

 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 1 de 10

<b>Fecha de Emisión del Informe</b>	Día	15	Mes	1	Año	2026
-------------------------------------	-----	----	-----	---	-----	------

<b>Número de Informe:</b>	1/1
<b>Nombre:</b>	Seguimiento contrato 1289 de 2025
<b>Objetivo:</b>	Verificar el cumplimiento del contrato 1289 de 2025 cuyo objetivo es: "Prestar servicios para desarrollar las actividades del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos 2025 y las acciones integrales dirigidas a los servidores públicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas."
<b>Alcance:</b>	100 % de las actividades del plan de bienestar y estímulos 2025
<b>Periodicidad:</b>	Anual.

## 1. MARCO JURÍDICO.

Dentro del marco jurídico asociado e identifican la siguiente normatividad legal vigente:

- Ley 1448 de 2011, por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. El artículo 166 de esta ley crea la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación a las Víctimas
- Ley 2078 de 2020, por medio de la cual se modifica la Ley 1448 de 2011 y los Decretos Ley Étnicos 4633 de 2011, 4634 de 2011 y 4635 de 2011, prorrogando por 10 años su vigencia, con el fin de garantizar la atención y reparación de las víctimas en el marco de una paz estable y duradera.
- Ley 21 de 1982 Sobre las cajas de compensación familiar son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista en el Código Civil
- Decreto 1567 de 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, en el artículo 19 establece la obligación de los programas de bienestar social.
- Decreto 1083 de 2015, artículo 202.10.2 y ss., relacionados con los programas de bienestar.
- Resolución No. 00236 del 2020, en el artículo 9 establece los grupos internos de trabajo al interior de la entidad.
- -Resolución 1650 de 2022, donde se dispone las funciones del grupo de gestión del Talento Humano.

 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 2 de 10

### **1.1 Marco normativo del modelo integrado de planeación y gestión**

El Decreto 1499 de 2017 Modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG; Este establece los lineamientos para la dirección, planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de la gestión Institucional de las entidades de Orden Nacional y Territorial. Este modelo está compuesto por y 19 políticas y 7 dimensiones, las cuales deben ser implementadas y su monitoreo se realiza a través del Formulario Único de Avances en la Gestión-FURAG.”

#### **Generalidades de MIPG**

##### **1<sup>a</sup>. Dimensión: Talento Humano**

1.2 Aspectos mínimos para la implementación de las políticas.

###### 1.2.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

Etapa 1: Disponer de información.

Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano

- Ruta de la Felicidad
- Ruta del Servicio
- Ruta del análisis de datos.

1.3 Atributos de calidad de la Dimensión

-

##### **7<sup>a</sup>. Dimensión: Control Interno**

7.1 Alcance de esta Dimensión Control Interno.

Lineamientos generales para la implementación.

Implementación de las líneas de defensa: Línea estratégica de defensa.

## **2. ALINEACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG.**

Este informe de Seguimiento al Impacto del Plan Bienestar esta alineado con las generalidades de MIPG, 1<sup>a</sup>. Dimensión: Talento Humano y, 7<sup>a</sup>. Dimensión: Control Interno, lo que contribuye a las directrices de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la política de control interno.

## **3. PROPÓSITO DEL INFORME.**

El informe de seguimiento al Impacto del Plan Bienestar tiene como objetivo informar el estado del programa adelantado a la fecha y posibilidades de mejora en su implementación.

El destinatario de este informe es la Direccion General, los Integrantes del Comité Institucional de Control Interno de la Unidad para las Víctimas y toda persona o parte interesada que lo pueda tener interés al respecto.

 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 3 de 10

El principal impacto de este informe consiste que, al tener conocimiento del desarrollo del plan de bienestar, la administración puede tener una fuente de información para realizar los ajustes que considere pertinentes, dentro del marco de la planeación de este programa.

#### **4. CONTEXTO DEL INFORME.**

Dentro del ordenamiento jurídico que regula la gestión del talento humano en las entidades públicas, los programas de bienestar son uno de los pilares fundamentales que se enfoca en la productividad. En efecto, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), trae en su primera dimensión lo relacionado con la gestión del recurso humano.

Las directrices legales y las políticas administrativas relacionadas con el bienestar de los servidores público, es un marco de referencia para la evaluación del sistema de control interno que aplica con el propósito de lograr los objetivos institucionales.

En este contexto, el artículo 12 de la ley 87 de 199 en su litera e) señala como función de la Oficina de Control Interno:

- e. *Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios;*

Por lo anterior, siendo el programa de bienestar uno de los que la entidad debe cumplir, le corresponde a la Oficina de Control Interno, como evaluar el independiente del sistema de control interno, verificar su cumplimiento y determinar los logros de este.

#### **5. RESULTADOS DEL ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE EVIDENCIAS.**

A partir el marco normativo citado, la Oficina de Control Interno solicita la información al grupo de gestión del Talento Humano sobre la ejecución presupuestal y efectiva del desarrollo del contrato, de acuerdo con las cuentas de cobro presentadas por el contratista y aprobadas por la supervisión del contrato a cargo de la coordinación de Talento humano de la Unidad para las Víctimas, registrados de la siguiente manera:

	Valor COP	Avance %	Radicado Informe
Primer Informe	28.212.818	10	2025-0341684-2
Segundo Informe	72.298.398	23	2025-0407528-2
Tercer Informe	1.546.803	36	2025-0479956-2
Cuarto Informe	12.533.857	49	2025-0631546-2
Quinto Informe	22.365.400	61	2025-0675354-2
Sexto Informe	49.931.816	74	2025-0767459-2
Séptimo Informe	78.686.030	87	2025-0827113-2
Octavo Informe	291.091.331	100	2025-0829229-2
Total, Ejecutado/contratado	<b>556,666,453</b>		<b>556,666,453</b>

Fuente: Propia Oficina de Control Interno -OCI.

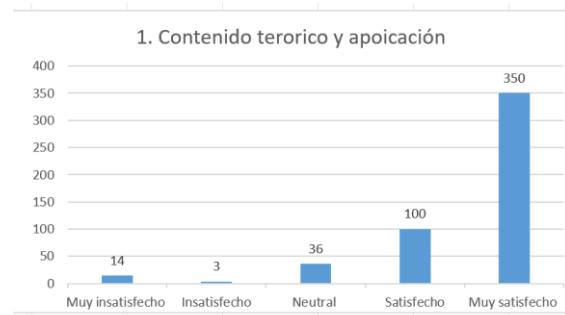
 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 4 de 10

### Análisis Niveles de satisfacción de cada actividad realizada y promedio total de actividades

Teniendo como base la información suministrada por el programa de bienestar sobre la evaluación de las actividades realizadas se cuentan con los siguientes resultados:

#### 1. Contenido teórico y aplicación práctica de la actividad

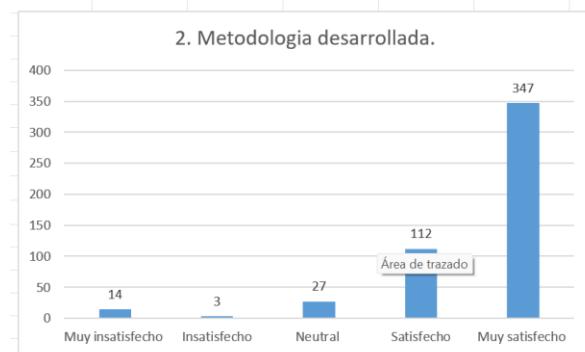
<b>1. El contenido teórico y la aplicación práctica de la actividad.</b>		
Calificación	Cantidad	%
Muy insatisfecho	14	2,78
Insatisfecho	3	0,60
Neutral	36	7,16
Satisfecho	100	19,88
Muy satisfecho	350	69,58
	503	100



Teniendo en cuenta un total de 503 encuestas diligenciadas un porcentaje aproximado al 70 % consideran como calificación muy satisfactoria la actividad realizada.

#### 2. Metodología desarrollada.

<b>2. La metodología desarrollada.</b>		
Calificación	Cantidad	%
Muy insatisfecho	14	2,78
Insatisfecho	3	0,60
Neutral	27	5,37
Satisfecho	112	22,27
Muy satisfecho	347	68,99
	503	100



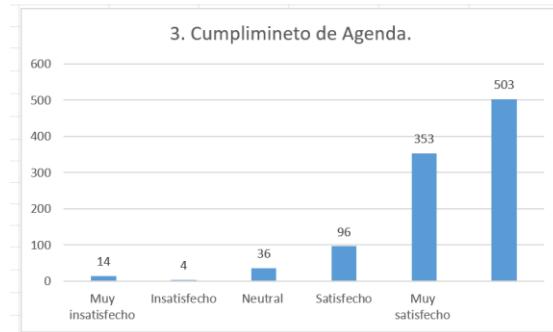
Teniendo en cuenta un total de 503 encuestas diligenciadas un porcentaje aproximado al 69 % consideran como calificación muy satisfactoria la actividad realizada.

#### 3. Cumplimiento de la agenda

 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>	Código: 120.19.15-10
	<b>PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE</b>	Versión: 06
	<b>PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES</b>	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 5 de 10

### 3. Cumplimiento de la agenda.

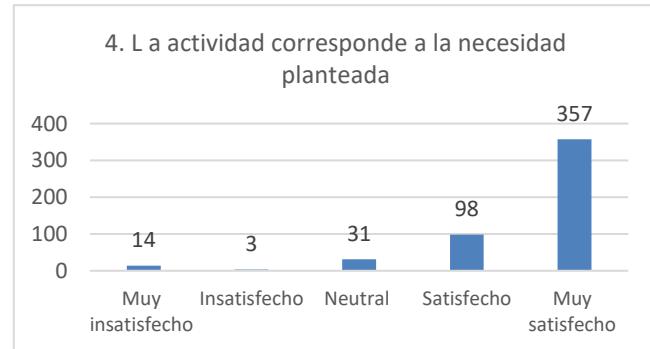
Calificación	Cantidad	%
Muy insatisfecho	14	2,78
Insatisfecho	4	0,80
Neutral	36	7,16
Satisfecho	96	19,09
Muy satisfecho	353	70,18
	503	100



De un total de 503 encuestas diligenciadas un porcentaje aproximado al 70 % consideran que la actividad cumplió la agenda propuesta.

### 4. La actividad corresponde a la necesidad planeada

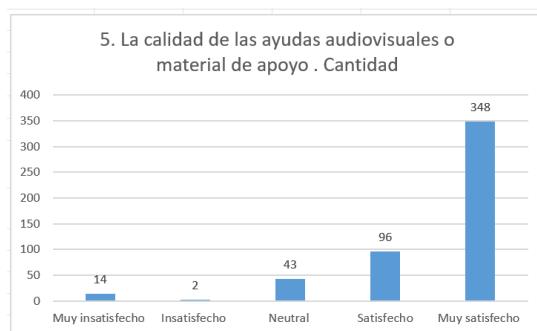
4. La actividad corresponde a la necesidad planteada		
Calificación	Cantidad	%
Muy insatisfecho	14	2,78
Insatisfecho	3	0,60
Neutral	31	6,16
Satisfecho	98	19,48
Muy satisfecho	357	70,97
	503	100



De un total de 503 encuestas diligenciadas un porcentaje aproximado al 71 % consideran que la actividad correspondió con la necesidad planteada.

### 5. La Calidad de las ayudas audiovisuales o material de apoyo.

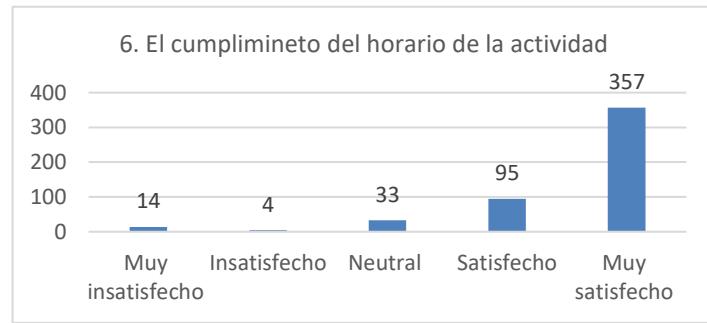
5. La calidad de las ayudas audiovisuales o material de apoyo .		
Calificación	Cantidad	%
Muy insatisfecho	14	2,78
Insatisfecho	2	0,40
Neutral	43	8,55
Satisfecho	96	19,09
Muy satisfecho	348	69,18
	503	100



 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>	Código: 120.19.15-10
	<b>PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE</b>	Versión: 06
	<b>PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES</b>	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 6 de 10

## 6. Cumplimiento del horario de la actividad

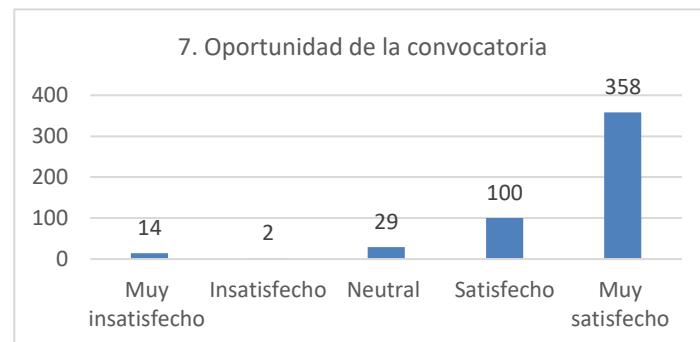
<b>6. El cumplimiento del horario de la actividad</b>		
Calificación	Cantidad	%
Muy insatisfecho	14	2,78
Insatisfecho	4	0,80
Neutral	33	6,56
Satisfecho	95	18,89
Muy satisfecho	357	70,97
	503	100



De un total de 503 encuestas diligenciadas un porcentaje aproximado al 71 % consideran que la actividad cumplió con el horario propuesto.

## 7. Oportunidad de la convocatoria

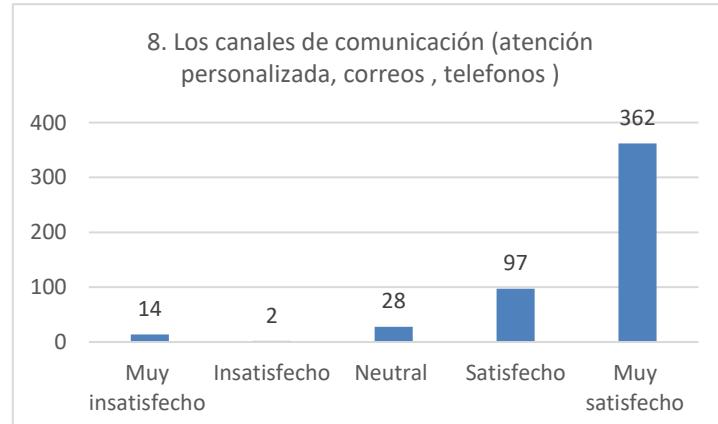
<b>7. Oportunidad de la convocatoria</b>		
Calificación	Cantidad	%
Muy insatisfecho	14	2,78
Insatisfecho	2	0,40
Neutral	29	5,77
Satisfecho	100	19,88
Muy satisfecho	358	71,17
	503	100



De un total de 503 encuestas diligenciadas un porcentaje aproximado al 71 % consideran que la actividad cumplió con el horario propuesto.

## 8. Los canales de comunicación (atención, personalizada, correos, teléfono)

<b>8. Los canales de comunicación (atención personalizada, correos, teléfonos).</b>		
Calificación	Cantidad	%
Muy insatisfecho	14	2,78
Insatisfecho	2	0,40
Neutral	28	5,57
Satisfecho	97	19,28
Muy satisfecho	362	71,97
	503	100



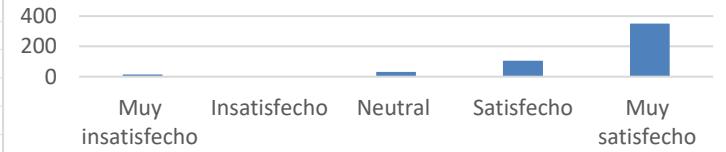
 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 7 de 10

De un total de 503 encuestadas un porcentaje aproximado al 72 % consideran que la actividad cumplió con el horario propuesto.

#### 9. Los contenidos de la actividad entregados responden a las necesidades.

9. Los contenidos de la actividad entregados responden a las necesidades.		
Calificación	Cantidad	%
Muy insatisfecho	14	2,78
Insatisfecho	3	0,60
Neutral	31	6,16
Satisfecho	105	20,87
Muy satisfecho	350	69,58
	503	100

9. Los contenidos de la actividad, entregados responden a las necesidades

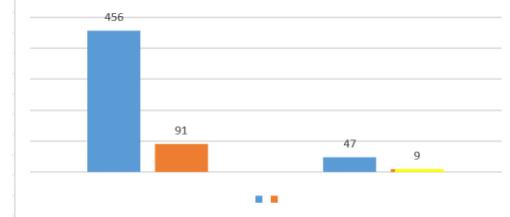


De un total de 503 encuestadas un porcentaje aproximado al 70 % consideran que la actividad cumplió con el horario propuesto

#### 10. El conocimiento o aprendizaje adquirido en esta actividad es aplicable a su desarrollo personal y/o laboral?

10. ¿El conocimiento o aprendizaje adquirido en esta actividad es aplicable a su desarrollo personal y/o laboral?		
	Si	No
Si	456	91
No	47	9
	503	100

10. ¿El conocimiento o aprendizaje adquirido en esta actividad es aplicable a su desarrollo personal y/o laboral?

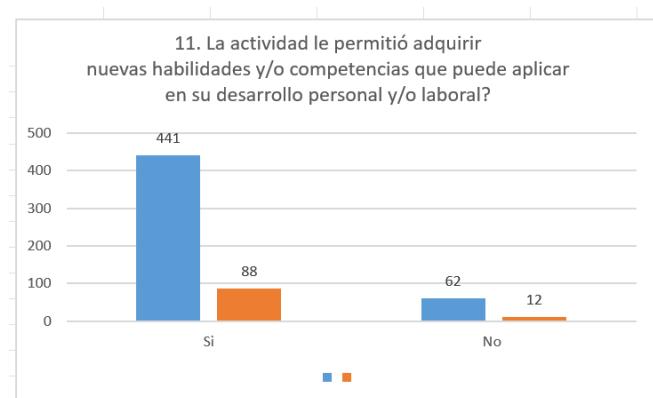


Del total de 503 encuestadas un 91 % consideran que el conocimiento adquirido en esa actividad es aplicable al desarrollo personal.

#### 11. ¿La actividad le permitió adquirir nuevas habilidades y/o competencias que puede aplicar en su desarrollo personal y/o laboral?

11. ¿La actividad le permitió adquirir nuevas habilidades y/o competencias que puede aplicar en su desarrollo personal y/o laboral?		
	Si	No
Si	441	88
No	62	12
	503	100

11. La actividad le permitió adquirir nuevas habilidades y/o competencias que puede aplicar en su desarrollo personal y/o laboral?



 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 8 de 10

## 12. ¿Volvería asistir a una nueva actividad del Proceso de Gestión del Talento Humano?

12. ¿Volvería asistir a una nueva actividad del Proceso de Gestión del Talento Humano?		
Si	496	99
No	7	1
	503	100



Se evidencia un interés del 99 % por participar en las actividades de Gestión Talento Humano.

## 6. ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO HISTORICO.

Teniendo en cuenta informe anterior del 19 de noviembre 2024 se evidencia avance en el cumplimiento del 100 % en la ejecución del programa de bienestar para la vigencia 2025, sin embargo, se evidencia que el inicio del contrato corresponde al 1º de mayo de 2025.

No se evidencia la formulación de riesgos asociados a la ejecución del programa de bienestar de la Unidad para las Víctimas, aspecto importante para poder desarrollar controles, y acciones preventivas sobre todo en la identificación de riesgos asociados al transporte y actividades realizadas por fuera de las instalaciones del lugar de trabajo de los funcionarios de la Entidad.

La totalidad de la información contractual está registrada en el aplicativo SECOP

<https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticeManagement/Index?currentLanguage=es-CO&Page=login&Country=CO&SkinName=CCE>

## 7. ENFOQUE BASADO EN RIESGOS.

Al consultar los mapas institucionales de gestión y corrupción 2025 de la Unidad para las Víctimas consultado en: Mapa de Riesgos Institucional (corrupción y gestión) V2 | Unidad para las Víctimas y revisar los riesgos asociados al proceso de Gestión del Talento Humano se evidencia la siguiente información:



## Unidad para las Víctimas

 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>	Código: 120.19.15-10
	<b>PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE</b>	Versión: 06
	<b>PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES</b>	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 9 de 10

Ficha Descriptiva de los Recursos Humanos					
4	5	6	7	8	9
Nombre y Apellido	Proyecto o Dirección	Objetivo del Proyecto	Actividad	Indicadores de Evaluación	Tiempo o Riesgo Relacionado
111	111	Gráfico Tabula Humanos	Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar las actividades de la Dirección de la Unidad para el Desarrollo del Talento Humano en función de la estrategia, objetivos y políticas de la Institución, así como la calidad del personal y el desarrollo de las competencias profesionales y éticas de los mismos, para contribuir en el crecimiento de la Institución.	Realizar la evaluación de las actividades públicas.	Posibilidad de plazo, resultados a cumplir, indicadores de evaluación y estrategias de mejora continua para el crecimiento y el desarrollo de las competencias profesionales y éticas de los mismos, para contribuir en el crecimiento de la Institución.
112	112	Gráfico Tabula Humanos	Subsidiar la información para la formulación de la estrategia, así como la calidad del personal y el desarrollo de las competencias profesionales y éticas de los mismos, para contribuir en el crecimiento de la Institución.	Realizar la evaluación de las actividades públicas.	Posibilidad de plazo, resultados a cumplir, indicadores de evaluación y estrategias de mejora continua para el crecimiento y el desarrollo de las competencias profesionales y éticas de los mismos, para contribuir en el crecimiento de la Institución.
113	113	Gráfico Tabula Humanos	Subsidiar la información para la formulación de la estrategia, así como la calidad del personal y el desarrollo de las competencias profesionales y éticas de los mismos, para contribuir en el crecimiento de la Institución.	Realizar la evaluación de las actividades públicas.	Posibilidad de plazo, resultados a cumplir, indicadores de evaluación y estrategias de mejora continua para el crecimiento y el desarrollo de las competencias profesionales y éticas de los mismos, para contribuir en el crecimiento de la Institución.
114	114	Gráfico Tabula Humanos	Subsidiar la información para la formulación de la estrategia, así como la calidad del personal y el desarrollo de las competencias profesionales y éticas de los mismos, para contribuir en el crecimiento de la Institución.	Realizar la evaluación de las actividades públicas.	Posibilidad de plazo, resultados a cumplir, indicadores de evaluación y estrategias de mejora continua para el crecimiento y el desarrollo de las competencias profesionales y éticas de los mismos, para contribuir en el crecimiento de la Institución.
115	115	Gráfico Tabula Humanos	Subsidiar la información para la formulación de la estrategia, así como la calidad del personal y el desarrollo de las competencias profesionales y éticas de los mismos, para contribuir en el crecimiento de la Institución.	Realizar la evaluación de las actividades públicas.	Posibilidad de plazo, resultados a cumplir, indicadores de evaluación y estrategias de mejora continua para el crecimiento y el desarrollo de las competencias profesionales y éticas de los mismos, para contribuir en el crecimiento de la Institución.
116	116	Gráfico Tabula Humanos	Subsidiar la información para la formulación de la estrategia, así como la calidad del personal y el desarrollo de las competencias profesionales y éticas de los mismos, para contribuir en el crecimiento de la Institución.	Realizar la evaluación de las actividades públicas.	Posibilidad de plazo, resultados a cumplir, indicadores de evaluación y estrategias de mejora continua para el crecimiento y el desarrollo de las competencias profesionales y éticas de los mismos, para contribuir en el crecimiento de la Institución.
117	117	Gráfico Tabula Humanos	Garantizar la calidad de las personas que presta servicios a la Institución, así como la calidad del personal y el desarrollo de las competencias profesionales y éticas de los mismos, para contribuir en el crecimiento de la Institución.	Implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Posibilidad de plazo, resultados a cumplir, indicadores de evaluación y estrategias de mejora continua para el crecimiento y el desarrollo de las competencias profesionales y éticas de los mismos, para contribuir en el crecimiento de la Institución.
118	118	Gráfico Tabula Humanos	Garantizar la calidad de las personas que presta servicios a la Institución, así como la calidad del personal y el desarrollo de las competencias profesionales y éticas de los mismos, para contribuir en el crecimiento de la Institución.	Implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Posibilidad de plazo, resultados a cumplir, indicadores de evaluación y estrategias de mejora continua para el crecimiento y el desarrollo de las competencias profesionales y éticas de los mismos, para contribuir en el crecimiento de la Institución.
119	119	Gráfico Tabula Humanos	Garantizar la calidad de las personas que presta servicios a la Institución, así como la calidad del personal y el desarrollo de las competencias profesionales y éticas de los mismos, para contribuir en el crecimiento de la Institución.	Implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Posibilidad de plazo, resultados a cumplir, indicadores de evaluación y estrategias de mejora continua para el crecimiento y el desarrollo de las competencias profesionales y éticas de los mismos, para contribuir en el crecimiento de la Institución.

Fuente: [Mapa de Riesgos Institucional \(corrupción y gestión\) V2 | Unidad para las Víctimas 2025](#)

## 8. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE EVIDENCIAS.

La Oficina de Control Interno, aplicando lo dispuesto en el párrafo del artículo 9 de la Ley 87 de 1993, mediante el uso de las NAGAS, evalúa las evidencias aportadas por el proceso y usando estadística blanda se realiza su evaluación. Producto de lo anterior, se tiene que en relación con el seguimiento al programa de bienestar.

De lo anterior se evidencia que no se han considerado los riesgos asociados al incumplimiento en la ejecución del plan de bienestar 2025. De igual manera no se considera el riesgo asociado a dar inicio al contrato 1289 de 2025 en el que se soporta el programa de bienestar en el mes de mayo, postergando hasta el segundo semestre la ejecución de las actividades de este programa.

Teniendo en cuenta la evaluación el plan de bienestar 2024 que corresponde a un general del 67% de la evaluación realizada se evidencia que para la vigencia 2025 aumenta el valor de la evaluación de las actividades realizadas. De igual manera se evidencia la ejecución del 100 % del programa de bienestar a diferencia de la vigencia anterior que para el mes de noviembre solo se había ejecutado el 67%.

APROBÓ

*DeeDee*

---

IEEE OFICINA DE CONTROI INTERNO

 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 10 de 10

Elaborado: *Juan Carlos Castellanos Mayorga,  
Profesional Universitario 09 de la OCI*

**Anexo 1** Control de cambios

Versión	Fecha de Cambio	Descripción de la modificación
1	04/08/2014	Creación del formato.
2	09/03/2015	Al revisar el formato se evidencia que la casilla fecha de informe está repetida.
3	02/08/2017	Se modifica formato y se adiciona firma aprobación del Jefe Oficina de Control Interno.
4	30/04/2020	Se actualiza formato, se ajusta la distribución del texto en filas y columnas, las fuentes y fecha de la tabla control de cambios.
5	28/10/2022	Se actualiza el formato en pie de página con los logos de certificación asociados al sistema de gestión de calidad ISO 9001:2015, ambiental ISO 14001:2015, seguridad y salud en el trabajo ISO 45001:2018 seguridad de la información ISO 27001:2013.
6	19/07/2024	Se actualiza el formato es su estructura de contenido, de acuerdo con los requerimientos de la Oficina de Control Interno.