



**S-FO-015 INFORME DE SEGUIMIENTO**  
 Versión 4 acta de mejoramiento 300 de noviembre 16 de 2017 Proceso S-CA-001  
 OFICINA DE CONTROL INTERNO

<b>Nombre del informe de seguimiento</b>	<b>Informe de Seguimiento al Procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral en la SDP – 2019</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dr. Ciro González Ramírez Subsecretario de Gestión Corporativa</li> <li>• Despacho, Subsecretarios, Jefes de Oficina y Directores</li> </ul>	SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN RADICACIÓN: 3-2019-21234 AL RESEGUIR CITE ESTE NUMERO FECHA: 2019-03-12 08:47 PRO 1503189 RADICACIÓN: Radicado al POLICIA: Despacho DESPACHO: Subsecretaría de Gestión Corporativa ASISTENTE: Estudios e Informes CLASIFICACIÓN: Derecho de petición ASISTENTE:
<b>1. Objetivo</b>	Hacer seguimiento a la gestión de las situaciones susceptibles de mejora a través del "Informe de Seguimiento al Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la SDP", realizado por la Oficina de Control Interno en la vigencia 2018 y evaluar la gestión de la Dirección de Gestión Humana de la SDP en cumplimiento de la normatividad vigente.	
<b>2. Alcance de la Auditoría</b>	El presente seguimiento se realiza en el marco de la revisión de la gestión de la Evaluación de Desempeño Laboral bajo la responsabilidad del proceso de Administración del Talento Humano para el periodo comprendido entre el 1 agosto de 2018 y el 31 de julio de 2019 de acuerdo con las actividades implementadas por la Dirección de Gestión Humana – DGH en atención a las situaciones susceptibles de mejora detectadas por la OCI en la auditoría realizada en el 2018 y revisar la gestión de la DGH en el marco de la normatividad vigente y el procedimiento interno A-PD-014.	
<b>3. Criterios de la Auditoría</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" Título 6 – Capítulo II.</li> <li>• Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba" artículos 7, 8, 16, 17, 18 y 26.</li> <li>• Procedimiento interno SDP-014 Evaluación del Desempeño Laboral y de la Gestión.</li> <li>• Informe de auditoría de Seguimiento al procedimiento de Evaluación del desempeño Laboral en la SDP vigencia 2018.</li> <li>• Resolución Interna No. 162 del 6 de febrero de 2017 "Por la cual se adopta el sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, de la Secretaria Distrital de Planeación".</li> <li>• Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba"</li> <li>• Resolución Interna No. 0101 del 24 de enero de 2019</li> </ul>	

*JACB*

#### **4. Resultado del Informe**

##### **4.1 Seguimiento a la gestión de las situaciones susceptibles de mejora a través del "Informe de Seguimiento al Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la SDP", realizado por la OCI en la vigencia 2018.**

De conformidad con el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 de la Comisión Nacional del servicio Civil "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba", y en concordancia con el procedimiento interno de la SDP A-PD-014 Evaluación del Desempeño Laboral y de la Gestión, la Oficina de Control Interno realizó el informe de seguimiento a las actividades adelantadas por la entidad, en el marco de las normas, orientaciones y formatos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital para la vigencia 2018, teniendo en cuenta que el Acuerdo 565 estuvo vigente hasta el 31 de enero de 2019.

Por lo anterior, la Oficina de Control Interno – OCI, en el 2018 realizó el "informe de Seguimiento al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la SDP", cuyo resultado fueron dos situaciones de mejora las cuales fueron a tendidas como a continuación se precisa.

- **Situaciones susceptibles de mejora.**

- 1. Pese a que la DGH realizó campañas de comunicación a través de banners, tutoriales y correos en la intranet, para dar a conocer los términos establecidos, los formatos requeridos, tips del proceso de evaluación y concertación y alertas de los tiempos, se detectó que la Dirección de Sistemas no entregó de manera oportuna los formatos de la evaluación parcial para el periodo 2018-2019.**

**Acciones desarrolladas:**

Se pudo establecer, que la no entrega a tiempo se debió a coyunturas laborales como se precisó en el informe de seguimiento de 2018, sin embargo, la profesional de la Dirección de Gestión Humana encargada del tema de la Evaluación del Desempeño Laboral en la SDP, se reunió informalmente con la Directora de Sistemas teniendo en cuenta que se desvinculaba de la entidad y le brindó asesoría sobre la importancia que tiene el realizar la actividad de diligenciamiento y entrega de los formatos de la evaluación parcial de los funcionarios de esa dependencia, en los tiempos establecidos por la normatividad vigente, sobre las evaluaciones del desempeño laboral.

- 2. Se observó que, pese a que existe una tendencia hacia la mejora continua en la definición de compromisos laborales acordes o alineados con las metas establecidas en los POA de las áreas, se observó que, en la revisión adelantada por la Dirección de Planeación, 23 de las 42 dependencias de la entidad calificaron en el rango de cumple parcialmente (55%) y 3 áreas No Cumple (7%).**

Por lo anterior se recomienda, a la DGH continuar adelantando actividades que permitan la apropiación y entendimiento de los formatos, tal y como ya lo tiene previsto a través de la realización de talleres para evaluados y evaluadores.

Por otra parte, se insiste en la relevancia de la revisión que deben adelantar los evaluadores durante el proceso de concertación de compromisos, a fin de garantizar la alineación de éstos con las metas del POA correspondiente.

Acciones desarrolladas:

Dentro del periodo del 1 de agosto de 2018 al 31 de enero de 2019, se pudo establecer que la DGH permanentemente dio soporte mediante la atención directa y correo electrónico a los evaluadores y evaluados con el fin de atender las dudas e inquietudes en el diligenciamiento de los formatos establecidos para realizar la Evaluación del Desempeño Laboral y que son parte integral del Acuerdo 565 de 2016.

El apoyo de asesoría por parte de la encargada en la DGH del tema de evaluación del desempeño, se da especialmente en los casos que, por situaciones de cambio de cargo, dependencia, por encargos, nuevos compromisos, o los que lo requieran, dentro de los parámetros de la normatividad vigente, garantizando así el cumplimiento en los términos establecidos.

Lo anterior, se evidencia por medio de los soportes que se diligencian después de realizada la atención a evaluadores y evaluados por parte de la persona encargada, los cuales reposan en los archivos físicos y correos electrónicos de la DGH.

#### **4.2 Evaluación de la gestión de la Dirección de Gestión Humana de la SDP en cumplimiento de la normatividad vigente y el procedimiento interno A-PD-014.**

4.2.1 Para el período de evaluación comprendido entre el 1° de febrero de 2018 a 31 de enero de 2019, se aplicaron las disposiciones contenidas en el Acuerdo No. 565 de 2016, realizando las siguientes acciones por parte de la DGH.

Entre el 1 de agosto al 31 de enero de 2019, se atendieron las dudas e inquietudes por parte de los evaluados como de los evaluadores, en la diligencia de los formatos EDL-APP para la evaluación parcial que se realizó con corte a 31 de julio de 2018, cuyo plazo fue hasta el 24 de agosto de 2019, las evidencias reposan en la DGH en correos electrónicos y en el control en medio físico.

Así mismo, para la evaluación final que reúne las dos evaluaciones parciales, con corte al 31 de enero de 2019, y su plazo de acuerdo con la normatividad hasta el 21 de febrero de 2019, la DGH adelantó a través de los canales de comunicación de la SDP como son intranet con piezas comunicativas, banners, avisos, tips, recordatorios vía correos electrónicos, sobre la importancia del cumplimiento en la diligencia de formatos, y entrega en físico a la DGH.

De igual forma, durante el periodo la DGH continuó dando apoyo de atención directa, vía telefónica, a evaluadores y evaluados con el fin de atender las dudas e inquietudes sobre la diligencia de los formatos, tanto para concertación de compromisos como para las evaluaciones. La evidencia de atención personalizada, como de correos electrónicos, reposan en físico en la DGH una vez se atendieron por parte de la funcionaria encargada, mostrando un nivel de satisfacción por parte de los servidores que recibieron la asesoría.

Para las evaluaciones realizadas con corte a 31 de enero de 2019, efectuadas en el mes de febrero de 2019, se tuvo en cuenta la evaluación de desempeño por dependencias que realiza la Oficina de Control Interno a corte 31 de diciembre de 2018, de acuerdo con lo establecido en presentando un promedio de cumplimiento en las metas propuestas en el POA de un 97,6%, distribuidas de la siguiente manera:

Cumplimiento				
No.	Dependencia	% Cumplimiento POA 2018	Puntos Calificación	Nivel
1	Dirección de Planes Maestros y Complementarios	100,00	10	Alto
2	Dirección de Servicio al Ciudadano	100,00	10	Alto
3	Dirección de Planes de Desarrollo y Fortalecimiento Local	100,00	10	Alto
4	Dirección de Estratificación	100,00	10	Alto
5	Dirección de Recursos Físicos y Gestión Documental	100,00	10	Alto
6	Dirección de Gestión Humana	100,00	10	Alto
7	Dirección de Análisis y Conceptos Jurídicos	100,00	10	Alto
8	Dirección de CONFIS	100,00	10	Alto
9	Dirección de Defensa Judicial	100,00	10	Alto
10	Dirección de Diversidad Sexual	100,00	10	Alto
11	Dirección de Equidad y Políticas Poblacionales	100,00	10	Alto
12	Dirección de Estudios Macro	100,00	10	Alto
13	Dirección de Gestión Contractual	100,00	10	Alto
14	Dirección de Gestión Financiera	100,00	10	Alto
15	Dirección de Información, Cartografía y Estadística	100,00	10	Alto
16	Dirección de Integración Regional, Nal. e Internacional	100,00	10	Alto
17	Dirección de Norma Urbana	100,00	10	Alto
18	Dirección de Operaciones Estratégicas	100,00	10	Alto
19	Dirección de Programación y Seguimiento a la Inversión	100,00	10	Alto
20	Dirección de SISBEN	100,00	10	Alto
21	Dirección de Taller del Espacio Público	100,00	10	Alto
22	Dirección de Trámites Administrativos	100,00	10	Alto
23	Dirección de Vías, Transporte y Servicios Públicos	100,00	10	Alto
24	Subsecretaría Jurídica	100,00	10	Alto
25	Oficina de Control Interno	100,00	10	Alto
26	Oficina de Control Interno Disciplinario	100,00	10	Alto
27	Subsecretaría de Gestión Corporativa	99,96	10	Alto
28	Subsecretaría de Planeación de la Inversión	99,85	10	Alto
29	Dirección de Planeación	99,85	10	Alto
30	Subsecretaría de Información y Estudios Estratégicos	99,56	10	Alto
31	Oficina Asesora de Prensa y Comunicaciones	99,50	10	Alto
32	Dirección de Ambiente y Ruralidad	99,18	10	Alto
33	Dirección de Participación y Comunicación para la Planea.	99,17	10	Alto
34	Despacho	97,68	10	Alto
35	Dirección de Sistemas	97,37	10	Alto
36	Subsecretaría de Planeación Territorial	96,86	10	Alto
37	Subsecretaría de Planeación Socioeconómica	94,55	9,5	Medio-alto
38	Dirección de Políticas Sectoriales	92,86	9,3	Medio-alto
39	Dirección de Planes Parciales	91,82	9,2	Medio-alto
40	Dirección de Legalizac. y Mejoramiento Integral de Barrios	89,72	9,0	Medio-alto
41	Dirección de Economía Urbana	75,00	7,5	Medio
42	Dirección de Patrimonio y Renovación Urbana	66,67	6,7	Medio

Es así, que de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016 se realizó la evaluación definitiva con corte a 31 de enero de 2019 a 340 servidores públicos de Carrera Administrativa de la SDP de los diferentes niveles así:

Nivel	Porcentaje	No. Servidores
Profesionales Especializados	58%	198
Profesionales Universitarios	23%	78
Asistenciales	15%	51
Técnico	3%	10
asesores	1%	3
Total	100%	340

Fuente de información DGH-2019

Es importante mencionar, que los asesores no estaban obligados a ser evaluados según disposición proferida el 26 de abril de 2018 del Consejo de Estado, sin embargo, se acogieron al voluntariamente al proceso de concertación y evaluación, evidenciándose el buen desempeño de los compromisos laborales y comportamentales por parte de estos profesionales.

Se verificó mediante la información de la DGH el resultado de la evaluación de desempeño laboral para los servidores públicos de carrera para el periodo del 1 de febrero de 2018 a 31 de enero de 2019 de la SDP que se muestra en el siguiente consolidado.

Resultado de evaluación Desempeño Laboral

Descripción rango de porcentaje	Nivel	No. Servidores	Porcentaje
Mayor o igual al 95%	Sobresaliente	332	97,6%
Mayor del 65% y menor a 95%	Satisfactorio	6	1,8%
Menor o igual al 65%	No satisfactorio	2	0,6%
Total		340	100%

Fuente de información DGH-2019

El anterior cuadro nos muestra que el 97,6% que corresponden a 332 servidores de la SDP se encuentran en un nivel sobresaliente en la Evaluación de Desempeño Laboral para el periodo del 1 de febrero de 2018 a 31 de enero de 2019, lo que evidencia el compromiso laboral y comportamental para dar cumplimiento al POA y a las metas estratégicas de la entidad.

Así mismo el 1,8% que corresponden a seis (6) servidores, se encuentran en un nivel Satisfactorio en la Evaluación de Desempeño Laboral y en un 0,6% a dos (2) funcionarios con nivel no satisfactorio, quienes interpusieron recurso de reposición con subsidio de apelación y que una vez se surtió el trámite administrativo continúan en la entidad de acuerdo con el concepto del recurso de apelación proferido por el Despacho de la SDP y quedando con plan de mejoramiento cada servidor público en sus respectivas dependencias.

De igual forma, se destaca que dentro de los compromisos comportamentales comunes a los servidores se dio mayor importancia a la orientación a resultados, orientación al usuario y al ciudadano que se encuentran en concordancia con la misión y plan estratégico de la SDP.

En lo relacionado con la evaluación del periodo de prueba, de 109 servidores que se encontraban realizando el respectivo proceso 106 ya se encuentran vinculados en carrera administrativa, obteniendo calificación sobresaliente 105, y calificación satisfactoria uno (1) para la vigencia 2018. Así mismo, tres (3) servidores renunciaron antes de completar el periodo de prueba.

En general, se puede evidenciar que, que a corte 31 de enero de 2019, a pesar de los inconvenientes propios del entendimiento para el diligenciamiento de los formatos tanto en concertación de compromisos como para la realización de la evaluación de los funcionarios de Carrera Administrativa, de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo 565 de 2016, se dio cumplimiento con la Evaluación del Desempeño Laboral, que permiten medir el cumplimiento de las metas institucionales.

4.2.2 Por otra parte, la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo 617 de octubre 10 de 2018 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba" el cual rige para todas las entidades a partir del período anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral que inicio el 1° de febrero de 2019 y derogo el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC.

El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, EDL-APP antes (SEDEL) conformado por la herramienta informática tiene como fin facilitar el procedimiento mediante un aplicativo que permite realizar el seguimiento, y la ejecución de las evaluaciones semestrales, extraordinarias y parciales, para finalmente consolidar al final del periodo la calificación definitiva para cada evaluado.

Es importante mencionar que el aplicativo es de fácil manejo, permitiendo realizar una gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

Es importante tener en cuenta que la nueva normatividad no contempla la Evaluación de Gestión por áreas o dependencias dentro del marco del proceso de calificación, sin embargo, se considerará un insumo para la concertación de los compromisos.

Es así, que la SDP dando cumplimiento a la aplicabilidad del Acuerdo 617 de octubre 10 de 2018, expidió la Resolución 0101 del 24 de enero de 2019, mediante la cual se adopta el nuevo Sistema Tipo Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de carrera administrativa y en periodo de prueba.

Para realizar la socialización de la norma la Dirección de Gestión Humana de la SDP convocó a los servidores de carrera administrativa el día 13 de febrero de 2019 en el auditorio de Compensar, donde se explicó la nueva herramienta para realizar Evaluación del Desempeño Laboral.

Posteriormente, se realizaron asesorías personalizadas a varias dependencias e individuales para las personas que no asistieron a la socialización general.

Es de anotar, que los soportes de la socialización general y las personalizadas reposan en los archivos físicos de gestión de la DGH.

Es así, que dando cumplimiento a la directriz del Acuerdo 617 de 2019, los evaluadores y evaluados para el mes de febrero de 2019 y hasta el 21 de este mismo mes, concertaron en el aplicativo EDL-APP los compromisos laborales y comportamentales, contando con el apoyo de la DGH para resolver las diferentes inquietudes sobre la utilización de la aplicación.

Ahora bien, en el marco de la implementación del nuevo aplicativo se han presentado inconvenientes en el transcurso de la utilización del mismo, como en la concertación de compromisos, cuando el servidor público accede a un encargo y se presenta el ajuste propio a los compromisos inicialmente concertados, toda vez que el empleado que es encargado cambia de empleo y por ende de funciones.

A pesar que se tuvieron dificultades para concertar compromisos por los encargos de algunos funcionarios, y dado que la Comisión Nacional del servicio Civil no contemplaron estas situaciones en el aplicativo, la DGH utilizó el formato F2 por contener las mismas características del aplicativo en la etapa de concertación, previa recomendación del Departamento Administrativo del servicio Civil y posteriormente cuando se ajustó la herramienta en el Aplicativo EDL-APP se realizó la concertación y evaluación semestral parcial y eventuales.

De igual manera, cuando la Comisión Nacional del Servicio Civil, realiza ajustes, actualizando información e implementando nuevos módulos, envía correos a las entidades con el fin de que se tenga informados a todos los servidores públicos de las diferentes novedades presentadas y estos son enviados por la encargada del tema en la DGH a todos los servidores mediante el correo electrónico para que sean conocidos.

Es importante resaltar que la DGH envió recordatorios permanentes, mediante los canales de comunicación, correos electrónicos, a los servidores públicos para que se dé cumplimiento a las fechas establecidas y realizar las fases dentro del proceso de EDL-APP, así mismo dentro del proceso de Administración del talento humano se ve el compromiso, conocimiento y liderazgo de los servidores encargados de la atención y manejo de la nuevo aplicativo EDL-APP.

JFR



A la terminación del presente seguimiento, la OCI evidencia que los evaluadores ya realizaron la evaluación correspondiente al avance del primer semestre en el aplicativo de la EDL-APP y enviado en físico los soportes a la DGH para los controles respectivos

Sin embargo, se presentaron ajustes una vez realizadas inicialmente las concertaciones de compromisos debido a fallas en el aplicativo ADL-APP para el caso de los encargos, traslados que fueron notificados, y que algunos se han solucionado y otros se encuentran en espera de respuesta por parte de soporte-EDL de la CNSC.

Se observó que en el procedimiento A-PD-014 no se encuentra actualizada la norma del nuevo sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral (Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018), el acto Administrativo de adopción en la SDP (Resolución No. 0101 del 24 de enero de 2019) y la actualización del manual de funciones (Resolución 1417 del 17 de julio de 2019) como insumos para la Evaluación de Desempeño Laboral.

## **5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 FORTALEZAS**

- Se evidenció que la evaluación por Dependencias para la vigencia 2018 resalta un alto desempeño de cumplimiento con las actividades del POA dando como resultado un promedio del 97,6% de cumplimiento, que fue tenido en cuenta en la evaluación con del periodo 1 de febrero de 2018 a 31 de enero de 2019.
- La DGH está comprometida con los servidores públicos (evaluadores y evaluados), en lo relacionado con la implementación de la norma vigente, la apropiación y manejo de la herramienta en cada una de sus etapas para la concertación y evaluación del desempeño laboral, mediante la socialización, apoyo y acompañamiento continuo para resolver las inquietudes a que haya lugar.
- Con la nueva herramienta para la Evaluación de Desempeño Laboral (Acuerdo 617 de 2018), los miembros del nivel Directivo que tienen la responsabilidad de evaluadores, realizaron la concertación de compromisos de forma apropiada teniendo en cuenta las metas del POA.
- Se evidencia la participación activa por parte de los evaluadores y evaluados en la concertación de los compromisos de acuerdo con el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente.
- La DGH logro sortear en forma adecuada y positiva la armonización de las dos normas (Acuerdos 565 de 2016 y Acuerdo 617 de 2018), para que fueran comprendidas por los evaluados y evaluadores dentro de la coyuntura para las respectivas evaluaciones e inicio de las concertaciones de compromisos que se dio en el mes de febrero de 2019.

### **5.2 DEBILIDADES**

### 5.2.1 SITUACIONES SUSCEPTIBLES DE MEJORA

**SITUACIONES SUSCEPTIBLES DE MEJORA**

*De acuerdo con el procedimiento S-PD-001, las situaciones de mejora identificadas, no requieren un plan de mejoramiento, sin embargo, deben ser atendidas, en el marco de la gestión propia del área o proceso; por lo cual la OCI revisará las medidas adoptadas para su mitigación en la próxima auditoría.*

	DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN SUSCEPTIBLE DE MEJORA	Numeral del Informe	Responsable
1.	Se observó que el procedimiento A-PD-014 "Evaluación del desempeño y de la Gestión", no se encuentra actualizado al no estar incluidas: - La norma vigente del nuevo sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral. (Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018). - La Resolución de adopción del nuevo sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral. (Resolución No. 0101 del 24 de enero de 2019) - El acto Administrativo de la actualización del Manual de Funciones de la Planta de la SDP (Resolución 1417 del 17 de julio de 2019). - Y los ajustes a que haya lugar en el procedimiento de acuerdo con la normatividad vigente.	4	Dirección de Gestión Humana SIG
2.	Continuar con las capacitaciones, talleres, apoyo en las diferentes etapas de la EDL-APP, las estrategias para el cumplimiento de la normatividad vigente de acuerdo con el perfeccionamiento del aplicativo.	4	Dirección de Gestión Humana

### 5.2.2 SITUACIONES CRÍTICAS No se generan situaciones críticas

OFICINA DE CONTROL INTERNO - SITUACIONES CRÍTICAS	
LAS SITUACIONES AQUÍ RELACIONADAS, SE INSTITUCIONAL	

Tema o alínea clave (MAX)	Numeral del Informe	CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	PROCESO ASOCIADO	RESPONSABLE	AD-34 REINCIDENCIA SI/NO
1								

*Para la formulación de Planes de Mejoramiento, remitase al procedimiento S-PD-005 Gestión del Plan de Mejoramiento.*

Nombres / Equipo Auditor		Fecha Inicio Auditoría	Fecha Fin Auditoría
Auditor Líder	Vilma Esperanza Chaparro Sabogal	30/08/2019	12/09/2019

  
**Juan Felipe Rueda García**  
 Jefe Oficina de Control Interno