

MEMORANDO

201604151002798-3
Bogotá D.C., 15 de abril de 2016

PARA: GRUPO DE PLANEACIÓN

Gonzalo Sánchez Gómez
Director General
DIRECCIÓN GENERAL CENTRO DE MEMORIA HISTORICA

DE: Control Interno

ASUNTO: INFORME ANUAL DE CONTROL INTERNO MECI VIGENCIA 2015

Respetado Director:

Teniendo en cuenta el Rol de Evaluación, Seguimiento y Relación con entes de control externo que por Ley le corresponde a las Oficinas de Control Interno o a quien haga sus veces, de manera atenta adjunto a la presente el Informe de la referencia, el cual fue diligenciado en línea con la colaboración de algunos líderes de procesos.

Para esta vigencia, el DAFP incorporó en el cuestionario de diagnóstico, las siguientes temáticas: Control Interno Contable; Gestión Documental; Resultados de la Gestión Institucional; Efectos del nombramiento de los jefes de Control Interno; Gestión del Talento Humano, específicamente en los temas relacionados con Planeación Estratégica del Talento Humano; Gerencia Pública y Cumplimiento ley de Cuotas.

Para la Vigencia 2015, la entidad tuvo un indicador de madurez del MECI con una calificación de 57.15 (Este rango se encuentra entre 35 y 65 puntos), el cual permite identificar el estado de desarrollo y fortalecimiento del MECI en un NIVEL INTERMEDIO.

Las conclusiones de Fortalezas y Debilidades inscritas en este informe, son complementarias a las comunicadas en el Informe Pormenorizado de Control Interno con corte Noviembre-febrero de 2016, donde se hace un análisis de cada componente del MECI, con recomendaciones precisas que la entidad debe enmarcar en un proceso de Plan de Mejoramiento liderado por el Area de Planeación.

Atentamente,



DORIS YOLANDA RAMOS VEGA

Asesora

Control Interno

Copia: Claudia Yolanda Lopez Martinez, Janeth Cecilia Camacho Marquez, Sandra Patricia Fonseca Zarate,
German Augusto Cano Torres

Anexos: Archivo.

Anexos Digitales: [Informe Ejecutivo anual de control Interno vigencia 2015.pdf](#)

Proyectó: Doris Yolanda Ramos Vega



EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO : INFORME EJECUTIVO ANUAL VIGENCIA 2015

LUGAR: CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTORICA

FECHA: FEBRERO 28 2016

AUDITOR: DORIS YOLANDA RAMOS VEGA

I OBJETIVO GENERAL.

Dar a conocer a la entidad el Informe Anual del Sistema de Control Interno del CNMH vigencia 2015, de acuerdo con la metodología establecida por el DAFP.

II JUSTIFICACIÓN.

El MECI contiene una metodología que organiza y estructura a través de un marco conceptual, los procedimientos y herramientas que *permiten controlar el desarrollo de las actividades de las entidades públicas*, viendo el control interno como un sistema que interactúa con múltiples actores y genera valor a la entidad. Es como tal un marco estructural para evaluar el sistema de Control Interno del CNMH, labor que por disposición del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, se debe realizar anualmente por parte de las Oficinas de Control Interno o quien haga sus veces, según los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional.

III METODOLOGÍA.

Se presenta información remitida al DAFP en el marco del Informe Anual de Control Interno: Fortalezas y Debilidades vigencia 2015, tomando como base la Circular 003 de 2016;

Para esta vigencia, el DAFP incorporó en el cuestionario de diagnóstico, las siguientes temáticas adicionales a la gestión del control Interno, que no se venían evaluando en años anteriores:

- a)Control Interno Contable
- b)Gestión Documental
- c)Resultados de la gestión institucional
- d)Efectos del nombramiento de los jefes de Control Interno
- e)Gestión del talento Humano, específicamente en los temas relacionados con planeación estratégica del talento humano,
- f)Gerencia Pública y
- g)Cumplimiento ley de cuotas



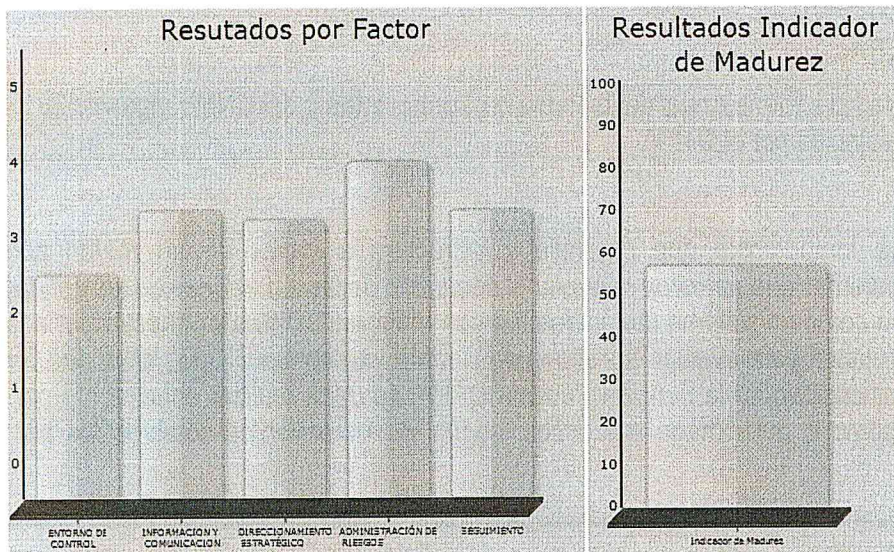
Dep



Esto implica que el estado de madurez reflejado para la vigencia 2015, sea diferente con respecto a la vigencia 2014 y que en consecuencia la calificación obtenida no pueda ser exactamente comparable a la vigencia 2014.

IV DESARROLLO

A continuación me permito presentar los resultados que el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) dispuso en el aplicativo MECI con motivo de la presentación del informe ejecutivo de Control Interno vigencia 2015:



FACTOR	PUNTAJE 2015	NIVEL
ENTORNO DE CONTROL	2,5	INTERMEDIO
INFORMACION Y COMUNICACION	3,35	INTERMEDIO
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	3,23	INTERMEDIO
ADMINISTRACION DE RIESGOS	4	SATISFACTORIO
SEGUIMIENTO	3,35	INTERMEDIO
INDICADOR DE MADUREZ MECI	57,15%	INTERMEDIO

Por favor consultar el instructivo para la interpretación de las calificaciones por componente, las cuales explican las acciones de mejora para cada uno. Ir Instructivo

Lo anterior nos muestra que la entidad posee un indicador de madurez del MECI en un Nivel Intermedio con una calificación de 57.15% (Este rango se encuentra entre 35 y 65 puntos) el cual permite identificar el estado de desarrollo y fortalecimiento de los componentes del Modelo Estándar de Control Interno MECI, orientando a la entidad hacia aquellos aspectos que requieren mayor atención o acciones para su mejora. En la vigencia 2014 el estado de madurez arrojó un resultado de 59.05% correspondiente también a un nivel INTERMEDIO, pero como se mencionó anteriormente, dado que los factores de calificación se adicionaron no resulta metodológicamente correcto comparar directamente los resultados obtenidos en la vigencia 2014, con los resultados obtenidos en la vigencia 2015. El aspecto a resaltar es que el estado de madurez del Sistema de Control Interno del Centro Nacional de Memoria Histórica CONTINUA situándose en un nivel INTERMEDIO



lo que implica realizar un Plan de Mejoramiento que fortalezca aquellos componentes y elementos que poseen una mediana calificación.

Para ayudar en su interpretación es importante dar a conocer los factores y niveles de madurez utilizados por el DAFP para la vigencia 2015, los cuales permitieron identificar el desarrollo y madurez de los componentes del MECI en la entidad.

Factores evaluados

(Puntaje entre 1 y 5)

- 1 • **Entorno de Control (EC):** Analiza los aspectos básicos que facilitarán la implementación del modelo de control, como son: el compromiso de la Alta Dirección, los lineamientos éticos, las políticas para Desarrollo del Talento Humano y aquellos lineamientos básicos para el Direccionamiento Estratégico de la entidad (misión, visión y objetivos institucionales).
- 2 • **Información y Comunicación (IC):** Analiza los aspectos requeridos para el manejo de la información tanto interna como externa, específicamente en lo relacionado con gestión documental y los lineamientos de política de transparencia y Rendición de cuentas. Así mismo se analiza la identificación básica de usuarios (internos y externos), fuentes de información, los mecanismos y sistemas de información que permiten su gestión. Se incluye el manejo de la información contable.
- 3 • **Direccionamiento Estratégico (DE):** Analiza el modelo de operación por procesos en toda su complejidad (análisis de necesidades de usuarios, procedimientos, indicadores, como base fundamental para el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la entidad. Se incluye el diseño y estructura del proceso contable.
- 4 • **Administración del Riesgo (AR):** Analiza cada uno de los elementos que desarrollan y facilitan la gestión del riesgo en todos los niveles de la entidad. Se analiza la materialización de riesgos en los procesos y específicamente en el tema contable.
- 5 • **Seguimiento (SG):** Analiza los procesos de evaluación y seguimiento implementados por la entidad. Incluye el seguimiento realizado por parte de los líderes de los procesos, la evaluación independiente realizado por parte de la Oficina de Control Interno y los procesos auditores llevados a cabo por parte de los organismos de control. Se evalúa la implementación y efectividad de los planes de mejoramiento (institucional, por procesos e individual).

1) NIVEL DE MADUREZ

Handwritten signature



Niveles de Madurez Entre 0-100%

0-10

INICIAL: La Entidad conoce de forma incipiente la estructura de Modelo de Control Interno. Conoce sus funciones, en concordancia ha establecido su misión y visión, reconociendo a su vez los objetivos con los cuales contribuye a los fines esenciales del Estado. Dado el nivel de avance en la implementación del modelo, se requiere avanzar con urgencia en definir roles, responsabilidades, recursos y otros aspectos esenciales por parte de la Alta Dirección para poder avanzar con su implementación y fortalecimiento.

11-35

BÁSICO: La Entidad aplica el modelo de control interno de manera primaria. Ha adoptado los lineamientos normativos para la adecuada gestión de sus procesos, cuenta con un direccionamiento estratégico y tiene identificadas las diferentes fuentes de información internas y externas, ha iniciado con el diseño de herramientas de control y seguimiento, pero aún no cuenta con datos relevantes para su análisis. Ha formulado su Política de Gestión de Riesgos de forma básica.

35-65

INTERMEDIO: La Entidad aplica el modelo de control interno de forma más estructurada. Cuenta con sistemas de información y canales de comunicación en operación, ajusta sus procesos con base en la información recolectada de forma interna. Posee una Política de Gestión de Riesgos mas robusta. Ha iniciado con la implementación de la metodología para la identificación de los riesgos por procesos.

65-90

SATISFACTORIO: La Entidad cumple de forma completa y bien estructurada con la aplicación del modelo de control interno, se toman acciones derivadas del seguimiento y análisis de la información interna y externa, permitiendo la actualización de sus procesos. La Política de Riesgos es conocida y aplicada por todos los procesos. Se cuenta con mapas de riesgos por proceso y el institucional, lo que facilita la gestión de sus riesgos.

91-100

AVANZADO: La Entidad gestiona el modelo de control interno de forma continua y sistemática. Se implementan y se verifica la efectividad de las acciones derivadas del seguimiento y análisis de la información interna y externa. Se mide la eficacia y la eficiencia de los planes de mejoramiento a todo nivel. La Política de Riesgos es actualizada de acuerdo a los cambios del entorno e institucionales. Los servidores han apropiado los mapas de riesgos de sus procesos, facilitando el monitoreo, seguimiento y verificación de los mismos, con lo cual es posible afirmar de manera razonable que se cuenta con una gestión del riesgo eficiente y efectiva en todos los niveles.

A continuación se dan a conocer las FORTALEZAS y DEBILIDADES que fueron consideradas para la evaluación del Sistema de Control Interno del CNMH.

2) FORTALEZAS

1. Compromiso de la Alta Dirección frente a la misión, visión, objetivos estratégicos, a la planeación estratégica y a la ejecución de planes, programas y proyectos.
2. El CNMH cuenta con la Resolución 200 del 25 de septiembre de 2015, por el cual se crea el Sistema Integrado de Gestión, y se adoptan los Sistemas de Desarrollo Administrativo; Control Interno, Calidad y Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información.
3. Diseño del Código de ética y de Buen Gobierno: - Se identificaron las directrices éticas y los grupos de interés del CNMH;- Definición del significado de cada uno de los Principios y Valores éticos para el CNMH, como parte del Código. Estructura y elaboración del Código, de acuerdo con el contenido establecido para el documento



(introducción, Presentación, Principios, Valores, Directrices Éticas, Políticas de Buen Gobierno.)- Presentación para dar a conocer la metodología y propuesta del Código de ética y Buen Gobierno a los integrantes del Comité Estratégico.- El código de ética y de buen gobierno del CNMH fue aprobado el día 10 de noviembre de 2015 por el Comité Estratégico de la entidad.

4. Realización de actividades en educación no formal:- Sensibilización de seguridad de la Información con asistencia de 94 personas, - Curso auditor interno SGS ISO 27001:2013, Derechos de petición 14 personas. Cursos en teoría de proyectos de inversión dictado por el Departamento Nacional de Planeación.
5. Fortalecimiento del Programa de Bienestar Social e incentivos - Actividades deportivas; día de la Memoria y Solidaridad con las Víctimas del Conflicto Armado en Colombia; exaltación de mejores funcionarios, Taller manejo de inteligencia emocional y comunicación asertiva.
6. Se realizó a comienzos del 2015 curso de Inducción y reinducción
7. Sobresale el elemento Modelo de operación por procesos, pues a la fecha el CNMH cuenta con la estandarización de sus 23 procesos y 110 procedimientos y la interrelación y articulación entre procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación.
8. La Entidad cuenta con los indicadores de gestión, que permiten evaluar la gestión de la entidad y observar la situación y tendencias de cambio, controlando el comportamiento de factores críticos en la ejecución de planes, programas, proyectos y procesos de la entidad; De igual forma se ha identificado claramente que se debe fortalecer el diseño de los indicadores de resultado y de impacto.
9. En el 2015, los procesos, procedimientos y demás documentos del Sistema de Gestión fueron publicados en la intranet de la entidad a través del mapa de procesos para la consulta y se realizó la divulgación de los procedimientos fundamentales del Sistema de Gestión de Calidad los días 08 de julio de 2015 y 21 de Oct de 2015, dirigido a los líderes de proceso y procedimiento de los 23 procesos.
10. La OCI a través del Comité de Control Interno apoya la autoevaluación de las acciones del CNMH, Así mismo la Oficina de Planeación ha adelantado autoevaluaciones de las actividades desarrolladas en cada una de las dependencias a través de reuniones internas, planes de acción, generación de reportes de avance, matrices de control.
11. La OCI durante la vigencia 2015 a través de permanentes correos informó a la entidad sobre diversos temas de interés en materia de Control Interno: la Contraloría General de la Republica; Contratación, Acuerdos de Gestión, FURAG, Circular externa N° 100-006-2004; 100-01-2014; Resolución Orgánica 7350 de 2013 SIRECI; Asesoría en SIGEP; PQRSD; Planes de mejoramiento; Directivas Presidenciales en materia de Austeridad en el Gasto
12. En el ámbito de seguimientos y evaluaciones la OCI realizó todos los seguimientos de Ley; efectuó evaluaciones y auditorias y cumplió en un 84% su Plan Operativo, alineados con la Planeación de la entidad, no obstante debe fortalecer el alcance del Plan para llegar más a los procesos misionales.

SPD



13. La OCI realizó el seguimiento a los riesgos identificados por la entidad, el día 26 de octubre de 2015 mediante memorando No 201510261005299-3, emitió el informe de avance y seguimiento al Mapa de Riesgo; en dicho informe, se resaltaron algunas observaciones y recomendaciones, las cuales fueron acogidas por el CNMH y plasmadas a través de un plan de mejoramiento remitido el día 6 de noviembre de 2015 a esta oficina.
14. La Oficina de Control Interno ha desarrollado sensibilizaciones sobre el autocontrol, dirigidos a los servidores públicos. Igualmente a través del Comité de Coordinación de Control Interno apoya la autoevaluación de las acciones del CNMH, en el 2015 realizó dos comités de Control interno y asistió a todos los Comités Estratégicos del CNMH.
15. En el 2015 se han gestionado capacitaciones con el Departamento Administrativo de la Función Pública, dirigido al equipo operativo del SIG, relacionados con los siguientes temas: Administración del riesgo, guía de auditoria, indicadores de gestión y Modelo Estándar de Control Interno; Participación Ciudadana
16. Adicionalmente por parte de Control Interno se han desarrollado fondos de pantalla alusivos a los principios del Control Interno y a las herramientas institucionales que permiten el autocontrol, como complemento el Grupo de Planeación está realizando la socialización de los componentes y elementos del MECI en las carteleras de la entidad.
17. La Entidad cuenta con Plan de comunicaciones y ha identificado sus fuentes de información interna y externa.
18. Cuenta con canales de comunicación externa como sitios WEB, redes sociales, radio y TV; a través de las PQRSD responde las solicitudes de víctimas, academia, centros de pensamiento, entidades gubernamentales nacionales e internacionales.
19. Como mecanismos para comunicar la información del CNMH al inicio de 2015 se llevó a cabo la audiencia pública de Rendición de cuentas, en conjunto con el Departamento de la Prosperidad Social- DPS y las entidades del sector; se estableció con el grupo de comunicaciones, como parte de la estrategia de rendición de cuentas, definir e implementar una estrategia de comunicaciones que permita llegar a la ciudadanía informando y propiciando un diálogo en torno a los resultados de la entidad para la vigencia. La estrategia incluye el diseño de un cronograma con acciones, el envío de un boletín de noticias sobre los resultados del CNMH, la generación de contenidos para web y redes sociales, y el envío de mensajes de texto, así como participación en ferias y diálogos en región con la comunidad a través de los enlaces regionales, y el desarrollo de un video interactivo, y encuestas online.
20. Se diseñó el esquema de documento de rendición de cuentas parciales centrada en las acciones acerca de: logros significativos, ejecución presupuestal, y productos entre otros temas. Como resultado del proceso de estrategia de rendición de cuentas y a partir de los resultados obtenidos, se desarrollará un plan de mejoramiento y evaluación del proceso de rendición de cuentas. Se consolida documento base con corte a junio de 2015 para la mini rendición de cuentas parciales centrada en: logros significativos, ejecución presupuestal, y productos entre otros temas. Se definieron diez temas claves como relevantes para informar los logros significativos.
21. A continuación se detallan los temas claves para la mini rendición de cuentas: Lanzamiento del Concurso Público Internacional de anteproyecto arquitectónico para el Museo Nacional de la Memoria; investigación para



el esclarecimiento y la reconstrucción de la memoria histórica; Mecanismo no Judicial de Contribución a la Memoria Histórica y la Reparación; archivo de Derechos Humanos y Centro de Documentación; participación al evento del Consejo de DDHH realizado por la Oficina del Alto Comisionado para los DDHH de la ONU en Ginebra – Suiza; enfoques diferenciales; transversalización del enfoque de género; Pedagogía para la apropiación social; transversalización de la Estrategia de Participación de Víctimas –EPV- en el quehacer del CNMH; Estrategia Nación-territorio. Se realiza la primera nota sobre rendición de cuentas diseñada de manera conjunta con el área de comunicaciones, la cual se encuentra publicada en la web del CNMH a partir del 28 de agosto de 2015.

22. El grupo de comunicaciones ha creado la política editorial y de actualización de contenidos web, políticas de uso y administración de las redes sociales, manual para la escritura de textos, manual de procedimientos editoriales y se diseñaron los procedimientos de difusión de mensajes de comunicación interna, acciones de integración y reconocimiento, diseño e implementación de campañas de comunicación en el marco del Sistema de Gestión de la Calidad. En el 2015 se generó la política de distribución de publicaciones y el manual para escritura de textos
23. La Entidad cuenta con un Plan Anticorrupción el cual es publicado en la página WEB en las fechas establecidas y al cual se le hace seguimiento por parte de la OCI.
24. Se fortaleció el sistema de correspondencia con el aplicativo SAIA
25. En cuanto a PQRS, siempre se ha tenido el control de tiempos, hasta agosto 31 de 2015 el control se llevó por Excel formulado, ahora con SAIA se están implementando alarmas automáticas.
26. Para el manejo de los recursos físicos de propiedad del CNMH, se implementó el sistema de información SCIWeb, que permite sistematizar el Ingreso a Almacén e Inventario. Este sistema se mantiene actualizado por parte del Área de Recursos Físicos de la Dirección Administrativa y Financiera.
27. Para la gestión del Talento Humano que está vinculado al CNMH (ya sea en planta o como contratista), se cuenta con la solución tecnológica HUMANO. Con esta solución se cuenta entre otras funcionalidades, con la liquidación de nómina, control y seguimiento a cargos, etc.
28. Para la gestión de los recursos tecnológicos, el CNMH cuenta con la Herramienta de Gestión de Mesa de Ayuda HEAT, con la cual se lleva, entre otras: Registro y seguimiento a incidentes reportados, inventario de equipos de cómputo y comunicaciones, estadísticas de atención al usuario final y cumplimiento de Acuerdos de Niveles de Servicios.
29. La entidad para informar a sus usuarios y/o grupos de interés instaló nueve (9) carteleras en las sedes regionales. Se continúa con la actualización permanente del sitio web y con la generación de especiales web. Igualmente la entidad cuenta con una revista que en 2015 circuló en 2 ediciones; y con un programa radial que se transmite a través de la HJUT 106.9 en Bogotá y se retransmite en otras ciudades del país.



JPRV



3) DEBILIDADES

1. La Oficina de Control Interno no está dentro de la estructura organizacional acorde a las exigencias de la Ley 87 de 1993 según artículos 9° y 10° y tampoco está conformada por un grupo multidisciplinario.
2. Los principios y valores éticos están en concordancia con la misión, la visión y los objetivos institucionales trabajados durante el 2015; no obstante la entidad debe procurar promover, difundir y monitorear el cumplimiento de los mismos, creando el Comité de Ética.
3. Existe deficiencia de recursos humanos en las áreas administrativas y en ese sentido la OCI insiste que se requiere en el corto plazo de un proyecto de inversión que fortalezca la Gestión Institucional del CNMH, mediante el cual se desarrollen estrategias de fortalecimiento de la capacidad administrativa y operativa, con un grupo de profesionales (Enlaces, Gestores o Facilitadores) que soporten el desarrollo de los procesos de Talento Humano, Plataforma Tecnológica, Servicio al Ciudadano, Gestión Documental, Control Interno, Contabilidad, Financiera y todo lo relacionado con la implementación de los Sistemas MECI, CALIDAD y demás elementos que conforman el Sistema Integrado de Gestión.
4. La información publicada en la página WEB debe incluir la totalidad de los elementos enmarcados en la Ley 1474 de 2011 y Ley 1712 de 2014 "por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la información pública nacional" y ser actualizada permanentemente.
5. Continuar con el fortalecimiento de la Oficina de Servicio al Ciudadano.
6. Iniciar con el diseño del Plan Institucional de Archivos PINAR y "PGD"
7. Continuar con el fortalecimiento de los tres elementos básicos en información de calidad y en lenguaje claro sobre los procesos y resultados de la gestión pública del CNMH; Diálogo e incentivos. Una vez seleccionadas las acciones, es necesario que se puedan plasmar de manera visible en un cronograma que ayudará a ser seguimiento y control
8. Los componentes de autoevaluación de control y gestión aún deben ser fortalecidos como instrumento de seguimiento, dado que apenas se están implementando los sistemas de control y de gestión y en este sentido se requiere verificar la existencia de cada elemento de control así como evaluar la efectividad en los procesos, áreas y responsables
9. Se requiere fortalecer la Política de Participación Ciudadana.
10. Fortalecer al equipo multidisciplinario que conforma la Oficina de Control Interno se requiere mínimo de tres profesionales especializados con competencia, habilidades y experiencia en los temas de Control Interno. El CNM cuenta con 14 sedes regionales, 71 funcionarios de planta y aproximadamente 430 contratistas y aproximadamente cuenta con 22 procesos y 113 procedimientos los cuales requieren de seguimiento y monitoreo. En este sentido es muy importante la vinculación de los profesionales especializados que fortalezcan el alcance del Plan de Auditorías y más aún por la responsabilidad que se tiene de efectuar las Auditorías Internas de Calidad; el seguimiento a los Planes de Mejoramiento de la Contraloría y demás Planes.



11. El componente de Planes de Mejoramiento a través del cual se establecen recomendaciones y análisis generados en el desarrollo de Auditorias, seguimientos de gestión, calidad, debe integrarse al proceso de Planeación en el entendido de que estos requieren ser formulados y aprobados por la autoridad competente, la cual junto con los dueños de procesos deberá identificar la causa de los hallazgos o situación de mejora y consolidar las recomendaciones de la evaluación independiente y de los hallazgos del Control fiscal, para así desde la Oficina de Control Interno poder realizar de manera efectiva el seguimiento al cumplimiento de las acciones contenidas en los planes.
12. En el marco de la Resolución 200 de septiembre de 2015, se están realizando Comités del Sistema de Control Interno y Sistema de Gestión de Calidad, durante el 2015 los Comités del Sistema de Desarrollo Administrativo y de Seguridad de la Información no se enmarcaron en dicha Resolución, lo que no permite el seguimiento.

V RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES.

Para efectos de evitar duplicidad de información, las recomendaciones y Conclusiones pueden ser consultadas en el INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO (Periodo Noviembre de 2014 a Febrero de 2016). En dicha evaluación publicada en la página WEB se registra un análisis COMPLEMENTARIO al presente informe con respecto al estado de madurez del Sistema de Control Interno del CNMH y a las acciones que se consideran pertinentes para continuar en el proceso de mejoramiento institucional.


DORIS YOLANDA RAMOS VEGA
Asesora de Control Interno

Proyecto Doris Yolanda Ramos.

Handwritten initials

