

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO SDIS - LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno,
o quien haga sus veces:

GUATAVO RAYO MORALES

Período evaluado: 16/03/2014 a 15/07/2014

Fecha elaboración: 14 de julio de 2014

Subsistema de Control Estratégico

Este Subsistema involucra los Componentes Ambiente de Control, Direccionamiento Estratégico y Administración del Riesgo que al interrelacionarse entre sí, permiten el cumplimiento de la orientación estratégica y organizacional de la entidad pública.

Ambiente de control:

En el elemento de **acuerdos, compromisos o protocolos éticos** se han desarrollado jornadas de socialización del código de ética y la construcción e implementación de estrategias colectivas para la apropiación del Código de Ética de la SDIS.

1. Las jornadas de socialización, contemplaron los principios y valores de la organización, la cual se dio de la siguiente forma:

07/03/2014 JARDIN SIMONCITO
16/06/2014 CDC KENNEDY
20/06/2014 JI ACUNAR CAMPOS DE SUEÑOS
13/06/2014 JI LA IGUALDAD
13/06/2014 JI VOCES DE LOS NIÑOS
14/03/2014 ACUNAR SEMILLAS DEL FUTURO
10/03/2014 CENTRO CRECER TUNJUELITO
03/04/2014 LIDERES AMBITO FAMILIAR
27/03/2014 CDC TIMIZA
27/03/2014 CDC TIMIZA
02/05/2014 AMBITO FAMILIAR
10/06/2014 CENTRO CRECER ARBOLIZADORA ALTA
09/06/2014 SUB USAQUEN COMITÉ OPERATIVO
17/03/2014 SUB DIRECCION LOCAL
20/05/2014 SUBDIRECCION LOCAL
08/05/2014 SUB PARA LA FAMILIA /CURNN
04/06/2014 GRUPO DE FORMACION HERRAMIENTAS PARA LA GESTION ETICA
28/04/2014 CDC PORVENIR con un total de 496 participantes.

2. Para la construcción e implementación de estrategias colectivas para la apropiación del Código de Ética de la SDIS, se realizaron las siguientes actividades, en las diferentes localidades, así:

USAQUEN. Pantomima, la cual fue diseñada por el núcleo.
USME. Noticiero liderado por el núcleo.
TUNJUELITO. Parodia “La vecindad del Chavo”, liderada por el núcleo de convivencia.
KENNEDY. Obra de teatro “Satélite Bogotá moda te viste y te incomoda”
FONTIBON. Trovas en construcción
BARRIOS UNIDOS Obra “Adela Persiana” en construcción
MARTIRES Juegos mundialistas
PUENTE ARANDA- ANTONIO NARIÑO “Show de Celia Cruz “Adecuación con el tema del código de ética a la canción LA VIDA ES UN CARNAVAL
CIUDAD BOLIVAR JUEGO “El tren de los valores “
TALENTO HUMANO Puesta Clown

En el elemento **desarrollo del talento humano**, se adelantaron las siguientes actividades:

El manual de Manual de Funciones y Competencias Laborales del Rediseño Organizacional, se encuentra en ajustes, así mismo, frente a las necesidades de la entidad fue necesario incluir algunos perfiles en el manual de funciones para los empleos del Nivel Directivo y Asesor así:

- Asesor Código 105 Grado 05 (Contratación, Apoyo Logístico y Plantas Físicas)
- Asesor Código 105 Grado 04 (Contratación, Apoyo Logístico)
- Asesor Código 105 Grado 03 (Plantas físicas).

De otro lado, dada la necesidad de contar con el posicionamiento de una Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano dentro de la estructura organizacional como una dependencia de tercer nivel jerárquico dependiente de la Dirección de Gestión Corporativa, se adelantaron los trámites ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital para el ajuste a la denominación de la dependencia teniendo en cuenta que ya se cuenta con el concepto favorable para creación.

En cuanto a los encargos, se esta realizando la revisión de las disciplinas no incluidas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales actual, lo anterior dificulta en gran medida la asignación de encargos a servidores de carrera de la entidad, dado que las disciplinas que ostentan no se encuentran registradas en los perfiles de las vacantes a proveer mediante encargo.

Durante este periodo se participó en actividades de capacitación ofrecidas por otras entidades en temas como: “Negociación y Resolución de Conflictos”, con una duración de 40 horas de capacitación por grupo. De esta capacitación participaron 55 servidores y servidoras de las diferentes dependencias, subdirecciones y unidades operativas de la SDIS de los diferentes niveles.

Se participó en las convocatorias de capacitación ofrecidas por el DASCD, así:

- * Inducción al Servicio: 227 servidores y servidoras en 16 horas de capacitación
- * Derechos Humanos y Función Pública: 73 servidores y servidoras de 8 horas de capacitación presenciales y 12 virtuales.
- * Diplomado en normas Internacionales: dos (2) servidores y servidoras de 120 horas de capacitación
 - * Gestión de Políticas Públicas: diez (10) servidores y servidoras de 8 horas de capacitación
 - * Herramientas de Autoaprendizaje en temas como Manejo efectivo del Tiempo, Trabajo en Equipo, Reuniones Efectivas, Indicadores de Gestión, Redacción y Ortografía y Visión Compartida de Servicio. De estos temas participaron 170 servidores y servidoras
 - * Diplomados Virtuales en Sistema Integrado de Gestión, Función Pública I y II, Ética, transparencia y Anticorrupción y Sistema único de Acreditación de los cuales están participando 517 servidores y servidoras

La inducción y reinducción se ha fortalecido, dado que se viene suministrando de manera virtual a los servidores y servidoras que se han vinculado a la entidad. Al mismo tiempo se están definiendo temas y recursos para la realización durante el segundo semestre del año.

En el marco de los Subprogramas de Direccionamiento Integral, Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, y Respuesta ante emergencias, se han realizado actividades encaminadas a la prevención de la enfermedad y promoción de la salud a través de seguimiento a casos de salud, investigación de accidentes de trabajo, Jornadas Integrales de Salud, Jornadas de Hábitos y Estilos de Vida y Trabajo Saludable, Implementación de programas de vigilancia epidemiológica, visitas a puestos de trabajo, mejoramiento de estaciones de trabajo, levantamiento de planes de emergencia y matrices de peligros, inspecciones de seguridad, intervención de riesgo biológico, biomecánico, psicosocial, químico y de manejo de la voz.

Se elaboró el Proyecto de Resolución del Plan de Incentivos para la vigencia 2014, y se convocó a la primera reunión del Comité de Incentivos.

En lo relacionado con el sistema de evaluación del desempeño, se adelantaron las siguientes actividades:

- Entrega calificaciones EDL vigencia 2013.
- Entrega aplicativo ETO (encuentra tu oportunidad) donde se colocó las hojas de vida de todos los servidores de la Entidad.
- Entrega proyecto resolución a Comisión de Personal para revisión y aprobación de la reglamentación sistema tipo de la evaluación del desempeño en la SDIS.
- Capacitación sobre la evaluación del desempeño a los servidores en las subdirecciones y dependencias: Puente Aranda a 32, Bosa a 4, Kennedy a 4, Vejez

a 14, Suba a 9, Dirección Territorial a 3, DADE a 9, LGBTI a 3, comisarias de familia a 50, Engativá a 37 y Talento Humano a 60.

En el elemento **estilos de dirección**, se adelantaron las siguientes actividades:

Se realizó capacitación personalizada a directivos en acuerdos de Gestión, así mismo se elaboró la consolidación de Acuerdos de Gestión. Se realizaron ajustes al procedimiento, instructivo e instrumento de Acuerdos de Gestión.

Direccionamiento Estratégico:

En el elemento **planes y programas**, se adelantaron las siguientes actividades:

Se diseñó, documentó y estandarizó el procedimiento de medición de satisfacción del cliente y partes interesadas, así mismo se realizó comparación de modelos de medición de satisfacción con otras entidades.

Se construyó un documento con consideraciones al plan de estratégico institucional y propuesta de ajuste, de acuerdo al documento se realiza el ajuste metodológico para la construcción de planes de acción por dependencias y socialización de la metodología.

Se actualizó el procedimiento de formulación y seguimiento a los planes de acción del plan estratégico institucional.

Se realizó la automatización del instrumento de seguimiento a los planes de acción de las direcciones, subdirecciones y al Plan Estratégico Institucional, el cual quedó definido así: (3) tres Nodos, (5) cinco Objetivos, (10) retos y (36) metas.

Se está realizando la revisión de las disciplinas no incluidas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad.

Subsistema de Control de Gestión

Este Subsistema incorpora los componentes Actividades de Control, Información y Comunicación Pública, asegurando el control en la ejecución de los procesos de la entidad y orientándola a la consecución de los resultados para el cumplimiento de su misión

Actividades de control:

En el elemento **políticas de operación**, se adelantaron las siguientes actividades:

Se establecieron lineamientos institucionales expedidos en 2014 como parte de los documentos asociados a los procesos de la entidad, así mismo se realizó la actualización y divulgación de procedimientos mediante las circulares 4, 5, 7, 10 y 13 de 2014.

Se incluyeron puntos de control en todos los procedimientos y se actualizaron y divulgaron los indicadores mediante circulares del secretario distrital.

Se viene realizando la revisión de la Resolución 1012 de 2011 expedida por la SDIS, mediante la cual se adoptó la Política de Gestión del Talento Humano, con el fin de alinearla con el Plan de Desarrollo y Plan Estratégico Institucional "Bogotá Humana". Al mismo tiempo se identificaron algunos aspectos y contenido que es necesario ajustar, actualizar o incorporar.

Se diseñó el plan de trabajo para el cumplimiento de las acciones de mejora y ajuste del proceso de las Políticas Sociales que lidera la SDIS (Infancia y adolescencia, Juventud, Adulthood, Vejez y envejecimiento, Discapacidad y familias) así mismo se realizó la autoevaluación del proceso que determina los ajustes a realizar, y por último se constituyó el equipo del proceso de Seguimiento y Análisis de las Políticas Sociales que lidera la SDIS.

Se realizaron mesas de trabajo semanales para la Recaracterización del Proceso de Construcción e Implementación de la Política Social (PCIPS), donde se trataron temas como: la revisión y ajuste de la caracterización del PCIPS, de tal manera que responda al SIG y a la Guía para la formulación, implementación y evaluación de Políticas Públicas Distritales' D.D.689/11

En el elemento **procedimientos**, se adelantaron las siguientes actividades:

La gestión del Talento Humano cuenta con 8 procedimientos, los cuales se vienen ajustando de acuerdo con la dinámica y las necesidades de la Entidad.

Se ha avanzado en la redefinición del objetivo, alcance, etapas del proceso, entradas, salidas, productos, insumos, y responsables del proceso de Seguimiento y Análisis de las políticas Sociales, de acuerdo con esto se realizaron las siguientes actividades:

- Talleres para definición de los Procedimientos.
- Cronograma para su caracterización
- Construcción del instrumento de verificación y balance de las políticas, socialización y asesoría para su diligenciamiento
- Retroalimentación a cada Subdirección Técnica responsable de las políticas

En el elemento **controles**, se adelantaron las siguientes actividades:

Dentro de las mesa de trabajo para la Recaracterización del Proceso de Construcción e

Implementación de la Política Social se establecieron los puntos de control que se deben tener en cuenta.

Información:

En este componente, se adelantaron las siguientes actividades:

- Se viene realizando ajustes a la caracterización del proceso de Gestión del Conocimiento, oficialización de los Lineamientos de Política Institucional de Investigación Social para la SDIS, así mismo se cuenta con el protocolo para la identificación y control de inconsistencias en SIRBE; ajustes a los procedimientos, entrega de estadísticas con Inconsistencias en SIRBE periodo de enero a marzo.
- Se actualizó la información del Sistema de Información al Ciudadano (SIAC) en la página web de la SDIS, la cual incluye los medios de contacto para la recepción de sus requerimientos.
- Se definió el diseño de imagen institucional para el Defensor de la Ciudadanía con el fin de realizar campaña de divulgación dirigida a servidores, servidoras y ciudadanía
- Se diseñó afiche instructivo Buzón de Sugerencias con información para la ciudadanía en la utilización del Buzón y actualización del formato “YO OPINO” e información impresa sobre los medios de contacto de la SDIS por los cuales la ciudadanía puede presentar sus requerimientos.
- Se creó el correo institucional Integracion@sdis.gov.co, como nuevo medio de contacto con la ciudadanía.
- Se tramitaron a través del Sistema Distrital de Quejas y Soluciones 5,788 requerimientos ciudadanos de enero 1 a junio 30 de 2014.
- Se atendieron 404,012 ciudadanos y ciudadanas en los SIAC ubicados en las Localidades.
- Con el fin de obtener información sobre las necesidades en la prestación del servicio de atención a la ciudadanía por parte de la Entidad, se realizaron las siguientes actividades:
 - Aplicación, tabulación, análisis y elaboración de informe de encuestas de percepción de la ciudadanía correspondiente a enero, febrero y marzo de 2014.
 - Aplicación y en proceso de tabulación de encuestas de percepción de la ciudadanía correspondiente a abril, mayo y junio de 2014.
 - Verificación de información y elaboración del informe de gestión SIAC correspondiente al primer trimestre de 2014.

En el elemento Sistemas de información, con el fin de Fortalecer los sistemas de información para el seguimiento control, monitoreo y componente geográfico para la gestión de los servicios sociales a cargo de la SDIS se realizaron las siguientes actividades:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

- Se realizaron reuniones con la oficina de comunicaciones para determinar los ajustes a la intranet y la WEB.
- Se desarrolló el prototipo inicial para los requerimientos solicitados de: Beneficios funerarios, registro de proponentes, listado de asistencia a jardines y normograma.
- Se generaron los documentos de análisis y diseño para el curso virtual de mapoteca
- Se está actualizando la tabla Maestra de direcciones, insumo para el resto de bases geográficas.
- Sistema Gerencial: Se encuentra en proceso de construcción se realizó prueba inicial con el proyecto de infancia, falta realizar ajustes a este proyecto.
- Se vienen adelantando desarrollos WEB, como el de consulta de información de participantes registrados en Sirbe y la generación del informe de supervisión final en la herramienta IOPS.
- Generación de documento que permite llevar el inventario de los servicios WEB de la Entidad.
- Se inicia el diagnóstico de los servicios web para la migración a la estructura de la estrategia Gobierno en Línea (GEL).

Subsistema de Control de Evaluación

El Subsistema de Control de Evaluación incorpora los componentes Auto Evaluación, Evaluación Independiente y Planes de Mejoramiento

Evaluación independiente:

En este componente la Oficina de Control Interno, se encarga de medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos. (Ley 87 de 1993 - Art. 9), para tal efecto se realizaron las siguientes actividades:

1. En su **Rol de Evaluación**, el cual tiene como objetivo examinar, de manera objetiva e independiente, el Sistema de Control Interno y la gestión y resultados de la SDIS, se programaron y ejecutaron las auditorías de **CONTRATACIÓN, JARDINES (Acunar, Cofinanciados, Institucionales), CANASTAS Y BONOS** y la de **REINVERSION RECURSOS ARL**.

2. En el **Rol de seguimiento** se realizaron las siguientes actividades:

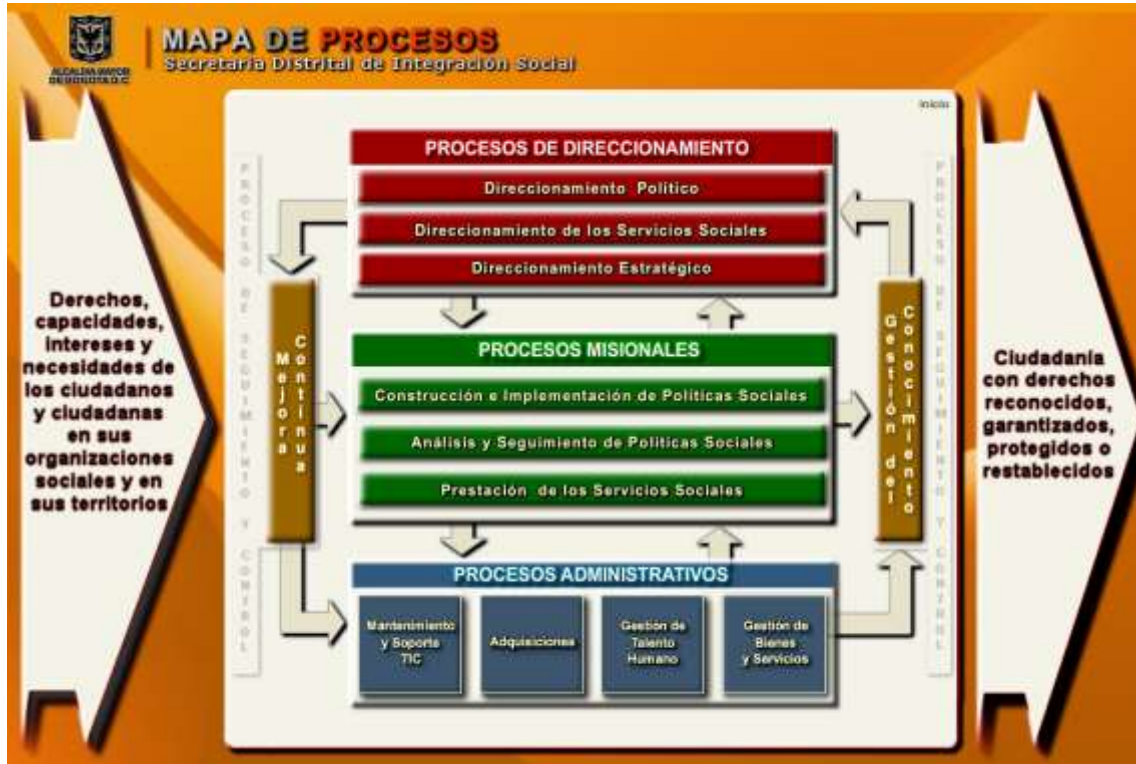
Se adelantó seguimiento a las acciones correctivas registradas plan de mejoramiento institucional tanto de Auditorías Internas como Externas, así:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

En las auditorías internas se efectuó a los procesos de la entidad, reflejados en la siguiente imagen.



Así mismo, se realizó seguimiento al proyecto 515 "Política de seguridad alimentaria" hoy proyecto 730 "Alimentando Capacidades".

En las Auditorías externas se efectuó seguimiento a los hallazgos dejados por las Contralorías de Bogotá y Contraloría General de la República, cuyos resultados son:

1. Auditoria Especial a la Gestión Fiscal "Evaluación de los controles al SIRBE para la Asignación de los Servicios Sociales que presta la SDIS". Se detectaron y comunicaron 5 hallazgos administrativos, 2 de ellos con incidencia disciplinaria.
2. Auditoria Especial a la Gestión Fiscal del Proyecto 721 "Atención Integral a la Persona con Discapacidad, su Familia, Cuidadores y Cuidadoras - Cerrando Brechas". Se detectaron y comunicaron 8 hallazgos administrativos, 2 de ellos con incidencia fiscal y disciplinaria. La incidencia fiscal es por valor de \$ 81.707.817.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

3. Auditoria Especial Proyecto 759 "Fortalecimiento e innovación de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones". Sin ninguna observación ni hallazgo.
4. Auditoria Regular a la Gestión Fiscal de la Vigencia 2013. Se detectaron y comunicaron 24 hallazgos administrativos, 1 con incidencia fiscal y disciplinaria. La incidencia fiscal es por valor de \$ 234.954.900 y otros 6 con incidencia disciplinaria.
5. Auditoria especial a la gestión fiscal del proyecto 735: "Desarrollo Integral de Primera Infancia en Bogotá D.C."
6. Auditoría Especial a la Gestión Fiscal del proyecto 742: Atención Integral para las Personas Mayores: Disminuyendo la Discriminación y la Segregación Socioeconómica.

En la Contratación de la Entidad, se ha realizado un seguimiento permanente.

Se efectuó seguimiento a la relación de las causas que impactan los resultados de los avances de la gestión presupuestal, contractual y física, en cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo de la entidad (Decreto 334 de 2013 - modificado por Decreto 105 de 2014)

Se viene realizando seguimiento a los diferentes informes que deben ser presentados y publicados, en cumplimiento de sus funciones y sobre la ejecución del programa Anual de Auditorias. (Decreto 334 de 2013). Como es el caso de el Informe pormenorizado del estado del control interno de la SDIS y su publicación en la página Web y el del Plan anticorrupción y de atención al ciudadano en la SDIS, que también se publica en la página Web de la Institución.

3. En el **Rol de Fomento de la cultura del control**, el cual tiene como finalidad aportar a la formación de la cultura del control en la Entidad de tal forma que contribuye al mejoramiento continuo, se estableció la estrategia para su realización.
4. En el **Rol de Acompañamiento y Asesoría** mediante el cual se establece una comunicación asertiva con la alta dirección para realizar trabajos conjuntos que contribuyan al cumplimiento de la misión y objetivos de la Secretaria en el marco de la mejora continua.
5. En el **Rol de Relación con entes externos**: se ha dado respuesta dentro de los términos establecidos los diferentes requerimientos de los entes de control externos y se ha coordinado de manera eficaz la entrega de los informes respectivos.

Planes de Mejoramiento:

En el elemento PLAN DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL, en el área de Talento Humano realizaron retroalimentación a las dependencias de los planes de mejoramiento individual de los servidores que así lo requerían.

El Plan de Mejoramiento Institucional de la Secretaría está integrado a la fecha por 460 hallazgos comunicados entre las vigencias 2010 y 2014. De los cuales 182 corresponden a auditorías externas y 278 responden a auditorías internas realizadas por la Oficina de Control Interno. De los 182 hallazgos de auditoría externa, 70 se están ejecutando dentro de los plazos establecidos para ello, sin embargo es importante destacar que hay acciones de mejora pendientes de cumplimiento con plazo de ejecución vencido, así:

Auditorías Internas: Una (1) del 2010
Seis (6) de 2011
Treinta y Cinco (35) del 2012
Cincuenta y dos (52) del 2013

Por otra parte, la Controlaría de Bogotá en el marco de la auditoria regular de la vigencia 2013, realizó seguimiento selectivo al Plan de Mejoramiento suscrito con ellos y reportó 29 hallazgos cerrados por cumplimiento total de las acciones.

Estado General del Sistema de Control Interno

De acuerdo al seguimiento realizado por la OCI al avance de las acciones de mejora resultado de los informes de auditoría, se establece que:

Si bien es cierto que se vienen adelantando acciones tendientes a mejorar el Estado del Sistema de Control Interno de la Entidad y se presentan avances en los componentes y/o elementos descritos anteriormente. En general, tal como se menciona en el informe pormenorizado del estado del control interno SDIS del 15 de marzo del año en curso, los procesos cuentan con un de Plan de manejo de los riesgos deficiente y actualmente se están ajustando los puntos de control para que sean efectivos y se den actividades encaminadas a prevenir la materialización del riesgo para evitar los efectos desfavorables que se puedan presentar en el normal desarrollo de la gestión de la Entidad.

Se observa que los procesos institucionales de la Secretaría tienen diseñados indicadores, sin embargo muchos de estos no se encuentran bien diseñados y por otra parte los que están bien no se aplican con la periodicidad adecuada, lo que conlleva que no se puedan cumplir los objetivos y metas planteadas.

En cuanto a los procedimientos en la Entidad, se observa trabajo en la recaracterización de varios de ellos, pero al mismo tiempo se observan demoras en los ajustes correspondientes.

El objetivo primordial del Plan de Mejoramiento de los procesos internos de Entidad, no se están desarrollando de forma eficiente pues no se está cumpliendo con las fechas establecidas para realizar las acciones correctivas y preventivas acordadas, lo cual no permite el fortalecimiento de la toma de decisiones que garanticen el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Recomendaciones

SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO:

Gestionar un adecuado tratamiento de los riesgos garantizando la aplicación de los controles.

Se recomienda dar celeridad a la revisión y ajustes al Manual de Funciones y Competencias Laborales, pues su estado actual dificulta en gran medida la asignación de encargos a servidores de carrera de la entidad, dado que las disciplinas que ostentan no se encuentran registradas en los perfiles de las vacantes a proveer mediante encargo.

Realizar actividades de capacitación de tal forma que garanticen un adecuado cubrimiento a los funcionarios de la SDIS, toda vez que la cantidad de servidores capacitados es muy pequeña en relación con los servidores que actualmente se encuentran vinculados con la Entidad.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTION:

Se viene realizando la revisión de la Resolución 1012 de 2011 expedida por la SDIS, mediante la cual se adoptó la Política de Gestión del Talento Humano, con el fin de alinearla con el Plan de Desarrollo y Plan Estratégico Institucional "Bogotá Humana". Al mismo tiempo se identificaron algunos aspectos y contenido que es necesario ajustar, actualizar o incorporar

Para el primer semestre no se definieron los indicadores con base en las etapas definidas y ajustadas en la nueva caracterización del Proceso de Construcción e Implementación de la Política Social (PCIPS).

Sistema Gerencial: Se encuentra en proceso de construcción se realizó prueba inicial con el proyecto de infancia, falta realizar ajustes a este proyecto.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACIÓN:

Realizar evaluación y análisis de la (s) causa (s) de los hallazgos encontrados en los procesos, con el fin de realizar los ajustes que garanticen la mejora, de tal manera que contribuya al cumplimiento en forma efectiva de la Misión Institucional. Partiendo de la base que dichos hallazgos están relacionados con el desarrollo de los componentes y elementos requeridos para el funcionamiento de los procesos, tales como: gestionar el tratamiento de los riesgos; garantizar la medición de los indicadores, aplicar los procedimientos y los puntos de control definidos; liderar y promover la autoevaluación del desempeño del Proceso; y aplicar las acciones de mejora.

Adelantar las gestiones pertinentes para cumplir con las fases del nueva estructura del Modelo Estándar de Control Interno, toda vez que se tiene 7 meses a partir del 21 de mayo de 2014 para cumplir con las 5 fases:

Fase de conocimiento al 21 de junio

Fase de diagnóstico al 20 julio

Fase de actualización y planeación al 20 de agosto

Fase de ejecución y seguimiento al 20 de noviembre y

Fase de cierre al 20 de diciembre.

(Original Firmado)

GUSTAVO RAYO MORALES

Jefe Oficina Control Interno