

INFORME DE AUDITORÍA SOBRE EL ÍNDICE DE CAPACIDAD DE GESTIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN Y REGISTRO ÚNICO DE BENEFICIARIOS DEL ESTADO (SINIRUBE)

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	2
1. INTRODUCCIÓN	4
1.1 Origen del Estudio.....	4
1.2 Objetivo General	4
1.3 Alcance y periodo de estudio.....	4
1.4 Metodología.....	4
1.5 Comunicación verbal de los resultados.....	6
2. RESULTADOS.....	6
2.1 Dimensión Estrategia y Estructura.....	6
2.2 Dimensión Procesos e Información	7
2.3 Dimensión de Liderazgo y Cultura	8
2.4 Dimensión de Competencias y Equipos	9
3. CONCLUSIÓN	11
4. RECOMENDACIONES.....	11
5. PLAZOS DE RECOMENDACIONES.....	12

RESUMEN EJECUTIVO

¿Qué examinamos?

El Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado (Sinirube) aplica el “Formulario Índice de Capacidad de Gestión” que suministra la Contraloría General de la República (CGR) que se relaciona con las dimensiones: estrategia y estructura, procesos e información, liderazgo y cultura y competencias y equipos, potenciando la gestión de riesgos, gestión para resultados, gestión de calidad y sistema de control interno.

La Auditoría Interna basada en el formulario validó y verificó la información y la utilizó como un insumo para el estudio.

¿Por qué es importante?

El Índice de Capacidad de Gestión (ICG) tiene como objetivo promover mejoras en la capacidad de gestión y generar valor público.

La capacidad de gestión corresponde al desempeño en la administración de los recursos del SINIRUBE, considerando 4 dimensiones; a saber: a) estrategia y estructura; b) procesos e información; c) liderazgo y cultura; d) competencias y equipos, en procura del cumplimiento de objetivos, la generación de valor, la continuidad de los servicios y la satisfacción ciudadana.

El valor público lo define MIDEPLAN como “(...) la capacidad del Estado para dar respuesta a problemas relevantes de la población en el marco del desarrollo sostenible, ofreciendo bienes y servicios eficientes, de calidad e inclusivos, promoviendo oportunidades, dentro de un contexto democrático”¹.

¿Qué encontramos?

La aplicación del formulario denominado “Índice de Capacidad de Gestión”, permite identificar para cada una de las dimensiones aspectos de mejora, que fortalecen la capacidad de gestión y contribuyen al logro de los objetivos del SINIRUBE.

Los resultados obtenidos para cada dimensión se detallan a continuación:

Cuadro 01
Resultado resumen de la aplicación del cuestionario de ICG

No.	Dimensiones	SÍ		NO		Total, por dimensión	
		Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
1	Estrategia y Estructura (EE)	9	18,8%	39	81,3%	100%	48

¹ MIDEPLAN. (2016). Manual de planificación con enfoque para resultados en el desarrollo: Marco Teórico y Práctico. San José, Costa Rica.

No.	Dimensiones	SÍ		NO		Total, por dimensión	
		Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
2	Procesos e Información (PI)	54	91,50%	5	8,5%	100%	59
3	Liderazgo y Cultura (LC)	14	48,3%	15	51,7%	100%	29
4	Competencias y Equipos (CE)	12	52,2%	11	47,8%	100%	23
Total, general		97	61,0%	62	39,0%	100%	159

Fuente: respuestas del cuestionario del ICG

Del cuadro anterior se desprende que, del total general de las dimensiones, el 61% cumple y un 39% requiere aspectos de mejora.

En relación con lo anterior, esta Auditoría Interna considera que, las mayores fortalezas que se pueden destacar son: la definición de objetivos estratégicos con indicadores y metas asociadas, medidas de gestión implementadas para los riesgos estratégicos, políticas, procedimientos y/o directrices definidas para la estructura organizacional, asignación de funciones en procesos, delegación de autoridades, procesos institucionales con indicadores para evaluarlos, jefaturas con capacitación en liderazgo, de perfiles de puestos con competencias formalmente definidas, entre otras.

Por otra parte, los mayores retos que se presentan para el SINIRUBE es realizar un análisis exhaustivo en las cuatro dimensiones del ICG, donde considere realizar las evaluaciones del desempeño institucional que incluyan los objetivos estratégicos, indicadores de rendimiento, partes interesadas, procesos, incorporación de otras variables en los estudios de clima organizacional, procesos del SINIRUBE con indicadores, mecanismos para retener el personal, entre otros.

¿Qué sigue?

De conformidad con los resultados obtenidos, esta auditoría interna considera relevante que la Dirección Ejecutiva del SINIRUBE ejecute la siguiente acción; con el propósito de fomentar la rendición de cuentas, cumplimiento de objetivos y generar valor público:

1. Gestionar lo que corresponde para que se diseñe, oficialice e implemente los planes de acción que contengan al menos lo siguiente: objetivos, responsables, tareas a realizar, plazos de implementación y proceso de supervisión, para las cuatro dimensiones que no cumple o cumple parcialmente los aspectos del Índice de Capacidad de Gestión que se indican en los apartados 2.1, 2.2, 2.3 y 2.4 del presente informe.
 - a. Presentar los planes de acción para aprobación ante el Consejo Rector del SINIRUBE.
 - b. Una vez aprobados remitirlos a la Auditoría Interna.

INFORME DE AUDITORÍA SOBRE EL ÍNDICE DE CAPACIDAD DE GESTIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN Y REGISTRO ÚNICO DE BENEFICIARIOS DEL ESTADO (SINIRUBE)

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Origen del Estudio

El estudio al que se refiere el presente informe se llevó a cabo de conformidad con el Plan de Trabajo de la Auditoría Interna del año 2023, mediante la solicitud formal de la Contraloría General de la República.

1.2 Objetivo General

Determinar el nivel de capacidad de gestión El SINIRUBE del Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado.

1.3 Alcance y periodo de estudio

El presente estudio consistió en determinar el avance de las dimensiones de estrategia y estructura, procesos e información, liderazgo y cultura y competencias y equipos, así como los impulsores de gestión de riesgos, gestión para resultados, gestión de calidad y sistema de control interno. El periodo de estudio es del 01 de enero del 2022 al 31 de diciembre del 2022 y se amplió en los casos del Plan Estratégico El SINIRUBE 2023-2028. Todo lo anterior según lo comunicado en el “Formulario Índice de Capacidad de Gestión” que se remitió a la CGR el 30 de noviembre del 2023.

1.4 Metodología

Se recolectó información que permiten determinar el cumplimiento de lo establecido en la normativa interna y externa según el formulario denominado “Índice de Capacidad de Gestión (ICG)” brindado por la Contraloría General de la República; se efectúa el análisis de las cuatro dimensiones que se muestran en la figura N°1:



Las dimensiones del formulario “Índice de Capacidad de Gestión” que suministra la Contraloría General de la República (CGR), se describen a continuación de forma general:

Figura N°2. Descripción de las dimensiones del ICG²



Fuente: Elaboración Auditoría Interna, con base en instructivo detallado del Índice de Capacidad de Gestión suministrado por la CGR.

Se entrevista y se solicita información a las siguientes personas: Marcia Piedra Serrano, Asistente de Dirección, Luis Paulino Zeledón Castro, Asistente de Dirección, Marvin Chaves Thomas, Jefe del Departamento de Planificación Institucional.

Se utiliza como criterios de evaluación, en lo que resulta aplicable, lo dispuesto en el siguiente bloque de legalidad:

- Ley General de Control Interno, N°8292.
- Normas de Control Interno para el Sector Público. CGR (2009).
- Normas Generales de Auditoría para el Sector Público. CGR (2014).
- Normas para el ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público. CGR (2010)
- Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna del IMAS (2019).
- El Manual de Procedimientos de la Auditoría Interna del IMAS (2020).
- Demás normativa de auditoría interna de aplicación y aceptación general.

² Índice de Capacidad de Gestión

1.5 Comunicación verbal de los resultados

En reunión celebrada el día 03 de julio del 2024, de forma virtual vía Microsoft Teams se comunicaron los resultados del presente informe a la Sra. Lisseth Rodríguez Garita, Directora Ejecutiva del SINIRUBE a.i., a la Sra. Marcia Piedra Serrano, Asistente de Dirección Ejecutiva del SINIRUBE y al Sr. Luis Paulino Zeledón Castro, Asistente de Dirección Ejecutiva del SINIRUBE, en la cual se efectuaron algunas observaciones que, en lo pertinente, una vez valoradas por esta Auditoría Interna, fueron incorporadas en el acápite de recomendaciones del presente informe.

2. RESULTADOS

En la evaluación de las cuatro dimensiones del ICG y con base en la aplicación del “formulario Índice Capacidad de Gestión” que suministra la CGR, se obtienen los siguientes resultados:

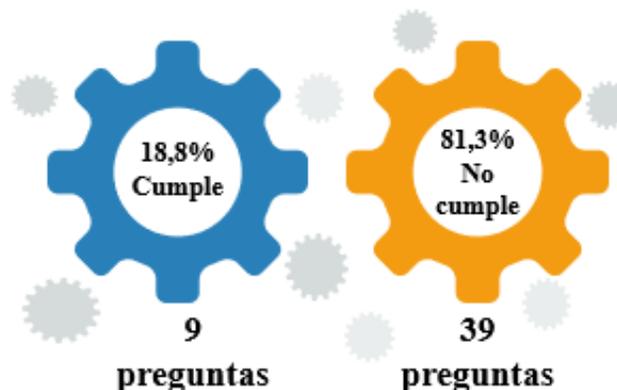
2.1 Dimensión Estrategia y Estructura

En la figura N.º3 se detalla el nivel de cumplimiento de las 48 preguntas del ICG de la dimensión Estrategia y estructura; del resultado obtenido se analizan las preguntas que presentan la condición de no cumplidas, que se detallan a continuación:

La Auditoría Interna analiza los resultados obtenidos en la aplicación del formulario “Índice de Capacidad de Gestión” y determina oportunidades de mejora en lo siguiente:

- Las evaluaciones del desempeño estratégico no se realizan, por lo consiguiente no existe una frecuencia para su ejecución.
- Las evaluaciones del desempeño estratégico del SINIRUBE no consideran los siguientes elementos: evaluación de los objetivos estratégicos, evaluación de los indicadores de rendimiento, participación de partes interesadas, análisis de procesos y estructuras y análisis de riesgos.
- No dispone de una política de gestión de calidad que considere al menos los siguientes elementos: comunicada al personal de la institución, personas usuarias y otras partes interesadas, compromiso con la calidad, enfoque a las personas usuarias, mejora continua, cumplimiento de requisitos, establecimiento de objetivos.
- Los riesgos estratégicos no cuentan con medida de gestión evaluada.
- La estructura organizacional vigente de la institución no responde a: requerimientos del entorno, nuevas demandas, partes interesadas, desafíos, desarrollo de nuevas tecnologías, creación de valor público y orientación de resultados.
- No cuenta con planes de contingencia para atender posibles eventos disruptivos.

Figura N°3. Resultados de Estrategia y Estructura



- g. Los planes de contingencia no incorporan los servicios críticos ni su nivel mínimo de prestación, propósitos, alcance, objetivos, procedimientos y roles y responsables de ejecutar los procedimientos.
- h. En la última encuesta de clima organizacional respecto a las preguntas vinculadas a la dimensión de Estrategia y Estructura, se obtiene los siguientes resultados:

No.	Variable vinculada a pregunta en la encuesta	Resultado promedio obtenido ³	Resultado final
1	Canales de comunicación ascendentes y descendentes.	9.25	No se obtiene el 100% de satisfacción en la última encuesta de clima organizacional
2	Coordinación entre departamentos.	8.88	
3	Eficiencia y agilidad.	8.27	
4	Procesos y procedimientos.	6.66	
5	Satisfacción con la estructura organizacional.	6.66	
6	Comunicación efectiva de los niveles gerenciales con el personal.	No hubo ítems relacionados	No se evaluó esta variable en la encuesta

- i. El SINIRUBE, no tiene un plan de mejora que permita disminuir las brechas identificadas, producto de los resultados de la medición de clima organizacional relacionado a la dimensión de “Estrategia y Estructura”.

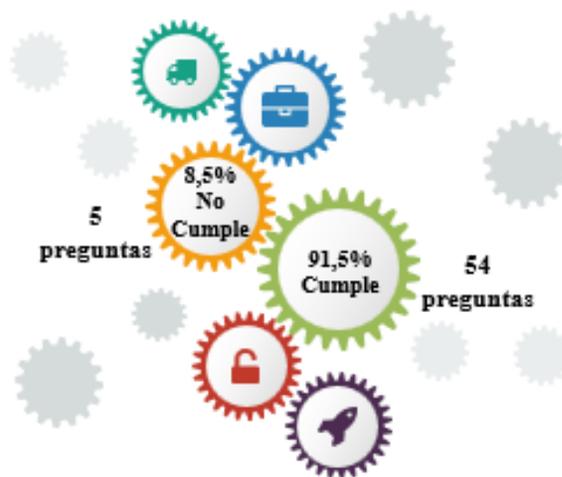
2.2 Dimensión Procesos e Información

Figura N°4. Resultados de Procesos e Información

En la figura N.º4 se detalla el nivel de cumplimiento de las 59 preguntas del ICG de la dimensión de Procesos e Información; del resultado obtenido se analizan las preguntas que presentan la condición de no cumplidas, que se detallan a continuación:

La Auditoría Interna analiza los resultados obtenidos en la aplicación del formulario “Índice de Capacidad de Gestión” y determina oportunidades de mejora en lo siguiente:

- a. La página web del SINIRUBE no considera el siguiente elemento: plantillas con el salario bruto.



³ La escala es de 0 a 10

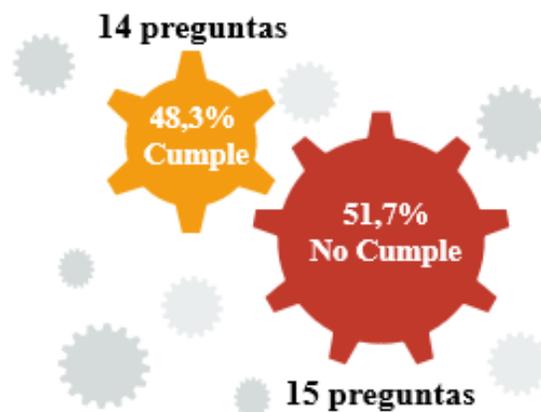
- b. La gestión de riesgos de la información crítica no considera los siguientes elementos: evaluación de riesgos, tratamiento del riesgo identificado (medidas de control), monitoreo y revisión y comunicación y mejora continua.

2.3 Dimensión de Liderazgo y Cultura

En la figura N.º5 se detalla el nivel de cumplimiento de las 29 preguntas del ICG de la dimensión de Liderazgo y Cultura; del resultado obtenido se analizan las preguntas que presentan la condición de no cumplidas, que se detallan a continuación:

La Auditoría Interna analiza los resultados obtenidos en la aplicación del formulario “Índice de Capacidad de Gestión” y determina oportunidades de mejora en lo siguiente:

Figura N°5. Resultados de Liderazgo y Cultura



- a. En la última encuesta de clima organizacional respecto a las preguntas vinculadas a la dimensión de Liderazgo y Cultura, se obtiene los siguientes resultados:

No.	Variable vinculada a pregunta en la encuesta	Resultado promedio obtenido ⁴	Resultado final
1	Motivación del personal.	4.22	No se obtiene el 100% de satisfacción en la última encuesta de clima organizacional
2	Desarrollo del personal.	2.96	
3	Espacios para innovación del personal.	7.5	
4	Empoderamiento del personal.	7.4	
5	Reconocimiento al logro.	2.22	
6	Ambiente de trabajo (entorno positivo, comodidad, seguridad, limpieza).	8.88	
7	Establecimiento de metas del SINIRUBE es.	6.66	
8	Valores y creencias compartidas.	No hubo ítems relacionados	No se evaluaron estas variables en la encuesta
9	Diversidad e inclusión.		
10	Comprensión de los objetivos estratégicos.		
11	Promoción de una cultura orientada a la rendición de cuentas del SINIRUBE.		
12	Promoción de una cultura orientada al logro de resultados y la generación de valor público por parte de los niveles gerenciales.		

⁴ La escala es de 0 a 10

- b. No cuenta con un plan de mejora que permita disminuir las brechas identificadas, producto de los resultados de la medición de clima organizacional.
- c. El personal no cuenta con capacitación en gestión de resultados.
- d. No tiene un plan de mejora que permita disminuir las brechas identificadas, producto de los resultados de la medición de clima organizacional relacionado con la dimensión “Liderazgo y Cultura”.

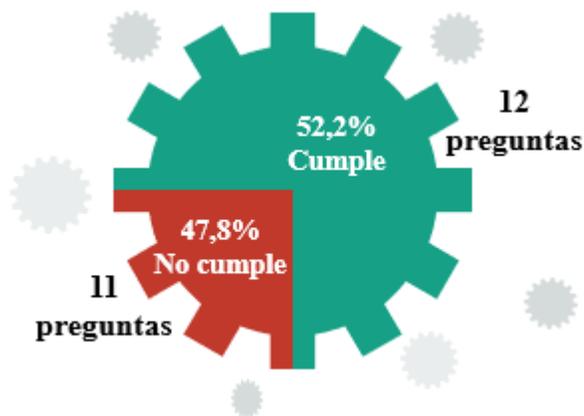
2.4 Dimensión de Competencias y Equipos

En la figura N.º6 se detalla el nivel de cumplimiento de las 23 preguntas del ICG de la dimensión de Competencias y Equipos; del resultado obtenido se analizan las preguntas que presentan la condición de no cumplidas, que se detallan a continuación:

La Auditoría Interna analiza los resultados obtenidos en la aplicación del formulario “Índice de Capacidad de Gestión” y determina oportunidades de mejora en lo siguiente:

- a. Los perfiles de puestos con planes de desarrollo para asegurar el cumplimiento de las competencias no existen.
- b. Los mecanismos para retener al personal con conocimientos especializados no existen.
- c. Las evaluaciones continuas e independientes de los equipos para determinar si los componentes de control interno están presentes y en funcionamiento no se realizan.
- d. Las evaluaciones para determinar si los competentes de control interno están presentes y en funcionamiento no se realizan.
- e. La cantidad de equipos a cargo de procesos no se registra.
- f. En la última encuesta de clima organizacional respecto a las preguntas vinculadas a la dimensión de Competencias y Equipos, se obtiene los siguientes resultados:

Figura N°6. Resultados de Competencias y Equipos



No.	Variable vinculada a pregunta en la encuesta	Resultado promedio obtenido ⁵	Resultado final
1	Satisfacción de los equipos de trabajo.	9.44	No se obtiene el 100% de satisfacción en la última encuesta de clima organizacional
2	Coordinación y colaboración en los equipos de trabajo.	8.88	
3	Toma de decisiones en los equipos de trabajo.	6.66	
4	Percepción de calidad sobre los bienes y servicios generados.	8.51	

⁵ La escala es de 0 a 10

- g. El plan de mejora que permita disminuir las brechas identificadas, producto de los resultados de la medición de clima organizacional relacionado con la dimensión “Competencias y Equipos” no existe.
- h. La cantidad de perfiles de puestos que consideran competencias relacionadas al fomento del trabajo en equipo no existen.

Si bien, el SINIRUBE, ha realizado esfuerzos en materia de las cuatro dimensiones del Índice de Capacidad de Gestión, siendo los aspectos más relevantes: en Estrategia y Estructura: definiendo metas asociadas e indicadores a los objetivos estratégicos, riesgos estratégicos identificados, políticas, procedimientos y directrices definidas; en Procesos de Información: indicadores para evaluar los procesos, definición de procesos, identificación y evaluación de riesgos en la evaluación de riesgos; en Liderazgo y Cultura: capacitación sobre liderazgo a las jefaturas, involucramiento del personal en la planificación operativa y formulación presupuestaria; y en Competencias y Equipos: perfiles de puestos con competencias formalmente definidas, vinculación de equipos en el cumplimiento de metas estratégicas en gestión de riesgos, entre otros; sin embargo, requiere atender aspectos de las dimensiones que no cumple, lo cual incrementa el riesgo de debilitar la prestación del servicio que brinda.

Las Normas de Control Interno para el Sector Público⁶, con respecto a las actividades de control, establece lo siguiente:

1.9 Vinculación del SCI con la calidad El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben promover un compromiso institucional con la calidad y apoyarse en el SCI para propiciar la materialización de ese compromiso en todas las actividades y actuaciones de la organización. A los efectos, deben establecer las políticas y las actividades de control pertinentes para gestionar y verificar la calidad de la gestión, para asegurar su conformidad con las necesidades institucionales, a la luz de los objetivos, y con base en un enfoque de mejoramiento continuo.

4.4.1 Documentación y registro de la gestión institucional

El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer las medidas pertinentes para que los actos de la gestión institucional, sus resultados y otros eventos relevantes, se registren y documenten en el lapso adecuado y conveniente, y se garanticen razonablemente la confidencialidad y el acceso a la información pública, según corresponda.

5.6 Calidad de la información

El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben asegurar razonablemente que los sistemas de información contemplen los procesos requeridos para recopilar, procesar y generar información que responda a las necesidades de los distintos

⁶ Publicada en La Gaceta N°26 del 06 de febrero del 2009

usuarios. Dichos procesos deben estar basados en un enfoque de efectividad y de mejoramiento continuo.

3. CONCLUSIÓN

El SINIRUBE, presenta avances importantes en las dimensiones del Índice de Capacidad de Gestión de la Contraloría General República relacionados con el cumplimiento de metas y objetivos, riesgos con medidas de gestión implementadas, indicadores para la evaluación de procesos, jefaturas capacitadas en liderazgo, competencias formalmente definidas para los perfiles de puestos, entre otros; sin embargo, los temas de evaluaciones del desempeño estratégico institucional, políticas de calidad, o puntos a evaluar en la encuesta de clima organizacional, son oportunidades de mejora que se han identificado, dado que antes no se tenían estas variables a considerar. Con respecto al liderazgo, tiene brechas al no tener cumplido el 100% de los aspectos los cuales son necesarios para fortalecer la toma de decisiones estratégica y promover el fortalecimiento de la capacidad de gestión en procura de mejorar la eficiencia y agilidad en la prestación de los bienes y servicios públicos.

4. RECOMENDACIONES

Disposiciones legales sobre recomendaciones

Esta Auditoría Interna respetuosamente se permite recordar a los titulares subordinados a los cuales se dirigen las siguientes recomendaciones, que disponen de diez días hábiles, contados a partir de la fecha de recibo de este informe, para ordenar la implantación de las mismas, de conformidad con lo preceptuado por los artículos 36 de la Ley General de Control Interno, N° 8292. Al respecto, se estima conveniente transcribir a continuación, en lo de interés, lo que disponen los artículos 12, 36, 38 y 39 de la Ley N° 8292:

Artículo 12. _Deberes del jerarca y los titulares subordinados en el sistema de control interno. En materia de control interno, al jerarca y los titulares subordinados les *corresponderá cumplir, entre otros, los siguientes deberes: /.../c) Analizar e implementar, de inmediato, las observaciones, recomendaciones y disposiciones formuladas por la auditoría interna, la Contraloría General de la República, la auditoría externa y las demás instituciones de control y fiscalización que corresponda.*

Artículo 36. _ Informes dirigidos a los titulares subordinados. Cuando los informes de auditoría contengan recomendaciones dirigidas a los titulares subordinados, se procederá de la siguiente manera:

- a) El titular subordinado, en un plazo improrrogable de diez días hábiles contados a partir de la fecha de recibido el informe, ordenará la implantación de las recomendaciones. Si discrepa de ellas, en el transcurso de dicho plazo elevará el informe de auditoría al jerarca, con copia a la auditoría interna, expondrá por escrito las razones por las cuales objeta las recomendaciones del informe y propondrá soluciones alternas para los hallazgos detectados.
- /b) Con vista de lo anterior, el jerarca deberá resolver, en el plazo de veinte días hábiles

contados a partir de la fecha de recibo de la documentación remitida por el titular subordinado; además deberá ordenar la implantación de recomendaciones de la auditoría interna, las soluciones alternas propuestas por el titular subordinado o las de su propia iniciativa, debidamente fundamentadas. Dentro de los primeros diez días de ese lapso, el auditor interno podrá apersonarse, de oficio, ante el jerarca, para pronunciarse sobre las objeciones o soluciones alternas propuestas. Las soluciones que el jerarca ordene implantar y que sean distintas de las propuestas por la auditoría interna, estarán sujetas, en lo conducente, a lo dispuesto en los artículos siguientes. /c) El acto en firme será dado a conocer a la auditoría interna y al titular subordinado correspondiente, para el trámite que proceda.

Artículo 38. _ Planteamientos de conflictos ante la Contraloría General de la República.

Firme la resolución del jerarca que ordene soluciones distintas de las recomendadas por la auditoría interna, esta tendrá un plazo de quince días hábiles, contados a partir de su comunicación, para exponerle por escrito los motivos de su inconformidad con lo resuelto y para indicarle que el asunto en conflicto debe remitirse a la Contraloría General de la República, dentro de los ocho días hábiles siguientes, salvo que el jerarca se allane a las razones de inconformidad indicadas. /La Contraloría General de la República dirimirá el conflicto en última instancia, a solicitud del jerarca, de la auditoría interna o de ambos, en un plazo de treinta días hábiles, una vez completado el expediente que se formará al efecto. El hecho de no ejecutar injustificadamente lo resuelto en firme por el órgano contralor, dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el capítulo V de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, N° 7428, de 7 de setiembre de 1994.

Artículo 39. _ Causales de responsabilidad administrativa. El jerarca y los titulares subordinados incurrirán en responsabilidad administrativa y civil, cuando corresponda, si incumplen injustificadamente los deberes asignados en esta Ley, sin perjuicio de otras causales previstas en el régimen aplicable a la *respectiva relación de servicios (...)*.

A LA PERSONA QUE OCUPE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DEL SINIRUBE

- 4.1** Gestionar lo que corresponde para que se diseñe, oficialice e implemente los planes de acción que contengan al menos lo siguiente: objetivos, responsables, tareas a realizar, plazos de implementación y proceso de supervisión, para las cuatro dimensiones que no cumple o cumple parcialmente los aspectos del Índice de Capacidad de Gestión que se indican en los apartados 2.1, 2.2, 2.3 y 2.4 del presente informe.
- a. Presentar los planes de acción para aprobación ante el Consejo Rector del SINIRUBE.
 - b. Una vez aprobados remitirlos a la Auditoría Interna. **(Ver puntos 2.1, 2.2, 2.3 y 2.4)**

5. PLAZOS DE RECOMENDACIONES

Para la implementación de las recomendaciones del informe, fueron acordados con la Administración (titulares subordinados correspondientes) los siguientes plazos y fechas de cumplimiento:

N° Recomendación	Plazo (Meses) estimado	Fecha Cumplimiento estimado
4.1	6 meses	29 de noviembre del 2024

Revisado Por:

Aprobado Por:

Sandra Mariño Avendaño
Coordinadora de la Unidad de
la Unidad de Gestión Financiera-Operativa

Marianela Navarro Romero
Auditora General

AUDITORIA INTERNA
Julio, 2024