

INFORME DE AUDITORIA ACTIVIDADES DEL TALENTO HUMANO 2023

Fecha: 26 de Enero 2024

Responsable del Proceso	Doctora Leidy Garzón Guio Doctora. Yulieth Alexandra Parra Ingeniero. Luis Hernando Márquez.
Equipo Auditor	Oscar Ivan Valderrama – Jefe Oficina de Control Interno
Objetivo	Evaluar la ejecución de Actividades correspondiente al Proceso de Gestión de Talento Humano
Objetivos Específicos	Verificar la eficacia, eficiencia y efectividad del Sistema de Gestión de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl, a través del proceso de Gestión de Talento Humano. Verificar y evaluar los diferentes procedimientos, planes y programas adscritos al área y poder detectar desviaciones de manera secuencial.
Criterios	• Plan Estratégico de Talento Humano • Manual de Funciones • Evaluación Hojas de Vida SIGEP • Clima Organizacional • Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST • Procedimiento Investigación y/o reportes de Incidentes y accidentes de trabajo, enfermedad laboral • Modelo Integrado de Planeación y Gestión (política de Talento Humano)
Procedimiento	De acuerdo a lo definido en el procedimiento de Auditoria Interna de la ESE Hospital San Vicente de Paul.

1. METODOLOGIA APLICADA

Para el desarrollo del presente informe, se solicitó a los líderes responsables de las diferentes actividades que conforman el proceso de Gestión del Talento Humano los documentos y demás elementos físicos y virtuales necesarios para la ejecución del ejercicio de auditoria. Por otra parte se realizaron consultas presenciales para aclaración de temas en relación al alcance la auditoria.

2. CONTEXTO GENERAL

La Oficina de Control Interno de la ESE Hospital San Vicente de Paul, de conformidad con las facultades señaladas en el Artículo 267 de la Constitución Política, en la Ley 87 de 1993 y los decretos que lo reglamentan y modifican y en cumplimiento al Plan anual de **auditorías aprobado para la**

vigencia 2023, con la finalidad de contribuir al mejoramiento continuo del proceso contractual y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

En aplicación al Decreto 648 de 2017, artículo 2.2.21.4.8 la Oficina de Control Interno incorpora los siguientes instrumentos para la actividad de la auditoria interna: Estatuto de Auditoria Interna, aplicando los principios éticos de seguridad y confidencialidad de la información.

Finalmente en cumplimiento del Acuerdo 100-02-01-019 de 2020 en su Artículo Octavo. Control. “El control de la Ejecución Presupuestal y financiera, será ejercido como un autocontrol por el ordenador del gasto y la subgerencia como responsable inherente a las funciones administrativas, la oficina de Control Interno velará por el cumplimiento de los controles preestablecidos y hará control de gestión de los programas, planes, metas y recursos asignados.

3. DESARROLLO DE LA AUDITORIA

Teniendo en cuenta que no se evidencian soportes de auditorías al proceso de Talento Humano en vigencias anteriores, no existe un plan de mejoramiento del cual pueda partir la presente auditoria por lo que se parte sin una línea base de referencia.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

En el marco de la planeación estratégica de Función Pública, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos, en concordancia con lo que persigue el MIPG: “Mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2023 en la Entidad, se debe enfocar en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, teniendo en cuenta las rutas de creación de valor definidas por el MIPG.

De acuerdo a lo anterior la ESE no ha implementado el Plan Estratégico de Talento Humano, aun así ha desarrollado diferentes procedimientos y actividades propios de un Plan de Talento Humano como; actividades de Inducción y reintucción, actividades de capacitación de acuerdo a unas necesidades identificadas, Actividades de Bienestar social y actividades del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

PLAN DE CAPACITACIONES

La ESE implemento el procedimiento denominado PLAN ANUAL DE CAPACITACION / INDUCCION / REINDUCCION cuyo objetivo se definió como “elaborar un programa de formación, capacitación entrenamiento, inducción y reintucción teniendo en cuenta las necesidades de capacitación Identificadas, a través de la aplicación de la encuesta de necesidades de capacitación realizada al talento humano del ESE San Vicente de Paul de Paipa”. Procedimiento implementado en 2021.

La primera actividad corresponde a la Identificación de necesidades de formación, capacitación y entrenamiento

Para esta actividad se implementó el formato definido en el procedimiento

	E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL	NIT: 891855209-4
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	Código: A-GTH-F-017
	IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	Versión: 02
		Fecha Versión: 17/01/2022 Página 1 de 2

Nombre del trabajador _____

Servicio y/o proceso _____

Rol o cargo a desempeñar _____

- ¿Recibió inducción o reinducción, en el tiempo en el tiempo laborado en la institución?
☐ Sí ☐ No
- Antigüedad en el rol o cargo a desempeñar
☐ 0-3 meses ☐ 3-6 meses ☐ 6-12 meses ☐ más de 12 meses

Imagen encabezado de formato para Identificación de necesidades de capacitación

Establecer el Plan de Formación, Capacitación y Entrenamiento

Para esta actividad se identificó el cronograma aprobado e implementado mediante comité de Gestión y Desempeño Institucional, el cual se definió por procesos con 51 temas definidos para capacitación durante la vigencia 2023.

De acuerdo al cronograma presentado por la Oficina de talento humano, se evidencia un avance de las actividades definidas en un 88%. Adicional al cronograma se evidenciaron los listados de asistencia y temas a tratar en las jornadas de capacitación.

Realizar Inducción y Reinducción

De acuerdo al cronograma definido se aprobaron 4 jornadas de Inducción de las cuales se han realizado 3, quedando la actividad programada pendiente para el mes de diciembre.

En las diferentes actividades de Inducción se socializaron temas como; Declaración de deberes y derechos, Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, Planeación Estratégica de Talento Humano, Manual de Bioseguridad, Plataforma Estratégica, Política y programa de seguridad del Paciente, Portafolio de servicios, Política IAMI, Sistema Obligatorio de Garantía de la calidad SOGCS, Programa Humanización, Rutas de atención a violencia de género.



JORNADA DE INDUCCIÓN 29 DE MARZO
19 Preguntas

NOMBRE : _____

CLASE : _____

FECHA : _____

1. El Gerente del HSVPP se llama

☐ A edwin martínez

☐ C natalia cely

☐ B Ilse Carolina Sánchez Manrique

☐ D leidy garzón

Imagen evaluación jornada de Inducción

La jornada de Reinducción de acuerdo al cronograma se había definido para el mes de octubre, por lo cual esta actividad se encuentra atrasada, aun así se menciona que la actividad se realizó el día 11 de diciembre con participación incluida de Control Interno al socializar lo correspondiente a Estatuto anticorrupción.

Bienestar Social

De acuerdo al cronograma presentado por la Oficina de Talento Humano se aprobaron un total de 16 actividades, de las cuales se han ejecutado 8 para un avance del 50%.
Por otra parte, 7 de estas actividades se programaron para el último trimestre.

El cronograma se definió de acuerdo a una encuesta aplicada a los funcionarios de la ESE obteniendo los siguientes resultados;

NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
En cuál de las siguientes actividades le gustaría participar (seleccione máximo dos de su preferencia)			
Orden	Opción	Total	%
1	Actividad física personal	66	27,62
2	Actividades recreativas en familia	50	20,92
7	Torneos deportivos	47	19,67
4	Jornadas artísticas y culturales	22	9,21
9	Actividad de bienestar espiritual	20	8,37

6	Campañas de salud	15	6,28
5	Talleres	11	4,6
8	Preparación de los pre- pensionados para el retiro	5	2,09
3	Feria de servicios	3	1,26
		239	

Para la realización de la encuesta participaron 131 funcionarios.

Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

1. Los resultados de la autoevaluación de estándares mínimos del Ministerio para la vigencia 2022 la E.S.E. obtuvo una calificación de 100.

Total, Valor Estándar Valores Mínimos de Calificación	100.0
---	-------

Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).

En los ítems de la Tabla de Valores que no aplican para las empresas de menos de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I, II, o III, de conformidad con los Estándares Mínimos de SST vigentes, se deberá otorgar el porcentaje máximo de calificación en la columna "No Aplica" frente al ítem correspondiente.

El presente formulario es documento público. La información aquí consignada debe ser veraz. La inclusión de manifestaciones falsas estará sujeta a las sanciones contempladas en la Ley 599 de 2000, Código Penal Colombiano (artículos 287, 288, 291, 294).

Imagen resultado de calificación estándares mínimos.

2. En cuanto al cronograma definido para la brigada de emergencias se evidencia el cumplimiento de algunas actividades como; Inspección a equipos de cumplimiento por el cuerpo de bomberos del municipio, Inspección equipos de emergencia (Alarma de emergencia extintores, gabinetes contra incendio y sus componentes, camillas, inmovilizadores, sillas de ruedas, motobomba, subestación eléctrica y demás) dotación de Botiquines de acuerdo con la normatividad vigente, planeación y/o entrenamiento/capacitación a la brigada de emergencias y la realización del simulacro de acuerdo a lo establecido en la normatividad nacional el día 4 de octubre.



Registro fotográfico simulacro de evacuación

Finalmente de acuerdo a lo informado en la circular No. 0093 de 2023 emitida por el Viceministro de Relaciones laborales e Inspección se deberá registrar la autoevaluación correspondiente al año 2023 en alguno de los siguientes periodos;

Entre el 18 y 29 de diciembre de 2023

Entre el 01 de febrero y el 29 de marzo de 2024.

MANUAL DE FUNCIONES

Mediante Acuerdo No. 200-04-01-0014 de 21 de octubre de 2022 se modificó el Manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de planta de personal de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

El último ajuste al Manual de funciones se había realizado mediante Acuerdo 100-02-01-003- de 2019 Por el cual se modificó la planta de personal de la E.S.E. y se creó el cargo de Jefe de Oficina de Control Interno.

Para la vigencia 2022, el Manual es modificado teniendo en cuenta el Decreto 815 de 2018, por el cual modifica el Decreto 1083 de 2015, Único reglamentario del sector de función pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Por otra parte el Decreto 989 de 2020 estableció las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe oficina, asesor, coordinador o auditor de Control Interno o quien haga sus veces.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA

ACUERDO NÚMERO 200-04-01-0014

(21 de Octubre de 2022)

“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES PARA LOS EMPLEOS DE PLANTA DE PERSONAL DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA Y DEROGA TODAS LAS DISPOSICIONES QUE LE SEAN CONTRARIAS”

Encabezado acto administrativo por el cual se modifica el manual de funciones de la ESE

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST

Para la vigencia 2022 se evidencia el desarrollo de 13 actas elaboradas en el sistema de gestión de información de la ESE (ALMERA) para esa vigencia con fecha, asistentes, orden del día y desarrollo de las actas.

Para la vigencia 2023 mediante Resolución No. 200-04-01-0127 de 2023 se estableció, conforme y reglamento el comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la ESE. Esto teniendo en cuenta que el periodo de vigencia de los miembros del comité es de 2 años y ya finalizaba el periodo de los integrantes que conformaban el comité a partir de 2020.

Para la semana del 24 al 28 de abril de 2023 se programó la semana de la salud, seguridad y bienestar laboral de la E.S.E. el cual se realizó de acuerdo al cronograma.

Finalmente en la carpeta presentada a la oficina de Control Interno se evidencia el desarrollo de 6 comités con sus respectivas actas debidamente diligenciadas y firmadas.

Reporte de Incidentes, Actos y Condiciones Inseguras.

Para dar cumplimiento al reporte de incidentes, actos y condiciones inseguras y Accidentes Laborales, la institución cuenta con un mecanismo de reporte donde se combina el uso de las nuevas tecnologías como lo es a través de un código QR, el cual permite llevar un control y registro de los mismos y es administrado por el Líder del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.



Sección 1 de 3

REPORTE DE INCIDENTES, ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS

La E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, adelanta el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad Y Salud en el Trabajo (SG-SST); para este fin se hace necesaria la participación de todos los colaboradores en la construcción de ambientes laborales más seguros y saludables.

Definiciones.

Incidente de trabajo: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. (Resolución 14012007)

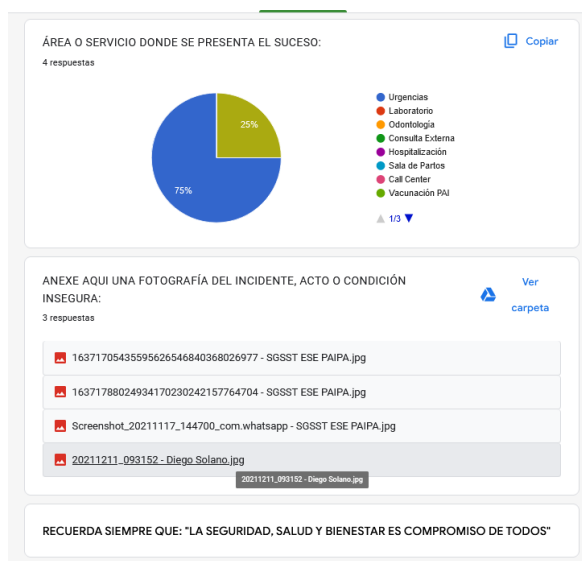
Acto o Comportamiento inseguro.
Todo acto que realiza un trabajador de manera inapropiada y que facilita la ocurrencia de un accidente de trabajo.
(Adaptado NTC 3701)

Condición insegura.
situación que se presenta en el lugar de trabajo y que se caracteriza por la presencia de riesgos no controlados que pueden generar accidentes de trabajo o enfermedades laborales.
(Adaptado NTC 3701)

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Una vez es reportado el incidente, acto o condición insegura, El líder de seguridad y salud en el trabajo procede a coordinar con el líder del proceso respectivo con el fin de dar solución a la situación reportada, bien sea de ambiente físico, mantenimiento, servicios generales, entre otros.

Así mismo, el formulario de Google, permite llevar un informe de las situaciones reportadas a través de gráficos así:



La información reportada se almacena en una hoja de cálculo que es administrada desde el formulario del correo del Líder del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Formulario sin título (Respuestas)																			Archivos		Editar		Ver		Insertar		Formato		Datos		Herramientas		Extensiones		Ayuda		Compartir			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10		10	
A1																			12		100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10	
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...		10		B		F		A		12		10		10		10			
12																			100%		Predet...																			

Finalmente y de acuerdo a lo conversado con el Líder en Gestión en seguridad y salud en el trabajo a través del aplicativo mencionado se reportaron cuatro incidentes en lo corrido de la vigencia. Otros incidentes se han informado a través de whatsapp de forma directa con el líder del SGSST.

NO CONFORMIDADES

- Incumplimiento al Decreto 612 de 2018 artículo **"2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción"**. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año" entre los que se incluyen;

- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitaciones
- Plan de Incentivos
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- La E.S.E. ha adelantado actividades propias de los planes de capacitación, bienestar e incentivos y plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo, aun así no se evidencia un Plan (de acuerdo a procedimiento para elaboración de planes aprobado por la ESE) el cual incluya las actividades mencionadas o un plan individual para cada componente así como el acto administrativo de adopción de los mismos.
- La ejecución de actividades del cronograma de capacitaciones e inducción y reinducción se ejecutó de forma satisfactoria.
- Las actividades del Plan de Bienestar no superó el 60% de ejecución para lo cual se recomienda evaluar las actividades a contemplar y el presupuesto definido para las mismas

- Las actividades del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo se ejecutaron de forma satisfactoria y la calificación del SGSST cumplió con el 100% de acuerdo con lo reportado al ministerio de Salud y Protección Social
- Finalmente se recomienda fortalecer los mecanismos de socialización para el procedimiento de reportes de incidentes y accidentes laborales y así evitar el uso de canales informales como whatsapp u otro tipo de chats.

Anexo al presente informe formato plan de mejoramiento con actividad sugerida.

Cordialmente,



OSCAR IVAN VALDERRAMA MORALES
Jefe Oficina de Control Interno
Auditor