

## MEMORANDO

**Para:** CESAR ANDRES RESTREPO FLOREZ  
DESPACHO SECRETARIO DE SEGURIDAD  
**De:** OFICINA DE CONTROL INTERNO  
**Asunto:** INFORME DE SEGUIMIENTO AL PROCEDIMIENTO PD-GH-19 DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS EN EL EJERCICIO DEL SERVICIO PÚBLICO.

Respetado Doctor Restrepo.

De conformidad con los roles asignados a esta oficina en el artículo 17 del Decreto 648 de 2017 y en el marco de lo establecido en Plan Anual de Auditoría 2024, me permito comunicar los resultados del Seguimiento al Procedimiento PD-GH-19 Declaración de Conflicto de Interés en el Ejercicio del Servicio Público vigencia 2024.

A partir de los resultados del seguimiento realizado, se deberá formular el Plan de mejoramiento a que haya lugar por la Oficina Asesora de Planeación en el aplicativo ITS-Portal MIPG, de acuerdo con lo establecido en el Procedimiento “Plan de Mejoramiento Interno PD-SM-4”.

El tiempo máximo para la formulación y registro del plan de mejoramiento interno por parte del Líder del Proceso auditado será de ocho (8) días hábiles, contados a partir de la comunicación y/o notificación que generará el aplicativo mencionado. La Oficina de Control Interno realizará la verificación de las acciones propuestas en términos de eficiencia y eficacia.

Es preciso informar que, el documento será publicado en la sección de transparencia de la entidad a través del siguiente enlace: <https://scj.gov.co/es/transparencia/planeacion-presupuesto-ingresos/informes-control-interno>

Esta oficina queda atenta a recibir las inquietudes o comentarios que puedan surgir al respecto.

Cordialmente,

Cordialmente,



**KAROL ANDREA PARRAGA HACHE**  
**JEFE DE OFICINA CONTROL INTERNO**

c.c.e.: SANDRA PATRICIA PINILLA MARTINEZ-DIRECCION DE GESTION HUMANA  
Anexos: -1

Elaboró: MARY ALEXANDRA MARTINEZ BONILLA  
Revisó: KAROL ANDREA PARRAGA HACHE-OFCINA DE CONTROL INTERNO -  
Aprobó: KAROL ANDREA PARRAGA HACHE



# Informe de Seguimiento al Procedimiento PD-GH-19 - Declaración de Conflicto de Interés Vigencia 2024.

---

## 1. OBJETIVO

Efectuar seguimiento al cumplimiento de las actividades descritas en el Procedimiento PD-GH-19 Declaración de Conflicto de Interés en el Ejercicio del Servicio Público en la SDSCJ en concordancia con la normatividad asociada.

## 2. ALCANCE

Se efectuó seguimiento a los reportes de Conflicto de interés realizados entre el 01-01-2024 y el 31-07-2024.

## 3. METODOLOGÍA

- Comunicación de inicio de seguimiento a realizar y solicitud de información mediante memorando con radicado No. 3-2024-36299 del 05 de noviembre de 2024.
- Solicitud de información mediante memorando con radicado 3-2024-36475 de fecha 05 de noviembre de 2024.
- Verificación documental de las evidencias aportadas mediante correo electrónico del 08 de noviembre de 2024 con asunto: “*Respuesta requerimiento radicado No. 3-2024-36299*” por parte de la Dirección de Gestión Humana, en adelante DGH.
- Verificación documental de las evidencias aportadas mediante correo electrónico del 08 de noviembre de 2024 con asunto: “*Respuesta memorando 3-2024-36475 CUMPLIMIENTO DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERÉS*” por parte de la Dirección Jurídica y contractual, en adelante DJC.
- Mesa de trabajo en modalidad virtual (Vía TEAMS) el 26 de noviembre de 2024 realizada con las personas designadas por la DGH para atender el presente seguimiento.

## 4. NORMATIVIDAD Y CRITERIOS APLICABLES

- Ley 1952 de 2019. Código General Disciplinario. Art. 44.
- Ley 1437 de 2011. Código Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Ley 190 de 1995. Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 118 de 2018. *Código de Integridad del Servicio Público para todas las entidades del Distrito Capital el cual establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del Distrito*”.
- Circular externa 020 de 2021 emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD–.
- Procedimiento Interno *Declaración de Conflicto de Interés en el Ejercicio del Servicio Público, PD-GH-19*.
- Normas concordantes.

## 5. RESULTADOS

El presente seguimiento se realiza en el marco del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG – (MA-FI-01), observándose que, la Dimensión de Talento Humano tiene a cargo la política de Integridad como se consagra a continuación:

| Dimensión      | Política          | Descripción de Política   |
|----------------|-------------------|---|
| Talento Humano | 4. Talento Humano | Permite que la Entidad cuente con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral. Con la gestión Estratégica del Talento Humano - GETH, se exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad, desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.  |
|                | 5. Integridad     | Permite desarrollar mecanismos que facilitan la institucionalización de la integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado. La integridad se ve reflejada en la inclusión en los diferentes instrumentos de planeación y direccionamiento (normas, programas, estrategias, políticas, entre otros.), de acciones encaminadas a institucionalizar y fortalecer la transparencia, la participación de los ciudadanos en la gestión, la escogencia por mérito y la cualificación de sus servidores. En sentido de lo anterior, las acciones de integridad deberán verse reflejadas en los instrumentos de planeación estratégica del talento humano, así en los componentes de los planes institucionales orientados a mejorar la relación del Estado con los Ciudadanos. |

Tabla No. 01. Política Talento Humano. Fuente: MA-FI-01.

| DIMENSIÓN MIPG | POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL | DEPENDENCIA LÍDER DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA |
|----------------|--|---|
| Talento Humano | Gestión Estratégica del Talento Humano         | Dirección de Gestión Humana                           |
|                | Integridad                                     |   |

Imagen No. 01. Dependencia Líder de la implementación. Fuente: MA-FI-01.

De igual manera, el MA-FI-01 establece que la dependencia líder de la implementación de esta política es la Dirección de Gestión Humana. Así mismo el numeral 11.1 del manual en comento, establece las responsabilidades del líder de proceso o de política, y en ellas se consigna:

*“c. Realizar aseguramiento al proceso y a los procedimientos definidos, con el fin de que se cumplan los objetivos propuestos y/o política MIPG.”*

*“i. Definir actividades de autocontrol que permitan asegurar el cumplimiento del proceso y/o política MIPG que lidera.”*

En virtud de lo anterior, esta oficina procede a presentar los resultados de la verificación al cumplimiento del PD-GH-19 Procedimiento Declaración de Conflicto de Interés en el Ejercicio del Servicio Público observando:

## 5.1 Verificación del cumplimiento del procedimiento PD-GH-019 - Declaración de Conflicto de Interés en el ejercicio del Servicio Público.

### 5.1.1 Seguimiento a los reportes periódicos remitidos por las dependencias y el SIDEAP relacionados con conflictos de interés.

Verificada la información aportada por parte de la DGH con corte a 31 de julio de 2024, se encontró el siguiente comportamiento en relación con la actualización de la Declaración de Conflicto de Interés según el “Reporte estado actual usuario por entidad” generado por el aplicativo SIDEAP.

| Tipo de vinculación con la SDSCJ | Personas Obligadas a actualizar la DCI | Personas obligadas a DCI y que no lo realizaron | Personas que actualizaron la DCI | Personas que reportaron NO estar inmersas en CI | Personas que reportaron SI estar inmersas en CI |
|----------------------------------|--|---|----------------------------------|---|---|
| Contratistas                     | 1300                                   | 4   | 1296                             | 1289  | 7   |
| Empleados públicos               | 707                                    | 22  | 685                              | 679   | 6   |
| Total                            | 2007                                   | 26  | 1981                             | 1968  | 13  |

Tabla N° 02. Fuente: Elaboración propia con base en el reporte “Estado actual usuario por entidad”, generado desde el aplicativo SIDEAP.

De acuerdo con lo anterior y teniendo como referencia la fecha de la última actualización de declaración general de conflicto de interés, se identificó que:

- El 99.7% de los colaboradores de la entidad actualizaron la Declaración de Conflicto de Interés (1.296 de 1.300 personas con vinculación de prestación de servicios); de ellos, siete (7) manifestaron tener un posible conflicto relacionado.
- El 96.9% de los servidores públicos realizaron la actualización de la Declaración de Conflicto de Interés (685 de 707) y de ellos, seis (6) funcionarios reportaron un posible conflicto.
- De las trece (13) declaraciones de existencia de un posible conflicto de interés, siete (7) de ellas se realizaron en el periodo comprendido entre los meses de febrero y julio de 2024, siendo presentadas por colaboradores por prestación de servicios de la entidad. Seis (6) declaraciones de existencia de un posible conflicto de interés fueron presentadas por empleados públicos de la SDSCJ durante los meses de junio y julio de 2024.

Con motivo del reporte en el aplicativo SIDEAP de trece (13) personas respecto de encontrarse incurso en un posible conflicto de interés, la DGH como dependencia líder de la implementación de la política de Integridad, de la cual forma parte “El Plan de Cultura de Integridad (PL-GH-06)”, y en atención a sus objetivos específicos y a la actividad No. 5 del Plan que indica: “Realizar el muestreo y análisis de las declaraciones de bienes y rentas y registro de conflicto de interés (Ley 2013 de 2019) como insumo para la identificación de conflictos de interés”, en concordancia con el PD-GH-19; debió realizar la verificación y seguimiento del cumplimiento por parte de cada uno de los intervinientes señalados en procedimiento mencionado.

Adicionalmente, el memorando con radicado No. 3-2024-37289 presenta imprecisiones en la información que reporta la DGH a las áreas respecto de los servidores públicos que declararon un posible conflicto de interés, remitiéndolo de forma extemporánea a las dependencias, y a 26-11-2024 no se había realizado el seguimiento respecto del cumplimiento de las políticas y acciones establecidas en el procedimiento PD-GH-19 por parte de los servidores y/o funcionarios; al igual que de los superiores jerárquicos o de los supervisores de contrato según correspondiese.

Las situaciones señaladas, conllevan también una debilidad en la calidad de la información que aportó la DGH para que se tomaran las acciones necesarias a fin de evitar que esta situación pudiera afectar los fines y la misionalidad de la SDSCJ.

**Observación No 1. Debilidad en el cumplimiento de las políticas operacionales N° 2, 5, 6 y 7 y las actividades N° 2, 3, 4 y 5 del Procedimiento PD-GH-19, en concordancia con el MA-FI-01 y El Plan De Trabajo Cultura de Integridad, Valores y Conflictos de Interés del Servidor Público -vigencia 2024- contenido en el PL-GH-06 para la vigencia 2024.**

Realizado el análisis de la información aportada por la DGH se observó que hay debilidad en el seguimiento por parte de esa dirección a los reportes de conflictos de intereses de los empleados públicos y los colaboradores por prestación de servicios, toda vez que se evidenciaron incumplimientos así:

- Política Operacional N° 2: “Es responsabilidad del servidor público o contratista declarar el conflicto de interés de manera oportuna en el aplicativo SIDEAP y los documentos internos que se encuentran en el repositorio de la intranet y realizar el seguimiento a la decisión por parte de su superior jerárquico, en el plazo establecido.” (negritas fuera del texto original).
- Política Operacional N° 5: “La Dirección de Gestión Humana a través del profesional delegado, informará el reporte de la declaración de conflicto de interés emitido a través de la plataforma SIDEAP por el interesado, al **superior jerárquico o supervisor del contrato(sic)** según corresponda, adjuntando el procedimiento para este caso. Se podrá solicitar el acompañamiento de un profesional jurídico que le pueda orientar”. (negrilla fuera del texto original).
- Política Operacional N° 6: “El superior jerárquico o supervisor del contrato, declarará la existencia o no del conflicto de interés y reportará a la Dirección de Gestión Humana.”
- Política Operacional N° 7: “La Dirección de Gestión Humana **velará por el seguimiento a los reportes periódicos remitidos por las dependencias y el SIDEAP en los casos de conflictos de intereses, llevando la estadística y análisis de estos**”. (negritas fuera del texto original).

Conforme a lo anterior, y de acuerdo con la información entregada por la DGH y confirmada en mesa de verificación el día 26-11-2024 se señala que:

- Los funcionarios y/o contratistas no dieron cumplimiento a la política operacional No. 2.
- La DGH no informó en oportunidad el reporte de la declaración de conflicto de interés emitido a través de la plataforma SIDEAP por el declarante, al superior jerárquico o supervisor del contrato. Política Operacional No 5.

- Los respectivos superiores jerárquicos o supervisores del contrato no declararon la existencia o no del conflicto. Política Operacional No 6.
- La DGH no realizó oportunamente los seguimientos a los reportes de la Declaraciones de Conflicto de Interés de los colaboradores con vinculación de prestación de servicios con la entidad, según la Política Operacional 7.

Ahora bien, en cuanto al cumplimiento de las actividades establecidas en el procedimiento en mención se evidenciaron debilidades así:

- De los trece (13) servidores públicos y colaboradores por prestación de servicios que manifestaron estar incurso en un posible conflicto de intereses, no consta el diligenciamiento del formato *F-GH-886 Declaración Conflicto de Interés*, lo cual debió realizarse en la oportunidad que indica la actividad N° 2 del procedimiento en mención PD-GH-19.
- En cuanto a los formatos *F-GH-884 Reporte de Casos de Declaración de Conflictos de Intereses*, no consta el diligenciamiento por parte de alguno de las 13 personas que reportaron estar inmersas en Conflicto de Intereses (servidores y colaboradores de la entidad respectivamente), referente al *F-GH-885 Decisión de Conflicto de Interés* no se evidenció respuestas del superior jerárquico, y no consta la comunicación de designación de responsable ad hoc<sup>1</sup> de requerirse, lo que manifiesta incumplimiento en las actividades N° 3, 4 y 5 del procedimiento PD-GH-19.
- En relación con el formato *F-GH-883 Declaración de Regalos*, la DGH indicó que no había recepcionado ninguno; ahora bien, esta situación no precisamente se puede inferir un incumplimiento, toda vez que, puede deberse a que los funcionarios y/o colaboradores no han recibido obsequios que deban ser reportados en este.

Adicionalmente, se evidenció que si bien durante el mes de septiembre realizaron el muestreo del registro de conflicto de interés (Ley 2013 de 2019) como insumo para la identificación de conflictos de interés según lo enunciado en el numeral 5 del PLAN DE TRABAJO CULTURA DE INTEGRIDAD, VALORES Y CONFLICTOS DE INTERES DEL SERVIDOR PÚBLICO VIGENCIA 2024, pág. 7 del PL-GH-06 (2024), este solo se realizó respecto al número de empleados públicos que actualizaron o no la Declaración de Conflicto de Interés, más no, se desarrolló la identificación veraz y completa de las personas que manifestaron estar incurso en posibles conflictos de interés, por lo tanto, estos datos realmente no fueron insumos para la identificación y análisis de los posibles conflictos de interés, su adecuado manejo y si realmente se les dio trámite de acuerdo al PD-GH-19 a fin de evitar que un conflicto de interés afectara los fines y misionalidad de la SDSCJ.

### Recomendación No 1.

Se reitera la necesidad de Implementar puntos de control para monitorear oportunamente las políticas de operación y actividades del Procedimiento PD-GH-19, para que se cumplan de forma pertinente, garantizando la actualización por parte de quienes (tantos servidores públicos, colaboradores de la SDSCJ, superiores jerárquicos o supervisores de contratos) deben realizarla, de igual manera que la DGH realice el seguimiento permanente a estas.

---

<sup>1</sup> Persona dispuesta especialmente para un fin.

### Recomendación No 2.

Se recomienda que la dependencia líder de la implementación de esta política articule a las demás dependencias y/o unidades operativas, a fin de establecer una periodicidad para realizar una revisión preventiva de los reportes de conflictos de interés realizados en el aplicativo SIDEAP y que no han sido comunicados (por los funcionarios públicos o los colaboradores por prestación de servicios) en la SDSCJ dando cumplimiento a la Política Operacional No.2 del PD-GH-19 y por tanto poder desplegar las demás políticas y acciones establecidas en el procedimiento en seguimiento.

### Recomendación No 3.

Depurar la información y verificarla, garantizando su calidad, veracidad y oportunidad para presentarla a las diferentes dependencias y estamentos de la entidad para que se tomen las decisiones requeridas para evitar que un posible conflicto de interés pueda comprometer los fines y misionalidad de la SDSCJ.

### Recomendación No 4.

Se recomienda Incluir en el reporte del plan de trabajo contenido en los PL-GH-06 de cada anualidad, la desagregación no solo de cuantas personas actualizaron la declaración de conflicto de interés durante el lapso comprendido entre los meses de junio y julio, sino del periodo comprendido desde el mes de enero con corte a una fecha cercana y prudente al día en que se realiza el reporte en el plan, incluyendo el número de personas que reportaron que sí estaban incurso en un posible conflicto de interés y su respectivo análisis.

#### **5.2 Existencia de repositorio interno de información para socializar todo lo relacionado con los documentos de conflicto de interés y permitir su consulta, según lo contemplado en la política de operación N°. 10 del Procedimiento PD-GH-19**

Luego de verificar el cumplimiento de la política de operación N° 10 que establece: *“La entidad contará con un repositorio interno de información, a través del cual se podrá socializar todo lo relacionado con los documentos de conflicto de interés y permitirá la consulta de todas las personas que laboran en la SDSCJ.”*, se observó que la misma se efectúa completamente dado que en el Portal MIPG de la SDSCJ se pueden consultar los diferentes documentos relacionados (procedimientos y formatos) con el conflicto de intereses por parte de las personas que laboran en la entidad, sin importar su forma de vinculación.

Adicionalmente la entidad creó un repositorio interno de información en INTRANET en el cual los servidores públicos y colaboradores pueden realizar la consulta de la documentación asociada a la Declaración de Conflicto de Intereses en el enlace: <https://intranet.scj.gov.co/content/gesti%C3%B3n-humana-0>

### 5.3 Efectividad de las acciones consignadas en el Plan de Mejoramiento Interno de la vigencia 2023, surgidas en atención al seguimiento anterior de Conflicto de interés.

La DGH realizó la formulación de dos acciones dentro del plan de mejoramiento interno, surgido con base en el seguimiento a la Declaración de Conflicto de Interés PD-GH-19 realizado en la vigencia 2023, las cuales fueron codificadas como 324 y 325, cuyo estado es “Cerrada “(en oportunidad). De las cuales a continuación se realiza el respectivo análisis de efectividad.

- Se verificó la efectividad de la acción 324 del PMI 2024 contenido en el aplicativo ITS-MIPG, encontrándose:

1. En la actividad No. 3 del PD-GH-19 no se contempló la totalidad la delimitación de las actividades, lo anterior dado que se considera hasta la aceptación o no del conflicto de interés reportado al superior jerárquico o al supervisor del contrato, pero no se contempla la Política de operación No,6 que establece: " *El superior jerárquico o supervisor del contrato, declarará la existencia o no del conflicto de interés y reportará a la Dirección de Gestión Humana.*", es decir la actividad No. 3 no toma en cuenta que deben reportarlo a la DGH.

2. Se observa discordancia entre lo establecido en la Política de Operación 2. del PD-GH-19 que establece: "*Es responsabilidad del servidor público o contratista declarar el conflicto de interés de manera oportuna en el aplicativo SIDEAP y los documentos internos que se encuentran en el repositorio de la intranet y realizar el seguimiento a la decisión por parte de su superior jerárquico, en el plazo establecido.*" respecto de la actividad No. 2 de la Descripción del Procedimiento indica: "*El servidor público o contratista, debe declarar el conflicto de intereses, para lo cual puede diligenciar el formato F-GH- 886 de declaración de conflictos de intereses de la SDSCJ y remitir el formato a su superior jerárquico, de igual forma debe diligencia en el módulo de conflicto de interés del aplicativo SIDEAP*" (negritas fuera del texto original). El verbo rector "*puede*", establece la posibilidad de diligenciar o no el formato F-GH-886 lo que no está en consonancia con la Política de Operación No. 2 del mismo procedimiento, que indica la responsabilidad de declarar en SIDEAP y en los documentos internos de la SDSCJ.

- Se verificó la efectividad de la acción 325 del PMI 2024 contenido en el aplicativo ITS-MIPG, encontrándose:

1. Se evidenció la creación y oficialización del formato F-GH-1438 SEGUIMIENTO A DECLARACIONES DE CONFLICTO DE INTERÉS EN LA PLATAFORMA SIDEAP, no obstante, no está siendo diligenciado adecuadamente, toda vez que no toman la totalidad de las personas que reportan un posible conflicto de interés (tanto empleados públicos como contratistas) y el formato instaurado no contempla campos en los cuales se pueda consignar por lo menos: las fechas en que se realizaron las actividades establecidas en la Descripción del Procedimiento, y los correspondientes análisis, conclusiones y demás acciones que se deban implementar.

Por lo anterior y teniendo en cuenta que las acciones que buscaban corregir dichas situaciones continúan presentándose, tanto la acción 324 y la 325 del aplicativo ITS, formuladas como Plan de

Mejoramiento Interno en el marco del seguimiento efectuado en la vigencia 2023 no fueron efectivas.

Explicado esto, se manifiesta que las situaciones detectadas que dieron origen a las observaciones presentadas en el seguimiento realizado por esta oficina en la vigencia 2023, son situaciones recurrentes que se evidenciaron en el presente seguimiento 2024.

## 6. CONCLUSIONES.

- En el presente seguimiento se observó que 1296 contratistas actualizaron la Declaración de Conflicto de Interés. Sólo siete (7) contratistas reportaron estar incurso en un posible conflicto de interés.
- Respecto de los servidores públicos, 685 actualizaron la Declaración de Conflicto de Interés. Seis (6) de estos manifestaron estar incurso en un posible conflicto de interés.
- No se presentó concordancia entre el número de formato de conflictos de intereses reportados en el aplicativo SIDEAP y el número de formatos de Declaración de Conflictos F-GH-886 presentados en la SDSCJ, en razón a que la DGH no recibió ningún formato F-GH-886.
- No consta remisión a la DGH de la respuesta del superior jerárquico resolviendo la aceptación o no del impedimento o recusación mediante el F-GH-885.
- No consta designación de responsable ad hoc realizada mediante el aplicativo **SIDEAP**.
- No consta Reporte de casos declaración conflicto de Intereses por parte del superior jerárquico a la DGH mediante formato F-GH-884.
- No se ha realizado el adecuado seguimiento por parte de la DGH a los reportes periódicos remitidos mediante el aplicativo SIDEAP en los casos de conflictos de intereses, llevando la estadística y análisis de estos. Respecto del seguimiento a los reportes remitidos por las dependencias en este caso no aplica, toda vez que las dependencias no le realizaron esta remisión a la DGH.
- Respecto a la efectividad de las acciones consignadas en el Plan de Mejoramiento Interno surgido en la vigencia 2023 con base en el seguimiento a la Declaración de Conflicto de interés, se observó que las acciones 324 y 325 no fueron efectivas, toda vez que, las situaciones detectadas en el 2023 fueron encontradas en el presente seguimiento.
- La DGH debe fortalecer la documentación y seguimiento permanente de estas actividades y así promover la importancia de la transparencia y manejo de conflictos de interés para los funcionarios y colaboradores de la Entidad.

- La DGH debe propender por garantizar la calidad, veracidad y oportunidad para presentar la información referente a las declaraciones de posibles conflictos de interés a las diferentes dependencias y estamentos de la entidad para que se tomen las decisiones requeridas a fin de evitar que un posible conflicto de interés pueda comprometer los fines y misionalidad de la SDSCJ.

## 7. RECOMENDACIONES.

Las recomendaciones evidenciadas durante el seguimiento se detallan en el desarrollo del presente informe.

Elaboró:

  
Mary Alexandra Martínez Bonilla  
Profesional Universitario-OCI

Revisó

  
Andrés Torres Eusse  
Colaborador Prestación Servicios - OCI

Aprobó:

  
Karol Andrea Parraga Fache  
Jefe Oficina de Control Interno