

MEMORANDO



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20251100063413**

Página 1 de 3

Bogotá D.C., 27 de Agosto de 2025

PARA: **DOLLY ARIAS CASAS**
Subdirección Administrativa y Financiera

DE: Oficina de Control Interno

ASUNTO: Comunicación Informe de Auditoría - Acuerdos de Gestión

Respetada subdirectora,

En cumplimiento del Plan de Auditoría del asunto, la Oficina de Control Interno de manera atenta remite el informe con los resultados obtenidos en el Seguimiento relacionado con la Auditoría de Acuerdos de Gestión. Como resultado de la Auditoría, se identificaron las siguientes observaciones, conclusiones y recomendaciones:

OBSERVACIONES

- Para el segundo semestre de 2024 persiste la extemporaneidad en la concertación y formalización de los acuerdos de gestión de dos (2) gerentes públicos, incumpliendo lo establecido en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015, referente a los plazos para la concertación y formalización de dichos acuerdos, lo cual genera riesgo de seguimiento inadecuado de metas, incumplimiento normativo y afectación en la planificación institucional.

CONCLUSIONES

- Para el segundo semestre 2024, se gestionaron los acuerdos de gestión a través de la plataforma SIDEAP, en cumplimiento de lo establecido en la Resolución 315 de 2023, tanto en la fase de concertación y formalización como en la evaluación, sin embargo, el módulo SIDEAP presentó algunas falencias en cuanto a la generación de PDF (descarga de calificaciones y consolidación de resultados), por lo cual la información fue soportada mediante pantallazos. Igualmente, solo dos de cinco gerentes al cierre, recibieron evaluación por pares debido a que el aplicativo no permitía reconfigurar o eliminar pares establecidos, aún en los casos en que estos no contaban con acuerdos de gestión vigentes.
- Para el segundo semestre 2024 se evidenciaron incumplimientos en los plazos de formalización de los acuerdos de gestión para la OTIC y SAF, lo que evidencia la necesidad de mejorar la planeación y seguimiento a los tiempos críticos del proceso.

MEMORANDO



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20251100063413**

Página 2 de 3

Bogotá D.C., 27 de Agosto de 2025

- De los ocho gerentes públicos de la UAESP en 2024, tres presentaron renuncia en el segundo semestre (SRBL, SSFAP y SAPROV). Tras su desvinculación, se designaron encargos con duración inferior a un mes, por lo que no se concertaron acuerdos de gestión. Posteriormente, se posesionaron los titulares de estas subdirecciones, quienes tampoco estuvieron obligados a suscribir acuerdos en dicha vigencia, en aplicación del art. 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015, que permite formalizarlos en la vigencia siguiente cuando el plazo de cuatro meses coincide con el cierre anual.
- El cierre de los acuerdos de gestión de la vigencia 2024 se realizó de manera satisfactoria, abarcando a los cinco gerentes públicos que permanecieron en sus cargos al cierre del periodo, cumpliendo con los procedimientos y evaluaciones establecidos por la normativa aplicable.
- Para la vigencia 2025, la UAESP realizó la concertación, formalización y evaluación de acuerdos de gestión a través de un formato Excel, en cumplimiento de la Circular Externa No. 05 de 2025 del 24 de febrero de 2025, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil y como parte de la transición al Modelo de Gerencia Pública 4.0. No obstante, a la fecha de la auditoría persistía incertidumbre sobre el procedimiento de cierre anual y la migración de la información a la plataforma definitiva, debido a la falta de lineamientos y capacitaciones por parte del Servicio Civil, lo que representa un riesgo para la trazabilidad y consolidación oportuna de los datos.
- De los ocho (8) gerentes públicos que concertaron sus acuerdos en 2025, cuatro (SRBL, SSFAP, SDF y SAPROV) presentaron renuncia entre abril y mayo. Esta situación dio lugar a encargos temporales en la SDF y SAPROV que, por su duración inferior al plazo mínimo exigido, no requirieron la suscripción de acuerdos de gestión. Posteriormente, se vincularon los nuevos gerentes de SAPROV, SSFAP y SDF, quienes a la fecha se encuentran dentro del término legal para formalizar sus respectivos acuerdos.
- Para la vigencia 2025 aún no se cuenta con directrices claras por parte del Servicio Civil sobre la metodología que se aplicará para la evaluación de grupos de trabajo y de pares, situación que genera incertidumbre en la entidad respecto al desarrollo y cierre adecuado de dichos procesos.

RECOMENDACIONES

- Realizar la consulta con el Servicio Civil frente a los lineamientos sobre el procedimiento oficial de cierre de los Acuerdos de Gestión 2025 y la migración de la información registrada en el formato Excel hacia la plataforma definitiva, a fin de garantizar la claridad, confiabilidad y trazabilidad del proceso.

MEMORANDO



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20251100063413**

Página 3 de 3

Bogotá D.C., 27 de Agosto de 2025

- Continuar con el seguimiento al desmonte definitivo del procedimiento que no está siendo aplicado, por encontrarse como un documento no formal, editable y sin firmas; ya que, al momento de evaluar, se toma en cuenta como referencia la información allí publicada.
- Establecer un plan interno de contingencia que incluya cronograma y metodología provisional para el cierre de acuerdos, asegurando evidencias y evaluaciones documentadas, de forma que la información pueda migrarse sin riesgos cuando el Servicio Civil emita los lineamientos oficiales.
- Evaluar la viabilidad de diseñar un procedimiento o protocolo interno complementario a la Resolución 315 de 2023, que defina los tiempos, criterios de calificación, pesos y responsables para el cierre de los acuerdos de gestión.
- Documentar y gestionar adecuadamente el conocimiento del personal encargado de la aplicación del procedimiento, con el fin de prevenir retrasos y mitigar el riesgo de incumplimiento en caso de ausencia del profesional responsable. Esto garantizará la continuidad del proceso y el cumplimiento oportuno de los plazos establecidos.
- Verificar y actualizar de manera oportuna las fechas registradas en los formatos de evaluación de acuerdos de gestión, a fin de garantizar coherencia entre la información consignada y las actuaciones efectivamente realizadas, evitando inconsistencias en la documentación.

En atención a la observación identificada, se requiere la formulación de un Plan de Mejoramiento. No obstante, la inclusión de las recomendaciones queda a criterio del proceso para su análisis. Se solicita que el Plan de Mejoramiento sea remitido a la OCI, dentro del término de diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de este informe.

Finalmente, la Oficina de control Interno agradece la atención y colaboración brindada durante el desarrollo de este ejercicio de auditoría y quedamos atentos a cualquier información o aclaración al respecto.

Cordialmente,

Sandra Beatriz Alvarado Salcedo
Firmado digitalmente por Sandra Beatriz Alvarado Salcedo
Fecha: 2025.08.27 20:30:08 -05'00'

SANDRA BEATRIZ ALVARADO SALCEDO

Jefe Oficina de Control Interno

e-mail: sandra.alvarados@uaesp.gov.co

Anexos:

Elaboró: Carmen Liliana Villa Reina – Profesional Universitario (e) - OCI
Revisó: Sandra Beatriz Alvarado Salcedo – Jefe Oficina de Control Interno
Aprobó: Sandra Beatriz Alvarado Salcedo – Jefe Oficina de Control Interno

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

CONTENIDO

1.	INFORMACIÓN GENERAL DE LA AUDITORIA	3
2.	DESARROLLO DE LA AUDITORIA	4
2.1.	Planeación	4
2.2.	Ejecución	4
2.3.	Contexto.....	4
2.4.	Actuaciones periodo de julio a diciembre 2024	5
2.4.1.	Concertación y Formalización Gerentes nuevos segundo Semestre de 2024	6
2.4.2.	Evaluación Acuerdos de Gestión por renuncia segundo semestre 2024	8
2.4.3.	Cierre de acuerdos de gestión de la vigencia 2024	9
2.4.4.	Mecanismo de asignación de pares:	10
2.4.5.	Herramienta de Seguimiento	10
2.4.6.	Informe Consolidado de Cierre 2024	11
2.5.	Actuaciones periodo enero a junio de 2025	11
2.5.1.	Concertación y formalización de acuerdos de gestión.....	12
2.5.2	Evaluaciones parciales eventuales 2025	15
2.5.3	Mecanismo de asignación de pares 2025	16
2.5.4	Evaluación de primer semestre 2025	16
2.5.5	Herramienta de seguimiento 2025.....	17
2.6	Seguimiento a las observaciones y recomendaciones sugeridas en informe de auditoría anterior.....	18
3.	CONFORMIDADES Y FORTALEZAS, O ASPECTOS POSITIVOS ENCONTRADOS...	20
4.	OBSERVACIONES.....	20
5.	SOLICITUD DE CORRECCCIÓN O ACCIONES CORRECTIVAS	21

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

6.	CONCLUSIONES	21
7.	RECOMENDACIONES.....	23
8.	APROBACIÓN.....	24

Lista de Tablas

Tabla 1-	Información de la auditoria.....	3
Tabla 2	Concertación y Formalización Gerentes Nuevos Segundo Semestre 2024	6
Tabla 3	Evaluación por Renuncia Acuerdos de Gestión 2024	8
Tabla 4	Evaluaciones Finales y Cierre de Acuerdos de Gestión 2024	9
Tabla 5	Concertación y formalización de acuerdos de gestión Gerentes antiguos 2025	12
Tabla 6	Concertación y formalización de acuerdos de gestión Gerentes nuevos 2025	13
Tabla 7	Evaluación parcial eventual acuerdos de gestión 2025	15
Tabla 8	Evaluación parcial de acuerdos gestión Gerentes primer semestre de 2025	17
Tabla 9	- Observaciones de la auditoría	20
Tabla 10	- Solicitud de Correcciones o Acciones Correctivas.....	21
Tabla 11	- Recomendaciones por proceso	23

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

1. INFORMACIÓN GENERAL DE LA AUDITORIA

Tabla 1- Información de la auditoria

ENFOQUE DE LA AUDITORIA INTERNA	GESTIÓN Y RESULTADOS LEGAL
INFORME	Auditoria de Seguimiento Acuerdos de Gestión
PROCESO, PROCEDIMIENTO	Subdirección Administrativa y Financiera – SAF, Gestión del Talento Humano, equipo de trabajo encargado en la evaluación de acuerdos de gestión en la UAESP
RESPONSABLE O AUDITADOS	Gestión de Talento Humano
OBJETIVO	Verificar el cumplimiento en la implementación de los acuerdos de gestión en la UAESP, conforme a la normatividad vigente, realizando seguimiento al avance de los compromisos adquiridos por los gerentes públicos, y evaluando la oportunidad de las actividades de seguimiento y supervisión desarrolladas por la entidad.
ALCANCE	Se verificará las actuaciones o actividades comprendidas entre julio de 2024 a junio de 2025, frente a la implementación de los acuerdos de gestión de la entidad y sus actividades de evaluación y supervisión.
PERIODO DE EJECUCIÓN	Del 1 al 31 de agosto de 2025
EQUIPO AUDITOR	Carmen Liliana Villa Reina (CLVR)
DOCUMENTACIÓN ANALIZADA	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 909 de 2024 “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. • Decreto 1083 de 2015 “por medio se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. • Decreto 815 de 2018 “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015. Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”. • Circular Conjunta 003 de 2023 de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá “Lineamientos sobre el modelo para la gestión de empleos de naturaleza gerencial en el distrito capital.” • Resolución 315 de 2023 “Por el cual se adopta el modelo para la gestión de empleos de naturaleza gerencial del Distrito Capital en la UAESP”.

2. DESARROLLO DE LA AUDITORIA

2.1. Planeación

La auditoría a Acuerdos de Gestión en la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos (UAESP) se desarrolló conforme al cronograma establecido en el Plan de Auditoría, comunicado mediante memorando 20251100059713 del 05 de agosto de 2025. Durante esta etapa se definió el objetivo, el alcance y los criterios de la auditoría, y se elaboró el cronograma correspondiente para la ejecución de las actividades previstas. Asimismo, se llevó a cabo la reunión de Apertura con el enlace designado y se solicitó la documentación necesaria para iniciar la etapa de ejecución.

2.2. Ejecución

La auditoría de Acuerdos de Gestión se llevó a cabo de acuerdo con las actividades programadas en el cronograma establecido en el Plan de Auditoría. Durante el desarrollo de la auditoría no se presentaron limitantes.

Para el desarrollo de la auditoría se revisaron y analizaron las evidencias suministradas por el proceso de Talento Humano, correspondientes a la concertación, formalización y evaluación de los Acuerdos de Gestión para los periodos del segundo semestre 2024 y primer semestre 2025.

2.3. Contexto

Los Acuerdos de Gestión son instrumentos de evaluación de los gerentes públicos, establecidos en la Ley 909 de 2004. En la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos (UAESP), la aplicación de estos acuerdos se reglamenta mediante la Resolución 315 del 28 de abril de 2023, acto administrativo por el cual se adopta el modelo para la gestión de empleos de naturaleza gerencial del Distrito Capital en la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos.

Durante la vigencia 2024, la entidad adelantó la concertación y evaluación de los acuerdos a través de la plataforma SIDEAP. No obstante, debido a las limitaciones

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

técnicas presentadas por este sistema, el Departamento Administrativo del Servicio Civil expidió la Circular Externa No. 05 del 24 de febrero de 2025, mediante la cual emiten Lineamientos para los Acuerdos de Gestión – Vigencia 2025, y se dispuso el uso de un formato en Excel como mecanismo transitorio para la concertación y formalización en el marco del plan piloto hacia la implementación del Modelo de Gerencia Pública 4.0.

La UAESP, como entidad piloto, ha venido gestionando los acuerdos de gestión de la vigencia 2025 a través de dicho formato en Excel, soportando la información en repositorios institucionales (OneDrive). Sin embargo, a la fecha de la auditoría no se han iniciado las capacitaciones previstas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil, ni se han definido lineamientos sobre el procedimiento para el cierre anual de los acuerdos en diciembre de 2025 o sobre la migración de la información registrada en Excel hacia un sistema definitivo.

Teniendo en cuenta el alcance del plan de auditoría la revisión se estableció en tres momentos: Verificación de información para el periodo de julio a diciembre de 2024, verificación de información para el periodo de enero a junio de 2025 y el seguimiento a las recomendaciones sugeridas por la OCI, como resultado del informe de auditoría de acuerdos de gestión de la vigencia 2024.

2.4. Actuaciones periodo de julio a diciembre 2024

Durante el segundo semestre de 2024 la UAESP gestionó la concertación, formalización y evaluación de los acuerdos de gestión a través de la plataforma SIDEAP, en cumplimiento de lo establecido en la Resolución 315 de 2023, mediante la cual la entidad adoptó el modelo para la gestión de empleos de naturaleza gerencial del Distrito Capital. Si bien el sistema permitió realizar la carga de evidencias y la trazabilidad de los procesos, se presentaron dificultades técnicas para la descarga de calificaciones y la consolidación de resultados, lo que obligó a la entidad a soportar parte de la información mediante pantallazos.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

2.4.1. Concertación y Formalización Gerentes nuevos segundo Semestre de 2024

Para el presente seguimiento se evidenció la formalización de acuerdos gerenciales con los Gerentes Públicos nuevos asignados a la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (OTIC) y a la Subdirección Administrativa y Financiera (SAF). En el caso del gerente de la OTIC, la remisión del acuerdo a través del aplicativo SIDEAP por parte del gerente público al nominador se realizó dentro de los plazos establecidos; no obstante, la formalización por parte del nominador se efectuó un día después de la fecha máxima prevista, situación que constituye un incumplimiento del término normativo.

Por su parte, en la Subdirección Administrativa y Financiera se evidenció que aunque el plazo máximo para la formalización era el 26 de septiembre de 2024, el acuerdo se formalizó el 15 de octubre de 2024, es decir, por fuera del término establecido.

Tabla 2 Concertación y Formalización Gerentes Nuevos Segundo Semestre 2024

Concertación y Formalización Gerentes Nuevos Segundo Semestre 2024					
Gerente Público	Dependencia	Fecha de Posesión	Fecha de Remisión por SIDEAP del Gerente Público al Nominador de la Entidad	Fecha de Aprobación en SIDEAP del Nominador de la Entidad	Término Máximo de Formalización
Jorge Alexis Rodríguez Meza	OTIC	02/05/2024	30/08/2024	2/09/2024	01/09/2024
Dolly Arias Casas	SAF	27/05/2024	15/10/2024	16/10/2024	26/09/2024

Fuente: Elaborado por el auditor a partir de la información suministrada por el proceso

Adicionalmente, se evidenció que en julio de 2024 se concertaron y formalizaron los acuerdos de gestión correspondientes a los Gerentes Públicos Yira Bolaños Enríquez (Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Público), Víctor Julio Moreno

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

Monsalve (Subdirección de Disposición Final) y Marilen Ariadna Rodríguez (Subdirección de Aprovechamiento). Estos debían ser suscritos a más tardar en junio de 2024; no obstante, debido al desfase en los tiempos, el respectivo seguimiento fue objeto del Informe de Auditoría de la vigencia 2024.

Por otra parte, en el segundo semestre de 2024 se presentaron encargos en empleos de gerencia pública con una duración inferior a un (1) mes, razón por la cual no se realizó la concertación de acuerdos de gestión. Esta situación se encuentra en concordancia con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, que dispone que los encargos en vacancia definitiva no pueden superar tres (3) meses, y con lo señalado en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015, el cual establece que el plazo máximo para la concertación y formalización de un acuerdo de gestión es de cuatro (4) meses contados a partir de la posesión en el cargo.

En consecuencia, al no cumplirse con el requisito temporal mínimo, no se generó obligación de suscripción de acuerdos de gestión para los siguientes encargos: Saret Patricia Perdomo Esquivel (Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza), Jaime Andrés Silva Gómez (Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Público) y Blanca Yomar López (Subdirección de Aprovechamiento).

Finalmente, se evidenció que algunos Gerentes Públicos posesionados en el segundo semestre de 2024 no estuvieron obligados a suscribir acuerdos de gestión en dicha vigencia, en aplicación de lo previsto en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015, el cual establece que los acuerdos deben concertarse y formalizarse en un plazo máximo de cuatro (4) meses posteriores a la posesión. En consecuencia, cuando dicho plazo coincide con el cierre de la vigencia y no es posible realizar la evaluación anual, el acuerdo se formaliza en la siguiente vigencia.

Bajo este criterio, se identificaron los siguientes casos:

- Andrea Carolina Maru Ruiz, Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza – posesión 11 de septiembre de 2024.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

- Luis Jonathan Gutiérrez Cantor, Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Público – posesión 18 de septiembre de 2024.
- Yannis Andrea Karakalpakis Trujillo, Subdirección de Aprovechamiento – posesión 25 de noviembre de 2024.

2.4.2. Evaluación Acuerdos de Gestión por renuncia segundo semestre 2024

En el marco de la auditoría se verificó que, conforme a la normativa vigente (Ley 909 de 2004 y la Resolución 315 de 2023 de la UAESP), los acuerdos de gestión deben ser objeto de evaluación, y en los casos de retiro anticipado por renuncia, la calificación se realiza con corte a la fecha efectiva de la desvinculación. Durante la revisión se evidenció que el aplicativo SIDEAP no muestra el desagregado de los resultados que permita verificar la distribución y el cálculo de los porcentajes de calificación bajo la misma estructura prevista para el cierre anual. Frente a esta situación, el proceso de Talento Humano manifestó que, para garantizar el soporte de la evaluación, se generaron pantallazos y constancias internas que respaldan el cierre de los acuerdos de gestión.

Tabla 3 Evaluación por Renuncia Acuerdos de Gestión 2024

Gerente Público	Dependencia	Compromisos Gerenciales			Definitivo
		1er Semestre	2do Semestre	Superior	
Albeiro Antonio Porras Álvarez	SRBL	50	NA	85,25	68,2
Yira Bolaños Enriquez	SSFAP	N/A	NA	100	80
Marilen Ariadna Rodríguez Verdugo	SAPROV	NA	NA	70	56

Fuente: Elaborado por el auditor a partir de la información suministrada por el proceso

De los ocho (8) Gerentes Públicos, tres (3) presentaron renuncia durante el segundo semestre de 2024, motivo por el cual se evidenció la aplicación de la evaluación parcial por retiro del cargo. Dichos casos corresponden a las Subdirecciones de Servicios Funerarios y Alumbrado Público, Disposición Final y Aprovechamiento.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

Al respecto, se observó un patrón de rotación gerencial en estas dependencias, dado que:

- ✓ Inicialmente se produjo la renuncia de los titulares.
- ✓ Posteriormente, se designaron encargos de corta duración (inferiores a un mes), lo cual no generó la obligación de concertar acuerdos de gestión.
- ✓ Finalmente, se designaron nuevos Gerentes Públicos, quienes formalizarán sus acuerdos en la siguiente vigencia, en aplicación del artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015.

2.4.3. Cierre de acuerdos de gestión de la vigencia 2024

La Oficina de Control interno evidenció la Evaluación definitiva de acuerdos de gestión de 2024 realizada a los gerentes públicos antiguos; concerniente a esto, es de mencionar que el aplicativo no habilita el módulo de evaluación hasta que no sea realizado un cargue de evidencias por compromiso de periodo a evaluar.

Se verificaron cada una de las evaluaciones de los gerentes públicos, las cuales se relacionan en la siguiente tabla:

Tabla 4 Evaluaciones Finales y Cierre de Acuerdos de Gestión 2024

Evaluación Final y Cierre Acuerdos de Gestión 2024							
Gerente Público	Dependencia	Compromisos Gerenciales	Compromisos Comportamentales			IDI	Definitivo
		Superior	Superior	Pares	Grupo de Trabajo		
Víctor Julio Moreno Monsalve	SDF	100	100	100	38	91	97,52
Paola Andrea Manchego Infante	OCDI	100	100	NA	100	91	100
Jorge Alexis Rodríguez Meza	OTIC	100	100	NA	78	91	98,68
Dolly Arias Casas	SAF	100	100	NA	98	91	99,88
Mary Liliana Rodríguez Cespedes	SAL	100	100	100	47	91	97,88

Fuente: Elaborado por el auditor a partir de la información suministrada por el proceso.

De acuerdo con la verificación realizada, se evidenció que para la vigencia 2024 se contó con un total de ocho (8) Gerentes Públicos en la UAESP. De estos, tres (3)

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

presentaron renuncia durante el segundo semestre, motivo por el cual se les aplicó la evaluación parcial correspondiente. En consecuencia, el cierre definitivo de la vigencia 2024 se efectuó únicamente con cinco (5) Gerentes Públicos, cuyos resultados se presentan en la tabla anterior.

2.4.4. Mecanismo de asignación de pares:

En relación con la asignación de pares para la evaluación de los Acuerdos de Gestión, se evidenció que la configuración inicial fue realizada por el área de Talento Humano en el aplicativo SIDEAP, en cumplimiento de lo dispuesto en la Circular interna 20247000000124 del 20 de junio de 2024. Sin embargo, para el cierre de la vigencia 2024 se presentaron limitaciones en el proceso, debido a que el aplicativo no permitía reconfigurar o eliminar pares una vez establecidos, aún en los casos en que estos no contaban con acuerdos de gestión vigentes al 31 de diciembre 2024.

Como consecuencia de esta restricción, varios pares no pudieron realizar la evaluación, lo que generó que, de los cinco (5) Gerentes Públicos que llegaron al cierre de 2024, únicamente dos (2) recibieron evaluación de par. Esta situación fue escalada al Departamento Administrativo del Servicio Civil mediante radicados Nro. 1-2024-11531 del 24/06/2024 y Nro 1-2024-23921 del 27/12/2024, dado que el aplicativo no ofrecía la flexibilidad necesaria para ajustar la asignación de pares conforme a la realidad administrativa de la entidad.

En este sentido, se resalta la importancia de contar con lineamientos claros por parte del Servicio Civil respecto a la forma en que debe realizarse la evaluación de pares y grupos de trabajo en los futuros procesos, particularmente en el marco de la transición hacia el modelo de Acuerdos de Gestión 4.0

2.4.5. Herramienta de Seguimiento

La OCI evidenció que el proceso de Talento Humano realiza un acompañamiento permanente a la Dirección General y a los gerentes públicos en lo relacionado con el seguimiento de los acuerdos de gestión. Dicho seguimiento se materializa a través de

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

una matriz en Excel, la cual funciona como instrumento de control y consolidación de la información. En esta matriz se registra el detalle de cada gerente público según la subdirección a la que pertenece, contemplando aspectos como la fecha de posesión, las evaluaciones parciales y definitivas realizadas, así como la anotación de la renuncia cuando esta se presenta. De esta manera, la entidad asegura la trazabilidad de todo el proceso, desde la concertación inicial de los compromisos hasta la consolidación de la evaluación definitiva.

2.4.6. Informe Consolidado de Cierre 2024

Se confirma que el proceso de Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera publicó en la página de la entidad el informe de Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente al periodo 2024-2025 y cierre de acuerdos de Gestión vigencia 2024. <https://www.uaesp.gov.co/sites/default/files/documentos/informe-edl-anual-2024-2025.pdf>

2.5. Actuaciones periodo enero a junio de 2025

La Oficina de Control Interno evidenció que la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión de la vigencia 2025 se realiza mediante el uso de un formato en Excel. Esta medida se adoptó en cumplimiento de lo establecido en la Circular Externa No. 05 del 24 de febrero de 2025, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil, con el asunto “Acuerdos de Gestión Vigencia 2025 – Transición hacia Acuerdos de Gestión 4.0 (Concertación y formalización de acuerdos)”. En dicha circular se informó que la plataforma SIDEAP no estaría disponible durante la presente vigencia y como mecanismo transitorio, se definió la utilización del formato en Excel anexo a la circular, estableciendo como fecha límite para la concertación y formalización el 31 de marzo de 2025.

Esta disposición hace parte del proceso de transición hacia el Modelo de Gerencia Pública 4.0, en el cual la UAESP participa como entidad piloto. Se prevé que para su implementación, el Servicio Civil adelante capacitaciones y brinde lineamientos

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

complementarios. Sin embargo, a la fecha de la auditoría no se habían realizado dichas capacitaciones, persistiendo incertidumbre respecto al procedimiento oficial que se aplicará para el cierre de la vigencia en diciembre, así como sobre la migración y consolidación de la información registrada en el formato Excel hacia la plataforma definitiva que disponga el Servicio Civil. Esta situación podría afectar la claridad y confiabilidad del proceso de cierre, incrementando el riesgo de inconsistencias en la información y de debilidades en la trazabilidad institucional.

2.5.1. Concertación y formalización de acuerdos de gestión

De acuerdo con lo establecido en la Circular Externa No. 05 del 24 de febrero de 2025, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil, el plazo para la concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión de la vigencia 2025 se extendió hasta el 31 de marzo de 2025.

En atención a lo anterior, la UAESP adelantó la concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión correspondientes a la vigencia 2025, en cumplimiento de los plazos definidos y aplicando el formato transitorio en Excel, tal como lo dispuso el Departamento Administrativo del Servicio Civil, en el marco de la transición hacia los Acuerdos de Gestión 4.0. así:

Tabla 5 Concertación y formalización de acuerdos de gestión Gerentes antiguos 2025

Concertación y Formalización Gerentes Antiguos 2025					
Gerente Público	Dependencia	Fecha de Posesión	Fecha suscripción acuerdos de gestión - formato Excel	Término Máximo de Formalización	Observación
Jorge Alexis Rodríguez Meza	OTIC	2/05/2024	17/03/2025	31/03/2025	NA
Paola Andrea Manchego Infante	OCDI	10/04/2022	25/03/2025	31/03/2025	NA

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

Andrea Carolina Marú Ruiz	SRBL	11/09/2024	25/03/2025	31/03/2025	NA
Luis Jonathan Gutiérrez Cantor	SSFAP	18/09/2024	28/03/2025	31/03/2025	Renuncia a partir del 31/05/2025
Víctor Julio Moreno Monsalve	SDF	22/02/2024	27/03/2025	31/03/2025	Renuncia a partir del 30/04/2025
Yannis Andrea Karakalpakis Trujillo	SAPROV	25/11/2024	25/03/2025	31/03/2025	Renuncia a partir del 25/05/2025
Mary Liliana Rodríguez Cespedes	SAL	1/02/2024	25/03/2025	31/03/2025	NA
Dolly Arias Casas	SAF	27/05/2024	18/03/2025	31/03/2025	NA

Fuente: Elaborado por el auditor a partir de la información suministrada por el proceso.

Así mismo, conforme a lo dispuesto en la normatividad que regula los Acuerdos de Gestión, en el caso de los servidores públicos que ingresen a un cargo de dirección durante la vigencia, la concertación del acuerdo podrá realizarse dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la fecha de su posesión.

Tabla 6 Concertación y formalización de acuerdos de gestión Gerentes nuevos 2025

Concertación y Formalización Gerentes Nuevos 2025					
Gerente Público	Dependencia	Fecha de Posesión	Fecha suscripción acuerdos de gestión - formato Excel	Término Máximo de Formalización	Observación
Jaime Andrés Silva Gómez	SSFAP	13/02/2024	Encargo desde el 01- 06-2025	30/09/2025	En caso de prorroga se deben suscribir acuerdos de gestión

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

Henry Velásquez Valencia	SDF	12/11/2020	Encargo desde el 01-08-2025	30/11/2025	En caso de prorroga se deben suscribir acuerdos de gestión
Yannis Andrea Karakalpakis Trujillo	SAPROV	25/11/2024	17/06/2025	16/10/2025	Renuncia a partir del 31/07/2025
Yira Bolaños Enriquez	SAPROV	6/03/2024	Encargo desde el 01-08-2025	30/11/2025	En caso de prorroga se deben suscribir acuerdos de gestión

Fuente: Elaborado por el auditor a partir de la información suministrada por el proceso.

La OCI verificó que la UAESP adelantó la concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión 2025 en los términos establecidos en la Circular Externa No. 05 del 24 de febrero de 2025 del Departamento Administrativo del Servicio Civil, la cual fijó como plazo máximo el 31 de marzo de 2025 para los gerentes en ejercicio, y hasta cuatro (4) meses posteriores a la posesión para los gerentes de nueva vinculación.

De la revisión efectuada se evidenció lo siguiente:

Gerentes en Antiguos: Los ocho (8) gerentes públicos en cargo al inicio de la vigencia suscribieron sus acuerdos de gestión en el formato Excel dentro del plazo definido. No obstante, se constató la renuncia de tres (3) de estos gerentes durante los meses de abril y mayo de 2025, lo que dio lugar a la vinculación de nuevos gerentes.

Gerentes nuevos:

En el caso de Yannis Andrea Karakalpakis Trujillo, Subdirectora de Aprovechamiento, suscribió el acuerdo de gestión dentro del término reglamentario, aunque presentó renuncia efectiva el 31 de julio de 2025. Para su reemplazo, Yira Bolaños Enríquez, se

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

verificó que a la fecha de la auditoría se encuentra dentro del plazo legal para la concertación del acuerdo.

Igualmente, los gerentes Jaime Andrés Silva Gómez (Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Público) y Henry Velásquez Valencia (Subdirección de Disposición Final) se encuentran aún dentro del término para la suscripción de sus respectivos acuerdos.

Encargos: Se identificaron encargos temporales, tales como Yira Bolaños Enríquez en la Subdirección de Disposición Final y Blanca Yomar López Delgadillo en la Subdirección de Aprovechamiento, los cuales, por su duración inferior al plazo mínimo requerido, no ameritaron la suscripción de acuerdos de gestión.

2.5.2 Evaluaciones parciales eventuales 2025

Teniendo en cuenta las diferentes situaciones administrativas presentadas en la UAESP, se realizaron las siguientes evaluaciones parciales eventuales:

Tabla 7 Evaluación parcial eventual acuerdos de gestión 2025

Evaluación parcial eventual acuerdos de gestión 2025					
Gerente Público	Dependencia	Fecha de renuncia	Porcentaje de avance en los Compromisos Gerenciales por Superior Jerárquico	Fecha Evaluación	Definitivo
Luis Jonathan Gutiérrez Cantor	SSFAP	31/05/2025	37	05/06/2025	37%
Victor Julio Moreno Monsalve	SDF	30/04/2025	25	27/03/2025	25%
Yannis Andrea Karakalpakis Trujillo	SAPROV	25/05/2025	37	30/05/2025	37%
Yannis Andrea Karakalpakis Trujillo	SAPROV	31/07/2025	47	31/07/2025	47%

Fuente: Elaborado por el auditor a partir de la información suministrada por el proceso.

Durante el primer semestre de 2025 se llevaron a cabo cuatro (4) evaluaciones parciales eventuales de acuerdos de gestión derivadas de renuncias de gerentes públicos. En este proceso se destacó el caso de la Subdirección de Aprovechamiento,

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

en donde la gerente pública Yannis Andrea Karakalpakis Trujillo presentó renuncia en mayo de 2025, generando una primera evaluación parcial eventual; posteriormente, en junio de 2025 fue nuevamente designada en el cargo, lo que requirió una nueva concertación y formalización de acuerdos de gestión, y finalmente en julio de 2025 presentó su renuncia definitiva, ocasionando una segunda evaluación parcial eventual dentro de la misma vigencia.

En el caso del gerente de la Subdirección de Disposición Final, se evidenció que en el formato de evaluación la fecha registrada corresponde a una fecha anterior a la renuncia. Según lo manifestado por el proceso de Talento Humano, la calificación se efectuó en mayo de 2025; sin embargo, en el formato no se actualizó la información y quedó consignada la misma fecha de la concertación. En consecuencia, se sugiere verificar y ajustar las fechas al momento de registrar las evaluaciones, con el fin de garantizar coherencia y confiabilidad en la documentación.

Como evidencia del proceso, se aportaron en formato PDF los archivos Excel utilizados para cada evaluación, en los cuales se registran los porcentajes de calificación asignados y se incluye una columna con la descripción de la evidencia, junto con el enlace correspondiente para la consulta de los soportes.

2.5.3 Mecanismo de asignación de pares 2025

Para la asignación de pares correspondiente al segundo semestre de 2025, el proceso de Talento Humano informó que, para la presente vigencia, el Departamento Administrativo del Servicio Civil aún no ha emitido directrices. Lo anterior obedece a que la evaluación se realiza en el mes de enero, razón por la cual se indicó que es necesario esperar la orientación de dicha entidad respecto a la metodología que se aplicará para la evaluación de grupos de trabajo y de pares.

2.5.4 Evaluación de primer semestre 2025

La Oficina de Control Interno evidenció que se realizó la calificación parcial correspondiente al primer semestre de 2025 a los cinco (5) gerentes públicos que

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

continuaban vigentes. Dicho proceso fue adelantado por Talento Humano, el cual efectúa el control y seguimiento mediante un formato en Excel.

De igual manera, se verificó que los soportes que respaldan el cumplimiento de los compromisos del primer semestre reposan en la plataforma OneDrive, siendo obligatorio que en el formato en Excel se consigne el enlace correspondiente para su consulta.

Se revisaron las evaluaciones efectuadas a cada uno de los gerentes públicos, las cuales se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 8 Evaluación parcial de acuerdos gestión Gerentes primer semestre de 2025

Evaluación parcial de acuerdos gestión Gerentes primer semestre de 2025		
Gerente Publico	Dependencia	Porcentaje total de avance
Jorge Alexis Rodríguez Meza	OTIC	50
Paola Andrea Manchego Infante	OCDI	50
Andrea Carolina Marú Ruiz	SRBL	50
Mary Liliana Rodríguez Cespedes	SAL	50
Dolly Arias Casas	SAF	50

Fuente: Elaborado por el auditor a partir de la información suministrada por el proceso.

Cabe señalar que los tres (3) gerentes públicos restantes presentaron renuncia antes de la culminación del primer semestre de 2025, razón por la cual la calificación de sus acuerdos de gestión se efectuó de manera anticipada. Dichas renunciaciones correspondieron a las dependencias de Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Público, Subdirección de Disposición Final y Subdirección de Aprovechamiento.

2.5.5 Herramienta de seguimiento 2025

La OCI evidenció que el proceso de Talento Humano realiza un acompañamiento permanente a la Dirección General y a los gerentes públicos en lo relacionado con el seguimiento de los acuerdos de gestión. Dicho seguimiento se materializa a través de una matriz en Excel, la cual funciona como instrumento de control y consolidación de

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

la información. En esta matriz se registra el detalle de cada gerente público según la subdirección a la que pertenece, contemplando aspectos como la fecha de posesión, las evaluaciones parciales y definitivas realizadas, así como la anotación de la renuncia cuando esta se presenta. De esta manera, la entidad asegura la trazabilidad de todo el proceso, desde la concertación inicial de los compromisos hasta la consolidación de la evaluación definitiva.

2.6 Seguimiento a las observaciones y recomendaciones sugeridas en informe de auditoría anterior

En el marco de la presente auditoría, la Oficina de Control Interno realizó el seguimiento a las observaciones y recomendaciones formuladas en el Informe de Auditoría correspondiente a la vigencia 2024, con el propósito de verificar las acciones implementadas por los responsables y establecer el grado de avance en su cumplimiento.

Este seguimiento tuvo como finalidad determinar si las observaciones y recomendaciones emitidas fueron atendidas de manera oportuna y eficaz, y si las medidas adoptadas han contribuido a superar las situaciones identificadas, mitigar riesgos y fortalecer los procesos asociados a la gestión de los acuerdos de gestión. En este sentido, el proceso de Talento Humano ha comunicado lo siguiente:

Observación No 1: *Para el periodo de febrero a junio de 2024 se evidencia extemporaneidad en la concertación y formalización de acuerdos de gestión para cuatro (4) gerentes públicos: Subdirección de Aprovechamiento, Subdirección de Disposición Final, Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Público y Subdirección de Asuntos Legales, incumpliendo lo establecido el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015, correspondiente a los términos de concertación y formulación del acuerdo de gestión “En un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir la fecha de la posesión en su cargo, el gerente público y su superior jerárquico concertarán y formalizarán el Acuerdo de Gestión, tiempo durante el cual*

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

desarrollará los aprendizajes y acercamientos necesarios para llegar a un acuerdo objetivo.”

Se evidenció que el proceso de Talento Humano remitió un Plan de Mejoramiento Interno en el cual se estableció una acción orientada a la realización de capacitaciones sobre Acuerdos de Gestión dirigidas a los gerentes públicos. Dicha acción fue cumplida y, como evidencia, se aportaron capturas de pantalla de las jornadas de capacitación realizadas con cada subdirección, en las que se constató la asesoría y el acompañamiento brindado por el proceso de Talento Humano, tanto para el cierre de la vigencia 2024 como para la concertación y formalización de la vigencia 2025.

No obstante, pese a la implementación de esta acción, se observó que durante el segundo semestre de 2024 persistió la extemporaneidad en la formalización de dos acuerdos, situación que da lugar a una nueva observación en la presente auditoría.

Recomendaciones

Respecto a las recomendaciones emitidas en auditorías anteriores, el proceso de Talento Humano informó la implementación de acciones como la realización de jornadas de capacitación y el envío de correos electrónicos a los gerentes públicos, con el fin de efectuar seguimiento permanente a los acuerdos de gestión.

En relación con las recomendaciones asociadas al módulo SIDEAP, no se adelantaron acciones de mejora en razón a los nuevos lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil, los cuales modifican el alcance de dicha herramienta.

Por otra parte, se reitera la recomendación relacionada con el procedimiento que permanece publicado en el Sistema Integrado de Gestión, dado que aún no se ha efectuado su desmonte definitivo. Asimismo, se reitera la recomendación sobre la necesidad de documentar el conocimiento del personal encargado de la gestión de los acuerdos, considerando que no se evidencian acciones implementadas al respecto.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

Esta documentación resulta fundamental para garantizar la transferencia de conocimiento y mitigar el riesgo de pérdida de información crítica.

3. CONFORMIDADES Y FORTALEZAS, O ASPECTOS POSITIVOS ENCONTRADOS

Diligenciar si aplica, así: Conformidades y Fortalezas para auditorías de Sistemas de Gestión, y Aspectos Positivos para los demás tipos de auditorías.

- Se destaca el cumplimiento oportuno en 2025 de la concertación y formalización de los ocho (8) acuerdos de gestión, dentro de los plazos fijados en la circular externa No. 05 de febrero de 2025 del Departamento Administrativo del Servicio Civil
- Se resalta el uso de la matriz de seguimiento acuerdos de gestión en Excel, que asegura la trazabilidad de la información pese a la suspensión de la plataforma SIDEAP
- Se destaca la transparencia institucional con la publicación del Informe de Evaluación EDL 2024-2025 en la pagina web de la entidad

4. OBSERVACIONES

Diligenciar solo si corresponde a una auditoria de aseguramiento o de ley, de lo contrario N/A.

Tabla 9 - Observaciones de la auditoría

No.	PROCESO	DESCRIPCIÓN DE LA OBSERVACIÓN
1	SAF	Para el segundo semestre de 2024 persiste la extemporaneidad en la concertación y formalización de los acuerdos de gestión de dos (2) gerentes públicos, incumpliendo lo establecido en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015, referente a los plazos para la concertación y formalización de dichos acuerdos, lo cual genera riesgo de seguimiento inadecuado de metas, incumplimiento normativo y afectación en la planificación institucional.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

5. SOLICITUD DE CORRECCIÓN O ACCIONES CORRECTIVAS

Diligenciar solo si corresponde a una auditoria de sistemas de gestión, de lo contrario N/A.

Tabla 10 – Solicitud de Correcciones o Acciones Correctivas

No.	PROCESO	DESCRIPCIÓN DE LA NO CONFORMIDAD	REQUISITO QUE INCUMPLE
N/A	N/A	N/A	N/A

6. CONCLUSIONES

- Para el segundo semestre 2024, se gestionaron los acuerdos de gestión a través de la plataforma SIDEAP, en cumplimiento de lo establecido en la Resolución 315 de 2023, tanto en la fase de concertación y formalización como en la evaluación, sin embargo, el módulo SIDEAP presentó algunas falencias en cuanto a la generación de PDF (descarga de calificaciones y consolidación de resultados), por lo cual la información fue soportada mediante pantallazos. Igualmente, solo dos de cinco gerentes al cierre, recibieron evaluación por pares debido a que el aplicativo no permitía reconfigurar o eliminar pares establecidos, aún en los casos en que estos no contaban con acuerdos de gestión vigentes.
- Para el segundo semestre 2024 se evidenciaron incumplimientos en los plazos de formalización de los acuerdos de gestión para la OTIC y SAF, lo que evidencia la necesidad de mejorar la planeación y seguimiento a los tiempos críticos del proceso.
- De los ocho gerentes públicos de la UAESP en 2024, tres presentaron renuncia en el segundo semestre (SRBL, SSFAP y SAPROV). Tras su desvinculación, se designaron encargos con duración inferior a un mes, por lo que no se concertaron acuerdos de gestión. Posteriormente, se posesionaron los titulares de estas subdirecciones, quienes tampoco estuvieron obligados a suscribir acuerdos en dicha vigencia, en

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

aplicación del art. 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015, que permite formalizarlos en la vigencia siguiente cuando el plazo de cuatro meses coincide con el cierre anual.

- El cierre de los acuerdos de gestión de la vigencia 2024 se realizó de manera satisfactoria, abarcando a los cinco gerentes públicos que permanecieron en sus cargos al cierre del periodo, cumpliendo con los procedimientos y evaluaciones establecidos por la normativa aplicable.
- Para la vigencia 2025, la UAESP realizó la concertación, formalización y evaluación de acuerdos de gestión a través de un formato Excel, en cumplimiento de la Circular Externa No. 05 de 2025 del 24 de febrero de 2025, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil y como parte de la transición al Modelo de Gerencia Pública 4.0. No obstante, a la fecha de la auditoría persistía incertidumbre sobre el procedimiento de cierre anual y la migración de la información a la plataforma definitiva, debido a la falta de lineamientos y capacitaciones por parte del Servicio Civil, lo que representa un riesgo para la trazabilidad y consolidación oportuna de los datos.
- De los ocho (8) gerentes públicos que concertaron sus acuerdos en 2025, cuatro (SRBL, SSFAP, SDF y SAPROV) presentaron renuncia entre abril y mayo. Esta situación dio lugar a encargos temporales en la SDF y SAPROV que, por su duración inferior al plazo mínimo exigido, no requirieron la suscripción de acuerdos de gestión. Posteriormente, se vincularon los nuevos gerentes de SAPROV, SSFAP y SDF, quienes a la fecha se encuentran dentro del término legal para formalizar sus respectivos acuerdos.
- Para la vigencia 2025 aún no se cuenta con directrices claras por parte del Servicio Civil sobre la metodología que se aplicará para la evaluación de grupos de trabajo y de pares, situación que genera incertidumbre en la entidad respecto al desarrollo y cierre adecuado de dichos procesos.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

7. RECOMENDACIONES

Tabla 11 - Recomendaciones por proceso

No.	PROCESO	RECOMENDACIÓN
1	SAF	Realizar la consulta con el Servicio Civil frente a los lineamientos sobre el procedimiento oficial de cierre de los Acuerdos de Gestión 2025 y la migración de la información registrada en el formato Excel hacia la plataforma definitiva, a fin de garantizar la claridad, confiabilidad y trazabilidad del proceso.
2	SAF	Continuar con el seguimiento al desmonte definitivo del procedimiento que no está siendo aplicado, por encontrarse como un documento no formal, editable y sin firmas; ya que, al momento de evaluar, se toma en cuenta como referencia la información allí publicada.
3	SAF	Establecer un plan interno de contingencia que incluya cronograma y metodología provisional para el cierre de acuerdos, asegurando evidencias y evaluaciones documentadas, de forma que la información pueda migrarse sin riesgos cuando el Servicio Civil emita los lineamientos oficiales.
4	SAF	Evaluar la viabilidad de diseñar un procedimiento o protocolo interno complementario a la Resolución 315 de 2023, que defina los tiempos, criterios de calificación, pesos y responsables para el cierre de los acuerdos de gestión.
5	SAF	Documentar y gestionar adecuadamente el conocimiento del personal encargado de la aplicación del procedimiento, con el fin de prevenir retrasos y mitigar el riesgo de incumplimiento en caso de ausencia del profesional responsable. Esto garantizará

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

		la continuidad del proceso y el cumplimiento oportuno de los plazos establecidos.
6	SAF	Verificar y actualizar de manera oportuna las fechas registradas en los formatos de evaluación de acuerdos de gestión, a fin de garantizar coherencia entre la información consignada y las actuaciones efectivamente realizadas, evitando inconsistencias en la documentación.

8. APROBACIÓN

FIRMA Sandra Beatriz Alvarado Salcedo
Firmado digitalmente por Sandra Beatriz Alvarado Salcedo
 Fecha: 2025.08.27 20:28:39 -05'00'

Jefe(a) de Oficina de Control Interno

Liliana Villa

Auditor(es) Interno(s) que ejecutaron el trabajo

FECHA 27-08-2025