
 UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL <small>INSTITUTO TECNOLÓGICO NACIONAL</small>	<b>FORMATO</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORIA INTEGRAL</b>	
Código: FOR007GCE	Versión: 02	
Fecha de Aprobación: 22-08-2011	Página 1 de 11	

**Marcar con X el tipo de Auditoría realizada:**

Auditoría de calidad: X	Auditoría de Control Interno: X
-------------------------	---------------------------------

<b>Auditor Responsable:</b>	John Edward Burgos Piñeros
<b>Equipo Auditor:</b>	Marcela Tafur Sarmiento Marysol Guerra Leguizamón John Anthony Pérez Castañeda
<b>Nombre y Cargo de los Auditado (s):</b>	Samuel Leonardo Villamizar Berdugo – Jefe División de Personal Zulma Johana Sánchez Valero - Supernumerario Arnulfo Triana Rodríguez - Profesional Especializado Patricia Beltrán Betancourt - Técnico Administrativo Aracelly Alarcón Betancourt - Auxiliar Administrativo Julieth Melissa Molina - Auxiliar Administrativo Marcela Basto Andrade - Secretario Ejecutivo Rodrigo José Ricardo Badel – Supernumerario Cindy Julieth Arias Fierro – Supernumerario Jorge González Ardila - Profesional Universitario Camila Yolanda Delgado González - Profesional Universitario William León Fonseca - Profesional Universitario Carlos Eduardo Villamizar - Auxiliar Administrativo Alix Ximena Cobos - Supernumerario Nisley Pinzón Peña – Supernumerario Cindy Liliana Vargas – Supernumerario Leidy Cristina López Arias – Supernumerario
<b>Proceso Auditado:</b>	Gestión de Talento Humano
<b>Documentos de referencia:</b>	NTCGP 1000:2009 MECI 1000:2005 Manual de procesos y procedimientos de la UPN PRO001GTH Vinculación Personal Administrativo y Trabajadores Oficiales. PRO004GTH Traslados, Permisos y Licencias. PRO006GTH Nómina. PRO007GTH Capacitación del Plan de Capacitación. PRO008GTH Capacitación no Incluida en el Plan de Capacitación. PRO009GTH Historias Laborales PRO013GTH Evaluación del Desempeño Laboral. PRO014GTH Certificaciones Laborales Normatividad Externa e Interna que aplique al proceso GTH.
<b>Fecha de inicio:</b>	03 de agosto de 2012
<b>Fecha de cierre:</b>	31 de agosto de 2012

*Fr 1*

	<b>FORMATO</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORIA INTEGRAL</b>	
Código: FOR007GCE	Versión: 02	
Fecha de Aprobación: 22-08-2011	Página 2 de 11	

### 1. Fortalezas

- Se contó con aptitud receptiva por parte de los auditados.
- Se cuenta con liderazgo y buen manejo de grupo por parte del líder del proceso.
- El líder del proceso Gestión de Talento Humano cuenta con conocimientos en los temas de calidad y MECI.
- El personal auditado del proceso de Talento Humano contó con buena disposición al momento de recibir la entrevista por parte del equipo auditor.
- El proceso de Talento Humano se encuentra en el mejoramiento continuo de los documentos.
- El personal auditado está adoptando la cultura de soportar las actividades realizadas mediante evidencias.
- Se percibe un buen clima laboral al interior del proceso.
- El equipo de trabajo tiene pleno conocimiento de las funciones que debe desempeñar al interior del proceso.
- El personal auditado tiene conocimiento del objetivo establecido para el proceso.
- Iniciativa para la modificación de la estructura de las Resoluciones expedidas desde el proceso Gestión de Talento Humano.
- Fortalecimiento de los controles mediante formato en donde el Jefe asigna y determina los pasos a seguir con los documentos que la División de Personal recibe, lo que genera un control y conocimiento de las solicitudes por parte del Jefe de la División y adicionalmente conservan los documentos recibidos.

### 2. Aspectos por mejorar

- Actualizar la normatividad interna y externa que aplica para el proceso Gestión de Talento Humano en los documentos del mismo.
- Mantener los Actos Administrativos en medio electrónico tanto para las licencias, traslados y demás que sean de consulta permanente.
- Atender las auditorías en los tiempos establecidos.
- Mantener organizados los puestos de trabajo.
- Tener presentes los documentos y formatos establecidos en el manual de procesos y procedimientos con el fin de utilizar los que se encuentren actualizados para evitar manejo de documentos obsoletos.
- Actualizar oportunamente la documentación adoptada por el proceso.
- Fortalecer los temas de calidad y MECI con los funcionarios del proceso GTH.
- Revisar la pertinencia de los indicadores actuales y solicitar al proceso Gestión de Calidad el acompañamiento y asesoría con el fin de actualizar estos mecanismos de medición y de esta manera aportar más al cumplimiento de los objetivos del proceso y de la institución.
- Incluir dentro del manual de procesos y procedimientos los formatos nuevos establecidos, con el fin de soportar las actividades que se realizan en el proceso Gestión de Talento Humano.
- Tan pronto se reestructure el proceso de Gestión de Talento Humano mediante su documentación, es necesario que se dé a conocer aspectos importantes del proceso mediante los medios de comunicación establecidos en la Universidad.

Fr 1



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA  
NACIONAL

**FORMATO**

**INFORME DE AUDITORIA INTEGRAL**

Código: FOR007GCE

Versión: 02

Fecha de Aprobación: 22-08-2011

Página 3 de 11


- Al momento de establecer actividades en los procedimientos que sean lo más específicas ya que se pueden presentar diversas interpretaciones.
- Incluir dentro del manual de procesos y procedimientos el formato de evaluación de desempeño ya que es un formato que es de frecuente diligenciamiento por parte de los servidores públicos de la Universidad.
- Actualizar el mapa de riesgos del proceso debido a la modificación que está realizando a su documentación.
- Socializar los lineamientos de la administración de riesgos al interior del proceso.
- Se evidenció la necesidad de documentar un procedimiento que permita ejercer control en la entrega de los puestos de trabajo ya sea por traslado interno o por desvinculación de la Universidad debido a que se pierde información valiosa de los procesos y memoria institucional.

**3. Hallazgos de auditoría**

**A. Auditoría de Control Interno**

Tipo	Requisito	Descripción
Observación 1	1.1.1 Acuerdos, compromisos o protocolos éticos	Se evidencio mediante entrevista que a los funcionarios nuevos de la División de Personal no se les dio a conocer la carta ética de la Universidad Pedagógica Nacional la cual fue adoptada mediante Resolución 2027 de 21 de diciembre de 2006 lo cual no está acorde con el Plan Rectoral UPN 2011 – 2014.
Recomendación		Velar por que la Carta Ética sea conocida por cada uno de los funcionarios que laboran en la Universidad. Adicionalmente contemplar la posibilidad de reevaluar la carta ética de la Universidad Pedagógica Nacional, teniendo en cuenta que esta se elaboró y adopto en la entidad desde el año 2006.
Hallazgo 1	1.1.2 Desarrollo del Talento Humano	Se evidencio mediante consulta en la página Web de la Universidad, específicamente en el espacio asignado para la División de Personal, la publicación del Manual Especifico de Funciones y Requisitos Mínimos el cual esta desactualizado ya que este es de fecha de 10 de agosto de 1999 y a la fecha se le han hecho actualizaciones parciales las cuales no se visualizan en el manual publicado a la fecha Incumpliendo lo establecido en el Acuerdo 006 de 2006.

Fr 1<sup>3</sup>

	<b>FORMATO</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORIA INTEGRAL</b>	
Código: FOR007GCE	Versión: 02	
Fecha de Aprobación: 22-08-2011	Página 4 de 11	

Recomendación		<p>Teniendo en cuenta que se vienen realizando actualizaciones parciales al Manual Especifico de Funciones y Requisitos Mínimos mediante Resoluciones, es recomendable revisar de manera integral dicho documento con el fin de establecer el referente que cumpla con las especificaciones técnicas que se ajusten a las necesidades y lineamientos de la Universidad.</p>
Observación 2	1.1.3 Estilo de Dirección	<p>Se evidenció que en la presente vigencia no se han realizado las jornadas de inducción y reinducción a los funcionarios y docentes de la Universidad Pedagógica Nacional, lo cual no está acorde con los lineamientos del Plan Rectoral UPN 2011 – 2014, en el Decreto 1567/98 y la Circular 100-07 de 2010.</p>
Recomendación		<p>Es necesario efectuar las jornadas de inducción y reinducción al inicio de cada vigencia ya que el propósito de estas jornadas es dar a conocer la institución a los funcionarios y docentes que se van a desempeñar en la Universidad y de esta manera garantizar los conocimientos generales, incluyendo la carta ética adoptada en la Universidad Pedagógica Nacional.</p> <p>Es importante incorporar estrategias para fortalecer la participación de los docentes en estas jornadas ya que se observa poca asistencia de los mismos en jornadas anteriores.</p>
Observación 3	1.3 Elementos del Componente administración del Riesgo 1.3.1 Contexto Estratégico 1.3.2 Identificación de Riesgos 1.3.3 Análisis de Riesgos 1.3.4 Valoración de Riesgos	<p>Se evidenció mediante consulta en el manual de procesos y procedimientos que desde el 26 de octubre de 2010 no se actualiza el mapa de riesgos del proceso Gestión de Talento Humano pudiendo de esta manera afectar el incumplimiento del objetivo del proceso y los objetivos de la institución. Resulta esencial la revisión permanente para asegurarse de que el mapa de riesgos continúa siendo pertinente. Los factores que pueden afectar la posibilidad y las consecuencias de un resultado pueden cambiar, al igual que los factores que afectan la conveniencia o el costo de las diferentes opciones de tratamiento. Por consiguiente, es necesario repetir regularmente el ciclo de gestión del riesgo. La revisión es una parte integral del plan de tratamiento de gestión del riesgo.</p>

Fr 1<sup>3</sup>



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA  
NACIONAL

## FORMATO

### INFORME DE AUDITORIA INTEGRAL

Código: FOR007GCE


Versión: 02

Fecha de Aprobación: 22-08-2011

Página 5 de 11

Recomendación		<p>Identificar nuevos riesgos asociados al proceso, partiendo de las actividades asociadas a los procedimientos definidos, con controles eficaces y con tiempos a mediano plazo. Es importante consultar la documentación de riesgos publicada en el manual de procesos y procedimientos de la Universidad Pedagógica Nacional.</p> <p>También es necesario tener en cuenta los riesgos asociados al plan de capacitación, a la vinculación de trabajadores oficiales, auxilios sindicales, salud ocupacional, entre otros.</p> <p>De igual manera es importante tener presente al interior del proceso los Lineamientos para la Administración de Riesgos definido por la Universidad Pedagógica Nacional "Circular 019 de 2010"</p>
Observación 4	2.1.2 Procedimientos	<p>Se evidenció mediante consulta en la página Web manual de procesos y procedimientos y entrevista con los responsables de llevar a cabo las actividades del proceso, que no se encuentran documentadas las actividades específicas que se referencian en el Decreto 0019 de 2012 "Por la cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la administración pública".</p>
Recomendación		<p>Actualizar los procedimientos del proceso Gestión de Talento Humano teniendo en cuenta el Decreto 0019 de 2012, con sus respectivos controles que garanticen la conformidad de lo referenciado en dicha normatividad externa.</p>
Hallazgo 2	2.1.3 Controles	<p>Se evidenció mediante consulta en el aplicativo Cordis que la eficiencia de la correspondencia se encuentra en 60.29% lo cual indica que al momento de la evaluación se encontraban pendiente requerimientos por resolver por parte del proceso Gestión de Talento Humano.</p>

Fr 1

	<b>FORMATO</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORIA INTEGRAL</b>	
Código: FOR007GCE	Versión: 02	
Fecha de Aprobación: 22-08-2011	Página 6 de 11	

Recomendación		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectuar seguimiento semanal a la correspondencia recibida y tramitada desde el proceso Gestión de Talento Humano y elaborar informes que permitan ser insumo de seguimiento por parte del Jefe de la División para la toma de decisiones con el fin de mejorar de manera oportuna las diferentes solicitudes.</li> <li>• Documentar en los procedimientos los controles que actualmente se están implementando, con el fin de ejercer mayor compromiso por parte de los funcionarios que realizan las actividades propias del proceso y de esta manera estos controles sirvan de insumo para los procesos de evaluación.</li> </ul>
Observación 5	2.2.3 Sistemas de Información	Se evidenció mediante entrevista con el líder del proceso que el aplicativo SECPA no se encuentra en funcionamiento en la Universidad a pesar de que este Contrato se suscribió entre la Universidad Pedagógica Nacional y la Fundación vida verdadera vive el pasado 20 de abril de 2009 y su fecha de finalización era para el 20 de abril de 2010.
Recomendación		Evaluar el estado actual del aplicativo SECPA y establecer mecanismos que permitan adoptarlo a mediano plazo con el fin de contar con una herramienta que facilite las labores para la cual fue adquirido en la Universidad Pedagógica Nacional.
Hallazgo 3	3.3.1 Plan de Mejoramiento Institucional	Mediante entrevista con el líder de proceso se pudo evidenciar que la División de Personal aun tiene pendiente el cumplimiento de las acciones establecidas para subsanar el hallazgo 25 de 2006 contemplado en el Plan de Mejoramiento de la Contraloría General de la República vigencia 2010. También se evidencio que la División de Personal no ha emitido ningún tipo de respuesta a las solicitudes que ha hecho la Oficina de Control Interno desde el mes de marzo del presente, a pesar que se ha solicitado avance y cumplimiento de las metas de manera mensual.
Recomendación		Atender prioritariamente los compromisos que se tengan con los entes de control e informar de manera oportuna los resultados obtenidos a la Oficina de Control Interno y de esta forma poder garantizar el cumplimiento a cabalidad con los diferentes requerimientos hechos a la División de Personal.

Fr 1



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA  
NACIONAL

FORMATO

INFORME DE AUDITORIA INTEGRAL

Código: FOR007GCE


Versión: 02

Fecha de Aprobación: 22-08-2011

Página 7 de 11

Hallazgo 4	3.3.2 Planes de Mejoramiento por Proceso	Se evidenció que los planes de mejoramiento derivados de las auditorías de Control Interno y de las de calidad de vigencias anteriores no están formalizados, lo cual afecta significativamente los ciclos de auditorías que se vienen adelantando en la Institución. Lo anterior contraviene lo establecido en la Circular 017 de 28 de mayo de 2012.
Recomendación		Documentar en los formatos respectivos por tipo de auditoría que se le han realizado a la División de Personal de las vigencias anteriores para formalizarlos de acuerdo con lo establecido en los procedimientos Acciones de Mejoramiento PRO003GDC y Auditorías Integradas PRO003GCE.
Observación 6	3.3.3 Plan de Mejoramiento Individual	Se evidenció que las diferentes dependencias de la Universidad no han establecido acciones producto de la evaluación de desempeño de los funcionarios en la metodología establecida. Lo anterior podría incumplir lo establecido en la artículo 88 del Acuerdo 06 de 2006 y la Resolución 1308 de 2008 Art. 5.
Recomendación		<p>Es necesario impulsar la necesidad de establecer acciones para consignarlas en el Plan de mejoramiento Individual, estas acciones producto de la evaluación del desempeño ya sea por cumplir con las metas planteadas o por no haberlas cumplido.</p> <p>También es necesario fortalecer el equipo de trabajo para el procedimiento de evaluación de desempeño ya que las actividades que realiza son muchas y solo se encuentra una persona responsable de la ejecución, seguimiento y control de las mismas.</p>

FR 1<sup>2</sup>

 UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL	<b>FORMATO</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORIA INTEGRAL</b>	
Código: FOR007GCE	Versión: 02	
Fecha de Aprobación: 22-08-2011	Página 8 de 11	

<b>B. Auditoría de Calidad</b>		
No conformidad 1	4.2.3 Control de Documentos	<p>Al consultar los procedimientos objeto del alcance de la presente auditoría, se evidenció que las actividades que se encuentran plasmadas en los mismos, no se están realizando como se encuentran formalizadas en el manual de procesos y procedimientos, Incumpliendo lo establecido en el numeral 4.2.3 Control de Documentos literal b).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No se evidencia un control exacto para la verificación de la capacidad de endeudamiento de los funcionarios que solicitan alguna clase de préstamo, lo que incumple lo establecido en el numeral 4.2.3. Control de Documentos de la NTCGP1000:2009.</li> <li>• Mediante entrevista se asegura que el pago de la liquidación definitiva de un funcionario que se retira no se realiza hasta tanto la dependencia de personal no reciba el paz y salvo generado por otras dependencias, sin embargo, dicha actividad no se encuentra soportada en ningún procedimiento, lo que incumple lo establecido en el numeral 4.2.3. Control de Documentos de la NTCGP1000:2009.</li> <li>• Al momento de realizar la entrevista referente al PRO001GTH "Vinculación Personal Administrativo y Trabajadores Oficiales" no se evidencia control o base de datos sobre los documentos recibidos y radicados ante las aseguradoras o fondos pensionales, ni tampoco existe un riesgo asociado a dicha actividad.</li> <li>• Se evidencia que algunos formatos de afiliaciones a la EPS de personal que ingresó el día 8 de agosto de 2012 a laborar y a la fecha de realización de la auditoría el día 10 de agosto de 2012 no había sido realizada la afiliación, lo que genera un riesgo inminente para el funcionario que recién ingresa a la institución.</li> </ul>
No conformidad 2	4.2.4 Control de Registros	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se evidenció que la tabla de retención documental de la División de Personal aun se encuentra desactualizada partiendo que en auditorías anteriores se ha evidenciado el mismo aspecto, la tabla de retención que se encuentra actualmente en el manual de procedimientos fue aprobada por el comité de archivo el 18 de noviembre de 2008. Lo anterior corrobora el incumplimiento al numeral 4.2.4 Control de Registros.</li> </ul>

Fr 1 3





UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA  
NACIONAL

**FORMATO**

**INFORME DE AUDITORIA INTEGRAL**

Código: FOR007GCE


Versión: 02

Fecha de Aprobación: 22-08-2011

Página 9 de 11


No conformidad 3	6.2.2 Competencia Formación y Toma de Conciencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se evidencio mediante entrevista que no se tiene conocimiento del informe producto del seguimiento al plan de acción de la vigencia 2011 emitido por la Oficina de Control Interno, el cual fue dado a conocer el 24 de febrero como lo indica el informe publicado en la página Web en el espacio asignado para la OCI, lo anterior incumple lo establecido en el Plan de Desarrollo Institucional "Estructura y Componentes del PDI" y en lo establecido en el numeral 6.2.2 Competencia Formación y Toma de Conciencia.</li> <li>Al indagar al personal del proceso Gestión de Talento Humano en cuanto a la ubicación de la Carta Ética y el Organigrama actual de la Institución en la Página Web, no se obtuvo la identificación de los mismos. Lo anterior contraviene lo establecido en el numeral 6.2.2 Competencia Formación y Toma de Conciencia.</li> </ul>
Observación	6.3 Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se evidenció mediante inspección visual en la Oficina del Jefe del Proceso, que en uno de los tableros los automáticos y los conductores eléctricos pueden ocasionar un choque o descarga eléctrica ya que este no cuenta con la tapa externa de la caja de tacos.</li> <li>Se observó que el cableado de los equipos de cómputo están por fuera de las superficies exactamente sobre el pasillo por donde transitan las personas pudiendo ocasionar un accidente en cualquier momento.</li> <li>Mediante inspección visual se evidenció que en las ventanas se encuentran pegados almanaques y otro tipo de papeles ocasionando contaminación visual al interior de la División de Personal.</li> </ul>
No conformidad 4	6.4 Ambiente de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se observó mediante inspección visual que los puestos de trabajo están en desorden reposando varias AZ'S sobre las superficies y cajas en el suelo.</li> <li>Mediante Inspección visual al archivo del proceso Gestión de Talento Humano se observo cajas de cartón con decoración navideña en la parte superior del archivo rodante, lo cual puede ocasionar un accidente al momento de caer sobre algunas de las personas que laboran allí. Adicionalmente estas pueden ocasionar un incendio debido a que estas cajas están en contacto con la iluminación del sitio.</li> </ul> <p>Lo anteriores aspectos incumplen lo establecido en el numeral 6.4 Ambiente de trabajo.</p>

Fr 1

 <b>UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL</b>	<b>FORMATO</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORIA INTEGRAL</b>	
Código: FOR007GCE	Versión: 02	
Fecha de Aprobación: 22-08-2011	Página 10 de 11	

No conformidad 5	8.2.3 Seguimiento y Medición de los Procesos	Se evidenció que los indicadores de gestión del proceso Gestión de Talento Humano no se están reportando en las frecuencias documentadas en las fichas de indicador, ya que el día 23 de mayo de 2012 se estaban reportando la medición de los indicadores de III, IV trimestre de la Vigencia 2011 y I trimestre de la vigencia 2012 a la Oficina de Desarrollo y Planeación y a la fecha de evaluación en sitio no se ha reportado la medición correspondiente al II trimestre de 2012. Adicionalmente se están reportando en formatos obsoletos tal como se pudo evidenciar mediante memorando con cordis 2012IE6263 incumpliendo lo establecido en el numeral 8.2.3 Seguimiento y Medición de los Procesos.
No conformidad 6	8.5.1 Mejora Continua	Al indagar sobre la publicación en el manual de procesos y procedimientos del plan de mejoramiento del proceso Gestión de Talento Humano, producto de las auditorías de las vigencias anteriores se informó por parte del líder del proceso que está en proceso de construcción, partiendo que la última auditoría se llevo a cabo el pasado 31 de agosto de 2011 sin que aun este formalizado en el sistema. Lo anterior contraviene lo establecido en el numeral 8.5.1 Mejora Continua.
No conformidad 7	8.5.2 Acción Correctiva	No se evidenciaron los formatos FOR012GDC Acción Correctiva, Preventiva y de Mejora, donde se consigne el análisis y acciones correctivas derivadas de las no conformidades de las auditorías realizadas al proceso Gestión de Talento Humano en Vigencias anteriores. Lo anterior incumple con lo establecido en el numeral 8.5.2 Acción Correctiva.
No conformidad 8	8.5.3 Acción Preventiva	No se evidenciaron los formatos FOR012GDC Acción Correctiva, Preventiva y de Mejora, donde se consigne el análisis y acciones preventivas derivadas del mapa de riesgos del proceso Gestión de Talento Humano. Lo anterior incumple con lo establecido en el numeral 8.5.3 Acción Preventivas.

Fr 1<sup>2</sup>

	<b>FORMATO</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORIA INTEGRAL</b>	
Código: FOR007GCE	Versión: 02	
Fecha de Aprobación: 22-08-2011	Página 11 de 11	


#### 4. Conclusiones

Durante el ejercicio evaluador se pudo observar que el proceso Gestión de Talento Humano se encuentra realizando ajustes a la documentación, lo cual es valioso en pro del fortalecimiento de la mejora continua al interior de la Institución, en el presente informe se presentan una serie de Hallazgos, Recomendaciones, No Conformidades y Observaciones con el fin de aportar desde el proceso de auditorías integradas y el punto de vista del equipo auditor al fortalecimiento del Kaizen organizacional.

En el presente informe se tienen contemplados algunos incumplimientos de requisitos que se encuentran plasmados en informes previos de evaluación al proceso Gestión de Talento Humano, lo anterior dificulta el cierre del ciclo PHVA por parte de los procesos auditores.

El archivo del proceso ha mejorado sustancialmente frente a la situación que se presentaba en la sede de la calle 72 sin embargo hay aspectos que se deben fortalecer y sobre todo atender los lineamientos del Archivo General de la Nación.

La conclusión más relevante para subsanar las situaciones presentadas en el presente informe y los informes de vigencias pasadas está en la construcción de los planes de mejoramiento auditoría de Control Interno y plan de mejoramiento de auditorías de calidad con el fin de subsanar las causas raíz de los incumplimientos detectados en los procesos de auditoría y seguimientos.

Nombre completo	Responsabilidad	Firma
Dr. Samuel Leonardo Villamizar Berdugo	Líder del proceso Auditado	
John Edward Burgos Piñeros	Auditor Responsable	