

	ALCALDIA DE POPAYAN	GCI-200
	OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	Versión: 07
		Página 1 de 8

INFORME DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

TERCER REPORTE AÑO 2018

En cumplimiento del artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, la Oficina de Control Interno se permite presentar la situación del estado del Sistema de Control Interno que, para efectos del presente informe, dispone de la evaluación realizada al cierre del año 2017, efectuada con la metodología del D.A.F.P. a través del aplicativo FURAG II, que mide, en términos porcentuales, el Índice de desempeño institucional -IDI. Este indicador no tiene asignado ranking por desempeño (semáforo) ya que, por el contrario, su propósito es, en primer lugar, lograr que los resultados de las entidades se constituyan en una fuente de referencia individual, para que a partir de ella se establezcan retos propios de mejoramiento; y, en segundo lugar, para que las entidades tengan mejores referentes de gestión dentro de un conjunto de entidades con características similares y, como resultado de esos referentes, se desarrollen procesos de aprendizaje, replica y mejoramiento en otras entidades.

Es dable aclarar, que desde la evaluación del año 2016, las entidades públicas han venido migrando el método de evaluación parcial como lo era el centrado en el Modelo Estándar de Control Interno -MECI y, en alguna ocasión, el del sistema de Calidad, a un metodología nueva con enfoque integral, que fusionó el Sistema de desarrollo administrativo SISTEDA con el del sistema de Calidad que, a su vez, se articularon con el sistema nacional e institucional de Control Interno, de tal manera que fortaleciera los mecanismos, métodos y procedimientos de control al interior de las entidades del Estado.

Entre el 17 de octubre y 26 de noviembre de 2017 y ya expedido el Decreto 1499 de 2017, el DAFP llevó a cabo la medición del MIPG con el propósito de determinar la línea base a través de la cual las entidades públicas identificaran su grado de acercamiento a dicho marco de referencia. La medición fue estructurada para establecer un índice de desempeño general, así como de las dimensiones y las políticas de gestión y desempeño institucional que hacen parte de dicho modelo.

Para efectos del presente informe y ante lo dispendioso que se presenta el proceso de implementación de la nueva normatividad, la Oficina de Control Interno se permite continuar con la presentación, de forma cronológica, de las acciones realizadas en pro de la definición y/o actualización de la institucionalidad del Sistema único de Gestión y del Sistema de Control Interno, a través del Modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG y la nueva regulación en la organización de las Oficinas de Control Interno, en el marco de los Decretos 648 del 19 de abril de 2017 y 1499 del 11 de septiembre de 2017, en los siguientes términos de AVANCES y DIFICULTADES presentes.

AVANCES (FORTALEZAS)

1. El 5 de diciembre de 2017, se impartió en la entidad, la primera capacitación en torno al Modelo integrado de Planeación y Gestión, por parte de una funcionaria del DAFP, en el marco de la estrategia de socialización y capacitación para la implementación de dicho Modelo, a través de un acompañamiento a las entidades territoriales.

	ALCALDIA DE POPAYAN	GCI-200
	OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	Versión: 07
		Página 2 de 8

2. Se solicitó en el mes de diciembre de 2017, concepto jurídico al DAFP, con el propósito de resolver dudas en torno a los deberes de las Oficinas de Control Interno frente a lo regulado por los Decretos 648 y 1499 de 2017, de lo cual se obtuvo respuesta con radicado 20185000033121 del 30 de enero de 2018, documento que sirvió de base para la proyección de los actos administrativos en cumplimiento de la institucionalidad para la implementación del MIPG.
3. Se descargó la información dispuesta por el DAFP, en su sitio web, consistente en manuales, guías y presentaciones en la web que se han conformado desde la entrada en vigencia de los Decretos 648 y 1499 de 2017.
4. Se dispuso de modelos de actos administrativos para la proyección de los Decretos respectivos al interior de la entidad, con los cuales se diera cumplimiento a la definición y/o actualización de la institucionalidad del Sistema único de Gestión.
5. Mediante oficio 20182000136233 del 27 de marzo de 2018, se solicitó a los líderes de aquellos procesos que tienen injerencia en los autodiagnósticos, proceder a diligenciar los 15 formatos que componen las 7 dimensiones, que permitirán a la entidad desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de ellas a través de unos componentes o grandes temas que enmarcan la política objeto de medición y con las cuales se estructura el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Esto, con el propósito de que la entidad logre contar con una línea base respecto a los aspectos que debe fortalecer, los cuales deben ser incluidos en su planeación institucional, además, de promover el proceso de autoevaluación en todas las entidades públicas como un proceso inherente al desarrollo de la gestión pública.

Una entidad no puede determinar si su gestión está siendo realmente eficiente, ni tomar decisiones encaminadas a mejorar su desempeño, si no hace primero un diagnóstico detallado y a conciencia de factores claves como el cumplimiento de las funciones, evaluación de los procesos, aplicación óptima de los procedimientos y evaluación de la calidad de los productos generados entre otros.

La asignación de responsabilidades en el diligenciamiento de los autodiagnósticos, quedó estructurada de la siguiente manera:

No.	AUTODIAGNOSTICO	U.A.
1	Talento humano	Talento humano
2	Codigo de integridad	Talento humano
3	Direccionamiento y planeacion	Planeacion
4	Plan anticorrupcion	Control Interno
5	Gestion presupuestal	Hacienda
6	Gobierno digital	Sistemas
7	Defensa juridica	Juridica
8	Servicio al ciudadano	General - atencion comunidad
9	Tramites	General - atencion comunidad
10	Participacion ciudadana	Gobierno - Prensa - Planeacion
11	Rendicion de cuentas	Prensa
12	Desempeños institucional	Planeacion - SIG MECI Calidad
13	Gestion documental	General - gestion documental
14	Transparencia y acceso a la informacion	General, gestion documental - Planeacion, SIG MECI Calidad y Control Interno
15	Control Interno	Control Interno

POPAYAN *Vive el*
CAMBIO

	ALCALDIA DE POPAYAN	GCI-200
	OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	Versión: 07
		Página 3 de 8

A fecha de este reporte, de 15 autodiagnósticos solicitados, se ha obtenido información de 13. Recientemente lo hizo la Oficina Jurídica. Por consiguiente, restan aun 2 por atender esta solicitud, a saber: Gobierno digital y Rendición de cuentas, del área de Sistemas y Oficina de Prensa, respectivamente, sobre los cuales se hará nuevo requerimiento.

Posterior a esta labor, se definirán los Planes de acción sobre aquellos aspectos débiles resultantes de la evaluación, que deberán implementar aquellos líderes de los Procesos con esta connotación. Estos planes permitirán, a partir de la aplicación de la herramienta de autodiagnóstico, que la entidad pueda determinar el estado de su gestión, sus fortalezas y debilidades y, lo más importante, tomar medidas de acción encaminadas a la mejora continua para alcanzar la excelencia.

En igual sentido, la Oficina de Control Interno aplicará, posteriormente, la metodología de seguimiento sobre la estructura del MECI en sus 5 componentes: Ambiente de Control, Evaluación del Riesgo, Actividades de Control, Información y Comunicación, así como Actividades de Monitoreo, lo anterior teniendo en cuenta que se tratará en adelante de una evaluación de tercera línea de defensa.

Para ello, a través de la metodología que se venía aplicando para el informe intermedio o pormenorizado del MECI, se procederá a describir los Avances (Fortalezas) y las Dificultades (Debilidades) presentes en cada uno de estos componentes, lo cual suministrará un recuento y trazabilidad de las actividades y evolución de la gestión desarrollada por la entidad, enfocada en la implementación, específicamente, de la dimensión de Control Interno. Para ello, se analizará la situación relevante y condensada, a la fecha de corte respectiva, de aquellos hechos y factores de orden estructural, normativo, administrativo, humano y tecnológico, entre otros, que impactan positiva o negativamente la evolución del Control Interno en la entidad.

En este esquema, además, será necesario analizar el diseño y efectividad de la estructura de control diseñada, así como el ejercicio de las líneas estratégica, primera y segunda en cada uno de los componentes o dimensiones del MIPG.

6. El 13 de abril de 2018 se obtuvo la evaluación, para el año 2017, del Sistema único de gestión con la medición del resultado arrojado por el Índice de Desempeño Institucional –IDI- a través del aplicativo “Formulario único de reporte y avance de gestión –FURAG II”.

El indicador IDI, refleja el grado de orientación que tiene la entidad hacia la eficacia (la medida en que se logran los resultados institucionales), eficiencia (la medida en que los recursos e insumos son utilizados para alcanzar los resultados) y calidad (la medida en la que se asegura que el producto y/o prestación del servicio responde a atender las necesidades y problemas de sus grupos de valor).

Asimismo, presenta simultáneamente, los resultados de desempeño por dimensión y políticas, las cuales componen el MIPG, que constituye el marco de referencia que permitirá a las entidades públicas, bajo el enfoque del ciclo “Planear, hacer, verificar y actuar –PHVA” o lo que en síntesis se describe como “Institucionalidad, Operación y Medición”, administrar la organización bajo buenas prácticas y el alcance de mejoras en la gestión, fortaleciendo, así, la confianza y legitimidad en la administración pública.

	ALCALDIA DE POPAYAN	GCI-200
	OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	Versión: 07
		Página 4 de 8

El resultado arrojado por el Indicador IDI fue del 69,8% como puntaje para nuestra entidad.

El resultado de 69,8%, tiene como referente un puntaje de 84,5%, máximo obtenido por una de las entidades pertenecientes al "grupo par" (grupo de entidades con características similares) del cual forma parte la Alcaldía de Popayán. Esto le permitirá a la entidad conocer que tan lejos está del puntaje máximo obtenido dentro del grupo par. Así, una entidad con buen desempeño estará ubicada en los quintiles más altos (4 y 5 con un 40% como puntajes altos), mientras que una entidad con bajo desempeño se ubicará en los quintiles más bajos (1, 2 y 3 con un 60% como puntajes bajos). Por consiguiente, el desempeño institucional alcanzado por nuestra entidad, indica que se cuenta con un resultado que la posiciona dentro del 60% de los puntajes bajos del grupo par.

La Dimensión de Control Interno permite asegurar, razonablemente, que las restantes 6 dimensiones cumplan su propósito, al promover el diseño y aplicación de acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para su prevención y evaluación. Por ello, es importante que la entidad implemente el Modelo Estándar de Control Interno –MECI, instrumento a través del cual se materializa esta dimensión.

El resultado arrojado para esta dimensión, fue del 68,7% como puntaje para nuestra entidad.

El resultado de 68,7%, tiene como referente un puntaje de 84,2%, máximo obtenido por una de las entidades pertenecientes al "grupo par" (grupo de entidades con características similares) del cual forma parte la Alcaldía de Popayán. Por consiguiente, el desempeño alcanzado por esta dimensión para nuestra entidad, indica que se cuenta con un resultado que la posiciona dentro del 60% de los puntajes bajos del grupo par.

El Grupo Par donde se encuentra clasificada nuestra entidad, comprende un total de 67 Alcaldías, que constituyen el referente de medición con características similares, entre las cuales se encuentran las Alcaldías de Medellín, Barranquilla, Santiago de Cali, Envigado, Pereira, Armenia y Pasto.

7. El 17 de abril de 2018, a partir del desarrollo de la estrategia de fortalecimiento del buen gobierno territorial que el Departamento Administrativo de la Función Pública viene realizando en las entidades territoriales, se impartió un taller dirigido a la implementación del Modelo integrado de planeación y gestión en la entidad, para lo cual se convocó a todos los Directivos y líderes de proceso de la entidad, además de los Jefes de las oficinas de Control Interno de las entidades descentralizadas del Municipio. Este evento contó con una asistencia de 25 funcionarios, además de las 2 asesoras del DAFP que dirigieron la capacitación.
8. El 26 de abril de 2018, se llevó a cabo en la Casa de la Moneda, una capacitación a los jefes de Control Interno de los municipios caucanos, donde se trataron una a una las siete dimensiones del MIPG, los componentes del MECI, Informes a presentar, roles de las Oficinas de Control Interno y el tema de Regalías.
9. El 5 de mayo de 2018, luego de revisados los decretos proyectados, el Señor Alcalde expidió los siguientes actos administrativos, en cumplimiento a la institucionalidad del MIPG:

	ALCALDIA DE POPAYAN	GCI-200
	OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	Versión: 07
		Página 5 de 8

- ✓ Decreto 20181000002965, por el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Alcaldía de Popayán.
- ✓ Decreto 20181000002975, por el cual se integra el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la Alcaldía de Popayán.
- ✓ Decreto 20181000002985, por el cual se actualiza a la normatividad vigente, el Comité Coordinador del Sistema de Control Interno en la Alcaldía de Popayán.

Se encuentra actualmente en trámite de aprobación, el proyecto de decreto por el cual se adopta el Estatuto de Auditoría Interna y el Código de Ética del auditor interno en la Alcaldía de Popayán.

10. El 29 de mayo de 2018, se efectuó reunión con una funcionaria delegada del DAFP, sobre el Modelo de gestión estratégica de Talento humano, con la participación de los funcionarios de este grupo interno de trabajo, del área de Calidad y de la Oficina de Control Interno, esto, en cumplimiento de uno de los compromisos y necesidad manifestada por la entidad territorial en la capacitación del 17 de abril.
11. El 22 de junio de 2018, se llevó a cabo en el auditorio del Colegio Mayor del Cauca, una capacitación dirigida por asesores delegados del DAFP, con énfasis en la séptima dimensión "Control Interno" del MIPG y en el tema de Mapa de Riesgos, con la participación de los Jefes de Control Interno de los municipios caucanos.
12. En el periodo julio 9 al 19 de 2018, la Oficina de Control Interno realizó una serie de reuniones de reinducción a los funcionarios en las metodologías del Mapa riesgos-matriz de controles y del Plan operativo de autoevaluación anual, dirigidas a los Jefes de unidades y líderes de proceso de la entidad, con el propósito de renovar los conocimientos a los funcionarios asistentes en esta temática, a través de una agenda que comprendió las novedades en los formatos diseñados para el efecto y el compromiso de entregar las dos tareas contenidas al final de la misma.
13. El 10 de julio de 2018, la Oficina de Control Interno, mediante oficio 20182000267523, remitió a todos los Jefes de las unidades administrativas y demás funcionarios responsables, la especificación de las responsabilidades en la implementación del MIPG, sobre las cuales, la Oficina de Planeación desempeña un papel importante, puesto que conforme al artículo 15º del Decreto 20181000002965 de 2018, por el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG en la Alcaldía de Popayán, como representante de la alta dirección, será la encargada de coordinar, gestionar y articular a todos los actores para la óptima implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Asimismo, el Decreto 20181000002975 de 2018 por el cual se crea e integra el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la Alcaldía de Popayán, en el párrafo 4 del artículo tercero, establece que el Jefe de la Oficina de Planeación será quien preside el Comité y ejerce, a su vez, la Secretaría técnica, asignándole una serie de funciones dirigidas a planear, organizar, dirigir y controlar los trámites necesarios para el cabal cumplimiento de las funciones del Comité que, en número de nueve, se describen en el mismo acto administrativo. Una de estas, señala la aprobación y seguimiento, de manera periódica, a las acciones y



	ALCALDIA DE POPAYAN	GCI-200
	OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	Versión: 07
		Página 6 de 8

estrategias adoptadas para la operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

14. El 16 de julio de 2018, se remitió al área coordinadora del SIG en la entidad, el formato expedido por el DAFP diseñado para los Planes de acción que, como resultado de la aplicación de los autodiagnósticos, se deben implementar como parte del MIPG en la entidad, con el propósito de que, conforme al Decreto anteriormente enunciado, se coadyuve desde el área coordinadora mencionada en la obtención de estos planes, que contienen las acciones de mejora, responsables, plazo de implementación y monitoreo, este último, por parte de la Oficina de Control Interno y que se realizan periódicamente en el reporte del estado del MIPG, como parte del Informe del Estado del Sistema de Control Interno.
15. El 25 de julio de 2018, se impartió en la Casa de la Moneda de la Gobernación del Cauca, una capacitación sobre la Política "Participación ciudadana en la gestión pública" perteneciente a la tercera dimensión "Gestión con valores para resultados", dirigida por delegados del DAFP.
16. El 13 de agosto de 2018, se llevó a cabo en la ESAP Pisojé, una capacitación sobre el Modelo estándar de Control Interno MECI, perteneciente a la séptima dimensión "Control Interno" del MIPG, impartida por asesores en el tema delegados del DAFP, en especial se trató el concepto de las tres líneas de defensa presentes en cada una de las políticas de gestión y desempeño institucional.
17. El 14 de noviembre de 2018, se realizó en las instalaciones de la ESAP Pisojé, una jornada de capacitación en materia de trámites, una de las 17 políticas que actualmente contiene el MIPG y perteneciente a la Dimensión "Gestión con valores para resultados", en donde se impartió una capacitación práctica sobre la utilización de la plataforma SUIT y la forma de administrar la información de los tramites que realizan las entidades territoriales.
18. El 26 de noviembre de 2018, se llevó a cabo en la Oficina de Control Interno, una reunión de seguimiento en la implementación del MIPG, dirigida por uno de los asesores en esta materia del DAFP, en la cual, con la presencia de funcionarios de Talento humano, Planeación, Educación y la coordinación del SIG, se revisaron varios temas, entre ellos, la expedición de los actos administrativos que están pendientes en la entidad y que conforman la institucionalidad del MIPG, como es el caso del Comité municipal de gestión y desempeño y Comité municipal de auditoria, de manera didáctica se hizo un repaso del concepto de Política pública, del avance que registraba a la fecha los Planes de acción, y sobre estos últimos, se aclaró la forma práctica de proyectar las acciones de mejora producto de los autodiagnósticos generados, consistente en cerrar la brecha entre los requisitos de la Política y el estado actual del autodiagnóstico.
19. El 29 de noviembre de 2018, el Señor Alcalde expidió, en cumplimiento a la institucionalidad del MIPG, el Decreto 201810000006105 por el cual se adopta el Estatuto de Auditoría Interna y el Código de Ética del auditor interno en la Alcaldía de Popayán.

Queda pendiente de proyectar los actos administrativos correspondientes a la conformación del Comité municipal de Gestión y Desempeño y Comité municipal de auditoria interna, conforme a los lineamientos de los Decretos 1499 y 648 de 2017, respectivamente.

	ALCALDIA DE POPAYAN	GCI-200
	OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	Versión: 07
		Página 7 de 8

20. El 30 de noviembre de 2018, se obtuvo la medición del Índice de Transparencia y Acceso a la información (ITA) a través del diligenciamiento de la matriz del sistema ITA (formulario web) desarrollado por la Procuraduría General de la Nación. El resultado fue del 87% como nivel de cumplimiento en el informe consolidado de resultados, en el cual las categorías con mayor rezago frente a los requisitos del marco legal que rige el mencionado Índice (Ley 1712 de 2014 y Decreto 103 de 2015), son Instrumentos de gestión de información pública, Contratación y Estructura orgánica y talento humano, con el 71,9%, 75% y 79%, respectivamente.

21. A la fecha de la presente evaluación, los Planes de acción dentro de la implementación del MIPG, se encuentran en estructuración por parte del área coordinadora del SIG y cuyo estado es el siguiente: Primero, es dable tener en cuenta que de 17 políticas objeto de la evaluación del ISDI a través del FURAG II, 4 de ellas no tienen Autodiagnóstico relacionado en la metodología dispuesta por el DAFP, lo que significa que existe un vacío en la utilización de la misma, lo que torna, por consiguiente, inequivalente el número de los autodiagnósticos (13) con el total de políticas de gestión y desempeño institucional (17). No obstante, el resultado de la información obtenida con los autodiagnósticos, arroja que 3 políticas presentan puntuaciones de sus autodiagnósticos superiores a la puntuación del ISDI, situación que resulta en una brecha negativa, que amerita, por consiguiente, una nueva revisión de su contenido con el funcionario delegado para tal efecto con el propósito de revisar y corregir las respuestas que están presuntamente sobrevaloradas y poder establecer objetivamente la meta del año 2019 para el caso de los autodiagnósticos en tal condición.

La alternativa de mejora planteada preliminarmente para el año 2019, consiste en disminuir la brecha entre los indicadores del ISDI y de los Autodiagnósticos para cada una de las 13 políticas que son equiparables, esto, con el propósito de alcanzar, con un incremento del 5% anual, la calificación que se registra en la meta de cada uno de los Autodiagnósticos. Para esto, se requiere corregir o implementar aquellos aspectos de las Actividades de gestión que registran puntajes iguales o inferiores al 40% (nivel 2 de 5 de la escala), es decir, con debilidades u omisiones actuales en los requisitos de los componentes y categoría de cada Política.

Por lo anterior, mientras los Planes de acción no se conformen adecuadamente, la labor de seguimiento que le corresponde a la Oficina de Control Interno en relación a los avances en la implementación del MIPG, queda diferida hasta ese momento, a partir del cual se podrá reportar objetivamente el avance en las acciones o alternativas de mejora que registren los respectivos planes.

DIFICULTADES (DEBILIDADES)

1. Uno de los aspectos que actualmente ha desmejorado la gestión que requiere la implementación del MIPG, es la falta de personal de apoyo en el área coordinadora del Sistema integrado de gestión, que depende de la Oficina de Planeación, pues hasta finales de junio de 2018, se disponía de una profesional en Ingeniera Industrial que, en su momento, estaba al frente de los Autodiagnósticos y los Planes de acción que se derivarían de los mismos, para implementar y corregir aquellos aspectos débiles con miras a la próxima evaluación del MIPG que, en ese momento estaba proyectada para el mes de noviembre, situación que, a la fecha, se sabe que está programada para el mes de febrero de 2019. Sin



	ALCALDIA DE POPAYAN	GCI-200
	OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	Versión: 07
		Página 8 de 8

embargo, desde su retiro, no se ha suplido este apoyo y, en consecuencia, solo se encuentra un solo funcionario en el área coordinadora mencionada, con el agravante que el mismo funcionario, estuvo encargado temporal y simultáneamente, de la coordinación del Grupo de Gestión Documental de la entidad.

Por lo anterior, la acción solicitada en el mismo sentido desde la Oficina de Control Interno el 16 de julio pasado, ha carecido de funcionario que lidere y gestione este cometido, hecho que va retardando el proceso de implementación que requiere el SIG, tal como sucedió con la contratación fallida de un contratista que iba a coordinar el tema en comento, quien estuvo en el mes de octubre en contacto con la Oficina de Control Interno en torno al diagnóstico y desarrollo de las labores para dar continuidad al proceso de implementación del MIPG. Sin embargo, el contrato no le fue renovado y, por consiguiente, se frustró la labor que se pretendía retomar.

RECOMENDACION

La Oficina de Control Interno, recomienda a todos los servidores públicos de la entidad, sin excepción, participar activamente en las actividades que se encuentran en marcha o en aquellas que se lleguen a emprender relacionadas con la implementación, fortalecimiento, sostenibilidad y mejora continua de los componentes del ahora denominado Sistema único de Gestión, cuyo medio de implementación es el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, puesto que los bajos niveles de participación, respuesta e interés en esta temática, han sido los principales factores que han afectado la planeación y la debida implementación y aplicación de los dimensiones y requisitos que lo componen.

Así, pues, su participación como gestores del control y de la calidad en la prestación del servicio público, es decisiva en la evolución e imagen positiva o, por el contrario, negativa, que proyecte la entidad ante la comunidad.

Para lo anterior, los funcionarios que integran la coordinación del Sistema único de Gestión, aportan toda su experiencia y conocimientos, con el fin de proveer apoyo y acompañamiento a los líderes y demás funcionarios de la entidad en tales actividades; sin embargo, lo más importante, es demostrar continuamente el compromiso e inversión de tiempo e interés en formar parte de las soluciones que facilita el sistema integrado de gestión a las entidades, lo que se traduciría en resultados positivos en el control de los procesos y, por ende, en la calidad de la prestación de los servicios a la comunidad en general.

Atentamente,



CLAUDIA MAGALI HURTADO HURTADO
Jefa Oficina de Control Interno

Proyectó: Luis Alberto Moiano L.