente se evidenció que existen componentes frente a los cuales se tiene oportunidad de mejora, así:

- ✓ Información documentada del proceso
- ✓ Desvinculación de funcionarios
- ✓ Nómina
- ✓ Lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

A continuación, se relacionan las principales recomendaciones que hace el equipo auditor, para considerar en las acciones de mejora que se planteen a partir de las conformidades con observación y la no conformidades presentadas como resultado del ejercicio auditor:

- Respecto al procedimiento de Selección y vinculación de funcionarios GH-pr-01, conforme al anexo 7.10 Verificación de cumplimiento de requisitos para provisión de cargos, se sugiere que, al momento de digitar los valores, se tenga especial cuidado al expresarlos en números y letras, garantizando que estos coincidan.
- Se recomienda establecer las funciones en Seguridad y Salud en el Trabajo para cada uno de los cargos conforme a lo que establece la ley, garantizando el cumplimiento acorde con lo establecido en el decreto 1072 de 2015, ver anexo 1.
- Dentro del documento matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, se sugiere establecer los riesgos para cada una de las actividades realizadas en los diferentes centros de trabajo, como, por ejemplo, el archivo central, igualmente se recomienda incluir los riesgos asociados a las actividades de trabajo en casa efectuadas por los funcionarios del COPNIA.
- Para el proceso de vinculación de nuevos funcionarios, se recomienda realizar la afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), un día hábil antes de la posesión, esto debido a que la ley establece que la cobertura a la ARL tiene vigencia el día siguiente de la afiliación y en caso de accidente de trabajo el día de ingreso del funcionario, este no tendría cobertura y puede ocasionar un riesgo a la entidad de ser multada o sancionada,
- Así mismo se recomienda que, los accidentes que surjan con ocasión o como consecuencia del trabajo, deben ser reportados y legalizados ante la ARL hasta 48 horas siguientes de ocurridos, en caso contrario se estarían reportando como extemporáneos.
- Se sugiere mantener actualizada la información documentada del proceso, especialmente los procedimientos asociados a Seguridad y Salud en el Trabajo, esto debido a que la normatividad legal colombiana, se encuentra en constante actualización y podría generar un riesgo por incumplimiento legal, dado el desconocimiento.
- Importante garantizar la realización de los exámenes médicos de retiro para los exfuncionarios, dado que la ley establece que son de obligatorio cumplimiento, para lo anterior se recomienda realizar seguimiento puntual a la persona para que se logre el objetivo.

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

- Con relación a la liquidación de nómina se recomienda documentar el procedimiento que haga referencia a las novedades y demás requerimientos propios, con el fin de permitir dar un alcance y seguimiento al momento de realizar una auditoría interna y/o externa.
- Se recomienda reportar los estándares mínimos del SG-SST, dentro de los plazos y los términos establecidos por el ministerio del trabajo y acorde con la legislación colombiana.
- Se evidencia cumplimiento con la conformación y reuniones del Comité de Convivencia Laboral 2023 – 2025, sin embargo, es necesario que se establezca en la entidad, una política de prevención de acoso laboral, acorde con lo exigido por la ley en la resolución 2646 de 2008, expedida en su momento por el ministerio de protección social.

9. SEGUIMIENTO A PLANES DE MEJORAMIENTO

Seguimiento al plan de mejoramiento 2022

Con relación al plan de mejoramiento 2022 del proceso de Gestión Humana se observó que, para esta vigencia se tenían a cargo 10 acciones, las cuales, según lo reportado se tuvo un cumplimiento del 90%, dado que la acción tendiente a la actualización del normograma aún no presenta cumplimiento eficaz.

Para el presente ejercicio de auditoría, se presentaron 4 No Conformidades que surgieron de conformidades con observación presentadas en el informe de vigencia 2022.

Código NC	No conformidad detectada	Eficacia de Plan de mejoramiento por no conformidad (Cumplimiento de acciones y subsanación de no conformidad) EFICAZ/NO EFICAZ	Justificación Eficacia	Evidencia de la Eficacia
01-0522	Se evidenció con relación al documento de caracterización de Gestión Humana Código: GH p-01, versión 9, que el líder del proceso auditado, no se asegura que el proceso este generando las salidas previstas.	Eficaz	Mediante la acción se subsanó la No conformidad relacionada con la identificación de entradas y salidas del proceso.	https://www.copnia.gov.co/sites/default/files/uploads/mapa-procesos/archivos/gestion-humana/Caracterizacion_GH.pdf
02-0522	Se evidencia que el proceso auditado no conserva la información documentada necesaria para permitir la trazabilidad de los procesos de selección de la entidad.	Eficaz	El área de gestión humana actualizó el procedimiento de selección y vinculación GH-pr-01 Vigente a partir de Julio 2023 10ª Actualización incluyendo el anexo 7.1.1. instructivo para diligenciar el informe de entrevista.	Carpeta y expediente de funcionarios. https://www.copnia.gov.co/sites/default/files/uploads/mapa-procesos/archivos/gestion-humana/Caracterizacion_GH.pdf

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

Código NC	No conformidad detectada	Eficacia de Plan de mejoramiento por no conformidad (Cumplimiento de acciones y subsanación de no conformidad) EFICAZ/NO EFICAZ	Justificación Eficacia	Evidencia de la Eficacia
			En la revisión de los formatos de entrevista de la muestra seleccionada, para el periodo auditado, se encontró que se encuentran diligenciados en su totalidad y firmados por los entrevistadores.	os/gestion-humana/Selección_personal.pdf
03-0522	Se observó que el proceso auditado no contempla dentro de su mapa de riesgo, acciones para abordar riesgos asociados a la ejecución de los procesos de selección, con el fin de prevenir o reducir efectos no deseados.	Eficaz	Se considera la acción como EFICAZ, al contemplarse dentro del mapa de riesgo del proceso, acciones para abordar riesgos asociados a la ejecución de los procesos de selección, con el fin de prevenir o reducir efectos no deseados.	https://www.copnia.gov.co/sites/default/files/uploads/mapa-procesos/archivos/gestion-humana/Riesgos_Proceso_GH.pdf
04-0522	La información documentada de los procesos de selección no es idónea para su uso, ya que no se cumplen con los parámetros establecidos en el procedimiento Control de registros y archivo GD-pr-02, con relación a la organización de documentos de archivo.	Eficaz	Las carpetas de los procesos de selección revisadas de la muestra tomada cuentan con la hoja de control, se encuentran debidamente foliadas y contienen la totalidad de los documentos de registro establecidos en el procedimiento.	Carpetas de los procesos de selección, disponibles en archivo físico
05-0522	No se realiza verificación de la información del candidato seleccionado cuando es un funcionario interno que pasa de un cargo a otro con diferente nivel o grado.	Eficaz	Se verifica mediante la presente auditoría dentro de la muestra seleccionada que se cumple mediante la aplicación de lista de chequeo de la verificación de la información.	Formatos de lista de verificación diligenciados en el proceso
06-0522	No se está llevando a cabo un control de la evaluación de aprendizaje de la inducción institucional a los funcionarios nuevos, dentro del término de los cuatro meses que establece el procedimiento para la inducción.	Eficaz	Se verifica realización de inducción con su respectiva evaluación para los funcionarios nuevos ingresados durante la vigencia de la presente auditoría.	Evaluaciones de inducción verificadas en el proceso
07-0522	Se observó que no se está llevando un control de la información documentada referente al procedimiento de desvinculación de funcionarios, ya que, faltan formatos por incorporar a los expedientes del historial	Eficaz	Se verifica frente al procedimiento de desvinculación el cumplimiento de diligenciamiento de los formatos indicados en el 100% de las muestras solicitadas para el proceso, tales como el formato de bienes y rentas, entrega de cargo y certificado administrativo para retiro de funcionarios	7.13 Declaración juramentada bienes y rentas 7.15 Acta de entrega de cargo

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

Código NC	No conformidad detectada	Eficacia de Plan de mejoramiento por no conformidad (Cumplimiento de acciones y subsanación de no conformidad) EFICAZ/NO EFICAZ	Justificación Eficacia	Evidencia de la Eficacia
	laboral de los funcionarios retirados.			7.16 Certificado administrativo para retiro de funcionarios
08-0522	Matriz legal del SG-SST, publicada en el mapa de procesos de la entidad, se encuentra desactualizada en cuanto a normas aplicables al SG-SST de la Entidad. El normograma del proceso de GH, no contempla la totalidad de las normas aplicables al SG-SST de la Entidad. Adicionalmente, no se está cumpliendo con lo establecido en el procedimiento control de documentos DE-pr-01 Vigente a partir de octubre 2021, 8ª Actualización. Además, el formato no corresponde al allí establecido en el anexo 7.1. de conformidad con la NTC ISO 9001:2015 - numeral 7.5.2 Creación y actualización, literal b).	No eficaz	Se evidencia actualización de la matriz legal del SG-SST, sin embargo, el normograma aún no se encuentra actualizado, por lo tanto, se genera una nueva No Conformidad con la Norma NTC ISO 9001:2015, frente al numeral 7.5.2 Creación y Actualización.	N/A
09-0522	No se evidencia cumplimiento a lo establecido en el Artículo 5 de la Ley 2191 de 2022. Revisado el plan anual de trabajo versión 2 año 2022, se observa que esta actividad se encontraba programada para el mes de abril.	Eficaz	Se evidencia política de desconexión laboral, mediante RESOLUCIÓN NACIONAL R2023040614 11 octubre de 2023	https://www.copnia.gov.co/sites/default/files/node/page/field_insert_file/R2023040614%20desconexi%C3%B3n%20laboral.pdf

10. ANEXOS

Anexo 1: Funciones SST Manual Manual Específico de Funciones, Requisitos y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta Global de Personal del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería - COPNIA.

	INFORME DE AUDITORIA	Auditoría no.		05-23
		Fecha del informe		
		Día	Mes	Año
		15	11	2023

Anexo 2: FURAT

Anexo 3: Verificación Procesos de Selección

Elaborado por: Fabian Leonardo Forero Clavijo – Profesional Universitario OCI
 Rocío Porras - Profesional Universitario OCI

Revisado por: Alberto Castiblanco Bedoya – Jefe Oficina de Control Interno