

INFORME AUDITORIA INTERNA PROCESO DE RECLUTAMIENTO

LUCAS ROLDAN VELEZ
JEFE DE CONTROL INTERNO

MEDELLIN, 1 DE NOVIEMBRE 2024.

INTRODUCCION

En búsqueda del mejoramiento continuo en la entidad, se realizó: programación del plan de auditoria internas para el año 2024, en pro de conocer mejor el funcionamiento interno de la Corporación Gilberto Echeverri Mejida, se revisará para este año, los procesos de plan institucional (PIC), de capacitación realizados por la corporación.

Entregables

Los asuntos identificados serán socializados con el dueño de proceso. Aquellos con un nivel de relevancia importante serán comunicados al Comité de Auditoría Interna o Comité de Coordinación de Control Interno, juntamente con el plan de mejoramiento para su tratamiento.

EL entregable de Auditoria será:

Informe ejecutivo con los resultados más relevantes de la auditoría y oportunidades de mejora identificadas; EL entregable de Auditoria será:

Informe ejecutivo con los resultados más relevantes de la auditoría y oportunidades de mejora identificadas; si existe observación o hallazgos, se contará 5 días hábiles el área encargada, para realizar los descargos y validar por parte de control interno.

Cronograma

Las fechas estimadas para el desarrollo de este trabajo son las siguientes:

Actividad	Fecha inicio
Actividad	Fecha inicio
Reunión de Inicio de la Auditoria	1 DE OCTUBRE 2024
Planeación	2 DE OCTUBRE 2024 AL 4 DE OCTUBRE 2024
Ejecución	7 DE OCTUBRE 2024 AL 21 DE OCTUBRE 2024
Socialización informe preliminar	22 DE NOVIEMBRE 2024
Emisión de Informe Final	22 DE NOVIEMBRE 2024
Entrega de Plan de Mejoramiento	23 DE NOVIEMBRE 2024

Si existe hallazgos, observaciones se dan 5 días hábiles, para que la persona responsable de procesos realice los descargos del caso si los desea realizar

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	2
DESARROLLO DE AUDITORIA.....	4
CONCLUSIONES	14

DESARROLLO DE AUDITORIA

Durante el proceso de auditoria se solicitó una información al área encargada para validar las actividades realizadas del área de talento humano y se evidencia claramente que existe comprensión sobre todo lo que trae un proceso de PIC, se solicitó información por correo electrónico y se coloca pantallazos como prueba de auditoría.

RV: apertura de auditoria plan de capacitaciones

 GEM-FR-...ACION.docx  GEM-FR-...ACION.doc

Lucas Roldán Vélez
Para:  Andrés Felipe Gallego Soto

 GEM-FR-02 . carta compromiso... 234 KB  GEM-FR-06 . carta representaci... 229 KB

2 archivos adjuntos (463 KB)  Guardar todo en OneDrive - CGEM  Descargar todo

te comparto acta para firmar

**Lucas Roldán Vélez** ●
Asesor de Control Interno
controlinterno@corporaciongilbertoecheverri.gov.co

De: Lucas Roldán Vélez <controlinterno@corporaciongilbertocheverri.gov.co>

Enviado: martes, 1 de octubre de 2024 2:47 p. m.

Para: Andrés Felipe Gallego Soto <talentohumano@corporaciongilbertocheverri.gov.co>

Asunto: auditoria plan de capacitación años 2024 primer

buenas tardes Andres,

te solicito por favor la siguiente información

1. por favor compartir el PIFC vigencia 2024 con el cronograma
2. en comparación con el años 2022, 2023 y 2024, cuanto el es aumento o disminución del PIFC (cuadro comparativo)
3. se ha identificado puntualmente capacitaciones especifica para algunas áreas en PIFC
4. explicar como se realiza el proceso PIFC 2024 o si esta establecidos en un proceso interno.
5. se tiene identificado en el PIFC capacitaciones que se deban realizar, y no se ha hecho.
6. que tan ajustado esta la entidad al artículo 151 decreto 403 de 2020

cordialmente,



Lucas Roldán Vélez ●
Asesor de Control Interno

controlinterno@corporaciongilbertocheverri.gov.co

+ (57) (604) 540 90 40 / 01 8000 413522

Edificio Estación Medellín - Ferrocarril de Antioquia
Carrera 52 n° 43 - 31, oficinas 204 y 205, MEDELLÍN, ANTIOQUIA
www.corporaciongilbertocheverri.gov.co



Fundación **epm**



From: Andrés Felipe Gallego Soto <talentohumano@corporaciongilbertocheverri.gov.co>

Sent: Monday, October 21, 2024 11:00:47 AM

To: Lucas Roldán Vélez <controlinterno@corporaciongilbertocheverri.gov.co>

Subject: RE: auditoria plan de capacitación años 2024 primer

Hola Lucas, espero estes bien e igualmente tu familia,

De acuerdo a lo establecido en el ARTÍCULO 150, del decreto 403 de 2020, donde dice que "A los empleados que se destinen para las dependencias de control interno se les deberá brindar capacitación periódica en auditoria y demás materias relacionados con el control interno, de conformidad con los lineamientos que imparta el Gobierno Nacional".

Quisiera saber desde talento humano, si hay alguna capacitación especifica actual que se requiera para tu cargo, o que por temas de gobierno se deba de realizar y que de pronto la Corporación, este incumpliendo con este tema.

Va que desde la dirección se te ha preguntado si tiene capacitaciones especificas y no se ha recibido información de alguna.

Lo anterior con el fin de revisar el caso y poderlo evaluar con la dirección ejecutiva.

Agradezco la atención prestada.

Saludos,



Andrés Felipe Gallego Soto ●
Profesional de Talento Humano

talentohumano@corporaciongilbertocheverri.gov.co

+ (57) (604) 540 90 40 / 01 8000 413522

Edificio Estación Medellín - Ferrocarril de Antioquia
Carrera 52 n° 43 - 31, Oficinas 204 y 205, MEDELLÍN, ANTIOQUIA



Fundación **epm**



+ (57) (4) 540 90 40 / 01 8000 413522

Edificio Estación Medellín - Ferrocarril de Antioquia
Carrera 52 n° 43 - 31, Oficinas 204 y 205, Medellín, Antioquia
www.corporaciongilbertocheverri.gov.co



Fundación **epm**



De: Lucas Roldán Vélez <controlinterno@corporaciongilbertocheverri.gov.co>
Enviado: lunes, 21 de octubre de 2024 9:15
Para: Andrés Felipe Gallego Soto <talentohumano@corporaciongilbertocheverri.gov.co>
Asunto: RE: auditoria plan de capacitación años 2024 primer

buenos días Andres,

en relación el punto 6, hago la corrección que es el artículo 150 de decreto 403 de 2020.

cordialmente,



Lucas Roldán Vélez ●
Asesor de Control Interno

controlinterno@corporaciongilbertocheverri.gov.co

+ (57) (604) 540 90 40 / 01 8000 413522

Edificio Estación Medellín - Ferrocarril de Antioquia
Carrera 52 n° 43 - 31, oficinas 204 y 205, MEDELLÍN, ANTIOQUIA
www.corporaciongilbertocheverri.gov.co



Fundación **epm**



Sueños que transforman vidas

Hola Lucas,

Espero se encuentre bien,

De acuerdo con la información solicitada con relación a la auditoría interna del PIC, se responde lo siguiente:

1. por favor compartir el **PIFC** vigencia 2024 con el cronograma

Respuesta: Se anexa el PIC que se proyectó y público para la vigencia del año 2024, adicionalmente se adjunta el seguimiento del plan al corte del tercer trimestre del año en curso.

2. En comparación con el año 2022, 2023 y 2024, cuanto él es aumento o disminución del **PIFC** (cuadro comparativo).

Nombre de Plan	Plan Institucional de Capacitación – PIC
Actividades año 2022	20
Actividades año 2023	26
Actividades año 2024	24

3. Se ha identificado puntualmente capacitaciones específicas para algunas áreas en **PIFC**

La planificación y establecimiento anual del plan institucional de capacitación - PIC se consolida y proyecta, con los líderes de cada área y con los encargados de procesos específicos que requieran capacitar o recibir algún tema en específico, este PIC puede variar en cada periodo, número de actividades o capacidades propuestas.

Al darse cambios, variación o modificación del PIC, no quiere decir que, si en una vigencia anterior se realizaron más actividades, en la vigencia futura se tenga que realizar un número mayor, ya que podrá darse que sea un número menor y variable.

Hay que tener en cuenta que el plan tampoco es rígido o estático. Este puede adaptarse, cambiarse o modificarse en sus actividades durante el periodo en curso, lo que se puede dar por un tema específico, justificado o por cambios en los procesos, procedimientos y normatividad que implique revisar, estructurar y priorizar los temas, como por ejemplo lo que se vivió durante la pandemia COVID19, que nos llevó a reestructurar los planes planeados y publicados al inicio del periodo y que se tuvieron que adaptar y modificar de acuerdo con la situación específica. Buscamos que el PIC se desarrolle en colaboración de aliados, cooperados, convenios interadministrativos y personal interno de la entidad y que así no se tenga que disponer de un recurso o presupuesto adicional para estos casos.

Por ejemplo, cada equipo de trabajo se reúne y propone capacitaciones que den respuesta a sus intereses y necesidades de área.

4. Explicar cómo se realiza el proceso PIFC 2024 o si esta establecidos en un proceso interno.

La Corporación adicionalmente al PIC (Plan de MIPG), cuenta con un rublo presupuestal catalogado de servicios para la comunidad, sociales y personales (capacitaciones) y que su valor podrá variar año a año, dependiendo de los presupuestos aprobados. Se podrá acceder a este recurso para capacitación o formación de los empleados con previa solicitud, justificación y autorización del jefe inmediato y del ordenador del gasto de la entidad. En caso de que, por obligatoriedad, cambio normativo o un tema interno que requieran de una capacitación específica, se evaluará si esta se puede dar por intermedio de los corporales, aliados, o por medio de convenios interadministrativos, antes de escalar a los recursos.

En caso de que se requiera acceder al recurso, se debe considerar que el valor total de este rublo es un equivalente que internamente se distribuye proporcional al número de empleados según la estructura organizacional actual, así que de requerirse una capacitación para un empleado que su valor sea equivalente a una proporción alta o equivalente total de la disposición presupuestal o que se requiera de más recursos, será

evaluado desde la dirección ejecutiva. Para estos casos siempre la solicitud inicial debe ir con el aval del jefe inmediato, no queriendo decir que esta sea la aprobación, este es un paso para el análisis del caso.

5. Se tiene identificado en el **PIFC** capacitaciones que se deban realizar, y no se ha hecho.

En enero del periodo en curso se estructuró el PIC con la colaboración de los empleados y diferentes áreas y procesos, el cual quedó, plasmado, proyectado, aprobado, publicado y que se encuentra en ejecución.

La corporación está actualmente en los procesos de medición de clima laboral y evaluación de desempeño laboral, que podrá servir de insumo para la proyección del PIC del año 2025.

6. Que tan ajustado esta la entidad al artículo 150 decreto 403 de 2020

La entidad se encuentra ajustado a lo establecido al artículo 150 decreto 403 de 2020. A la fecha no se ha recibido de manera preventiva ni correctiva observaciones frente a este particular.

La persona de Control Interno que tiene la Corporación en la actualidad, en el desarrollo de la auditoría preguntó específicamente por el asunto, por lo anterior, de forma proactiva desde talento humano se le solicita que reporte si la entidad está incumpliendo con la normatividad vigente, a lo que inicialmente manifiesta que no. Posteriormente remite un correo de su parte, con fecha del 09 de mayo de 2024, dirigido al anterior director ejecutivo que tenía la Corporación.

Sin embargo, el profesional de Talento Humano, buscando siempre blindar a la entidad frente a posibles incumplimientos, una vez recibe dicho mensaje, indagó sobre la necesidad o solicitud expresada por Control Interno, ya que como es de conocimiento de todas las personas en la Corporación, los recursos presupuestales son limitados y la capacitación solicitada, excede incluso, lo que se tiene disponible para toda la entidad y para la vigencia 2024, dado que requiere una capacitación de auditoría internacional, cuyo costo es de doce millones (\$12.000.000). De igual manera, la solicitud fue reportada a la directora ejecutiva suplente y se elevó consulta a la función pública sobre la obligatoriedad de esta formación o que alternativas se pueden dar frente a este requerimiento y también se elevarán a los Corporados.

Sea esta la oportunidad para solicitarle también a Control Interno, qué propuestas adicionales puede presentar a la entidad, bajo el contexto actual en el cual desarrolla su misión, para dar cumplimiento a este propósito, ya que como se ha discutido en espacios compartidos, el presupuesto es muy bajo. Agradecemos sea compartido a Talento Humano otras posibilidades o propuestas.



Lucas Roldán Vélez

Para:  Andrés Felipe Gallego Soto

Lun 21/10/2024 9:15

buenos días Andres,

en relación el punto 6, hago la corrección que es el artículo 150 de decreto 403 de 2020.

cordialmente,



Lucas Roldán Vélez ●
Asesor de Control Interno

controlinterno@corporaciongilbertocheverri.gov.co

+ (57) (604) 540 90 40 / 01 8000 413522
Edificio Estación Medellín - Ferrocarril de Antioquia
Carrera 52 n° 43 - 31, Oficinas 204 y 205, MEDELLÍN, ANTIOQUIA
www.corporaciongilbertocheverri.gov.co



Fundación **epm**



Sueños que transforman vidas

 Outlook

RE: auditoria plan de capacitación años 2024 primer

Desde Andrés Felipe Gallego Soto <talentohumano@corporaciongilbertocheverri.gov.co>

Fecha Lun 21/10/2024 11:00

Para Lucas Roldán Vélez <controlinterno@corporaciongilbertocheverri.gov.co>

Hola Lucas, espero estes bien e igualmente tu familia,

De acuerdo a lo establecido en el ARTÍCULO 150, del decreto 403 de 2020, donde dice que "A los empleados que se destinen para las dependencias de control interno se les deberá brindar capacitación periódica en auditoría y demás materias relacionados con el control interno, de conformidad con los lineamientos que imparta el Gobierno Nacional".

Quisiera saber desde talento humano, si hay alguna capacitación específica actual que se requiera para tu cargo, o que por temas de gobierno se deba de realizar y que de pronto la Corporación, este incumpliendo con este tema.

Ya que desde la dirección se te ha preguntado si tiene capacitaciones específicas y no se ha recibido información de alguna.

Lo anterior con el fin de revisar el caso y poderlo evaluar con la dirección ejecutiva.

Agradezco la atención prestada.

Saludos,



Andrés Felipe Gallego Soto ●
Profesional de Talento Humano

talentohumano@corporaciongilbertocheverri.gov.co

+ (57) (604) 540 90 40 / 01 8000 413522

+ (57) (4) 540 90 40 / 01 8000 413522

Edificio Estación Medellín - Ferrocarril de Antioquia
Carrera 52 n° 43 - 31, Oficinas 204 y 205, Medellín, Antioquia
www.corporaciongilbertocheverri.gov.co



Fundación **epm**





Lucas Roldán Vélez



Para:  Andrés Felipe Gallego Soto

Lun 21/10/2024 13:27

 Reenvió este mensaje el Lun 21/10/2024 15:28.

Buenas tardes Andres,

En relación a tu pregunta se debe estar en alerta con la capacitaciones que da la función pública y las nuevas normas del congreso por el cambio de la normatividad.

A corte de hoy está pendiente la política de transparencia que debe estar lista para el próximo años en enero 2025

Cordialmente,

Lucas Rolda Velez

Obtener [Outlook para Android](#)

...

RE: auditoria plan de capacitación años 2024 primer

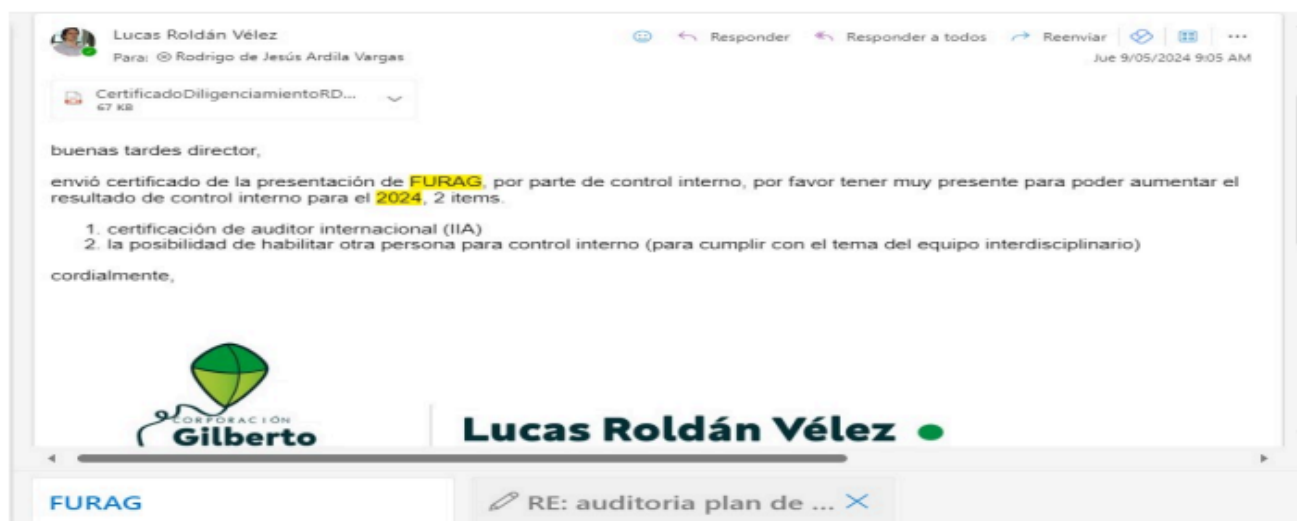
Desde Lucas Roldán Vélez <controlinterno@corporaciongilbertocheverri.gov.co>

Fecha Mar 22/10/2024 8:27

Para Andrés Felipe Gallego Soto <talentohumano@corporaciongilbertocheverri.gov.co>

buenos días Andres,

revisando mi correo te informo que se si se a elevado la información a la dirección los jefes de control interno debemos tener un a certificación de auditor internación informado desde el 9 de mayo 2024



adicional se debe estar calificado o capacitado en normas ISO y esta muy presenta las capacitaciones tanto virtual como presencial de la FUNCION PUBLICA.

cordialmente,

auditoria plan de capacitación años 2024 primer



Lucas Roldán Vélez



Para:  Andrés Felipe Gallego Soto

Mar 22/10/2024 9:04

soporte de IIA, del formulario de FURAG, línea de control interno

52. Del número total de trabajadores del área de Control Interno registrado previamente, ¿cuántos tienen certificación del Instituto Internacional de Auditores - IIA?

Abierta numérica Código: CIN287 Se entiende por trabajador todas las personas que laboran para las oficinas de control interno, independientemente

cordialmente,



Lucas Roldán Vélez ●
Asesor de Control Interno

controlinterno@corporaciongilbertoecheverri.gov.co

RE: auditoria plan de capacitación años 2024 primer



Lucas Roldán Vélez



Responder



Responder a todos



Reenviar



Para:  Andrés Felipe Gallego Soto

Mar 29/10/2024 1:45 PM

buenas tardes Andrés,

te solicito por favor se envié los procesos y procedimiento PIFC del punto 4 de la solicitud.

cordialmente,

1.



Lucas Roldán Vélez ●
Asesor de Control Interno

RE: auditoria plan de capacitación años 2024 primer

 GTH-FR-...CIÓN.xlsx  GTH-PR-01...(4).docx  20241021 ...BEN.pdf



Andrés Felipe Gallego Soto

Para:  Lucas Roldán Vélez

 Responder  Responder a todos  Reenviar  

Mar 29/10/2024 2:18 PM

 GTH-FR-27 FORMATO SOLICUT... 147 KB  GTH-PR-01 Procedimientos Tal... 206 KB  20241021 RESOLUCION_056-2... 339 KB

3 archivos adjuntos (692 KB)  Guardar todo en OneDrive - CGEM  Descargar todo

Buenas tardes, hola Lucas espero estes bien, se adjunta el procedimiento de Talento humano y resalte la información relacionada directamente con las capacitaciones, adicionalmente se relaciona el plan de beneficio donde está la información de las capacitaciones y el formato cuando el personal vinculado requiera realizar una solicitud en particular, la cual debe ir soportada por la necesidad, costos y se evalúa por el jefe inmediato, talento humano y el ordenador del gasto.

Por favor me dices si tienes alguna duda.

saludos,



Andrés Felipe Gallego Soto

Profesional de Talento Humano

talentohumano@corporaciongilbertoecheverri.gov.co

RE: auditoria plan de capacitación años 2024 primer



Lucas Roldán Vélez

Para:  Andrés Felipe Gallego Soto

 Responder  Responder a todos  Reenviar  

Mar 29/10/2024 1:53 PM

buenas tardes Andres,

te doy respuesta al punto 5

"Sea esta la oportunidad para solicitarle también a Control Interno, qué propuestas adicionales puede presentar a la entidad, bajo el contexto actual en el cual desarrolla su misión, para dar cumplimiento a este propósito, ya que como se ha discutido en espacios compartidos, el presupuesto es muy bajo. Agradecemos sea compartido a Talento Humano otras posibilidades o propuestas."

si bien es cierto, que la entidad cuenta con un presupuesto corto; también es cierto, que las actividades requeridas en control interno en el FURAG son una obligación y están establecidas por la ley, como siempre se los he dicho. Se debe tener muy presente que esta no es la primera vez que se presente el FURAG en la entidad, que esta alerta se ha hecho, pero la entidad debe tener presente que si quiere subir su desempeño institución en relación a la evaluación que hace el estado, se debe cumplir a cabalidad con todo lo requerido en la política de control interno, porque esta política está hecha conforme a la ley y no a la entidades.

cordialmente,



Lucas Roldán Vélez

Asesor de Control Interno

controlinterno@corporaciongilbertoecheverri.gov.co

RE: auditoria plan de capacitación años 2024 primer

De: Lucas Roldán Vélez <controlinterno@corporaciongilbertocheverri.gov.co>
Enviado: miércoles, 30 de octubre de 2024 10:56
Para: Andrés Felipe Gallego Soto <talentohumano@corporaciongilbertocheverri.gov.co>
Asunto: RE: auditoria plan de capacitación años 2024 primer

buenos días Andres,

en tus procesos y procedimiento puntualmente, no evidencio si está claro lo del tema de PIC., solo veo el tema de inducción y reintroducción y en la actividades la numero 5, de casualidad existe otro documento adicional.

cordialmente,



Lucas Roldán Vélez ●
Asesor de Control Interno

controlinterno@corporaciongilbertocheverri.gov.co

+ (57) (604) 540 90 40 / 01 8000 413522

Edificio Estación Medellín - Ferrocarril de Antioquia
Carrera 52 n° 43 - 31, oficinas 204 y 205, MEDELLÍN, ANTIOQUIA
www.corporaciongilbertocheverri.gov.co



Fundación **epm**



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Sueños que transforman vidas

RE: auditoria plan de capacitación años 2024 primer



Andrés Felipe Gallego Soto

Para: ● Lucas Roldán Vélez

Responder Responder a todos Reenviar 1/11/2024 9:32 AM

Buenos días,

Hola Lucas, espero que estes bien e igualmente tu familia,

Como lo hablamos esta semana y lo revisamos en el procedimiento de talento humano, el componente del PIC y el beneficio en caso de requerirse alguna capacitación adicional está inmerso en este procedimiento, no hay un procedimiento adicional para este caso específico, pues como lo vimos en el de talento humano, las necesidades surgen de diversas situaciones y procesos que se realizan dentro de la entidad, como evaluación de desempeño, clima laboral, construcción del PIC (MIPG) y en el que participan los jefes y directivos en general, si se identifica algún requerimiento en particular, se tiene el formato para realizar el proceso interno de la solicitud amparado también en los beneficios, por ser un presupuesto adicional e independiente para estos casos.

Desde talento humano, no se crea solo el PIC, es de construcción y participación general, ya que al referirse que talento humano identifica necesidades, no está excluyendo las necesidades y requerimientos que realicen los jefes o empleados en particular.

Cualquier duda o informaciona dicional por favor me dices.



Andrés Felipe Gallego Soto ●
Profesional de Talento Humano

talentohumano@corporaciongilbertocheverri.gov.co

+ (57) (604) 540 90 40 / 01 8000 413522

Edificio Estación Medellín - Ferrocarril de Antioquia
Carrera 52 n° 43 - 31, oficinas 204 y 205, MEDELLÍN, ANTIOQUIA
www.corporaciongilbertocheverri.gov.co



Fundación **epm**



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Sueños que transforman vidas

+ (57) (4) 540 90 40 / 01 8000 413522

Edificio Estación Medellín - Ferrocarril de Antioquia
Carrera 52 n° 43 - 31, Oficinas 204 y 205, Medellín, Antioquia
www.corporaciongilbertocheverri.gov.co



Fundación **epm**



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

CONCLUSIONES

Durante auditoría interna al proceso de PIC podemos decir: que control interno no presente hallazgos, ni observaciones, pero si recomienda revisar el proceso interno en los procesos y procedimiento en los punto 5, en donde la entidad debe dar claridad que la responsabilidad de PIC, no es solo del profesional de talento humano, si no de todas las personas de la entidad, en relación al tema de las capacitaciones, porque todas las áreas tiene necesidades diferente de capacitar (según sus calificación, especialización) y deben elevar esta capacitaciones al área de talento humano, para que él se encargue de gestionar las capacitaciones.