

	Formato informe de auditoría	CÓDIGO: F4_P1_CIT
		VERSIÓN: 4
	Proceso de Gestión de Control Interno	FECHA: 22/05/2026
		Página 1 de 11

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME	Día:	2	Mes:	10	Año:	2026
------------------------------	------	---	------	----	------	------

Proceso/dependencia/ documento/aspecto evaluado:	Auditoría Meritocracia en el Estado Colombiano Código SEGUIM-MERITOCRACIACOL-2026 Ley de Cuotas Código AUDTLEYCUOTAS-2026.
Líder de proceso /jefe dependencia:	Camilo Cardozo Cruz Subgerente de Gestión Administrativa
Objetivo de la auditoría:	Objetivo General: Evaluar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias aplicables al fortalecimiento de la meritocracia, la igualdad de oportunidades, la inclusión y la participación efectiva de las mujeres en el empleo público de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – ATENEA, de conformidad con la normatividad vigente. Objetivos: específicos: - Verificar el cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la participación efectiva de las mujeres en los cargos del Máximo Nivel Decisorio – MND y Otros Niveles Decisorios – OND de la Agencia, de conformidad con la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, y el Decreto 859 de 2025. - Evaluar las acciones implementadas por la Agencia para garantizar el mérito, la igualdad de oportunidades y la inclusión en el acceso, permanencia y desarrollo del empleo público, de acuerdo con la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 2011 de 2017 y el Decreto 2365 de 2019, verificando, entre otros aspectos, la gestión de vacantes y empleos de carrera, la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, la vinculación de personas con discapacidad, el acceso al empleo público de jóvenes entre 18 y 28 años y la aplicación de la evaluación del desempeño laboral. - Verificar el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el registro, actualización, publicación, seguimiento y control de las

	declaraciones de bienes y rentas, conflictos de interés y la información correspondiente a Personas Expuestas Políticamente – PEP, de conformidad con la Ley 2013 de 2019, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 1081 de 2015 y el Decreto 830 de 2021, evaluando la oportunidad, integridad, consistencia y trazabilidad de la información registrada en SIDEAP, SIGEP y demás sistemas o mecanismos dispuestos por las autoridades competentes.
Alcance de la auditoría:	El presente trabajo de evaluación cubrirá el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2026 al 31 de agosto de 2026.
Criterios de la auditoría:	- Ley 581 de 2000; Ley 2424 de 2024; Decreto 859 de 2025 Cumplimiento de Ley de Cuotas; Ley 581 de 2000, art. 4, modificado por Ley 2424 de 2024 - Ley 581 de 2000; Circular aplicable de la vigencia Decreto 859 de 2025 Variaciones en cargos decisorios - Decreto 859 de 2025 Implementación paulatina de la cuota Ley 581 de 2000, art. 5; Decreto 859 de 2025 Excepciones a Ley de Cuotas. - Ley 909 de 2004; Ley 1960 de 2019; Decreto 1083 de 2015 Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC. - Ley 909 de 2004; Decreto 1083 de 2015 Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos - Decreto 2365 de 2019 Vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años Decreto 2011 de 2017 Vinculación de personas con discapacidad - Ley 2013 de 2019; Decreto 1083 de 2015 Declaración de bienes y rentas y conflictos de interés - Decreto 1081 de 2015; Decreto 830 de 2021 Personas Expuestas Políticamente – PEP - Ley 909 de 2004; Decreto 1083 de 2015 Evaluación del desempeño laboral - Decreto 1083 de 2015 Retiros de servidores - Ley 909 de 2004; Decreto 1083 de 2015 Nombramientos y posesiones - Ley 909 de 2004; Decreto 1083 de 2015 Verificación del mérito y requisitos - MIPG / normativa de empleo público; Roles, responsables y controles internos

ASPECTOS GENERALES

En desarrollo de la función de evaluación y seguimiento al Sistema de Control Interno de la Agencia para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – ATENEA, y de conformidad con el Plan

Anual de Auditoría de la vigencia 2026, la Oficina de Control Interno de Gestión adelantó el seguimiento al cumplimiento de la Ley de Cuotas, con el propósito de verificar la participación efectiva de las mujeres en los cargos de Máximo Nivel Decisorio (en adelante MND) y Otros Niveles Decisorios (en adelante OND) de la Entidad.

El seguimiento se fundamenta principalmente en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, la cual estableció dentro de sus lineamientos la condición que, como mínimo, el cincuenta por ciento (50 %) de los cargos de máximo nivel decisorio y el cincuenta por ciento (50 %) de los cargos de otros niveles decisorios, deben ser desempeñados por mujeres.

Para las entidades pertenecientes a la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, el Decreto 859 de 2025, que modificó disposiciones del Decreto 1083 de 2015, reglamentó la identificación de los empleos sujetos a esta obligación. En particular, estableció que cada entidad debe determinar los empleos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo que corresponden al máximo nivel decisorio y a otros niveles decisorios, teniendo en cuenta la nomenclatura de los empleos, los manuales de funciones y requisitos y la planta de personal. Para el orden territorial, dentro de los empleos de Otros Niveles Decisorios se contemplan, entre otros, subgerentes y subdirectores, sin perjuicio de la evaluación de otros empleos directivos que por su naturaleza deban ser incluidos.

En el ámbito distrital, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD ha impartido lineamientos relacionados con el reporte y actualización de la información asociada al cumplimiento de la Ley de Cuotas en SIDEAP, particularmente mediante la Circular Externa 021 de 2025, expedida en aplicación del Decreto 859 de 2025 y de la Ley 581 de 2000 modificada por la Ley 2424 de 2024.

Por lo anterior y en cumplimiento de las labores de evaluación y seguimiento que adelanta la Oficina de Control Interno, en virtud de la Ley 87 de 1993, el presente informe recoge los aspectos relativos al cumplimiento de las citadas normativas, con corte al 31 de agosto de 2026 y un pronunciamiento sobre el nivel de adherencia de la Entidad a las mismas.

ACTIVIDADES DESARROLLADAS

En este contexto, el ejercicio de seguimiento de la Oficina de Control Interno de Gestión comprende la revisión de la estructura organizacional, planta de personal, Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, cargos provistos y vacantes, actos administrativos de nombramiento, posesión y retiro, Plan Anual de Vacantes y demás registros administrados por Gestión del Talento Humano, con el fin de establecer el universo de empleos sujetos a la Ley de Cuotas y validar su correcta clasificación como MND u OND.

De igual manera, se verifica la correspondencia entre la información contenida en las bases de datos del Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano, los actos administrativos y los registros efectuados en los sistemas oficiales de información, así como la trazabilidad de las novedades que puedan modificar el universo y el porcentaje de participación de las mujeres durante el periodo evaluado.

La evaluación contempla la realización de un cálculo independiente del porcentaje de participación de las mujeres, diferenciando los cargos de MND de los correspondientes a OND, teniendo en

cuenta que el porcentaje del cincuenta por ciento (50 %) constituye un mínimo de participación y no un límite máximo.

Adicionalmente, se revisan las vacantes generadas y los nombramientos efectuados durante el periodo objeto de seguimiento, con el propósito de establecer la aplicación de las disposiciones reglamentarias vigentes y verificar los controles implementados por la Entidad para asegurar el cumplimiento de la participación efectiva de las mujeres en los niveles decisorios.

Finalmente, el seguimiento buscó determinar la integridad, consistencia, actualización y trazabilidad de la información utilizada para acreditar el cumplimiento de la Ley de Cuotas, así como identificar fortalezas, situaciones susceptibles de mejora y, cuando corresponda, posibles desviaciones frente a los criterios normativos aplicables.

Ley 909 de 2004 - Decreto 1083 de 2015: Planta de personal vigente

Se verificó la planta de personal aprobada y vigente de la Agencia ATENEA, así como las modificaciones realizadas durante las vigencias 2025 y 2026, con el propósito de identificar el universo de empleos sujeto al seguimiento de la Ley de Cuotas.

La revisión comprendió la relación de cargos de la Entidad, considerando su denominación, código, grado, nivel jerárquico, naturaleza del empleo, estado de provisión o vacante y tipo de vinculación, con especial atención a los empleos susceptibles de ser clasificados como MND y OND.

NOMBRE	CODIGO	GRADO	CARGO	DEPENDENCIA	NIVEL	TIPO
DIEGO ESCALLON ARANGO	050	04	Director	Dirección General	Directivo	ENCARGO
INGRID CAROLINA SILVA RODRÍGUEZ	006	02	Jefe de Oficina	Oficina Jurídica	Directivo	LNR
HÉCTOR DAVID ESCOBAR ORREGO	006	01	Jefe de Oficina	Oficina de Control Disciplinario	Directivo	LNR
HÉCTOR ENRIQUE LEÓN OSPINA	006	01	Jefe de Oficina	Oficina de Control Interno de Gestión	Directivo	LNR
JUANITA CAROLINA BODMER RICO	039	03	Gerente	Gerencia de Estrategia	Directivo	LNR
XIMENA PARDO PEÑA	090	02	Subgerente	Subgerencia de Planeación	Directivo	LNR
CARLOS ANDRES BALLESTEROS CASTAÑEDA	090	02	Subgerente	Subgerencia de Tecnología de la Información y las Telecomunicaciones	Directivo	LNR
JAVIER ANDRÉS RUBIO SAENZ	090	02	Subgerente	Subgerencia de Análisis de Información y Gestión del Conocimiento	Directivo	LNR
NINI JOHANA SERNA ALVARADO	039	03	Gerente	Gerencia de Educación Posmedia	Directivo	Encargo
ADRIANA MARCELA GUTIERREZ CASTAÑEDA	039	03	Gerente	Gerencia de Ciencia Tecnología e Innovación	Directivo	LNR
DIANA CONSUELO BLANCO GARZON	039	03	Gerente	Gerencia de Gestión Corporativa	Directivo	LNR
JUAN CARLOS BOLÍVAR LÓPEZ	090	02	Subgerente	Subgerencia Financiera	Directivo	LNR

CAMILO CARDOZO CRUZ	090	02	Subgerente	Subgerencia de Gestión Administrativa	Directivo	LNR
---------------------	-----	----	------------	---------------------------------------	-----------	-----

Identificación de cargos de Máximo Nivel Decisorio – MND y Otros Niveles Decisorios – OND

Nivel decisorio	Total cargos	Mujeres	Hombres	% mujeres	Regla aplicable	Fuente
Máximo Nivel Decisorio	1	0	1	0,00%	Si existe un solo cargo, no procede aplicar el 50%.	Matriz ATENEA
Otros Niveles Decisorios	12	6	6	50,00%	Mínimo 50% de participación femenina.	Matriz ATENEA

* Con corte a 31 de agosto

Participación Mujeres	N cargos	N cargos con mujeres	% participación	2025	2026*	Cumplimiento
Máximo Nivel decisorio	1	0	0	0	0	Si
Otro Nivel Decisorio	12	6	50	50	50	

* Corte a 31 de agosto

Con base en la matriz suministrada por ATENEA con corte al 31 de agosto de 2026, se identificaron 13 empleos del nivel directivo: 1 clasificado como Máximo Nivel Decisorio (MND) y 12 como Otros Niveles Decisorios (OND). En OND, 6 de los 12 cargos están ocupados por mujeres, equivalente al 50%. Para MND, la matriz reporta un único cargo ocupado por un hombre, el cual corresponde al director general de la Agencia ATENEA.

Vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años; Decreto 2365 de 2019

No se dieron vinculaciones en plana de personal durante el periodo de 1 de enero al 31 de agosto de 2026, no se han generado vacantes que puedan ser provistas por jóvenes.

Declaración de bienes y rentas y conflictos de intereses - Ley 2013 de 2019 - Decreto 1083 de 2015

En el mes de agosto de 2026, la entidad inició con el proceso de consolidación y registro de la información de bienes y rentas de los servidores en la base de datos con corte a 31 de julio de 2026 para proceder a la verificación frente a los soportes aportados por los servidores

Bajo una muestra selectiva, se revisó la reiteración y actualización de bienes y rentas en SIDEAP y en el DAFP – bajo el Rad. 3-2026-11670 – 14/07/2026

Muestra contratistas:

Nombres y apellidos	Tipo de vinculación	Dependencia	Fecha de la última presentación de bienes y rentas	Último Año Gravable	Fecha de la última presentación de declaración general de conflicto de intereses	Incurso en alguna causal	Sexo
ANASOFIA ROCHA CASTELLANOS	Contratista	Gerencia de Ciencia,	17/07/2026 0.00	2025	17/07/2026 0.00	No	Mujer

		Tecnología e innovación					
VÍCTOR MANUEL HERRERA SILVA	Contratista	Gerencia de Educación Postmedia	17/07/2026 0.00	2026	21/07/2026 0.00	No	Hombre
KAREN STEFANNIA PÁEZ RESTREPO	Contratista	Subgerencia de Gestión Administrativa	02/06/2026 0.00	2025	02/06/2026 0.00	No	Mujer
KAMILA ANDREA BERMUDEZ VASQUEZ	Contratista	Gerencia de Educación Postmedia	16/06/2026 0.00	2025	16/06/2026 0.00	No	Mujer
JULIANA MARÍA DE LA PEÑA CALDERÓN	Contratista	Gerencia de Educación Postmedia	16/07/2026 0.00	2025	09/06/2026 0.00	No	Mujer
KAREN NATALIA ROJAS RAMIREZ	Contratista	Gerencia de estrategia	05/06/2026 0.00	2025	05/06/2026 0.00	No	Mujer
LUZ ANGELA BENAVIDES CASTILLO	Contratista	Gerencia de Gestión Corporativa	01/07/2026 0.00	2025	01/07/2026 0.00	No	Mujer
JOSHUA DAYANA ARDILA GALLO	Contratista	Gerencia de Ciencia, Tecnología e innovación	17/07/2026 0.00	2025	17/07/2026 0.00	No	Mujer
LAURA JULIANA CARREÑO GONZALEZ	Contratista	Gerencia de estrategia	15/07/2026 0.00	2025	15/07/2026 0.00	No	Mujer
SANTIAGO NICOLÁS ROJAS VALENCIA	Contratista	Dirección General	14/07/2026 0.00	2025	14/07/2026 0.00	No	Hombre
KAREN TATIANA RAMIREZ CAMARGO	Contratista	Gerencia de Educación Postmedia	24/06/2026 0.00	2025	22/07/2026 0.00	No	Mujer
SELENE SÁNCHEZ CASADIEGO	Contratista	SIN REGISTRAR	15/07/2026 0.00	2025	15/07/2026 0.00	No	Mujer
MARIA DE LOS ANGELES SANCHEZ ROBAYO	Contratista	Gerencia de Ciencia, Tecnología e innovación	29/07/2026 0.00	2025	29/07/2026 0.00	No	Mujer

Muestra empleados públicos:

Nombres y apellidos	Tipo de vinculación	Nivel Jerárquico	Dependencia	Fecha de la última presentación de bienes y rentas	Último Año Gravable	Fecha de la última presentación de declaración general de conflicto de intereses	Incurso en alguna causal	Sexo
EMMANUEL QUIROGA RENDÓN	Empleado público	Profesional	Gerencia de Ciencia, Tecnología e innovación	21/07/2026	2025	21/07/2026 0.00	No	Hombre
NATALY CEBALLES PAJOY	Empleado público	Técnico	Subgerencia Financiera	30/07/2026	2025	31/07/2026 0.00	No	Mujer
LINEY VANESSA RODRIGUEZ ARIAS	Empleado público	Técnico	Gerencia de Ciencia, Tecnología e innovación	30/07/2026	2025	30/07/2026 0.00	No	Mujer
JUANITA CAROLINA	Empleado público	Directivo	Gerencia de estrategia	02/07/2026	2025	02/07/2026 0.00	No	Mujer

BODMER RICO								
MARIA ALEJANDRA MALDONADO TRIVIÑO	Empleado público	Profesional	Oficina Jurídica	24/07/2026 0.00	2025	24/07/2026 0.00	No	Mujer
ANA MARIA CARDONA GARCIA	Empleado público	Profesional	Subgerencia de Gestión Administrativa	24/07/2026 0.00	2025	24/07/2026 0.00	No	Mujer
CRISTIAN DAVIAN BERNAL HERNANDEZ	Empleado público	Técnico	Subgerencia de análisis de información y gestión del conocimiento	08/07/2026	2025	08/07/2026 0.00	No	Hombre

Vinculación de personas con discapacidad - Decreto 2011 de 2017

Se verificó la información relacionada con la vinculación laboral de personas con discapacidad en la Agencia ATENEA, preservando la confidencialidad y el tratamiento adecuado de los datos personales. Para efectos del ejercicio auditor, la información se analizó de manera agregada, sin incorporar nombres, documentos de identidad, diagnósticos o información relacionada con la condición particular de la persona.

De acuerdo con el artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 2011 de 2017, las entidades públicas cuya planta se encuentre entre 1 y 1.000 empleos deben contar, para el periodo comprendido entre el 31 de diciembre de 2023 y antes de alcanzar la meta prevista para 2027, con una participación mínima del 3 % de personas con discapacidad. El porcentaje se calcula sobre el tamaño total de la planta de la entidad.

Tipo de vinculación	Discapacidad	Tipo de discapacidad	Sexo	Fecha última vinculación	% cumplimiento antes de 31 Dic 2027 Decreto 1083 de 2015	% cumplimiento actual
Empleado público	Física	Limitacion leve de movimiento	Mujer	12/11/2021	3%	2.63 %

La planta vigente de ATENEA al 31 de agosto de 2026 corresponde a 38 empleos, el cálculo aplicado para el personal con discapacidad es el siguiente:

Concepto	Resultado
Total de empleos de planta	38
Porcentaje normativo aplicable	3 %
Resultado del cálculo: $38 \times 3 \%$	1,14
Número mínimo de empleos requerido, aplicando regla de aproximación	1
Personas con discapacidad vinculadas	1
Participación observada sobre la planta $(1 / 38) \times 100 =$	2,63 %

Por tanto, para una planta de 38 empleos, 3 % equivale a 1,14 y el mínimo exigible se aproxima a un (1) empleo.

Personas Expuestas Políticamente – PEP; Decreto 1081 de 2015; Decreto 830 de 2021

A continuación, se detalla la relación de servidores y/o contratistas clasificados como PEP, evidencia de registro o actualización en el sistema correspondiente

Declarante	Descargar	Entidad	Cargo	Es contratista	Fecha publicación	Enlaces externos
DIANA CONSUELO BLANCO GARZÓN	Declaración PEP	AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA "ATENEA"	GERENTE	NO	2026-08-31 16:09	Consultar declaraciones Ley 2013 de 2019 Consultar Hoja de Vida
INGRID CAROLINA SILVA RODRIGUEZ	Declaración PEP	AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA "ATENEA"	JEFE DE OFICINA	NO	2026-06-22 10:35	Consultar declaraciones Ley 2013 de 2019 Consultar Hoja de Vida
CAMILO CARDOZO CRUZ	Declaración PEP	AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA "ATENEA"	SUBGERENTE	NO	2025-03-13 11:01	Consultar declaraciones Ley 2013 de 2019 Consultar Hoja de Vida
FLOR ANGELA BLANCO VALERO	Declaración PEP	AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA "ATENEA"	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	NO	2026-09-03 10:33	Consultar declaraciones Ley 2013 de 2019 Consultar Hoja de Vida
JUAN CARLOS BOLIVAR LOPEZ	Declaración PEP	AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA "ATENEA"	SUBGERENTE	NO	2025-07-28 14:30	Consultar declaraciones Ley 2013 de 2019 Consultar Hoja de Vida

Retiros de servidores - Decreto 1083 de 2015.

A continuación, se detalla la relación de retiros ocurridos en el periodo

- Diana Vivas Pulido
- Jorge Luis Garzón Tobar
- Rubith Ofir Tuberquia

Nombramientos y posesiones - Ley 909 de 2004 - Decreto 1083 de 2015

Para el periodo de evaluación, no se presentaron vinculaciones ni procesos donde se verificaran méritos o requisitos de personal.

PÚBLICA

	Formato Informe de Auditoría	CÓDIGO: F4_P1_CIT
		VERSIÓN: 4
	Proceso de Gestión de Control Interno	FECHA: 22/05/2026
		Página 10 de 11

CONCLUSIONES DE AUDITORÍA

- **Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.** La revisión permitió evidenciar que la Entidad mantiene actualizados los instrumentos de planeación del talento humano con la planta de personal vigente y su estado de provisión. ATENEA cuenta con una planta global de 38 empleos y, de acuerdo con la información reportada a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC con corte al 31 de marzo de 2026, se registraban 20 vacantes definitivas, principalmente asociadas a empleos de carrera administrativa. En este contexto, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos constituyen instrumentos complementarios para identificar las necesidades de provisión, proyectar los requerimientos de personal y orientar las acciones necesarias para garantizar la continuidad y capacidad operativa de la Entidad.
- **Provisión de empleos y reporte ante la CNSC.** Se evidenciaron acciones adelantadas por la Agencia para la gestión de las vacantes definitivas, incluyendo su identificación y reporte ante la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. La información revisada relaciona los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva y las actuaciones efectuadas para su registro en SIMO, lo cual contribuye a la trazabilidad de las vacantes y al avance de las gestiones requeridas para su provisión mediante los mecanismos establecidos para los empleos de carrera administrativa.
- **Rediseño institucional y actualización de los instrumentos de talento humano.** Considerando que ATENEA adelanta un proceso de rediseño institucional que puede generar modificaciones en la estructura organizacional y en la denominación o distribución de los empleos, resulta relevante mantener la actualización y conciliación periódica entre la planta de personal, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, las novedades de personal y los registros efectuados ante la CNSC. Lo anterior permitirá que los instrumentos de planeación reflejen de manera consistente la situación institucional vigente y que los cambios que eventualmente sean aprobados sean incorporados oportunamente.
- **Participación efectiva de las mujeres en los niveles decisorios – Ley de Cuotas.** Con corte al 31 de agosto de 2026, se identificaron trece (13) empleos sujetos al análisis de la Ley de Cuotas: uno (1) correspondiente al Máximo Nivel Decisorio – MND y doce (12) a Otros Niveles Decisorios – OND. De los doce cargos clasificados como OND, seis (6) se encontraban desempeñados por mujeres, equivalente al 50 % de participación femenina, alcanzando el porcentaje mínimo establecido en la normativa aplicable. Respecto del MND, al existir un único empleo clasificado en esta categoría, no procede la aplicación porcentual del 50 %, de conformidad con la regla prevista para estos casos. En consecuencia, para el periodo evaluado se observa cumplimiento frente a la participación femenina en los niveles decisorios analizados, sin perjuicio de mantener actualizado el ejercicio ante vacancias, nuevos nombramientos o modificaciones de la planta.
- **Declaración de bienes y rentas y conflictos de interés.** Se evidenciaron acciones institucionales de divulgación, orientación y reiteración dirigidas a servidores públicos, colaboradores y contratistas para la actualización de la declaración de bienes y rentas y de la información relacionada con conflictos de interés en la plataforma SIDEAP. Las comunicaciones remitidas orientaron al personal de la Entidad para la actualización en SIDEAP, se impartieron orientaciones sobre la actualización en el aplicativo por la Integridad

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Formato Informe de Auditoría	CÓDIGO: F4_P1_CIT
		VERSIÓN: 4
	Proceso de Gestión de Control Interno	FECHA: 22/05/2026
		Página 11 de 11

Pública del DAFP y la posterior radicación de los soportes ante la Subgerencia de Gestión Administrativa. Estas actuaciones, durante el periodo de revisión, permitieron fortalecer el seguimiento institucional en esta materia.

APROBACIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA		
Nombre Completo	Responsabilidad (cargo)	Firma
Camilo Cardozo Cruz	Subgerencia de Gestión Administrativa	CARDOZO CRUZ CAMILO Firmado digitalmente por CARDOZO CRUZ CAMILO
Hector Enrique León Ospina	Jefe Oficina de Control Interno de Gestión	LEON OSPINA HECTOR ENRIQUE Firmado digitalmente por LEON OSPINA HECTOR ENRIQUE Fecha: 2026.10.02 15:40:06 -05'00'
Lady Yesmith Quesada Moreno	Profesional de la oficina de Control Interno de Gestión	 Firmado digitalmente por Yesmith Quesada

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>