



POKATUVETE
Mañahapavẽ
Auditoría General del
PODER EJECUTIVO



Norma de
Requisitos Mínimos
para un Sistema de
Control Interno

INFORME DE EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD - ANDE

Julio, 2021

Índice

I. Antecedentes	1
II. Objetivo	2
III. Alcance.....	2
IV. Desarrollo	2
A. Componente ambiente de control.....	3
B. Componente de control de la planificación	5
C. Componente de control de la implementación.....	7
D. Componente de control de evaluación.....	9
E. Componente de control para la mejora.....	10
V. Conclusión.....	10
VI. Recomendación	11

INFORME EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO A LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD - ANDE

I. Antecedentes

En la Resolución N° 377 del 13 de mayo de 2016, la Contraloría General de la República resolvió adoptar como marco para el control, fiscalización y evaluación del Sistema de Control Interno de las instituciones sujetas a su supervisión, la Norma de Requisitos Mínimos – NRM, para un Sistema de Control Interno.

Posteriormente, con la Resolución CGR N° 147/19: "...se aprueba la Matriz de evaluación por niveles de madurez, a ser utilizada en el marco de la Norma de Requisitos Mínimos del Sistema de Control Interno MECIP:2015".

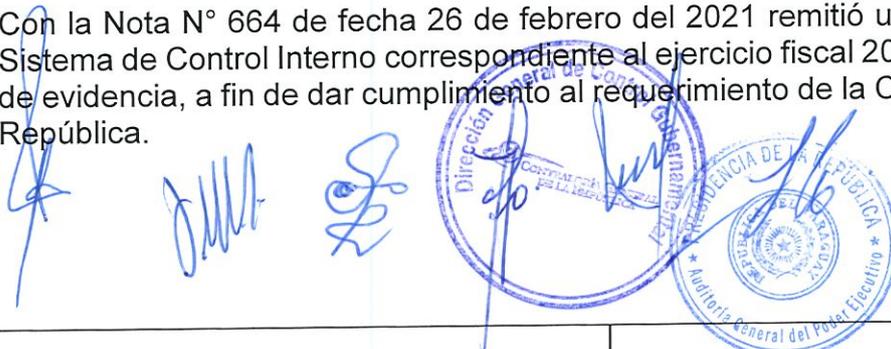
Con la Resolución AGPE N° 47/21, fue conformado un equipo de funcionarios de la Auditoría General del Poder Ejecutivo - AGPE, para evaluar el nivel de cumplimiento de la Norma de Requisitos Mínimos del Sistema de Control Interno.

En fecha 05 de abril de 2021, la Contraloría General de la República y la Auditoría General del Poder Ejecutivo, firmaron un Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional, cuyos compromisos están establecidos en la Cláusula Segunda del mismo.

Asimismo, en atención a la Resolución AGPE N° 21/14, se habilitó el Portal Web MECIP de la Auditoría General del Poder Ejecutivo, ajustado a la Matriz de Evaluación de Normas de Requisitos Mínimos; a efectos de que los Organismos Sujetos de Control de la AGPE adjunten el informe resultante de la evaluación del Sistema de Control Interno del primer y segundo semestre del ejercicio fiscal 2020, y las evidencias correspondientes a cada uno de los principios por componente de control.

Con base en las funciones y atribuciones de control, vigilancia y fiscalización de los bienes públicos y del patrimonio del estado establecidas en la Constitución Nacional y en la Ley N° 276/94 "Orgánica y Funcional de la Contraloría General de la República", fue cursada a la Administración Nacional de Electricidad, la Nota CGR N° 4307/20, a efectos de solicitar el informe resultante de la evaluación del Sistema de Control Interno al 31/12/2020, adjuntando todas las evidencias correspondientes a cada uno de los principios por componente de control.

Con la Nota N° 664 de fecha 26 de febrero del 2021 remitió un informe en relación al Sistema de Control Interno correspondiente al ejercicio fiscal 2020, con los documentos de evidencia, a fin de dar cumplimiento al requerimiento de la Contraloría General de la República.



II. Objetivo

Evaluar si los requisitos mínimos exigidos en la norma para un SCI fueron desarrollados e implementados, estableciendo los niveles de madurez de cada uno de los componentes del Sistema a fin de identificar eventuales deficiencias que requieran mayor profundización y acompañar a la institución en la búsqueda de la excelencia

III. Alcance

La evaluación realizada, con base a los documentos proporcionados por la institución que respaldan la fase de diseño y evidencian acciones realizadas durante el ejercicio fiscal 2020.

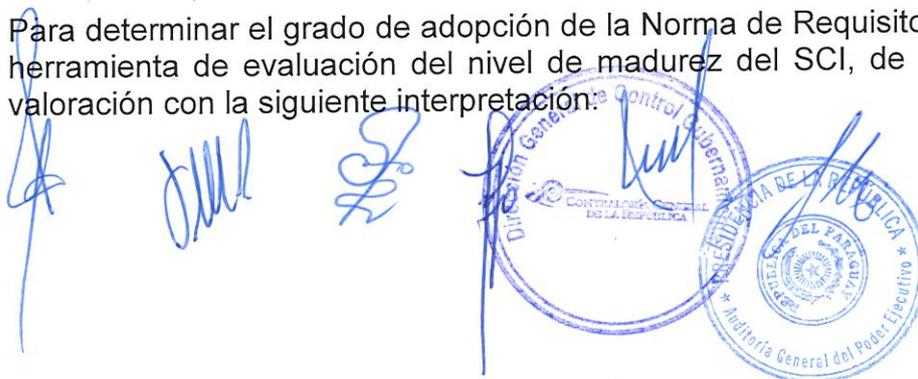
IV. Desarrollo

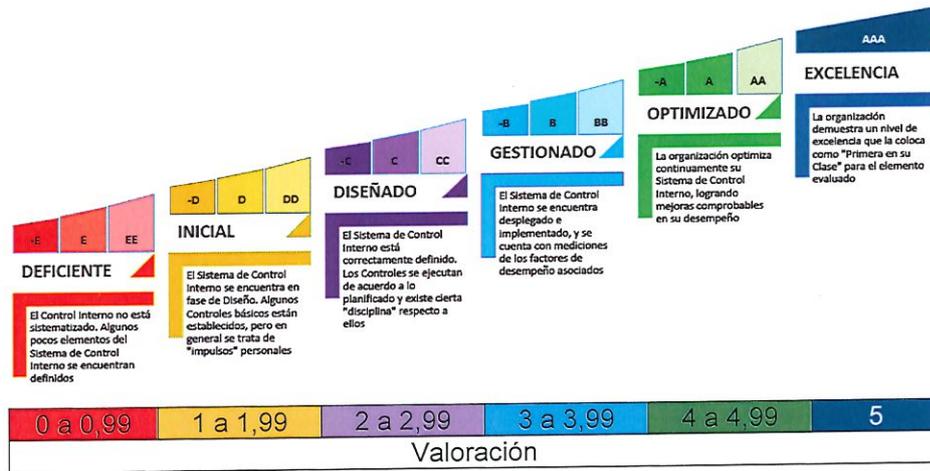
La evaluación de la efectividad del SCI se define como: el "Proceso a través del cual, en primer lugar, se analiza si fueron diseñados los instrumentos, mecanismos y técnicas de control conforme a los requisitos mínimos establecidos en la Norma de Requisitos Mínimos, para luego evaluar si estas herramientas son conocidas y aplicadas por la Máxima Autoridad, directivos y todo el personal de los organismos y entidades del Estado".

Además, se debe dejar en claro a la institución que, a diferencia del Modelo Estándar de Control Interno vigente desde el 2008, la Norma de Requisitos Mínimos representa la evolución del Sistema de Control Interno debido a que exige que los Organismos y Entidades del Estado, se enfoquen más que en el diseño de las herramientas de control, en la difusión y en la aplicación de las mismas, lo que debe respaldarse adecuadamente en evidencia formal. Asimismo, como cambio trascendental, exige liderazgo e involucramiento de la Máxima Autoridad y su nivel directivo.

En este contexto, es de suma importancia indicar a la institución que, si las herramientas de control no se actualizan, se difunden y se aplican, toda la documentación generada en el marco de la implementación de control interno no tiene utilidad alguna, por lo cual, la autoevaluación institucional y la evaluación independiente, deben estar respaldadas por un alto nivel de reconocimiento crítico y objetivo de la realidad institucional en materia de control interno.

Para determinar el grado de adopción de la Norma de Requisitos Mínimos se utilizó la herramienta de evaluación del nivel de madurez del SCI, de acuerdo a criterios de valoración con la siguiente interpretación:





En el siguiente cuadro se expone la evaluación y calificación del Sistema de Control Interno por cada componente, y los resultados que arrojó la herramienta arriba señalada:

Evaluación de nivel de madurez del Sistema de Control Interno - SCI			
Ambiente de control	3,26	B-	Gestionado
Control de planificación	2,88	CC	Diseñado
Control de implementación	2,58	C	Diseñado
Control de evaluación	3,09	B-	Gestionado
Control para la mejora	3,70	BB	Gestionado
SCI consolidado	2,94	CC	Diseñado

A partir del análisis de los documentos proveídos por la ANDE, se detallan las debilidades por componente de control.

A. Componente ambiente de control

Según la NRM señala que: "La institución debe propiciar una conciencia de control que influya profundamente en la cultura organizacional de la institución manteniendo su orientación hacia el cumplimiento de su función constitucional, legal, y la finalidad social del Estado".

En esta fase, la institución evidenció un nivel de madurez GESTIONADO BAJO, con una calificación 3,26, que indica que el Sistema de Control Interno se encuentra desplegado e implementado. Al respecto, se insta a seguir realizando esfuerzos con la intención de contar con mediciones de los factores de desempeño asociados.

La ANDE dio pasos importantes en la implementación de la NRM, sin embargo, persisten debilidades a corregir con miras al fortalecimiento de la cultura institucional:

- Con la Resolución N° 43657/2020, se aprueba la Política de Control Interno, si bien hay evidencias de socialización en la Intranet, no se evidenció documentos que demuestren la instauración de Políticas de Control Interno a todos los niveles de la organización, tampoco se observó su publicación en la página web.
- Con la Resolución N° 44627/2020 se aprueba el Código de Ética y con la Resolución N° 44596/2020 se aprueba la actualización del Código de Buen Gobierno. Si bien se visualizó socialización por medio del correo electrónico y WhatsApp, así como formularios de entrevistas sobre Ambiente de Control, no se observó un informe del resultado de las entrevistas y las acciones a tomar, tampoco fue incluido en el plan de capacitación.
- No se observó evidencia de que los Acuerdos y Compromisos Éticos por dependencia (Central y de las distintas agencias regionales del interior del país), se encuentran actualizados.
- El Código de Buen Gobierno - CGB, es de reciente actualización, sin embargo, las funciones del Comité de Buen Gobierno son las mismas que en el Código anterior, en cambio, no se visualizaron los informes semestrales sobre el cumplimiento de las Políticas de Buen Gobierno aprobadas por la Resolución N° 34183/03, y en su artículo 39, establece las "Funciones y Atribuciones del Comité de Buen Gobierno":
 - a) Asegurar la difusión del Código de Buen Gobierno y la adecuada capacitación de los colaboradores internos y grupos de interés de la institución.
 - b) Monitorear y hacer seguimiento al desarrollo y cumplimiento de las políticas y compromisos contenidos en el Código de Buen Gobierno.
 - c) Realizar seguimiento al comportamiento de los administradores públicos para garantizar el cumplimiento del Código de Buen Gobierno:
 - d) Resolver controversias sobre interpretación del Código de Buen Gobierno.
 - e) Informar por lo menos cada seis meses a los Directivos de la institución sobre las tareas que le fueron encomendadas.
 - í) Elaborar su propio reglamento operativo.
- No se observó informes del Comité de Buen Gobierno sobre resolución de controversias, ni indicadores de buen gobierno.
- No se observó evidencia del cumplimiento de los compromisos asumidos en el Código de Buen Gobierno.
- Con la Resolución N° 44283/2020 se actualizó la Política de Talento Humano. No obstante, se señala que, no se visualizó un Informe de evaluación de la gestión del Área de Talento Humano elaborado por la Auditoría Interna a fin de verificar el cumplimiento de los procesos y Políticas de Gestión del Talento Humano que asegure que los procesos involucrados tengan en cuenta los valores de igualdad, imparcialidad, economía, eficiencia y eficacia, integridad y transparencia.

- En ese sentido a fin de avanzar de la fase de diseño, el SCI debe estar desplegado e implementado y contar con mediciones de los factores de desempeño asociados, lo que significa que no solo se deben definir y aprobar las políticas, en este caso específico del Talento Humano, sino que, se deben tener en cuenta las normas vigentes y específicas que se apliquen en cada caso (Ejemplo la Ley N° 1626/00 de la Función Pública, decretos reglamentarios, resoluciones que aprueban reglamentos de selección del personal, Manual de perfil de cargos y funciones, reglamentos de capacitación, retiro, entre otros y disposiciones emitidas por la Secretaría de la Función Pública), así como la operativización de cada proceso, para posteriormente dar paso a la supervisión y seguimiento a la implementación de dichas políticas.
- Asimismo, no se visualizó evidencias de administración de quejas y reclamos presentados por los grupos de interés interno o externo, que guarden relación con desvíos en el cumplimiento de políticas, procedimientos o disposiciones legales.

En atención a lo señalado en el párrafo que precede, no se observó un reporte estadístico de la Unidad de Anticorrupción y Transparencia de la Gestión de la ANDE, sobre quejas o denuncias presentadas por funcionarios o usuarios relacionados con el comportamiento inadecuado, violaciones a los principios y valores del Código de Ética y del Código de Buen Gobierno, errores u omisiones de los funcionarios de la entidad y el tratamiento que se le dio a las mismas.

- No se observó evidencias de entrevistas a funcionarios de todos los niveles que demuestre comunicación, entendimiento y aplicación de la Política de Control Interno, Código de Ética, Código de Buen Gobierno y Política de Gestión del Talento Humano, por lo que se deberá fortalecer los mecanismos de socialización y sensibilización respecto a los principios del ambiente de control y dejar evidencia de ello.

B. Componente de control de la planificación

Para este componente la NRM señala: "La institución debe determinar el marco de referencia que oriente su gestión hacia el cumplimiento de su Misión, logro de su Visión y el cumplimiento de sus objetivos institucionales".

En esta fase el componente se ubicó un nivel de madurez DISEÑADO ALTO, con una calificación de 2,88, que se puede traducir como que la institución, cuenta con un Sistema de Control Interno definido. Este indicador puede ser mejorado si se tiene en consideración las siguientes debilidades:

- El Plan Estratégico Institucional 2020/2023, no incluyó la determinación de los recursos necesarios, tampoco se visualizó la vinculación de los objetivos institucionales con los programas y proyectos para el logro de los fines trazados, como lo dispone la NRM.

- Si bien se observó la consideración de los ejes del PND 2030, no se observó entre los documentos presentados, lineamientos de articulación de los objetivos estratégicos, programas, proyectos y procesos con las metas y Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS.
- El Plan Estratégico Institucional fue socializado por correo e Intranet, sin embargo, no se observó un taller de sensibilización dirigido a todos los funcionarios de la institución (permanentes, contratados y comisionados), con el fin de que estos tengan conocimiento de los objetivos a ser alcanzados, dentro de su área de competencia y enfocados al cumplimiento del objetivo estratégico, por lo que la publicación en Intranet no es evidencia suficiente para que los funcionarios sean conscientes de la articulación de su tarea cotidiana con el objetivo específico que le afecta. En ese sentido la NRM señala: *"La institución debe comunicar acerca de su Misión, Visión, objetivos y planes de acción a todos los niveles de la organización, con la intención de que estén conscientes de sus obligaciones individuales al respecto"*.
- No se observó evidencia de la caracterización de todos los procesos institucionales, tal como lo exige la NRM. La caracterización de procesos abarca, la identificación de los insumos requeridos para la elaboración de los productos y servicios y la identificación de sus proveedores, productos, sus características y beneficiarios o clientes, los reportes relacionados, interacción con otros procesos, indicadores y los recursos necesarios para su ejecución.
- Se visualizó Normograma o los requisitos legales, correspondiente al nivel estratégico. Al respecto, es de suma importancia comenzar con la identificación de los requisitos legales de los procesos/subprocesos al menos misionales y de aquellos que son críticos para el funcionamiento institucional.
- En el informe anterior se señaló la falta de revisión del Plan de Cargos, Carreras y Salarios (PCC) de la ANDE, considerando que fue aprobado por Resolución C.A. N° 442 del 13112/99. Nuevamente, no se visualizó su actualización conforme a la estructura organizacional actualizada, para que las labores sean ejecutadas apropiadamente, adaptándola a las exigencias y procesos de cambio permanente.
- En cuanto a la metodología para la Identificación y Evaluación de Riesgos, se observaron los formularios de Identificación, Análisis y Evaluación de Riesgos a nivel estratégico, no así de su revisión y ajuste, ni desplegados a nivel operativo. La NRM, en cuanto a los criterios para la Identificación y Evaluación de Riesgos, considera entre otros:
 - a) *"El contexto estratégico interno y externo."*
 - b) *La etapa de configuración de los planes estratégicos y operativos.*
 - c) *Los diferentes niveles del modelo de gestión por procesos.*
 - d) *Las actividades rutinarias y no rutinarias.*
 - e) *Las actividades de todo el personal que tengan relación con los objetivos y la misión institucional (incluyendo aquellas realizadas por contratistas).*

- f) *El comportamiento humano, sus capacidades y otros factores humanos, incluyendo consideraciones sobre la perspectiva de género y la no discriminación.*

Para la gestión del cambio, la organización debe identificar y evaluar los riesgos asociados con modificaciones en la organización, en el sistema de control, o en sus procesos y actividades, antes de introducir dichos cambios".

Asimismo, la NRM señala que la metodología definida por la institución para la Identificación y Evaluación de Riesgos debe asegurar que sea revisada al menos una vez al año.

C. Componente de control de la implementación

Al definir este componente, la NRM señala: *"Abarca las acciones establecidas por la institución, mediante políticas y procedimientos, orientadas a reducir los riesgos que puedan afectar el logro de los objetivos de la organización. Las actividades de control son llevadas a cabo por todas las áreas de la organización, a través de los procesos y la tecnología que les da soporte".*

En el componente control de la implementación, la ANDE obtuvo un puntaje 2,58, con un nivel de madurez DISEÑADO MEDIO, debido a que el Sistema de Control Interno está correctamente definido. Los controles se ejecutan de acuerdo a lo planificado y existe cierta "disciplina" respecto a ellos, siendo necesario tomar medidas de mejora en base a las siguientes debilidades:

- No se observó evidencia de diseño de Política Operacional. Al respecto la NRM señala que: *"Los criterios aplicados a la formulación de las Políticas Operacionales deben incluir:*
 - a) *Coherencia entre las políticas y los lineamientos estratégicos determinados por el componente de control de la planificación, en particular con los principios de gestión por procesos y la identificación y evaluación de riesgos.*
 - b) *Incorporación de parámetros que orienten el despliegue de los procesos, la definición de controles y el establecimiento de instrumentos para la evaluación de su cumplimiento.*
 - c) *Definición de acciones a realizar en caso de incumplimiento.*
La institución debe asegurar que las políticas operacionales sean revisadas periódicamente para asegurar que permanecen pertinentes y apropiadas".
- Los procedimientos visualizados no estaban orientados al modelo de gestión por procesos.
- Los procedimientos operativos tienen que ser actualizados, teniendo en cuenta cambios en el mapa de procesos, estructura organizacional, acciones

correctivas o de mejora, con el fin de buscar la mejor manera de llevar a cabo las tareas.

- Con la Resolución N° 30052/11 se aprueba el Procedimiento "Gestión de Facturación" y en la Resolución N° 36655/15 el procedimiento de "Obras con aportes compartidos...". No se visualizó evidencias de revisión de dichos documentos para verificar que permanezcan pertinentes y oportunas. Esta observación que ya fue realizada por la CGR en el informe anterior.
- No se adjuntó Informe de evaluación de Gestión del área de Talento Humano elaborado por la Auditoría Interna, relacionados a perfil de cargos de funcionarios que evidencien que los mismos son competentes para la ejecución de las actividades que les toca desempeñar.
- El Plan de Capacitación del año 2020, no incluyó principios y elementos de la NRM. Si bien se visualizó algunos registros y certificados de capacitación, no se observó un informe sobre el porcentaje de ejecución del plan, al cierre del ejercicio 2020. Esta observación ya fue realizada por la CGR en el informe anterior.

Al respecto, teniendo en cuenta que la institución dispone de una importante estructura para el cumplimiento de los fines y objetivos, y considerando las situaciones de riesgo asociadas a la pandemia de la COVID-19, la institución debe definir cursos de acción, nuevas metodologías y aplicar tecnología a fin de brindar las capacitaciones requeridas.

Conforme lo exige el principio de competencia, formación y toma de conciencia de la NRM, la institución debe establecer su compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios, para ello es necesario un plan de inducción y reinducción de sus propias funciones, procesos y requisitos legales para la ejecución de sus tareas.

- Con relación a la Guía de la entrevista de Efectividad del Evento/Acción de Capacitación, se señala:
 - No contiene nombre y firma del entrevistador.
 - No se incluyó la fecha en que se realizó el curso o evento de capacitación.
 - En el cuestionario, se describe un curso que no fue incluido en el Plan de Capacitación.
- No se visualizó un Informe de la Auditoría Interna, sobre la ejecución de Capacitaciones realizadas y Becas concedidas, que permita comprobar el cumplimiento de los procedimientos y normativas aplicables.
- Si bien se visualizó algunas entrevistas sobre el Componente de Implementación, no se observó un informe que refleje el resultado ni las acciones correctivas a tomar con base a la misma, ni su inclusión en el Plan de Capacitación.

- No se observó entre los eventos de capacitación, temas relacionados al desarrollo de actitudes, necesarios para la mejora del clima laboral y una mejor atención al usuario.
- No se observó evidencia de revisión periódica de la efectividad de los mecanismos de comunicación utilizados.
- La página web institucional, no está actualizada con los principios y elementos de la Norma de Requisitos Mínimos aprobados por la Resolución CGR N° 377/16, aún mantiene la estructura del modelo estándar de control interno anterior. Las comunicaciones con información relevante en relación con el cumplimiento normativo y de aspectos de control interno deben realizarse mediante mecanismos que aseguren el mantenimiento de adecuados niveles de seguridad, para mantenerlas oportunas y adecuadas.
- No se visualizó la realización de encuestas de satisfacción a clientes, a fin de medir la satisfacción del usuario y la imagen institucional, teniendo en cuenta el servicio que presta para la mejora de la calidad de vida del ciudadano

Asimismo, no se evidenció la implementación de recaudos necesarios en el sentido de:

- Determinar mecanismos de mantenimiento de la calidad de la información, desde la obtención de los datos facilitando que la misma sea correcta, accesible por área, se encuentre actualizada, protegida, sea suficiente y oportuna, válida, verificable y conservable.
- Evaluar la gestión de documentos internos y externos para conocer si el manejo es adecuado.
- Gestionar la correcta aplicación de la información documentada, de origen interno y externo.
- Resultado de entrevista a funcionarios de diferentes niveles sobre la implementación de la comunicación de la ANDE.
- Desarrollar e implementar procedimientos para mantener informada a la sociedad sobre los proyectos a emprender, el uso de los recursos públicos, así como el rendimiento de su gestión y los resultados logrados en términos del cumplimiento de los objetivos institucionales y su contribución a la finalidad social del Estado, teniendo en cuenta que la Rendición de Cuentas es responsabilidad de la Máxima Autoridad. Asimismo, documentar las rendiciones de cuentas realizadas.

D. Componente de control de evaluación

Para este componente, la NRM señala: "La organización debe definir, desarrollar y ejecutar evaluaciones sistemáticas para determinar la suficiencia y adecuado funcionamiento de los componentes del control interno"

En cuanto al componente de control de evaluación se ubicó en un nivel de madurez GESTIONADO BAJO, con un puntaje 3,09, debido a que la organización optimiza continuamente su Sistema de Control Interno, logrando mejoras comprobables en su desempeño, no obstante, se deberá tomar acciones respecto a:

- No se observó evidencia de que, por cada indicador se haya identificado y considerado el factor clave a evaluar, el origen de la información, la frecuencia de medición, las metas y rangos de tolerancia y los responsables del seguimiento.
- No se observó evidencias de aplicación de indicadores del Plan Estratégico Institucional, al cierre del ejercicio 2020.
- Con la Resolución N° 33021/13 se aprueba el Estatuto de la Auditoría Interna, considerando el año de diseño del documento, no se visualizó evidencias de revisión y/o actualización del mismo, a fin de verificar su efectividad y pertinencia.

E. Componente de control para la mejora

Para este componente la NRM expresa: "La institución debe mejorar continuamente la efectividad del Sistema de Control Interno mediante el uso de los resultados de las auditorías, el análisis de datos, las acciones correctivas y preventivas y el análisis crítico de la alta dirección".

La Administración Nacional de Electricidad, para este componente de mejora arroja un puntaje 3,70, y un nivel de madurez GESTIONADO ALTO, ya que se realiza el seguimiento respecto a los requisitos establecidos y se toman acciones para mejorar continuamente el desempeño de los controles, pese a ello, es necesario tomar medidas en cuanto al siguiente punto:

- No se observó metodología para la ejecución de acciones correctivas, preventivas o de mejora, presentada por funcionarios, para direccionar a la institución hacia una gestión eficiente y al desarrollo de sus actividades bajo los fundamentos y principios que rigen el control interno, con el objetivo de conducir a la institución a lograr continuamente mayores índices de calidad.

V. Conclusión

La Administración Nacional de Electricidad obtuvo una valoración 2,94, equivalente a un nivel de madurez DISEÑADO ALTO, considerando que el Sistema de Control Interno está definido, con lo que se evidencia que la Máxima Autoridad y su equipo directivo, demostraron un importante nivel de liderazgo y compromiso con la implementación y efectiva aplicación del SCI considerable en el año 2020, cuyo indicador puede ser mejorado en evaluaciones futuras, considerando cuán importante es el servicio que presta para la ciudadanía.

La autoevaluación del Sistema del Control Interno, contribuye a la verificación sobre la efectividad de los controles de la institución, y al logro de los objetivos globales, así como el cumplimiento de los planes y programas en la condición de eficacia, eficiencia,

economía, correcta utilización de los recursos, condición ética y transparencia, bajo la cual se desarrolla la función administrativa de la institución.

VI. Recomendación

En consideración a lo expuesto más arriba, es necesario que las autoridades se comprometan a tomar las medidas necesarias a alcanzar la mejora continua en la gestión institucional. Por tanto, la Administración Nacional de Electricidad - ANDE, deberá:

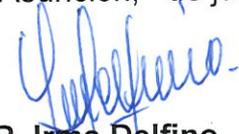
1. Gestionar la capacitación del personal directivo y de los funcionarios sobre los requisitos mínimos señalados en la Norma de Requisitos Mínimos, a fin de apoyar su implementación.
2. Desarrollar iniciativas para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
3. Arbitrar las medidas administrativas para que la Auditoría Interna proceda a evaluar la efectiva implementación de la NRM al cierre del ejercicio fiscal 2021, utilizando la matriz de evaluación por niveles de madurez, aprobada en la Resolución CGR N° 147/19, cuyo resultado deberá ser remitido, a más tardar, el 28/02/22, adjuntando todas las evidencias correspondientes a cada uno de los principios por componente de control.
4. Ajustar el plan y cronograma de implementación del SCI, si fuere necesario.

Es nuestro informe.

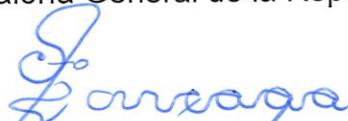
Asunción, de julio de 2021.



Lic. Romy Rojas
Jefa de Departamento
Contraloría General de la República



C.P. Irma Delfino
Directora de Análisis Sectorial
Contraloría General de la República



Econ. Roberto Careaga
Director General de Gestión del
Conocimiento y Formación Académica
Contraloría General de la República



Lic. Nancy Rejala
Directora de Planificación Estratégica
Auditoría General del Poder Ejecutivo



Dra. Gladys Fernández
Directora General
de Control Gubernamental
Contraloría General de la República



Abg. Luis Cardozo O.
Ministro Auditor General
Auditoría General del Poder Ejecutivo