



Plan de Trabajo de la Auditoría Interna del INAMU para el periodo 2026

INAMU-JD-AI-In-017-2025

(Remitido con el oficio INAMU-JD-AI-289-2025)

Elaborado por:	Aprobado por:
MariPaz Jiménez Torres Profesional Especialista AUDITORIA INTERNA	Randall Alonso Umaña Villalobos Auditor Interno AUDITORÍA INTERNA



Tabla de Contenido

I. MARCO GENERAL	4
1.1 INTRODUCCIÓN	4
1.2 MARCO JURÍDICO DE LA INSTITUCIÓN	5
1.3 NORMATIVA VINCULANTE PARA LAS AUDITORIAS INTERNAS	8
1.4 AMBITO DE ACCIÓN DE LA AUDITORÍA INTERNA	9
1.5 IDEAS RECTORAS DE LA AUDITORÍA INTERNA	9
1.6 MARCO NORMATIVO INTERNO DE LA AUDITORÍA INTERNA	11
1.7 JUSTIFICACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DE LA AUDITORÍA INTERNA	12
1.8 OBJETIVOS DEL PLAN DE TRABAJO DE LA AUDITORÍA INTERNA	12
1.9 ALCANCE DEL PLAN DE TRABAJO DE LA AUDITORÍA INTERNA	14
1.10 METODOLOGÍA DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DE LA AUDITORÍA INTERNA	14
II. ESTRUCTURA DEL PROCESO DE AUDITORÍA INTERNA	16
2.1 SUBPROCESO 1: SERVICIOS A POSTERIORI	18
2.2 SUBPROCESO 2: SERVICIOS A PRIORI	23
2.3 SUBPROCESO 3: GESTIÓN ESTRATÉGICA	24
2.4 SUBPROCESO 4: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	25
2.5 RIESGOS ASOCIADOS A LA AUDITORÍA INTERNA	26
2.6 ACTUALIZACIÓN DEL UNIVERSO AUDITABLE	28
2.7 PRIORIZACIÓN DEL UNIVERSO AUDITABLE	32
III. PLANIFICACIÓN Y RECURSOS DISPONIBLES PARA EL PERIODO 2026	38
3.1 RECURSO HUMANO	38
3.2 RECURSOS MATERIALES	39
3.3 RECURSOS FINANCIEROS	40
3.4 PLANIFICACIÓN DE PRODUCTOS REGISTRADOS EN EL POI-2026-SIPGAF	41
3.5 DISTRIBUCIÓN DE LABORES ENTRE LOS SUBPROCESOS DEL ÁREA	47
3.6 PORTAFOLIO DE PROYECTOS PERIODO 2026	47
3.7 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL	55
3.8 VALOR AGREGADO DEL PLAN DE TRABAJO DE LA AUDITORIA INTERNA 2026	57

Índice de figuras

<i>Figura 1. Marco normativo aplicable a la Auditoría Interna</i>	8
<i>Figura 2. Ideas Rectoras de la Auditoría Interna</i>	9
<i>Figura 3. Componentes del Valor Público de la Auditoría Interna</i>	11
<i>Figura 4. Estructura actual de la Auditoría Interna</i>	16
<i>Figura 5. Estructura ocupacional propuesta para la Auditoría Interna</i>	17
<i>Figura 6. Estructura del proceso Auditoría Interna</i>	17
<i>Figura 7. Estructura de la Gestión por procesos, subprocesos y actividades de la Auditoría Interna</i>	18
<i>Figura 8. Estructura de la Gestión por subprocesos, actividades y funciones de: Servicios a Posteriori</i>	19
<i>Figura 9. Estructura de la Gestión por subprocesos, actividades y funciones de: Servicios a Priori</i>	23
<i>Figura 10. Estructura de la Gestión por subprocesos, actividades y funciones de: Gestión Estratégica</i>	25
<i>Figura 11. Estructura de la Gestión por subprocesos, actividades y funciones de: Gestión Administrativa</i>	26
<i>Figura 12. Componentes básicos del riesgo de auditoría</i>	27
<i>Figura 13. Mapa de procesos del INAMU</i>	30
<i>Figura 14. Clasificación del Mapa de Procesos del INAMU</i>	30
<i>Figura 15. Comportamiento del Universo Auditable a nivel de clasificación de riesgos- 2021 al 2026</i>	34
<i>Figura 16. Clasificación de los subprocesos de acuerdo con el comportamiento del nivel de riesgo identificado en el Universo Auditable del 2021 al 2026</i>	34



Figura 17. Presupuesto ordinario para el ejercicio económico de la Auditoría Interna, período 2026.	40
Figura 18. Extracto de la ficha del indicador 165, Auditoría Interna.	41
Figura 19. Plan de Acción de Estudio Programados en el Subproceso Servicios a Posteriori.	44
Figura 20. Plan de Acción de Estudio Programados en el Subproceso Servicios a Priori.	45
Figura 21. Plan de Acción de Estudio Programados en el Subproceso Gestión Estratégica.	45
Figura 22. Plan de Acción de Estudio Programados en el Subproceso Gestión Administrativa.	46
Figura 23. Portafolio de proyectos para el periodo 2026.	48
Figura 24. Portafolio de proyectos para el periodo 2026- Clasificado por tipo de auditoría.	49
Figura 25. Portafolio de proyectos para el periodo 2026- Clasificados, según los macroprocesos.	50

Índice de Tablas

Tabla 1. Mapeo del Universo Auditable del INAMU.	31
Tabla 2. Nivel de valoración del riesgo- Universo Auditable-INAMU-.	32
Tabla 3. Universo Auditable clasificado por tipo de nivel de riesgo.	33
Tabla 4. Personal nombrado en la Auditoría Interna del INAMU.	38
Tabla 5. Días laborales efectivos periodo 2026- Equipo de Auditoría Interna	39
Tabla 6. Planificación de metas individuales POI-2026-SIPGAF.	43
Tabla 7. Cronograma de vacaciones proyectadas para el periodo 2026.	46
Tabla 8. Distribución días laborales entre los subprocesos de la Auditoría Interna.	47
Tabla 9. Planificación de estudio a desarrollar en el Subproceso Servicios a Posteriori durante el 2026, según análisis del Universo Auditable.	51
Tabla 10- Programa de capacitación para Auditoría Interna- 2026.	55

Tabla de abreviaturas

NOMENCLATURA	SIGNIFICADO
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres.
PIEG	Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.
LGCI	Ley General de Control Interno
PEI	Plan Estratégico Institucional
PLANNOVI	Política Nacional para la Atención y Prevención de Violencia contra las Mujeres.
POI	Plan Operativo Institucional
SEVRI	Sistema de Evaluación y Valoración de Riesgos Institucional



I. MARCO GENERAL

1.1 INTRODUCCIÓN

El presente plan de trabajo de la Auditoría Interna del Instituto Nacional de las Mujeres, se ha preparado en cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 22, inciso f), de la Ley General de Control Interno, Ley 8292, el cual hace alusión a que las auditorías internas deben preparar sus planes de trabajo de conformidad con los lineamientos que establece la Contraloría General de la República, de igual forma nuestra dependencia ha tomado en consideración lo dispuesto en las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público, así como, lo que establece el Reglamento de organización y funcionamiento de la Auditoría Interna del INAMU.

Previo a la formulación del presente Plan de Trabajo, se actualizo el Universo Auditable de la Institución, el cual está basado en la estructura de gestión por procesos aprobada por la Junta Directiva mediante acuerdo de Junta Directiva 4 de la Sesión Ordinaria 02-2022 de fecha 16 de enero del 2020, procurando la vinculación directa de este universo auditable, con la estrategia de fiscalización que la Auditoría Interna ha implementado desde el periodo 2021 y hasta la fecha.

En la formulación del plan de trabajo se trató de mantener un equilibrio entre las actividades administrativas, estratégicas, operativas y sustantivas de la Auditoría Interna, las cuales se clasifican en cuatro grandes subprocesos a saber: Servicios a Posteriori, Servicios a Priori, Gestión Estratégica y Gestión Administrativa, cada uno a su vez está compuesto por diversas actividades y funciones, las cuales permiten mapear de forma general la estructura de gestión del proceso de Auditoría Interna y proporcionan los insumos requeridos para cumplir a cabalidad con el plan de trabajo propuesto para el periodo 2026.

El programa de trabajo desarrolla principalmente tres aspectos: un marco general en el cual actúa la auditoría interna, la determinación del tiempo disponible para las labores de auditoría y la programación de las labores a desarrollar en el periodo 2026.

El objetivo primordial de este plan de trabajo es el de evaluar y fiscalizar de forma objetiva la ejecución de las operaciones de la administración activa y con ello



coadyuvar en el logro de los objetivos institucionales, esta función fiscalizadora, permite brindar una garantía razonable de que la actuación de la persona jerarca y la del resto de la administración se ejecuta conforme al marco legal-técnico y a las buenas prácticas.

1.2 MARCO JURÍDICO DE LA INSTITUCIÓN

En abril de 1998 la Asamblea Legislativa aprobó la Ley 7801, que establece la transformación del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF) en el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), con el estatus de institución autónoma, descentralizada y con la responsabilidad en el avance de los derechos de las mujeres.

En la Ley 7801 Ley Constitutiva del INAMU se establece en el artículo 3 los siguientes fines por los cuales se creó la institución:

- a) *Formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales.*
- b) *Proteger los derechos de la mujer consagrados, tanto en declaraciones, convenciones y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico costarricense; promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de la mujer.*
- c) *Coordinar y vigilar que las instituciones públicas establezcan y ejecuten las políticas nacionales, sociales y de desarrollo humano, así como las acciones sectoriales e institucionales de la política nacional para la igualdad y equidad de género.*
- d) *Propiciar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres y el pleno goce de sus derechos humanos, en condiciones de igualdad y equidad con los hombres.*

En consecuencia y alineado con la constitución en el INAMU se ha aprobado legislación más reciente que establece una serie de responsabilidades institucionales, entre las cuales se destacan:

- ***La Ley de Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza y Vulnerabilidad, Ley 7769, junto a la Ley 8563, Fortalecimiento***



Financiero del Instituto Mixto de Ayuda Social, vigente desde el 06 de febrero de 2007, imponen al Instituto Nacional de las Mujeres la responsabilidad de financiar y ejecutar capacitación en formación humana para mujeres en condiciones de pobreza y vulnerabilidad, con recursos propios y adicionales del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF), a fin de garantizar el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres.

- **La Ley N.º 8688** la cual le indica al INAMU coordinar el **Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar**, y se le establecen compromisos en la Política Nacional conocida como PLANОВI. El INAMU coordina la Secretaría Técnica de dicho Sistema y participa en el seguimiento de esta instancia. En el año 2010 se aprueba una reforma a la Ley de Violencia Doméstica N.º 7586, que en su artículo 17 establece: “Es responsabilidad de los órganos públicos que forman parte del Sistema nacional para la atención y prevención de la violencia intrafamiliar, de conformidad con sus competencias, brindar un acompañamiento integral a las personas víctimas de violencia, que les permita mejorar su situación, así como, la recuperación y la construcción de un nuevo proyecto de vida.

El Instituto Nacional de las Mujeres brindará el asesoramiento para cumplir con este fin y, además, les ofrecerá a las víctimas los servicios de acompañamiento, asesoría jurídica y representación legal necesarios para realizar los trámites contemplados en esta ley. Con este último propósito el INAMU podrá intervenir en el procedimiento, con el fin de garantizar los derechos de las víctimas y representarlas legalmente con las mismas facultades y atribuciones otorgadas a la Defensa Pública en materia penal”. Esta disposición le impone al INAMU la necesidad de tomar una serie de acciones destinadas a proteger los derechos de aquellas mujeres que están siendo sometidas a una situación de violencia y que requieren acudir a la instancia judicial.

- A partir de la aprobación y presentación oficial, en 2017, de la Política Nacional de Violencia contra las Mujeres 2017-2032, se coloca un hito en la ruta del país en temas de prevención, atención y reducción de este tipo de violencia contra las mujeres. Por ello la institución, a través de instrumentos de planificación anual como los planes operativos institucionales, ha previsto recursos para la puesta en ejecución de una serie de medidas institucionales en consonancia con dicha política, pero, especialmente, para dar atención



al cumplimiento del **Decreto Ejecutivo N.º 41240 MP-MCM que DECLARA DE INTERÉS PRIORITARIO LA INTERVENCIÓN, LA ATENCIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**, así como la Directriz Presidencial N.º 018 MP-MCM en el mismo sentido, ambas firmadas y publicadas en agosto del año 2018.

- En abril de 2018 los tres Poderes de la República y el Tribunal Supremo de Elecciones aprobaron y firmaron la **Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030**, la cual se operacionaliza a través de planes de acción para los periodos 2019-2022, 2023-2026 y el tercero que se prevé será en el cuatrienio del 2027-2030. Al INAMU le corresponde coordinar la Secretaría Técnica de la PIEG y dar seguimiento a su Política y planes de acción a lo largo de los períodos estipulados, por lo que también se han tomado provisiones en este sentido.
- **La Política Nacional PIEG 2018-2030** ha sido estructurada en cuatro ejes de trabajo y rescata la obligación de todo el sector público costarricense de abocarse al cumplimiento de los siguientes objetivos globales:
 - ✓ **EJE 1. Cultura de los Derechos para la Igualdad.**
 - ✓ **EJE 2. Distribución del tiempo.**
 - ✓ **EJE 3. Distribución de la riqueza.**
 - ✓ **EJE 4. Distribución del poder**
- **5) Ley N.º 10263 “Reparación Integral para Personas Sobrevivientes de Femicidio”**, la cual fue aprobada en abril del año 2022 y publicada en mayo de ese mismo año. Tiene por objetivo “posibilitar que las víctimas vivas del femicidio cuenten con una oportunidad de reconstruir un proyecto de vida, porque la violencia femicida no solo acaba con la vida de las mujeres, también produce afectaciones devastadoras sobre hijas, hijos, madres, padres y personas cercanas que dependían de ellas”.
- De acuerdo con esta Ley el INAMU manejará un fondo, establecido por el artículo 10 inciso b), el cual retribuirá económicamente a las personas sobrevivientes y familiares de víctimas de femicidio. Lo anterior coloca un reto importante para la institución, que le implica una adaptación técnica y administrativa para dar cumplimiento a la citada ley en el mediano plazo.
- Ley No.10158 (2022) “Consolidación del Centro Operativo de Atención a la Violencia Intrafamiliar y la Violencia contra las Mujeres (COAVIFMU) y declaratoria de los



servicios de atención de la violencia contra las mujeres como servicio esencial”, que dispone el traslado de dicho centro operativo al INAMU. El COAVIFMU es un servicio de atención inmediata y especializada al que se accede por medio del Sistema Nacional de Emergencias 9-1-1, que atiende a mujeres mayores y menores de edad, víctimas de violencia intrafamiliar o sexual, explotación sexual comercial, trata y hostigamiento sexual, entre otras manifestaciones de violencia contra las mujeres. Inicialmente, el centro fue creado mediante un convenio entre el Instituto Costarricense de Electricidad –ICE–, el Sistema de Emergencias 9-1-1 y el INAMU. El traslado de sus operaciones enteramente al INAMU ha implicado cambios importantes en la gestión técnica y administrativa.

- En el año 2022 la **Ley N.º 10.235** contra la Violencia hacia las Mujeres en la Política. A partir de este momento, el país cuenta con una normativa que conceptualiza lo que las mujeres líderes viven en su vida cotidiana, y que establece sanciones para quienes ejercen este tipo de violencia de género.

1.3 NORMATIVA VINCULANTE PARA LAS AUDITORIAS INTERNAS

La Auditoría Interna del INAMU se rige, principalmente por una estructura normativa, en función de las principales leyes que aplican a nivel nacional en materia de fiscalización de los recursos públicos, las normas de gestión relacionadas con la auditoría Interna, así como, pronunciamientos y criterios que emiten las instituciones relacionadas, a saber:

Figura 1. Marco normativo aplicable a la Auditoría Interna



Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.



1.4 AMBITO DE ACCIÓN DE LA AUDITORÍA INTERNA

La Auditoría Interna del INAMU, depende orgánicamente de la Junta Directiva como máximo Jefe de la Institución, sin embargo, de conformidad con el artículo 25 de la Ley General de Control Interno las personas funcionarias de la auditoría interna, ejercerán sus atribuciones con total independencia funcional y de criterio respecto del jefe de la institución y de los demás órganos de la administración activa.

Cumplirá su función en relación con los fondos públicos sujetos al ámbito de competencia del INAMU, y otros de naturaleza similar, o sobre fondos y actividades privadas de acuerdo con los artículos 5º y 6º de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, en el tanto éstos se originen en transferencias efectuadas por componentes dentro de la competencia de la Institución.

1.5 IDEAS RECTORAS DE LA AUDITORÍA INTERNA.

La Auditoría Interna, es una actividad independiente que brinda seguridad objetiva y consultoría, que tiene por propósito agregar valor a la institución y mejorar las operaciones de ella. Ayuda a la institución a cumplir los objetivos establecidos, aportando un enfoque sistemático y ordenado para evaluar y perfeccionar la efectividad de la administración de riesgos, el control y el proceso de gobernabilidad.

Las ideas rectoras de la Auditoría Interna se encuentran alineadas con las institucionales de acuerdo con la reforma que se formalizó mediante la Circular 008-07-2019 remitida por la Presidencia Ejecutiva a la Junta Directiva, órgano colegiado que aprobó el nuevo Marco Filosófico Institucional, de fecha 3 de julio del 2019, por medio del acuerdo 5, del Acta Ordinaria 14-2019.

A continuación, se presentan la misión, visión y valores que forman parte de la planificación estratégica de la Auditoría Interna, dichos lineamientos rigen el actuar y la forma en la cual dicha dependencia se interrelaciona con el resto de la institución.

Figura 2. Ideas Rectoras de la Auditoría Interna.



Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.

➤ **Valor Público de la Auditoría Interna:**

La Auditoría Interna como proceso asesor y consultor del Instituto Nacional de las Mujeres, genera valor público desde el fortalecimiento de las buenas prácticas de Gobierno Corporativo, el Sistema de Control Interno Institucional y la fiscalización en el uso adecuado de los recursos públicos, identificando las posibles situaciones de riesgo en los procesos y actividades que se ejecutan en el INAMU.

Además, favorece el ejercicio de la función pública transparente, generando seguridad razonable a las personas usuarias y grupos de interés.



Figura 3. Componentes del Valor Público de la Auditoría Interna.



Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.

1.6 MARCO NORMATIVO INTERNO DE LA AUDITORÍA INTERNA

Como parte de un proceso de actualización y mejora de la normativa interna que regula parte del accionar de la Auditoría Interna del INAMU, se ha procurado implementar y actualizar periódicamente los siguientes documentos:

Normativa oficializada:

- Reglamento de Organización y funcionamiento de la Auditoría Interna del Instituto Nacional de las Mujeres publicado en gaceta Alcance N° 55 de fecha, 13 de marzo del 2019.
- Código de Ética del personal de la Auditoría Interna del INAMU, oficio AI-066-2011 de fecha, 28 de junio del 2011.
- Reglamento para la Atención de Denuncias del Instituto Nacional de las Mujeres, publicado en la Gaceta No.214 de fecha 9 de noviembre del 2022, aprobado por la Junta Directiva mediante Acuerdo No.8, Acta N°20-2022, tomado en la sesión ordinaria N°20-2022, celebrada el 12 de octubre del 2022.



- Manual para la legalización de libros del Instituto Nacional de las Mujeres, divulgado y comunicado a todo el personal de la institución, mediante oficio INAMU-JD-AI-059-2022 de fecha 19 de mayo del 2022.

Es importante tomar en cuenta que como parte del Plan de trabajo del periodo 2025 se procedió con la actualización y aplicación de mejoras al **Manual para la legalización de libros del Instituto Nacional de las mujeres**, sin embargo, a la fecha permanecen en proceso de revisión por parte de la Unidad de Asesoría Legal, para pasar posteriormente a la Junta Directiva para la aprobación correspondiente, se estima su publicación en el primer trimestre del periodo 2026.

1.7 JUSTIFICACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DE LA AUDITORÍA INTERNA

El Plan de Trabajo de la Auditoría Interna para el período 2026 se justifica en la necesidad de garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y normativas que rigen el sistema de control interno institucional, así como, en la obligación de asegurar una gestión pública orientada a la transparencia, la rendición de cuentas y la mejora continua de los procesos administrativos y operativos.

Asimismo, este plan constituye el instrumento de planificación operativa mediante el cual la Auditoría Interna define las actividades, recursos y prioridades para el desarrollo de los servicios de fiscalización, aseguramiento y asesoría, en concordancia con el análisis de riesgos institucionales, las disposiciones de la Contraloría General de la República y las necesidades de la Administración Activa.

Su ejecución permitirá fortalecer el ambiente de control, promover la eficiencia en el uso de los recursos públicos y brindar un valor agregado a la gestión institucional, contribuyendo a la consecución de los objetivos estratégicos y al fortalecimiento de la gobernanza organizacional.

1.8 OBJETIVOS DEL PLAN DE TRABAJO DE LA AUDITORÍA INTERNA

El Plan de Trabajo de la Auditoría Interna para el período 2026 tiene como objetivo general generar valor a la Administración Activa, mediante la identificación, evaluación y comunicación de oportunidades de mejora que coadyuven al cumplimiento de los objetivos estratégicos e institucionales.



Este propósito se materializa a través de la ejecución de servicios de fiscalización, aseguramiento y asesoría, conforme a las disposiciones establecidas en la Ley General de Control Interno, la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y las Normas de Auditoría Interna emitidas por dicho órgano contralor.

Dicho objetivo se logra mediante el desarrollo e implementación de los servicios de fiscalización, aseguramiento y de asesoría cuando así sean requeridos por la persona jerarca o la Junta Directiva, lo cual permite determinar la razonabilidad de la información financiera, en función de los niveles de economía, eficacia, eficiencia y transparencia que deben imperar en la gestión de los recursos públicos.

De manera puntual, el plan de trabajo de la auditoría interna tiene como finalidad los siguientes objetivos específicos:

- i. Verificar el cumplimiento del marco jurídico y técnico aplicable conforme a las regulaciones atinentes (leyes, reglamentos, políticas institucionales y directrices emitidas por los entes de control y fiscalización).
- ii. Evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los controles internos en los procesos sustantivos y de apoyo de las operaciones institucionales.
- iii. Evaluación oportuna de la estrategia institucional, en términos de logro de objetivos y razonabilidad de herramientas de medición.
- iv. Asesorar en materia de competencia de la auditoría interna a la persona jerarca del cual depende.
- v. Advertir a los órganos pasivos que fiscaliza la Auditoría Interna, sobre posibles consecuencias de determinadas conductas o decisiones, cuando sean de su conocimiento.
- vi. Identificar debilidades, riesgos y oportunidades de mejora que contribuyan a la toma de decisiones informadas por parte de la Administración Activa.



- vii. Evaluación del Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional y el Sistema Específico de Control Interno por áreas, sectores y actividades, en relación al cumplimiento, validez y suficiencia.

1.9 ALCANCE DEL PLAN DE TRABAJO DE LA AUDITORÍA INTERNA

El alcance del Plan de Trabajo de la Auditoría Interna para el período 2026 comprende el conjunto de actividades, revisiones, evaluaciones y asesorías que serán desarrolladas durante el ejercicio fiscal, en atención a las competencias establecidas en la Ley General de Control Interno, la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna emitidas por dicho órgano contralor.

El plan abarca los procesos institucionales de carácter sustantivo, administrativo, financiero, presupuestario y de apoyo, considerando los criterios de materialidad, riesgo y relevancia institucional, así como, las necesidades de estudios de fiscalización definidas por las Autoridades Superiores del INAMU.

Asimismo, incluye la ejecución de auditorías programadas, estudios especiales, seguimientos a recomendaciones, asesorías técnicas y revisiones selectivas que contribuyan al fortalecimiento de la gestión institucional, al cumplimiento de la normativa vigente y a conservación de los recursos públicos.

El alcance del presente plan podrá ajustarse en caso de presentarse situaciones imprevistas o requerimientos especiales de la Contraloría General de la República o de la Administración Activa, siempre que dichos ajustes se justifiquen técnicamente y sean debidamente documentados conforme al marco normativo aplicable.

1.10 METODOLOGÍA DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DE LA AUDITORÍA INTERNA

La ejecución del Plan de Trabajo de la Auditoría Interna para el período 2026 se desarrollará conforme a los lineamientos establecidos en las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público, emitidas por la Contraloría General de la República, así como, en observancia de las disposiciones contenidas en la Ley



General de Control Interno y en la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República.

La metodología se fundamenta en un enfoque basado en riesgos, que permite orientar las actividades de auditoría hacia las áreas de mayor exposición e impacto institucional, priorizando los procesos críticos y los objetivos estratégicos definidos por la Administración Activa en la estrategia institucional.

El desarrollo de las auditorías, estudios especiales y servicios de asesoría se llevará a cabo mediante las siguientes etapas metodológicas:

1. **Planificación:** comprende la definición de objetivos, alcance, criterios, recursos y cronograma de cada auditoría o estudio. Incluye la identificación y evaluación de riesgos, así como el análisis del ambiente de control interno asociado al proceso objeto de revisión.
2. **Examen:** consiste en la aplicación de pruebas, revisión documental, entrevistas, verificaciones de campo y análisis de información financiera y operativa, con el propósito de obtener evidencia suficiente, pertinente, competente y relevante que respalde los hallazgos y conclusiones.
3. **Comunicación de resultados:** implica la elaboración y emisión de informes de auditoría, en los cuales se presentarán los hallazgos, conclusiones, recomendaciones y/o advertencias dirigidas a la Administración Activa para la adopción de medidas correctivas o preventivas.
4. **Seguimiento:** contempla la verificación del cumplimiento y eficacia de las recomendaciones emitidas, así como, la evaluación de las acciones implementadas por las dependencias responsables para mitigar los riesgos identificados.

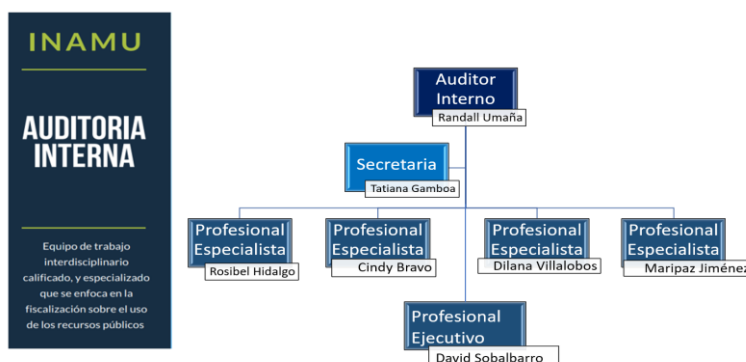
Durante todo el proceso se aplicarán principios de objetividad, independencia, confidencialidad, competencia profesional y enfoque ético, garantizando que las labores de auditoría interna se desarrollen conforme a las mejores prácticas y estándares de control interno reconocidos a nivel nacional e internacional.



II. ESTRUCTURA DEL PROCESO DE AUDITORÍA INTERNA

Actualmente el equipo de auditoría interna está liderado por el Sr. Randall Umaña Villalobos nombrado en propiedad desde el 16 de junio del 2021, quién ocupa la plaza de Auditor Interno y que ha logrado conformar un equipo de trabajo interdisciplinario, dinámico, proactivo, calificado, responsable y con un alto nivel de compromiso en pro de la mejora continua de las diferentes actividades y funciones que desempeña, este equipo de trabajo está conformado por cuatro (4) plazas de profesionales especialistas, tres de ellas en la condición de propiedad y una (1) en condición de plaza interina a espera de resolución del concurso correspondiente, a su vez esta dependencia cuenta con una (1) plaza de secretaria ejecutiva y una (1) plaza de profesional ejecutivo, ambas en propiedad, de tal forma que la estructura actual de la auditoría Interna es la siguiente:

Figura 4. Estructura actual de la Auditoría Interna.



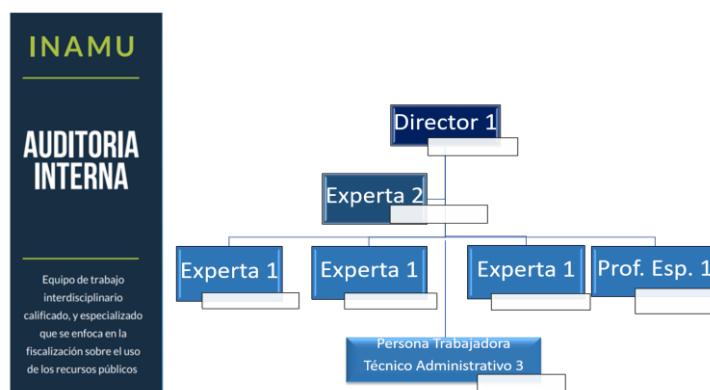
Fuente: Elaborado por la Auditoria Interna.

Tras la aprobación por parte de la Junta Directiva del INAMU del Mapa de Gestión por procesos, mediante el Acuerdo 4, Acta 02-2020 tomado en la Sesión Ordinaria del día 16 de enero del año 2020, la Auditoría Interna ha procedido a ajustar y a realizar las modificaciones correspondientes, con el fin de alinear en la medida de lo posible, la estructura y actividades del área bajo la metodología de gestión por procesos, tras el análisis realizado la Administración considero pertinente incluir a esta dependencia dentro del Macroproceso de: Medición, Análisis y Mejora, destacada como responsable del proceso de: Auditoría Interna, a continuación se muestra la estructura propuesta para dicho proceso, cabe señalar que esta propuesta



entrará en vigencia una vez se cuente con las aprobaciones de los entes competentes externos y la divulgación oficial por parte de las Autoridades Superiores del INAMU.

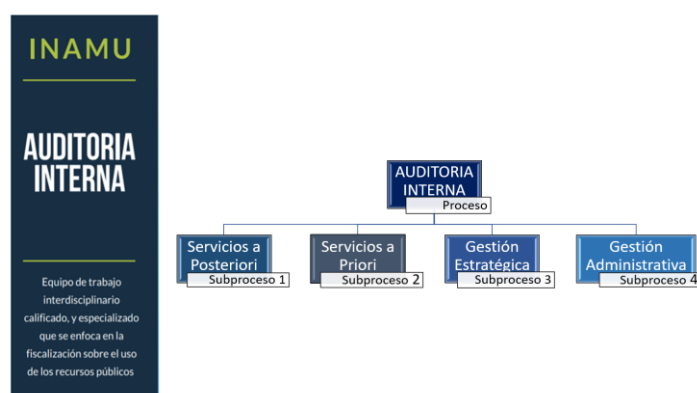
Figura 5. Estructura ocupacional propuesta para la Auditoría Interna.



Fuente: Elaborado por la Auditoria Interna.

Por lo anterior la auditoría Interna ha estructurado y replanteado la distribución de sus labores, con el fin de adaptar las mismas, a un modelo de gestión bajo la estructura de: Procesos, Subprocesos, Actividades y Funciones, dicha estructura se expone a continuación:

Figura 6. Estructura del proceso Auditoría Interna.

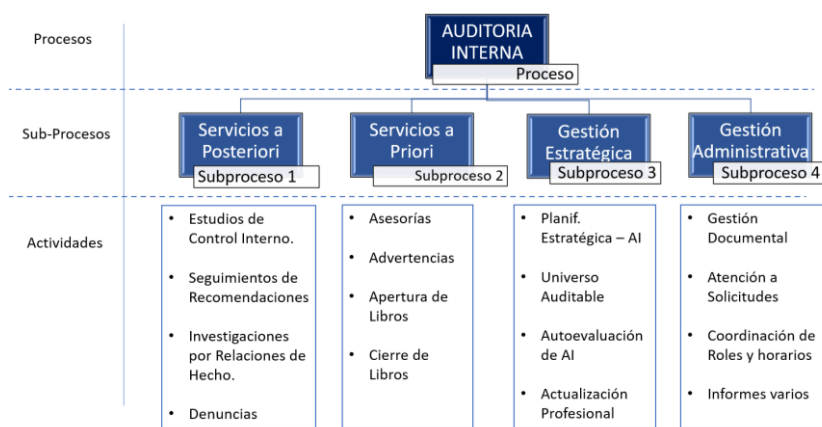


Fuente: Elaborado por la Auditoria Interna.



Dentro del proceso asignado y tras la evaluación que realizó el equipo de la Auditoría interna, se definió la conformación de 4 subprocesos (Servicios a Posteriori, Servicios a Priori, Gestión Estratégica y Gestión Administrativa), los cuales estarán integrados a su vez, por las diferentes actividades y funciones que ejecuta esta dependencia a saber:

Figura 7. Estructura de la Gestión por procesos, subprocesos y actividades de la Auditoría Interna.



Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.

2.1 SUBPROCESO 1: SERVICIOS A POSTERIORI

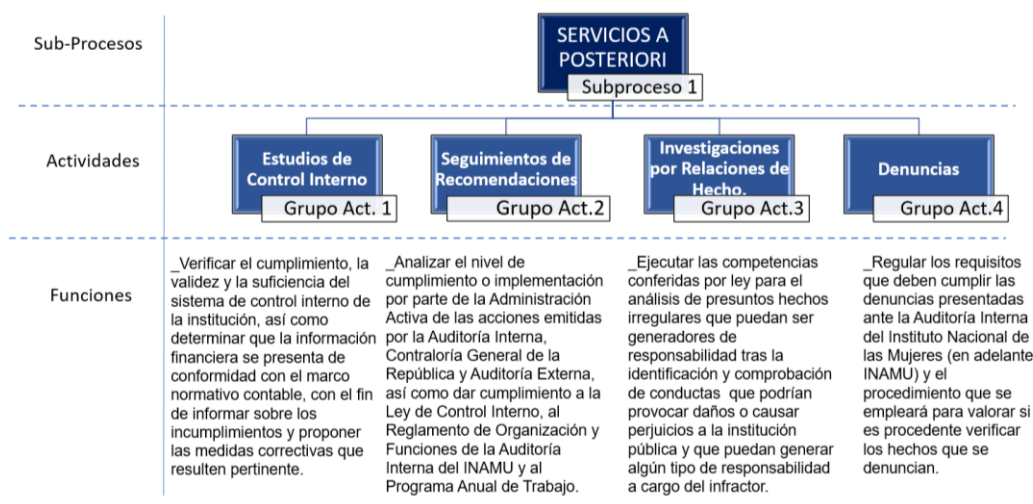
Son aquellos referidos a los distintos tipos de auditoría: auditoría financiera, auditoría de sistemas, auditoría operativa, auditoría de gestión, auditoría de cumplimiento; estudios especiales de auditoría de los que puedan derivarse posibles responsabilidades y auditoría de cualesquiera tipos que se requiera para evaluar el cumplimiento, suficiencia y validez del control interno dentro del ámbito de competencia del INAMU, en procura de proporcionar una seguridad razonable de que la institución alcanza los objetivos propuestos, en relación con:

- La protección y conservación del patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad y acto ilegal.
- La confiabilidad, oportunidad e integridad de la información.
- Eficacia y eficiencia de las operaciones.
- El cumplimiento con el ordenamiento jurídico y técnico.



El subproceso de: Servicios a Posteriori está compuesto por 4 tipos de actividades: Estudios de Control Interno, Seguimiento de recomendaciones, Investigaciones por relaciones de hecho y la correspondiente Atención de Denuncias, cada tipo de actividad está conformado a su vez, por diferentes tipos de funciones que permiten una ejecución del Plan de Trabajo del proceso, el detalle se expone a continuación:

Figura 8. Estructura de la Gestión por subprocesos, actividades y funciones de: Servicios a Posteriori.



Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.

a. Estudios de Control Interno:

En el presente plan de trabajo los proyectos de fiscalización se destacan dentro de las actividades de: Estudios de Control Interno, dicho tipo de estudios se clasifican de acuerdo con la naturaleza propia del tipo de auditoría que se ejecuta, las cuales se clasifican de la siguiente forma:

➤ Auditoría Financiera:

Se enfoca en determinar si la información financiera del Instituto se presenta de conformidad con el marco de referencia de emisión de información financiera y regulatorio aplicable. Esto se logra obteniendo evidencia de auditoría suficiente y apropiada que le permita a la persona auditora expresar una opinión acerca de la razonabilidad de la información financiera.



Este tipo de auditorías tienen por objetivo, la revisión de informes especiales para elementos, cuentas o partidas específicas de un estado financiero en particular, así como la revisión de información financiera intermedia.

➤ **Auditoría Sistemas:**

Este tipo de auditoría permite evaluar los procesos relacionados con las tecnologías de la información de la institución, así como su infraestructura tecnológica, para asegurarse de que se ajustan a su actividad principal y ofrecen soluciones viables, eficientes y competentes en función de la plataforma tecnológica que dispone y administra la institución. Este tipo de auditoría permite efectuar un análisis crítico y oportuno de los sistemas de información, también permite comprobar que los sistemas de recopilación y uso de la información cumplan con la normativa vigente y que la gestión de los recursos informáticos sea adecuada y contribuya a la eficiencia de la institución.

➤ **Auditoría Operativa:**

Evalúa la eficacia, eficiencia y economía (o al menos uno de estos aspectos) en la institución, sea este un programa, proyecto, unidad, proceso, subproceso o actividad del sujeto fiscalizado, utiliza los recursos públicos, para el desempeño de sus cometidos; esto con el propósito de mejorar la gestión del sujeto fiscalizado. El desempeño se examina contra los criterios que lo rigen; por ende, conlleva el análisis de las causas de las desviaciones de estos criterios u otros problemas. Las auditorías internas deben seleccionar los temas de auditoría operativa por medio de su proceso de planificación estratégica, táctica y operativa, mediante el análisis de temas potenciales y la identificación oportuna de riesgos y/o problemas.

➤ **Auditoría de Gestión:**

Este tipo de auditoría se enfoca en la evaluación de los mecanismos de control interno que ha dispuesto la institución, conlleva el examinar y evaluar las actividades realizadas, a nivel de programas, subprogramas, macroprocesos y subprocesos, así como el comportamiento y resultados de los indicadores establecidos por la institución para el logro de determinadas metas y/o objetivos, las recomendaciones que se emiten en este tipo de auditorías promueven la correcta administración del patrimonio público, la eficacia de la gestión administrativa, el cumplimiento de la misión, visión,



así como los planes y los programas, los alcances legales y normativos, y permite evaluar en forma objetiva la responsabilidad primaria de los directivos de la institución u organización. El principal propósito de este tipo de auditorías es el de retroalimentar a la alta dirección con sus observaciones y recomendaciones en pro de la mejora continua de los mecanismos del control interno, para la salvaguarda del patrimonio público y el logro de las políticas, objetivos y metas propuestos en los planes de trabajo.

➤ **Auditoría de Cumplimiento:**

Es una evaluación que permite determinar si un asunto, proceso, actividad, función etc., cumple con la normativa vigente, los criterios establecidos a nivel técnico y atinentes al tema. Las auditorías de cumplimiento se llevan a cabo evaluando, si las actividades, operaciones financieras e información cumplen, en todos los aspectos significativos, con el bloque de legalidad, el marco normativo y las mejores prácticas de acuerdo con la naturaleza de la entidad auditada. En algunos casos y dependiendo del impacto y afectación de los resultados de la auditoría, se deberá remitir información a las autoridades competentes a nivel interno y externo, bajo este contexto, el objetivo de la auditoría de cumplimiento puede ampliarse, y el auditor deberá tomar en cuenta los requisitos relevantes y específicos al diseñar la estrategia o planeación de la auditoría y durante todo el proceso de esta.

➤ **Auditoría de Carácter Especial:**

Se enfoca en determinar si un asunto en particular cumple con las regulaciones o mandatos identificados como criterios, contenidos en leyes, reglamentos u otras normativas que las regulan, tales como resoluciones, u otros criterios considerados como apropiados por el auditor. Las auditorías de carácter especial se llevan a cabo para evaluar si las actividades, operaciones financieras e información, cumplen en todos los aspectos relevantes, con las regulaciones o mandatos que rigen a la entidad auditada.

Estas auditorías de carácter especial pueden abarcar una extensa gama de temas, tales como aspectos de orden contable-financiero, presupuestario, administrativo, económico, jurídico, de control interno, sobre tecnologías de la información y otras temáticas relacionadas con la fiscalización pública.



b. Seguimiento de Recomendaciones:

Este tipo de estudio de auditoría se enfoca en analizar el nivel de implementación, por parte de la Administración Activa, de las acciones emitidas por la Auditoría Interna del INAMU, las Auditorías Externas que se han aplicado a la institución, así como, las disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República, permite retroalimentar en forma oportuna a la Administración Activa y en particular al máximo jerarca institucional, sobre el nivel de implementación de dichas recomendaciones, proporcionándole también a la Auditoría Interna una perspectiva de que tan efectivas han sido las recomendaciones emitidas y como aplicar la mejora continua en los futuros estudios de fiscalización que se han de ejecutar, en función del plan de trabajo de la Auditoría Interna. Además, es importante considerar que este tipo de estudio se ejecuta en cumplimiento a lo que establece la Ley General de Control Interno Ley 8292 y el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna.

c. Investigaciones por relaciones de hecho:

Este tipo de estudios de auditoría permiten compilar una serie de hechos, actos, acciones y omisiones, que se encuentran ligados por un nexo de causalidad a una falta de carácter administrativo o a la determinación de responsabilidades, y que constituye como un insumo para la acreditación de dichas responsabilidades, los informes que se emiten en este tipo de estudios deben detallar en forma razonada por qué se estima que los hechos determinados infringen el ordenamiento jurídico aplicable, con indicación de las normas que se consideran transgredidas y la determinación, valoración e individualización de los daños y perjuicios que pudieran haber sido ocasionados por el eventual responsable o responsables, así como, el método utilizado para estimar tales daños y perjuicios.

d. Denuncias:

Este tipo de estudios especiales se ejecutan para dar atención a hechos que versen bajo la modalidad de denuncias, dichos estudios se desarrollan de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna del INAMU y de acuerdo con lo que establece el Reglamento para la Atención de Denuncias del Instituto Nacional de las Mujeres. Los estudios versan sobre

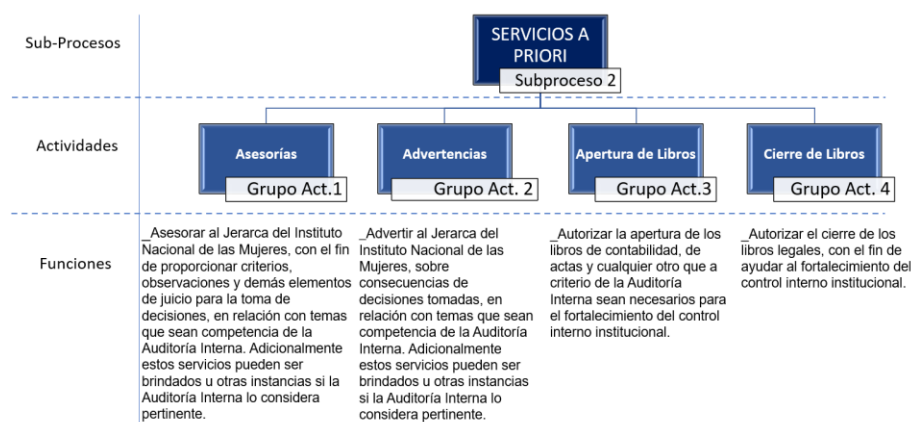


potenciales faltas administrativas y la presunta responsabilidad de los hallazgos obtenidos.

2.2 SUBPROCESO 2: SERVICIOS A PRIORI

Este subproceso está conformado también por 4 diferentes tipos de actividades que se enfocan en: Asesorías, Advertencias, así como, Legalizaciones (Apertura y Cierre de libros), todas estas actividades están en pro de fortalecer en forma preventiva el control interno de la institución, tratando de anticipar posibles riesgos o circunstancias que conlleven la afectación del patrimonio público y la imagen institucional, el detalle de este subproceso se presenta a continuación:

Figura 9. Estructura de la Gestión por subprocesos, actividades y funciones de: Servicios a Priori.



Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.

a. ASESORÍAS

Es un servicio preventivo que brinda el auditor interno en forma oral o escrita, a solicitud del jерarca, mediante el cual emite su criterio, opinión u observación sobre asuntos estrictamente de su competencia y sin que menoscabe o comprometa la independencia y objetividad en el desarrollo posterior de sus demás competencias. Con este servicio el auditor interno coadyuva a la toma de decisiones, sin manifestar inclinación por una posición determinada ni sugerir o recomendar. No se da oficiosamente.



b. ADVERTENCIAS

Es un servicio preventivo que brinda la Auditoría Interna a la Junta Directiva o a los titulares subordinados, por medio del cual realiza observaciones para prevenir lo que legal, administrativa y técnicamente corresponde sobre un asunto determinado o sobre situaciones, decisiones o conductas, cuando sean de su conocimiento, a fin de prevenir posibles consecuencias negativas de su proceder o riesgos en la gestión, este tipo de actividad está regulado con fundamento en el inciso d) del artículo 22 de la Ley General de Control Interno.

c. LEGALIZACIÓN DE LIBROS (APERTURA Y CIERRE)

Es un servicio preventivo que consiste en autorizar mediante razón de apertura, los libros de contabilidad y de actas de Junta Directiva, que llevan las diferentes dependencias de la institución, así como, otros libros que a criterio del auditor interno sean necesarios para el fortalecimiento del Sistema de Control Interno. El proceso de autorización se realiza de conformidad con las Normas Técnicas emitidas por la Contraloría General de la República específicas para este tipo de servicio y en función de lo dispuesto en el Manual para legalización de Libros de la Auditoría Interna del INAMU.

2.3 SUBPROCESO 3: GESTIÓN ESTRATÉGICA

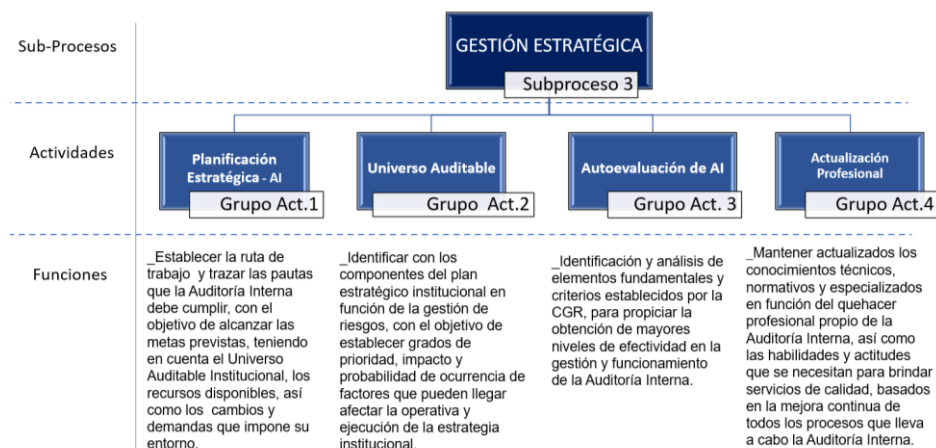
La gestión estratégica en la Auditoría Interna permite enfocar los recursos humanos, operativos y financieros del proceso al cumplimiento efectivo de la misión y visión de esta, así como, en función del valor público que como dependencia se debe brindar, es importante destacar que dicha planificación estratégica, se ejecuta también para dar atención a lo que establece el numeral 2.2.1 de las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público, donde se resalta la importancia de que las Auditorías Internas cuenten con una planificación estratégica que permita trazar y dar mantenimiento a una ruta de trabajo que permita atender las prioridades del área enfocadas en brindar una eficiente y oportuna fiscalización de los procesos en pro de mejora institucional.

Al mapear la gestión estratégica de este subproceso, se detallan 4 diferentes tipos de actividades que se desarrollan en pro de la implementación propia de la estrategia de



nuestra dependencia. A continuación, se presenta como está compuesto este subproceso:

Figura 10. Estructura de la Gestión por subprocesos, actividades y funciones de: Gestión Estratégica.



Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.

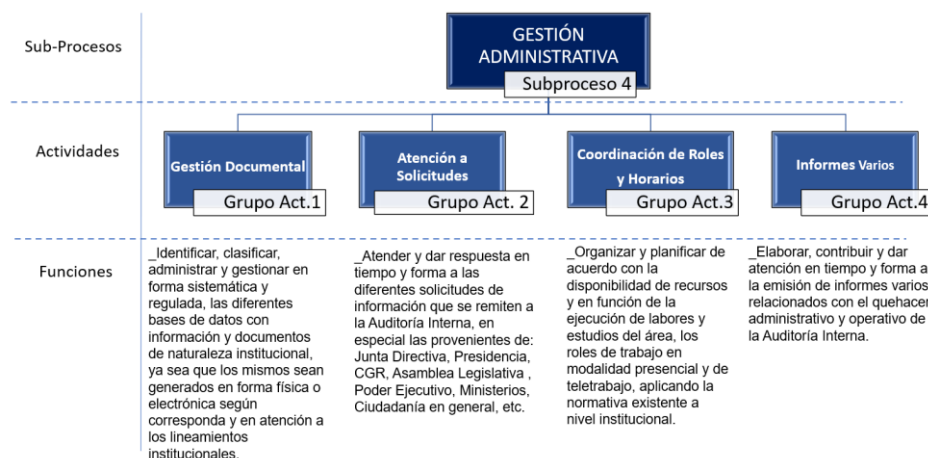
2.4 SUBPROCESO 4: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El subproceso de gestión administrativa se enfoca en la implementación de la normativa correspondiente en materia de gestión documental, así como, en la atención y ejecución de actividades relacionadas con toda la temática administrativa y de logística propia de los asuntos en que interviene la Auditoría Interna. Actualmente se han identificado 4 diferentes tipos de actividades relacionadas con la gestión documental del archivo físico y electrónico, la atención de solicitudes, coordinación de roles y horarios, así como, la emisión de informes especiales, el detalle de la estructura se presenta a continuación:



Figura 11. Estructura de la Gestión por subprocesos, actividades y funciones de: Gestión Administrativa.

Estructura de la Gestión por subprocesos, actividades y funciones de: Gestión Administrativa



Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.

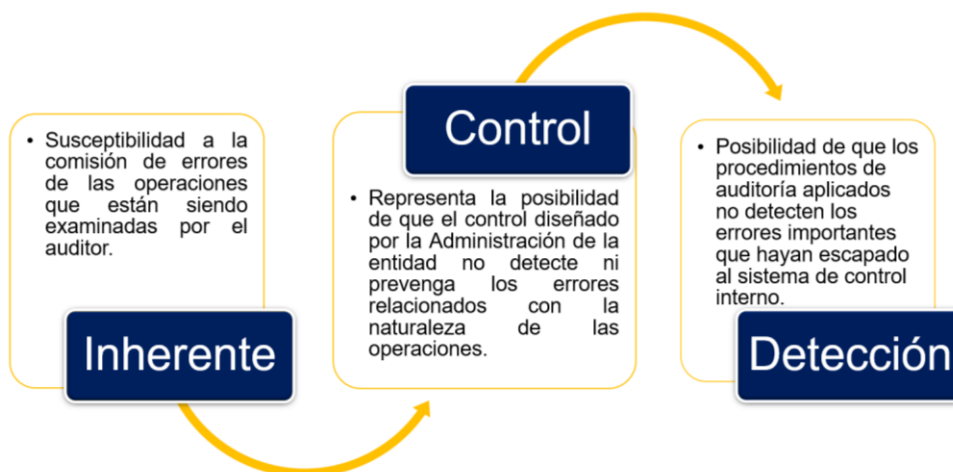
2.5 RIESGOS ASOCIADOS A LA AUDITORÍA INTERNA

Conllevan la identificación, análisis, evaluación, administración y revisión de los riesgos institucionales, tanto de fuentes internas como externas, y que son relevantes para la consecución de los objetivos. Las Normas Generales para el Sector Público, definen el riesgo como la posibilidad de que ocurran eventos que tendrán consecuencias sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos.

El riesgo de Auditoría se define como la posibilidad de que la persona auditora emita una opinión inapropiada sobre los resultados del examen efectuado, con base en la obtención inadecuada de evidencia o en un diseño ineficaz de los procedimientos de auditoría necesarios para recopilar la información que permita sustentar tal opinión, por lo que se arriba a conclusiones erróneas o poco asertivas. El riesgo de auditoría tiene tres componentes los cuales se citan a continuación:



Figura 12. Componentes básicos del riesgo de auditoría.



Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.

Según lo definido anteriormente, los riesgos con un nivel alto de ocurrencia en el área de Auditoría Interna son los siguientes:

- i. **Detección:** Es el riesgo de que los procedimientos establecidos para la ejecución del trabajo no permitan detectar un error.
- ii. **Oportunidad:** Es el riesgo de que factores internos o externos, provoquen una extensión del trabajo realizado, provocando que cuando se finalice no resulte de provecho para la administración activa.
- iii. **Credibilidad:** Es el riesgo de que se tenga una imagen negativa del área de Auditoría Interna por parte de los auditados.
- iv. **Confiabilidad:** Es el riesgo de que la información proporcionada por la administración activa pueda inducir a errores en la ejecución del trabajo.
- v. **Fuga de información:** Es el riesgo de que la información de los trabajos de Auditoría sea filtrada tanto a nivel interno o externo a la entidad.
- vi. **Cobertura:** Es el riesgo de que el universo auditable no pueda ser cubierto en un período de tiempo prudente, esto se genera por varios factores, entre ellos la falta de personal.
- vii. **Valor agregado:** Es el riesgo de que las acciones emitidas no generen valor a la administración activa.



➤ **EVALUACIÓN DE RIESGOS EN LA PLANIFICACIÓN DE ESTUDIOS**

La evaluación de los riesgos sobre cada estudio de control interno o servicios planificados en el Plan de Trabajo de la Auditoría Interna para el periodo 2026, se hace con el fin de determinar la probabilidad de que ocurran eventos de origen interno o externo, que tendrían consecuencias sobre el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El proceso de evaluación de riesgos del Plan Estratégico de la Auditoría Interna se actualizará conforme se modifiquen sus componentes. Por razones de discrecionalidad, confidencialidad y oportunidad, se brindará información general sobre los estudios programados y la estimación de sus fechas. Cabe señalar que dichas fechas podrían variar en función de cambios en el entorno. Esta información se incorpora en el Plan de Trabajo, bajo la discreción de la Auditora Interna.

Es importante recatar que tras la aprobación de la Junta Directiva de una estructura de gestión por procesos en la institución y junto con la elaboración de Planes Operativos Institucionales, la Unidad de Planificación Institucional solicitó a los diferentes procesos del INAMU, la utilización de un instrumento estándar, que permita a las personas líderes de cada equipo de trabajo, identificar oportunamente los riesgos a nivel de procesos o subprocesos, lo cual se constituye en un insumo de gran valor que la Auditoría Interna ha de evaluar en cada proceso de fiscalización que se incluya en el plan de trabajo del periodo 2026.

2.6 ACTUALIZACIÓN DEL UNIVERSO AUDITABLE

Antes de la formulación del Plan de Trabajo de la Auditoría Interna para el periodo 2026, se actualizó el análisis de riesgos que se ejecuta en función del Universo Auditable del INAMU.

Es de importancia recordar que el Universo Auditable es definido por la Contraloría General de la República, como:



“Conjunto de elementos susceptibles de la prestación de los servicios de la Auditoría Interna dentro de su ámbito de competencia institucional. Generalmente, el universo de auditoría contempla un detalle de unidades auditables que pueden agruparse de diferentes formas (por función, actividad, unidad organizacional, proyecto, proceso, etc.), pero puede ampliarse para considerar un inventario de los trabajos que la Auditoría Interna puede efectuar en relación con esas unidades auditables”

Por su parte, la Contraloría General de la República define “ciclo de auditoría” como:

“Tiempo que requiere una Auditoría Interna para cubrir todos los elementos de su universo auditable, dada su dotación de recursos, así como otras características particulares de la propia Auditoría Interna y de su institución”

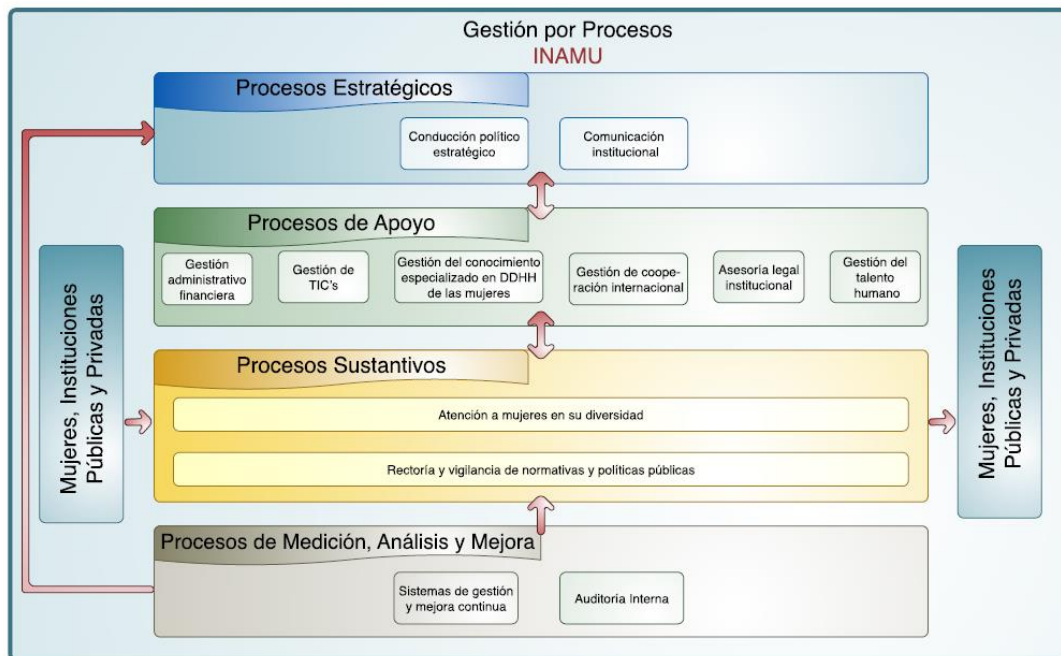
La estructura del Universo Auditable se consolida a partir del Mapa de Procesos de la Institución, donde se distingue claramente los macroprocesos: a) Estratégicos, b) Sustantivos, c) Apoyo (cadena de valor), así como, d) Medición, Análisis y Mejora, además se incorporaron variables relacionadas con la programación presupuestaria (Actividades Centrales, Atención a Mujeres en su diversidad, Rectoría y Vigilancia en Normativa y Políticas Públicas) y por último se consideraron los indicadores del Plan Operativo Institucional (POI) descritos en el Catálogo de Programas e Indicadores Institucionales.

La Auditoría Interna, considerando lo establecido por la Contraloría General de la República, determina fundamentar su Universo Auditable, bajo los siguientes enfoques:

- a. **Gestión por procesos:** permite a la Auditoría Interna tener:
 - ✓ Una mayor comprensión de las actividades que se realizan en el IMANU.
 - ✓ Considerar y planificar los procesos a evaluar en términos que aportan valor y administren un riesgo inherente alto.
 - ✓ Identificar el control, la medición y la obtención de resultados del desempeño y de la eficacia de los procesos.
 - ✓ Incrementar la mejora continua de los procesos con base en mediciones objetivas.



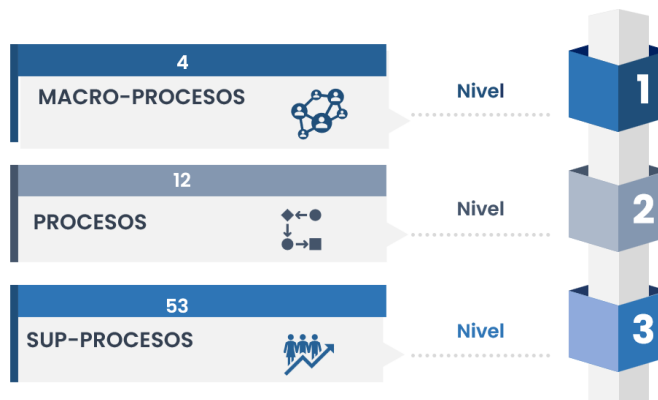
Figura 13. Mapa de procesos del INAMU.



Fuente: Información suministrada por el Proceso Gestión de Planificación Institucional.

La conformación del Universo Auditable de la Auditoría Interna del INAMU se estructuró a partir de los siguientes niveles:

Figura 14. Clasificación del Mapa de Procesos del INAMU.



Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.



- b. **Valoración de los procesos por Factores de Riesgo:** las normas internacionales como la ISO 31000 en gestión de riesgos, establece claramente, que todo riesgo, se puede materializar debido a la presencia de factores de riesgo, es decir, condiciones en el contexto interno y externo donde se desarrolla el proceso, que pueden hacer que uno o varios riesgos se puedan materializar.
- c. **Conciliación con la estrategia de la Institución:** El universo de auditoría se definió manteniendo armonía con la estructura funcional del INAMU y con el Sistema Específico de Evaluación y Valoración de Riesgos Institucional (SEVRI).
- d. **Cadena de Valor:** La estructura del universo auditable se consolida a partir del mapa de procesos de la Institución, donde se distingue claramente los procesos sustantivos (cadena de valor) y los de apoyo.

Como resultado de la identificación de los macroprocesos, procesos y subprocesos, se determinó el siguiente universo auditable del INAMU:

Tabla 1. Mapeo del Universo Auditable del INAMU.

Estructura	Elementos Auditables			
	Estratégico	Sustantivo	Apoyo	Medición, Análisis y Mejoras
Macroprocesos				
Procesos	3	2	6	1
Subprocesos	8	18	24	3

Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.

Con base en lo anterior, la Auditoría Interna llevó a cabo una actualización del análisis integral de los 53 subprocesos identificados en la estructura del Mapa de Procesos Institucional y nuevamente se determinó a través de una escala de valoración, la probabilidad de ocurrencia, el impacto y el riesgo inherente para cada uno de los



subprocesos, a continuación, se presenta un detalle con los criterios, niveles y escala utilizados en la actualización de dicho análisis:

Tabla 2. Nivel de valoración del riesgo- Universo Auditable-INAMU-.

Criterio	Nivel	Escala
Su naturaleza y objetivo impactan significativamente en la misión, visión (razón de ser) de la institución.	Alto	+ 20
Su naturaleza y objetivo impactan los objetivos estratégicos de la institución.	Medio-Alto	15-19
Su naturaleza y objetivo impactan los objetivos operativos de la institución.	Medio	10-14
Su naturaleza y objetivo no impactan determinadas actividades de la institución.	Bajo	1-9

Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.

2.7 PRIORIZACIÓN DEL UNIVERSO AUDITABLE

Para determinar el Universo Auditable se ha tomado en cuenta la vinculación de la materia auditable con los objetivos estratégicos de la institución, de forma tal que, para la priorización del universo auditable, esta Auditoría Interna ha considerado entre otros los siguientes aspectos:

- Tipo de macroproceso y su incidencia en el logro de objetivos institucionales. (Estratégico, Sustantivo, de Apoyo y los de Medición, Análisis y Mejora.
- Tiempo (antigüedad de la última auditoría).
- Apreciaciones sobre el nivel de riesgo en el que se encuentra cada proceso y subproceso

Es importante tener presente que la cantidad de auditorías a realizar están limitadas por la capacidad operativa del equipo de la Auditoría Interna y el tiempo estimado de cada persona funcionaria para su realización.

Tras el análisis de riesgos realizado, se determinó a través de una escala de valoración la probabilidad de ocurrencia, el impacto y el riesgo inherente para cada



uno de los subprocesos, lo cual le ha permitido a la Auditoría Interna obtener los siguientes resultados:

Tabla 3. Universo Auditable clasificado por tipo de nivel de riesgo.

ANÁLISIS UNIVERSO AUDITABLE -PLAN DE TRABAJO 2026-			
Nivel de riesgo	Cantidad de Subprocesos	Cantidad de Procesos para Auditar en el 2026	
ALTO	3	0	0%
MEDIO-ALTO	31	7	23%
MEDIO	19	9	47%
TOTALES	53	16	30%

Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.

Producto del análisis realizado, la Auditoría Interna ha trazado una ruta crítica de trabajo, la cual se fundamenta en:

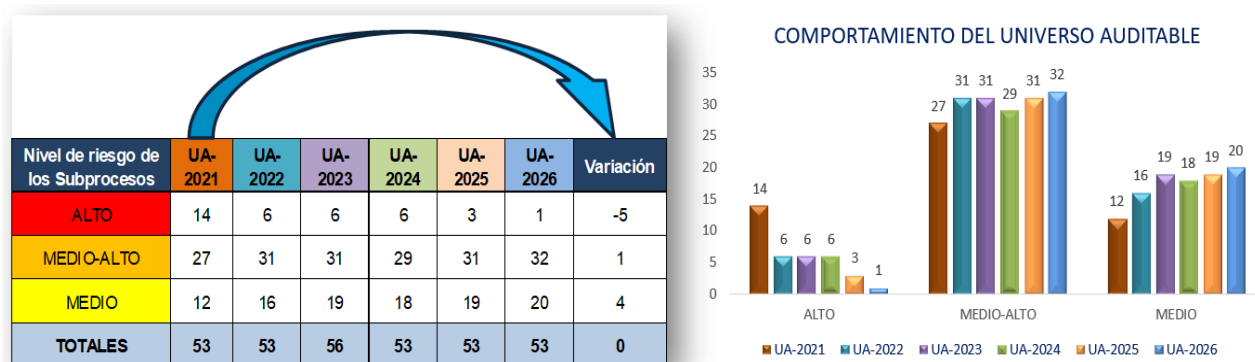
- ✓ Utilizar como base en la formulación del plan de trabajo del periodo 2026, los resultados obtenidos tras la actualización de riesgos del Universo Auditable realizada en octubre del 2025.
- ✓ La valoración de riesgos se hace sobre los 53 subprocesos identificados en el mapa de procesos institucional.
- ✓ Con los resultados de la actualización del Universo Auditable, se programan también los 16 estudios de control interno a realizarse de enero a diciembre del 2026.

Con la ejecución de los diferentes estudios de control interno en los periodos 2021 (3), 2022 (13), 2023 (14), 2024 (14) y 2025 (15), se ha logrado sensibilizar los niveles de riesgos del mapa del Universo Auditable Institucional, de tal forma que en un rango de cinco años se ha logrado ejecutar estudios en pro de la fiscalización de actividades inmersas en los subprocesos que tenían un nivel de riesgo **ALTO** y **MEDIO ALTO**, lo cual ha permitido al equipo auditor, ir abarcando en forma paulatina un mayor porcentaje del Universo Auditable Institucional y con ello estructurar de una mejor forma, una estrategia de fiscalización que permita monitorear y evaluar si los recursos



invertidos se han administrado en forma eficiente y efectiva en función del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Figura 15. Comportamiento del Universo Auditable a nivel de clasificación de riesgos- 2021 al 2026.



Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.

Figura 16. Clasificación de los subprocesos de acuerdo con el comportamiento del nivel de riesgo identificado en el Universo Auditable del 2021 al 2026.

Macroprocesos: Estratégico							
Procesos	Sub-Procesos	Clasificación del Riesgo-2021	Clasificación del Riesgo-2022	Clasificación del Riesgo-2023	Clasificación del Riesgo-2024	Clasificación del Riesgo-2025	Clasificación del Riesgo-2026
Conducción Política Estratégico	Dirección Política Institucional del INAMU	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio-Alto
	Plan Estratégico institucional	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio-Alto
	Portafolio de Proyectos de Inversión	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Comunicación Institucional	Estrategia de comunicación institucional	Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Gestión de la imagen institucional	Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
Gestión de Junta Directiva	Redacción y confección de actas	Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Seguimiento de Acuerdos de Junta Directiva	Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Control de Sesiones de Junta Directiva	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto



Macroprocesos: Sustantivo							
Procesos	Sub-Procesos	Clasificación del Riesgo-2021	Clasificación del Riesgo-2022	Clasificación del Riesgo-2023	Clasificación del Riesgo-2024	Clasificación del Riesgo-2025	Clasificación del Riesgo-2026
Atención a Mujeres en su Diversidad	Capacitación y Formación a Mujeres	Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Formación a Mujeres en condiciones de pobreza	Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Apoyo para la empresariedad y empleabilidad	Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Financiamiento para la empresariedad de las mujeres	Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Mujeres en seguimiento una vez egresadas de servicios	Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Consulta sobre derechos humanos de las mujeres	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Organizaciones de la Economía Social Solidaria	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Atención Directa a Mujeres	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Intervenciones en Atención y Desarrollo evaluadas	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
Rectoría y Vigilancia de normativa y políticas públicas	Acciones Plan PIEG en ejecución	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Acciones Plan PLANOVI en ejecución	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Instituciones con Asistencia Técnica en Políticas Públicas	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Capacitación en género al personal público	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Comisiones o plataformas interinstitucionales	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Propuestas Normativas	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Asistencia Técnica actores estratégicos	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Organizaciones que reciben asistencia técnica	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Intervenciones de Rectoría técnica en seguimiento y evaluación	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Acciones Plan PLANOVI en ejecución	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto



Macroprocesos: Sustantivo							
Procesos	Sub-Procesos	Clasificación del Riesgo-2021	Clasificación del Riesgo-2022	Clasificación del Riesgo-2023	Clasificación del Riesgo-2024	Clasificación del Riesgo-2025	Clasificación del Riesgo-2026
	Instituciones con Asistencia Técnica en Políticas Públicas	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Capacitación en género al personal público	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Comisiones o plataformas interinstitucionales	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Propuestas Normativas	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Asistencia Técnica actores estratégicos	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Organizaciones que reciben asistencia técnica	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Intervenciones de Rectoría técnica en seguimiento y evaluación	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto

Macroprocesos: Apoyo							
Procesos	Sub-Procesos	Clasificación del Riesgo-2021	Clasificación del Riesgo-2022	Clasificación del Riesgo-2023	Clasificación del Riesgo-2024	Clasificación del Riesgo-2025	Clasificación del Riesgo-2026
Gestión Administrativa Financiera	Información Financiera (Contabilidad, NICSP, Presupuesto)	Medio-Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
Gestión de TICS	Plataforma Tecnológica	Medio-Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
	Mantenimiento y Desarrollo de los sistemas	Medio-Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
	Red Institucional de Comunicaciones	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Mantenimiento de Hardware	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
Gestión del Talento Humano	Captación del Talento Humano	Medio-Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
	Desarrollo Humano	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Gestión Administrativa	Medio-Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
	Salud Ocupacional	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
Gestión Administrativa Financiera	Tesorería	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
	Archivo	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
	Contratación Directa	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
	Licitación Abreviada	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
	Licitación Pública	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
	Activos	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio



Macroprocesos: Apoyo							
Procesos	Sub-Procesos	Clasificación del Riesgo-2021	Clasificación del Riesgo-2022	Clasificación del Riesgo-2023	Clasificación del Riesgo-2024	Clasificación del Riesgo-2025	Clasificación del Riesgo-2026
	Servicios Generales	Medio-Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
	Presupuesto	Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Contabilidad	Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
Gestión de conocimiento especializado en DDHH	Servicios especializados de información de género y DDHH	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
	Producción de conocimiento	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
	Promoción y Divulgación sobre derechos de las mujeres	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
Gestión de cooperación internacional	Cartera de proyectos de cooperación	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
Asesoría Legal Institucional	Confección de referendos de contratos administrativos	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
	Portafolio de expedientes judiciales	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio	Medio

Macroprocesos: Medición, Análisis y Mejora							
Procesos	Sub-Procesos	Clasificación del Riesgo-2021	Clasificación del Riesgo-2022	Clasificación del Riesgo-2023	Clasificación del Riesgo-2024	Clasificación del Riesgo-2025	Clasificación del Riesgo-2026
Gestión de Mejora Continua	Autoevaluación del SEVRI	Medio-Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
	Seguimiento del Plan Operativo Institucional	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto
	Seguimiento Índice de Gestión Institucional	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto	Medio-Alto

Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.



III. PLANIFICACIÓN Y RECURSOS DISPONIBLES PARA EL PERIODO 2026

3.1 RECURSO HUMANO

La Auditoría Interna del INAMU cuenta con un equipo profesional multidisciplinario altamente capacitado, comprometido con la mejora continua y el fortalecimiento de los procesos institucionales.

Su recurso humano está conformado por especialistas en auditoría, control interno, gestión de riesgos y tecnologías de información quienes desempeñan sus funciones con independencia, objetividad y apego a la normativa vigente.

Este equipo constituye un pilar fundamental para garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y la eficiencia en el uso de los recursos públicos.

Tabla 4. Personal nombrado en la Auditoría Interna del INAMU.

Nombre Persona Funcionaria	Tipo de puesto	Tipo de nombramiento	Condición de plaza
Rosibel Hidalgo Corrales	Profesional Especialista	Interina	Titular de la propiedad Klansy Flores Salguero
Cindy Bravo Fonseca	Profesional Especialista	Propiedad	Titular de la propiedad Cindy Bravo Fonseca
Dilana Villalobos Guzmán	Profesional Especialista	Propiedad	*Titular de la propiedad Dilana Villalobos Guzmán
Maripaz Jiménez Torres	Profesional Especialista	Interina	No posee titular en propiedad
David Sobalvarro Rodríguez	Profesional Ejecutivo	Propiedad	Titular de la propiedad David Sobalbarro Rodríguez
Tatiana Gamboa Salas	Secretaria Ejecutiva	Propiedad	Titular de la propiedad Tatiana Gamboa Salas
Randall Umaña Villalobos	Auditor Interno	Propiedad	Titular de la propiedad Randall Umaña Villalobos

Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.



***Nota:** La titular de la plaza se encuentra con un permiso sin goce de salario hasta el 31 de diciembre del 2025, con posibilidad de prórroga, lo cual podría generar cambios en la planificación prevista.

Para el año 2026, se ha planeado un total de mil cuatrocientos (1.400) días disponibles, los cuales se calcularon de la siguiente forma para cada persona funcionaria:

Tabla 5. Días laborales efectivos periodo 2026- Equipo de Auditoría Interna

Detalle	Días estimados
Días calendario del año 2026	365
Total, de días de descanso (fines de semana)	120
Total, días feriados	24
Vacaciones promedio	18
Total, incapacidades previstas	3
Días no contabilizados que se restan a los 365 días anuales	165
Días labores efectivos para el periodo 2026	200

Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.

3.2 RECURSOS MATERIALES

La Auditoría Interna del INAMU dispone de recursos materiales adecuados para el cumplimiento de sus funciones, incluyendo equipo de cómputo actualizado, mobiliario ergonómico, una oficina equipada para el trabajo técnico y confidencial, así como acceso a herramientas tecnológicas que facilitan la gestión documental y el análisis de información.

Además, cuenta con un vehículo institucional que permite realizar desplazamientos necesarios para auditorías en campo, fortaleciendo así la cobertura y efectividad de sus labores. Estos recursos contribuyen a garantizar condiciones óptimas para el desarrollo de auditorías independientes, eficientes y oportunas.



3.3 RECURSOS FINANCIEROS

La Auditoría Interna del INAMU cuenta con recursos financieros asignados conforme a la planificación institucional y a las disposiciones presupuestarias vigentes. Estos fondos permiten cubrir las necesidades operativas del área, incluyendo una partida de transporte dentro del territorio, otra para viáticos dentro del país y otra para una contratación a ser desarrollada en el periodo de ejecución 2026, seguidamente se muestra un extracto tomado del SIPGAF del modulo de presupuesto aprobado mediante la formulación del POI-2026.

Además, es importante mencionar que en atención a lo que establece la Circular INAMU-PE-008-2025 emitida en fecha 10 de julio del 2025 bajo el Asunto: “Lineamientos y disposiciones para la formulación, aprobaciones internas y externas del Plan-Presupuesto-POI-INAMU-2026”, este proceso procedió con el registro y solicitud de recursos presupuestarios vía sistema que han de ser contemplados en el POI 2026, dicha solicitud de recursos se detalla a continuación:

Figura 17. Presupuesto ordinario para el ejercicio económico de la Auditoría Interna, período 2026.



INSTITUTO

NACIONAL DE

LAS MUJERES

GOBIERNO

DE COSTA RICA

Instituto Nacional de las Mujeres

Presupuesto Ordinario

Presupuesto Ordinario-2026 AI

Formulación N°

181

Tipo cambio:

506.92

Unidad Ejecutora:

02010102 Auditoria Interna

Cuenta Presupuesto	Monto Formulado	Monto Funcional
EGRESOS		
Meta: 03080129165-165 Porcentaje de servicios de fiscalización ejecutados con respecto al plan de trabajo anual de la Auditoría Interna vinculado al universo auditable		
010402 -Servicios jurídicos	10,000,000.00	19,726.98
010501 -Transporte dentro del país	300,000.00	591.81
010502 -Viáticos dentro del país	1,000,000.00	1,972.70
Total por Meta: 03080129165	11,300,000.00	22,291.49
TOTAL EGRESOS	11,300,000.00	22,291.49
Total Formulación:	-11,300,000.00	-22,291.49

Justificación de la Compra:

Presupuesto Ordinario-2026 AI

Fuente: Extracto del sistema SIPGAF, módulo presupuesto cargado en el POI-2026.



Los recursos solicitados, serán invertidos principalmente en la atención de las giras programadas principalmente a las diferentes sedes del INAMU (Unidades Regionales, CEAAM y Delegación de la Mujer) así como, en la atención de actividades propias de la ejecución del portafolio de estudios planificados para el período 2026.

3.4 PLANIFICACIÓN DE PRODUCTOS REGISTRADOS EN EL POI-2026-SIPGAF

La planificación de los productos planeados, según cada subproceso registrado en el POI-2026-SIPGAF constituye una herramienta operativa para la gestión eficiente de la Auditoría Interna del INAMU.

A través de este mecanismo, se establecen metas claras, que se vinculan con la planificación estratégica, táctica y operativa del INAMU, lo que constituye una vinculación directa con la estrategia institucional medible mediante el indicador POI “165 porcentaje de servicios de fiscalización ejecutados con respecto al plan de trabajo anual de la auditoría interna vinculado al universo auditable”, seguidamente se muestra un extracto de la ficha de indicador:

Figura 18. Extracto de la ficha del indicador 165, Auditoría Interna.

Elementos	Descripción de indicador Auditoría Interna - INAMU
Indicador	Servicios del Plan de Trabajo Anual Ejecutado $= \frac{\text{Total del Plan de Trabajo Anual Ejecutado}}{\text{Total del Plan de Trabajo Anual Planificado}} \times 100$
Fórmula de cálculo	$= \frac{(p1 \times N1) + (p2 \times N2) + (p3 \times N3) + (p4 \times N4)}{PAT} \times 100$
Cálculo del indicador para reporte trimestral en el POI	Donde: - N1: Número de actividades ejecutadas del proceso Servicios a Posteriori 75% / 4 = 18.75% - N2: Número de actividades ejecutadas del proceso Servicios a Priori 10% / 4 = 2.5% - N3: Número de actividades ejecutadas del proceso Gestión Estratégica 10% / 4 = 2.5% - N4: Número de actividades ejecutadas del proceso Gestión Administrativa 5% / 4 = 1.25%
Componentes involucrados en la fórmula	Datos - N1: Servicios a Posteriori 4 - N2: Servicios a Priori 4 - N3: Gestión Estratégica 2 - N4: Gestión Administrativa 2 - Plan Anual de Trabajo = 25% al trimestre - Pesos asignados según impacto y esfuerzo estimado, según criterio experto de la AI (p1 = 0.65) (p2 = 0.55) (p3 = 0.45) (p4 = 0.275) Desglose $= \frac{(0.65 \times 4) + (0.55 \times 4) + (0.45 \times 2) + (0.275 \times 2)}{25} \times 100$ $= \frac{2.6 + 2.2 + 0.9 + 0.55}{25} \times 100$ $= \frac{6.25}{25} \times 100$ $= 0.25 \times 100$ $= 25\%$
Unidad de medida	Porcentaje (%)

Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.



Por su parte, realizar este proceso de planificación le ha permitido a la Auditoría Interna hacer una distribución de la carga laboral mediante la asignación de tiempos, responsabilidades y productos que se calendarizan en los planes de acción, según las actividades definidas, lo cual permite una fiscalización oportuna, eficiente y transparente a los objetivos institucionales y a los riesgos identificados.

Además, permite dar seguimiento al cumplimiento de los productos programados, optimizar el uso de los recursos disponibles y garantizar la trazabilidad de las acciones ejecutadas, así como, facilita la rendición de cuentas y la toma de decisiones basada en evidencia, fortaleciendo la transparencia y la eficacia del control interno.

Por otra parte, es menester resaltar que el Plan Operativo Institucional (POI) se fundamenta en las Normas Técnicas del Plan Presupuesto emitidas por la Contraloría General de la República y, en los Lineamientos técnicos y metodológicos para la programación, presupuesto, seguimiento y evaluación del POI para el Sector Público, suscritos por MIDEPLAN y el Ministerio de Hacienda para periodo, así como, lo establecido por el INAMU en materia de programas, subprogramas y actividades estratégicas, técnicas y presupuestarias. Esto significa la consolidación de todas las actividades, indicadores y metas de gestión establecidas por cada dependencia.

Seguidamente se muestra una tabla con la distribución del trabajo a realizar por el personal que se proyecta para el 2026 en el Proceso de la Auditoría Interna, en la cual se vincula la persona funcionaria, el subproceso, los días y horas de trabajo, según los productos esperados y el porcentaje que representa en el Plan Anual de Trabajo de la Auditoría Interna.



19 de noviembre del 2025

INAMU-JD-AI-In-017-2025

Página 43 de 58

Tabla 6. Planificación de metas individuales POI-2026-SIPGAF.

Proceso de Auditoría Interna																							
Planificación metas individuales POI-2026-SIPGAF																							
Nombre Persona Funcionaria	Servicio a Posteriori		DIAS	HORAS	% Sobre todo el PAT	Servicio a Priori		DIAS	HORA S	% Sobre todo el PAT	Gestión Estratégica		DIAS	HORAS	% Sobre todo el PAT	Gestión Administrativa		DIAS	HORAS	% Sobre todo el PAT	DIAS TOTALES	HORAS	% Sobre todo el PAT
Rosibel Hidalgo Corrales	3	Informes-elaborados	150	1200	12%	1	Legalizaciones de Libros- Cierre	5	40	1%	1	Mejoramiento Normativo Interno de la AI	15	120	1%	1	Atención a solicitudes (Gira Regional Huetar Caribe y CEAAM Caribe)	30	240	0,5%	200	1600	15%
Cindy Bravo Fonseca	3	Informes-elaborados (operativos)	150	1200	12%	1	Legalizaciones de Libros- Cierre	5	40	1%	1	PAT- Gestión Anual	15	120	1%	1	Atención a solicitudes (Gira Regional Huetar Norte y CEAAM Ramón)	30	240	0,5%	200	1600	15%
Dilana Villalobos Gúzman	3	Informes-elaborados (financieros)	150	1200	12%	1	Legalizaciones de Libros- Cierre	5	40	1%	1	Mejoramiento de AI- Código Ética	15	120	1%	1	Atención a solicitudes (Gira Regional Huetar Caribe y CEAAM Caribe)	30	240	0,5%	200	1600	15%
Maripaz Jiménez Torres	3	Informes-elaborados (cumplimiento)	150	1200	12%	1	Legalizaciones de Libros- Cierre	5	40	1%	1	Actualización Universo Auditable	15	120	1%	1	Atención a solicitudes (Gira Regional Central y CEAAM Metropolitano)	30	240	0,5%	200	1600	15%
David Sobalvarro Rodríguez	3	Informes-elaborados (Especiales)	150	1200	12%	1	Legalizaciones de Libros- Cierre	5	40	1%	1	Mejoramiento Gestión de Riesgos de la AI	15	120	1%	1	Atención a solicitudes	30	240	0,5%	200	1600	15%
Tatiana Gamboa Salas	0	N/A	0	0	0%	8	Legalizaciones de Libros- Apertura	40	320	3%	2	Coordinación programa de giras y capacitaciones	20	160	1%	2	Transferencias ACI, Publicación Informes Web, Mantenimiento Carpeta A, Control Consecutivos de AI	140	1120	2%	200	1600	6%
Randall Umaña Villalobos	1	Informes ECI- aprobados Atención de denuncias	140	1120	15%	3	Informes de asesorías y/o Advertencias	30	240	2%	1	Plan Estratégico de la AI	20	160	2%	1	Gestión del desempeño personal de la AI	10	80	0,5%	200	1600	20%
TOTALES	16		890	7120	75%	16		95	760	10%	8		115	920	10%	8		300	2400	5%	1400	11200	100%

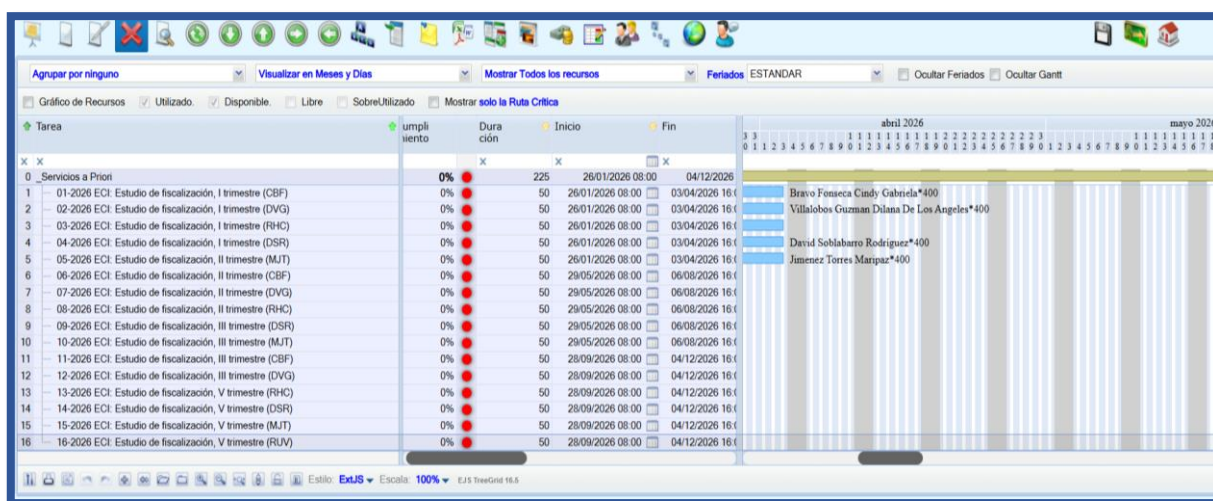
Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.



Cabe señalar que la planificación de días laborales efectivos se calcula sobre la base de los puestos del: Auditor Interno, (4) profesionales especialistas y (1) profesional ejecutivo, siendo estos puestos los ejecutores directos del más del 85% de actividades del plan de trabajo, el puesto de secretaria ejecutiva funge como recurso de apoyo a dichas actividades y su participación está implícita en la ejecución general del plan de trabajo.

Seguidamente, se muestra la distribución de tareas, programadas en el POI-2026 para cada una en cada uno de los planes de acción a ser atendidas, según cada subproceso de la Auditoría Interna.

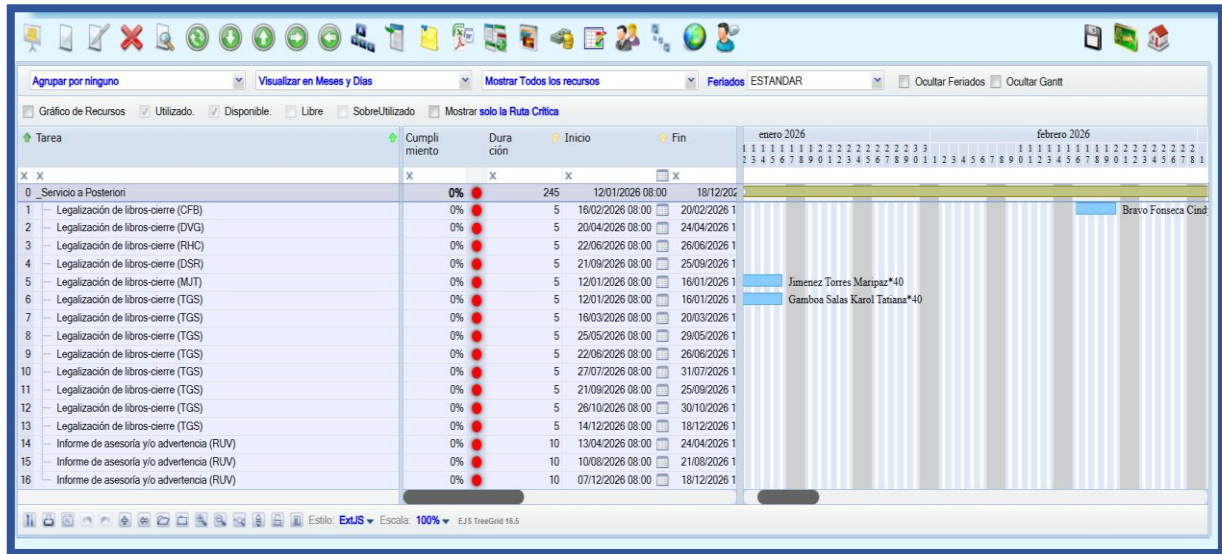
Figura 19. Plan de Acción de Estudio Programados en el Subproceso Servicios a Posteriori.



Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna, con información cargada en el POI-2026-SIPGAF.

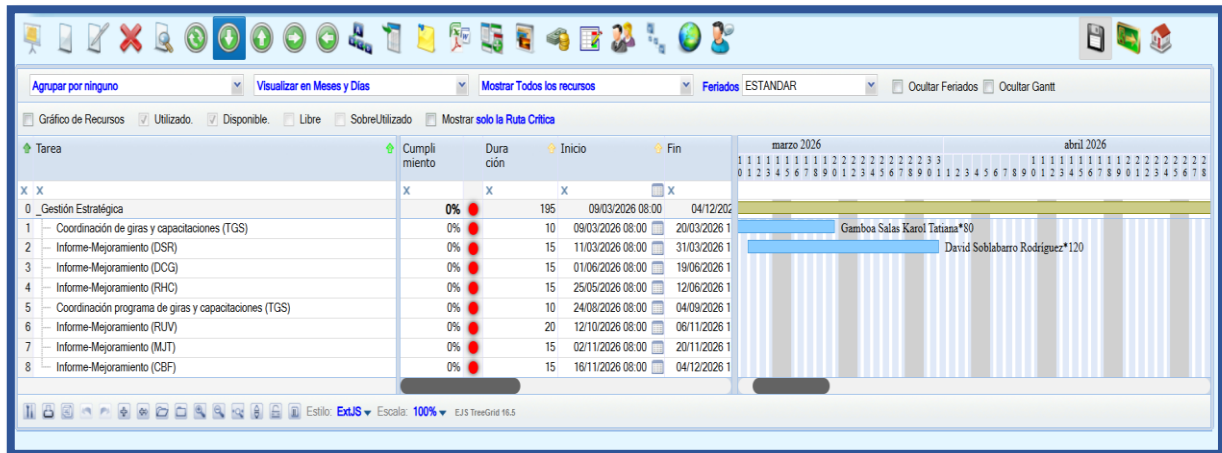


Figura 20. Plan de Acción de Estudio Programados en el Subproceso Servicios a Priori.



Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna, con información cargada en el POI-2026-SIPGAF.

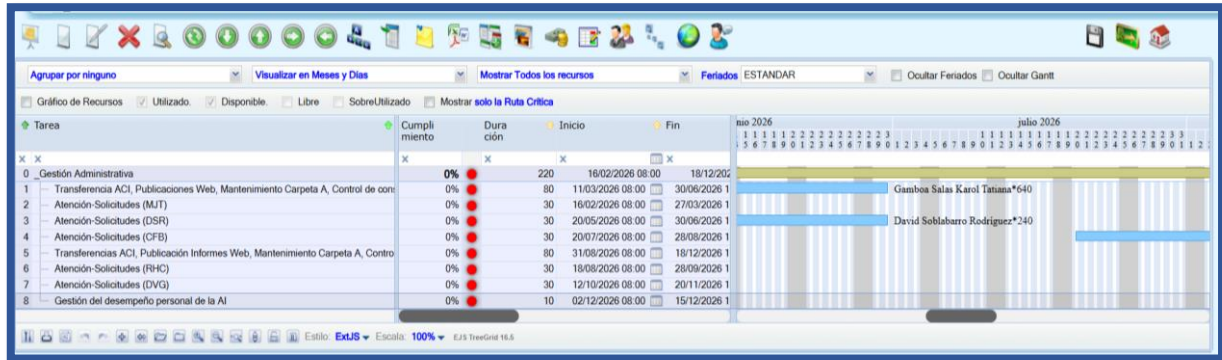
Figura 21. Plan de Acción de Estudio Programados en el Subproceso Gestión Estratégica.



Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna, con información cargada en el POI-2026-SIPGAF.



Figura 22. Plan de Acción de Estudio Programados en el Subproceso Gestión Administrativa.



Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna, con información cargada en el POI-2026-SIPGAF.

Parte del proceso de planificación de labores del próximo año, incluye también la programación de vacaciones de todo el equipo de trabajo, con el fin de cumplir con las disposiciones y normativa vigente a nivel institucional, dicha programación de vacaciones se detalla a continuación:

Tabla 7. Cronograma de vacaciones proyectadas para el periodo 2026.

CRONOGRAMA DE FECHAS PROPUESTAS PARA DISFRUTE DE VACACIONES EN EL PERIODO 2026													
Categoría	Cantidad de vacaciones cumplidas al año, según categoría	Persona Funcionaria	Puesto										
				Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre
2	22	Randall Umaña Villalobos	Auditor Interno	5		2		5					5
2	22	Tatiana Gambia Salas	Secretaría Ejecutiva		1	3	1	6	1	1	1	6	
1	22	David Sobalbarro odríguez	Profesional ejecutiva			2	1	5			5		2
1	15	Cindy Bravo Fonseca	Profesional especialista		1	2				6		1	5
1	15	Dilana Villalobos Guzman	Profesional especialista		1	2				6		1	5
3	26	Rosibel Hidalgo Corrales	Profesional especialista	1	1	2	3	1	1	1	1	6	9
2	22	Maripaz Jiménez Torres	Profesional especialista	5		3		9					5
				Total Dias que se proyecta en el disfrutar en el 2026									

Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.



3.5 DISTRIBUCIÓN DE LABORES ENTRE LOS SUBPROCESOS DEL ÁREA.

Con base en la planificación estratégica del área, se presenta a continuación la distribución del tiempo disponible del equipo de auditoría en función de la ejecución de las actividades vinculadas a cada uno de los 4 subprocesos que ejecuta la Auditoría Interna:

Tabla 8. Distribución días laborales entre los subprocesos de la Auditoría Interna.

Labores de la Auditoría Interna, según distribución de tiempo en cada subprograma	Días Estimados	%
Servicios a Posteriori	890	75%
Servicios a Priori	95	10%
Gestión Estratégica	115	10%
Gestión Administrativa	300	5%
Total de Días Laborales efectivos	1400	100%



Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.

3.6 PORTAFOLIO DE PROYECTOS PERIODO 2026

Se programaron quince **(16)** estudios de auditoría, los cuales se han centrado en la atención de los subprocesos con un mayor nivel de riesgo y que de acuerdo con el análisis del Universo Auditable, ameritan un mayor nivel de atención y seguimiento.

Importante tener presente que, en la distribución de las actividades de la Auditoría Interna, se está contemplando la asignación de 890 días laborales para la ejecución



de estos estudios, lo que representa el 75% del tiempo laboral efectivo dentro del Plan de Trabajo de la auditoría interna para el periodo 2026 correspondiente al Subproceso Servicio a Posteriori.

Para completar este apartado, se presenta en términos generales el detalle de los proyectos que se ha planificado ejecutar en lo referente a Servicios a posteriori:

Figura 23. Portafolio de proyectos para el periodo 2026.

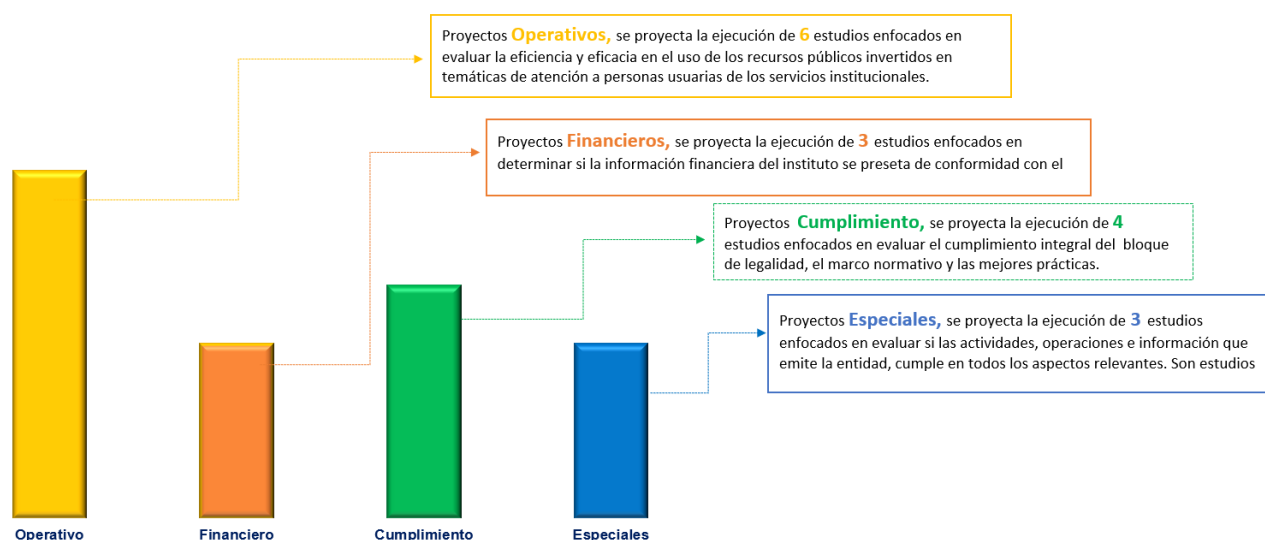


Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.

El portafolio de los 16 estudios de auditoría se ha clasificado también en función del tipo de auditoría que se ha de ejecutar, el detalle se muestra a continuación:



Figura 24. Portafolio de proyectos para el periodo 2026- Clasificado por tipo de auditoría.



Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.

También es importante resaltar que dicho portafolio ha sido planificado en función de los resultados obtenidos tras la valoración de riesgos y de la priorización del universo auditable institucional y por ello se ha conceptualizado de forma tal que, permita la intervención oportuna de la auditoría interna en los diferentes macroprocesos con que cuenta actualmente la institución, lo anterior como parte de la estrategia de fiscalización que nuestra dependencia ha planificado bajo la estructura de gestión por procesos.

A continuación, se presenta un gráfico que permite visualizar la cantidad de proyectos de auditoría que se van a ejecutar en el periodo 2026, de acuerdo con el tipo de macroproceso al cual corresponden, siendo que para el próximo año la mayor parte de los estudios de control interno están enfocados en la fiscalización y análisis de factores de eficiencia y eficacia que componen el macroproceso de Apoyo, tal y como se muestra a continuación:



Figura 25. Portafolio de proyectos para el periodo 2026- Clasificados, según los macroprocesos.



Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.

En cumplimiento con los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030 y en concordancia con el enfoque de Gestión para Resultados en el Desarrollo (GpRD), se presenta la siguiente planificación de estudios vinculados al Universo Auditable.

Este instrumento tiene como propósito fortalecer la gestión institucional mediante la identificación de procesos críticos, la evaluación de riesgos y la definición de estudios que contribuyan al cumplimiento normativo, la mejora continua y la eficiencia en el uso de los recursos.

La tabla que se expone a continuación detalla los ejes estratégicos, objetivos institucionales, procesos auditables, niveles de exposición al riesgo y los estudios a desarrollar, incluyendo su tipo, periodo de ejecución y persona responsable. Esta planificación constituye una herramienta clave para garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y la optimización de los procesos internos, en beneficio de la misión y los objetivos institucionales.



Tabla 9. Planificación de estudio a desarrollar en el Subproceso Servicios a Posteriori durante el 2026, según análisis del Universo Auditable.

No	Eje institucional, según PEI-2025-2030	Objetivo estratégico	Proceso del Universo auditable	Exposición del Riesgo	Estudio vinculado	Tipo de estudio a desarrollar	Periodo de ejecución	Persona asignada
1	2_Mejora de los procesos internos y estructura organizacional	8_Desarrollar un modelo de gestión institucional encaminado hacia la gestión de resultados para el desarrollo (GpRD), mediante la actualización de procesos y procedimientos, adopción de sistemas de gestión y mejora continua, y la desconcentración regional.	Autoevaluación del SEVRI	Medio	Autoevaluación de Control Interno	Cumplimiento	III cuatrimestre 2026	MJT
2	2_Mejora de los procesos internos y estructura organizacional	8_Desarrollar un modelo de gestión institucional encaminado hacia la gestión de resultados para el desarrollo (GpRD), mediante la actualización de procesos y procedimientos, adopción de sistemas de gestión y mejora continua, y la desconcentración regional.	Cumplimiento de la Auditoría Interna	Medio	Seguimiento de recomendaciones	Cumplimiento	II cuatrimestre 2026	MJT
3	2_Mejora de los procesos internos y estructura organizacional	8_Desarrollar un modelo de gestión institucional encaminado hacia la gestión de resultados para el desarrollo (GpRD), mediante la actualización de procesos y procedimientos, adopción de sistemas de gestión y mejora continua, y la desconcentración regional.	Cumplimiento de la Auditoría Interna	Medio	Gestión de la Auditoría Interna	Cumplimiento	I cuatrimestre 2026	MJT



No	Eje institucional, según PEI-2025-2030	Objetivo estratégico	Proceso del Universo auditable	Exposición del Riesgo	Estudio vinculado	Tipo de estudio a desarrollar	Periodo de ejecución	Persona asignada
4	2_Mejora de los procesos internos y estructura organizacional	8_Developar un modelo de gestión institucional encaminado hacia la gestión de resultados para el desarrollo (GpRD), mediante la actualización de procesos y procedimientos, adopción de sistemas de gestión y mejora continua, y la desconcentración regional.	Cumplimiento de la Auditoría Interna	Medio	Autoevaluación de la Calidad	Cumplimiento	III trimestre 2026	MJT
5	4_Eficiencia en la gestión de recursos financieros y materiales	11_Ejecutar los bienes y servicios institucionales mediante una óptima distribución de los recursos financieros correspondientes en cumplimiento con la normativa vigente.	Información Financiera (Contabilidad, NICSP, Presupuesto)	Medio	Normas NICSP	Financiero	II trimestre 2026	RHC
6	4_Eficiencia en la gestión de recursos financieros y materiales	11_Ejecutar los bienes y servicios institucionales mediante una óptima distribución de los recursos financieros correspondientes en cumplimiento con la normativa vigente.	Gestión Administrativa	Medio- Alto	Presupuesto	Financiero	II trimestre 2026	KFS
7	4_Eficiencia en la gestión de recursos financieros y materiales	11_Ejecutar los bienes y servicios institucionales mediante una óptima distribución de los recursos financieros correspondientes en cumplimiento con la normativa vigente.	Gestión Administrativa	Medio	Contratación Administrativa	Financiero	I trimestre 2026	KFS



No	Eje institucional, según PEI-2025-2030	Objetivo estratégico	Proceso del Universo auditable	Exposición del Riesgo	Estudio vinculado	Tipo de estudio a desarrollar	Periodo de ejecución	Persona asignada
8	1_Atención a las mujeres y gestión de políticas para la igualdad de género y no violencia	4_Propiciar la protección, prevención y atención de las mujeres frente a la violencia en sus distintas manifestaciones, así como frente a otras formas de discriminación por razones de género.	Atención Directa a Mujeres	Medio- Alto	Seguimiento Puntos Violeta	Operativo	I cuatrimestre 2026	CBF
9	1_Atención a las mujeres y gestión de políticas para la igualdad de género y no violencia	4_Propiciar la protección, prevención y atención de las mujeres frente a la violencia en sus distintas manifestaciones, así como frente a otras formas de discriminación por razones de género.	Atención Directa a Mujeres	Medio- Alto	COAFIMUD	Operativo	III cuatrimestre 2026	CBF
10	4_Eficiencia en la gestión de recursos financieros y materiales	11_Ejecutar los bienes y servicios institucionales mediante una óptima distribución de los recursos financieros correspondientes en cumplimiento con la normativa vigente.	Gestión Administrativa	Medio	Servicios Generales	Operativo	III cuatrimestre 2026	RHC
11	1_Atención a las mujeres y gestión de políticas para la igualdad de género y no violencia	4_Propiciar la protección, prevención y atención de las mujeres frente a la violencia en sus distintas manifestaciones, así como frente a otras formas de discriminación por razones de género.	Atención Directa a Mujeres	Medio- Alto	Auditorias permanentes en Regional y Albergue Huetar Caribe	Operativo	I cuatrimestre 2026	RHC



No	Eje institucional, según PEI-2025-2030	Objetivo estratégico	Proceso del Universo auditable	Exposición del Riesgo	Estudio vinculado	Tipo de estudio a desarrollar	Periodo de ejecución	Persona asignada
12	1_Atención a las mujeres y gestión de políticas para la igualdad de género y no violencia	4_Propiciar la protección, prevención y atención de las mujeres frente a la violencia en sus distintas manifestaciones, así como frente a otras formas de discriminación por razones de género.	Atención Directa a Mujeres	Medio- Alto	Auditorias permanentes en Regional Huetar Norte y Albergue San Ramón	Operativo	II cuatrimestre 2026	CBF
13	1_Atención a las mujeres y gestión de políticas para la igualdad de género y no violencia	4_Propiciar la protección, prevención y atención de las mujeres frente a la violencia en sus distintas manifestaciones, así como frente a otras formas de discriminación por razones de género.	Atención Directa a Mujeres	Medio- Alto	Auditorias permanentes en Regional Central y Albergue Metropolitano	Operativo	III cuatrimestre 2026	MJT
14	3_Fortaleza de los recursos humanos y crecimiento tecnológico	9_Desarrollar tecnologías de información de vanguardia que fomenten la eficiencia y eficacia de los servicios que brinda el INAMU a las mujeres.	Mantenimiento de Hardware y Software	Medio- Alto	Licenciamientos y equipo	Especial	I cuatrimestre 2026	DSR
15	3_Fortaleza de los recursos humanos y crecimiento tecnológico	9_Desarrollar tecnologías de información de vanguardia que fomenten la eficiencia y eficacia de los servicios que brinda el INAMU a las mujeres.	Mantenimiento y Desarrollo de los sistemas	Medio	Seguimiento de proyectos SIPGAF y SisRUAP	Especial	II cuatrimestre 2026	DSR
16	3_Fortaleza de los recursos humanos y crecimiento tecnológico	9_Desarrollar tecnologías de información de vanguardia que fomenten la eficiencia y eficacia de los servicios que brinda el INAMU a las mujeres.	Plataforma Tecnológica	Medio	Marco de Gestión TI	Especial	III cuatrimestre 2026	DSR

Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.



3.7 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL

De acuerdo con lo que establecen las Normas Internacionales para el ejercicio profesional de la Auditoría Interna, específicamente en materia de capacitación y actualización profesional, es de suma importancia citar la siguiente norma:

1230 – Desarrollo profesional continuo

Los auditores internos deben perfeccionar sus conocimientos, aptitudes y otras competencias mediante la capacitación profesional continua.

Con base en lo anterior, se considera pertinente y necesario que el personal de la Auditoría Interna mantenga y perfeccione sus capacidades y competencias profesionales mediante la participación en programas de educación y capacitación profesional continua, esto mediante un autoanálisis de las áreas a mejorar, y también con la colaboración de la persona jerarca de la institución para asignar los recursos humanos, materiales, tecnológicos, de transporte y otros necesarios y suficientes a la Auditoría Interna y que esta pueda cumplir su gestión.

Por lo anterior, dentro del Plan de trabajo del periodo 2026 se presenta a continuación la siguiente propuesta de capacitación:

Tabla 10- Programa de capacitación para Auditoría Interna- 2026.

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	INSTITUCIÓN QUE IMPARTE EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	JUSTIFICACIÓN	COSTO ESTIMADO
AUDITOR INTERNO EN SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN SEGÚN LAS NORMAS INTE/ISO/IEC 27001:2023 E INTE/ISO 19011:2018	INTECO	DESARROLLAR CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES PARA PARTICIPAR ACTIVAMENTE EN TODO EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS ORGANIZACIONALES COMO PERSONA AUDITORA INTERNA, QUE PERMITAN A LA ORGANIZACIÓN ESTABLECER, IMPLEMENTAR Y MANTENER UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN BASADO EN LA NORMA INTE/ISO/IEC 27001:2023.	₡ 158,100.00
PROGRAMA PROFESIONAL DE NORMAS INTERNACIONALES DE SOSTENIBILIDAD / ETAPA 1 -19 DE ENERO DEL 2026	COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE COSTA RICA	FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS EN SOSTENIBILIDAD	N/D
AUDITORIA FORENSE	COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE COSTA RICA	CONCEPTOS Y GENERALIDADES DE AUDITORIA FORENSE	₡100 000,00
AUDITORIA FORENSE	COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE COSTA RICA	PROGRAMA NIIF FULL (MÓDULOS I, II, III y IV)	₡225 000,00



NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	INSTITUCIÓN QUE IMPARTE EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	JUSTIFICACIÓN	COSTO ESTIMADO
CERTIFICACIÓN ISO 9001 LEAD AUDITOR (ISO9001LA)	UNIVERSIDAD FIDELITAS	APRENDER SOBRE LA NORMA ISO 9001 Y CÓMO EJECUTAR E INFORMAR SOBRE UNA AUDITORÍA POR ISO 9001:2015	€90 000,00
ESPECIALISTA EN CONTROL INTERNO Y AUDITORÍA	UNIVERSIDAD FUNDEPOS	SE ENFOCA EN LA TERCERA LINEA DE ASEGURAMIENTO Y PROCURA ESTABLECER UN MODELO DE CREACIÓN Y PROTECCIÓN DE VALOR, BRINDANDO UNA GUÍA PRÁCTICA Y ESTRATÉGICA EN AL AMBITO DE LA AUDITORÍA. NOTA: COSTO DEL PROGRAMA \$1070,00 SE CALCULA SU COSTO APROXIMADO EN COLONES AL TIPO DE CAMBIO DEL 12/11/2025 DEL BANCO DE COSTA RICA SIENDO ESTE €510,00.	€545 700,00
GESTIÓN DE RIESGOS, IMPLEMENTACIÓN DEL SEVRI Y AUTOEVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	CICAP	BRINDARLES A LAS PERSONAS PARTICIPANTES LOS CONOCIMIENTOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS NECESARIOS QUE LE PERMITAN COMPRENDER LA IMPORTANCIA Y NECESIDAD DE CONTAR CON UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE RIESGOS ROBUSTO QUE PERMITA ALCANZAR LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.	€153 000,00
ACTUALIZACIÓN EN NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD PARA EL SECTOR PÚBLICO NICSP	CICAP	ACTUALIZAR A LOS PROFESIONALES EN LAS NICSP PARA PLANIFICAR LA ACTUALIZACIÓN DE SUS SISTEMAS CONTABLES EN EL REGISTRO DE SUS OPERACIONES.	€126 480,00
GENERALIDADES DE LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO	CICAP	GENERALIDADES DE LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO.	€126 480,00
AUDITORÍA BASADA EN RIESGOS	CICAP	DEFINIR PUNTOS CRÍTICOS, OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE AUDITORÍA Y DETERMINAR LOS PROCEDIMIENTOS DE AUDITORÍA CON BASE EN RIESGOS.	€126 480,00
INTRODUCCIÓN A LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL GENERATIVA PARA LA GESTIÓN	CICAP	DESARROLLAR COMPETENCIAS BÁSICAS PARA ENTENDER, USAR Y ADAPTAR LA IA GENERATIVA (P. EJ., CHATGPT, GEMINI, COPILOT) EN TAREAS TÍPICAS DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y PROFESIONAL, MEDIANTE TÉCNICAS DE PROMPTING, CASOS PRÁCTICOS Y LINEAMIENTOS DE USO RESPONSABLE.	€66 300,00
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA ORIENTADA A RESULTADOS	CICAP	APORTAR A LAS PERSONAS PARTICIPANTES LOS CONOCIMIENTOS, MÉTODOS Y TÉCNICAS DE LA GESTIÓN PÚBLICA PARA RESULTADOS Y DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA ORIENTADA A RESULTADOS, PARA SU APLICACIÓN EN LA PLANIFICACIÓN DE CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO EN EL CONTEXTO DE LA NUEVA CONCEPCIÓN DEL ROL DEL ESTADO Y SUS INSTITUCIONES, ENFOCADAS A LA CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO.	€126 480,00
ESPECIALIZADO EN CONTRATACIÓN PÚBLICA	CICAP	OFRECER UN PROGRAMA QUE FORTALEZCA Y DESARROLLE LAS HABILIDADES DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LOS PROCESOS EN CONTRATACIÓN PÚBLICA CON UNA VISIÓN INTEGRAL Y LEGISLACIÓN ACTUALIZADA.	€1 232 160,00
LEY GENERAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA 9986 Y SU REGLAMENTO	CICAP	DESARROLLAR EN LAS PERSONAS PARTICIPANTES, EL CONOCIMIENTO Y ANÁLISIS DE LA NUEVA LEY GENERAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA (LGCP), LOGRANDO GENERAR UNA VISIÓN INTEGRAL Y LAS COMPETENCIAS Y DESTREZAS NECESARIAS PARA UNA BUENA GESTIÓN DE LAS COMPRAS INSTITUCIONALES.	€174 420,00



NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	INSTITUCIÓN QUE IMPARTE EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	JUSTIFICACIÓN	COSTO ESTIMADO
HALLAZGO CON ANÁLISIS CAUSA RAÍZ	INSTITUTO NACIONAL DE AUDITORES INTERNOS	REDACTAR INFORMES DE AUDITORÍA HACIENDO LA DISTRIBUCIÓN CORRECTA Y COMPLETA DE DATOS E IDEAS PARTICULARMENTE EN LA CONDICIÓN, LA CAUSA Y EL EFECTO.	€198 900,00
ESPECIALIZADO EN INVESTIGACIÓN DE ACTOS IRREGULARES Y ATENCIÓN DE DENUNCIAS	CICAP	CONTAR CON CONOCIMIENTOS Y HERRAMIENTAS QUE LES PERMITA DESEMPEÑARSE DE LA MEJOR MANERA EN LA INSTAURACIÓN DE LOS PROCESOS DE INVESTIGACIÓN PRELIMINAR EN SUS RESPECTIVAS ORGANIZACIONES, PARA ASÍ IMPLEMENTAR MECANISMOS DE INTERPOSICIÓN DE RESPONSABILIDADES HACIA LOS SUJETOS QUE HAYAN VIOLENTADO EL ORDENAMIENTO JURÍDICO,	€910 860,00
TOTAL, ESTIMADO			€4 202 260,00

Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna.

Actualmente de acuerdo con la estructura que ha imperado en la Institución, los recursos de capacitación se administran en una única partida presupuestaria a nivel institucional, lo cual ha dificultado en cierta medida, que la Auditoría Interna pueda disponer y administrar dentro de su presupuesto como dependencia, los recursos económicos necesarios para implementar y mantener un programa permanente de capacitación y actualización profesional, elemento esencial para garantizar una adecuada y oportuna aplicación de conocimientos en pro de mejora de los procesos institucionales, dado que los recursos destinados a capacitación y actualización profesional constituyen una inversión para la institución. La propuesta de capacitación requerida por el personal de la Auditoría Interna será remitida a la Comisión de Capacitación Institucional para que sea incluida en el Plan de Capacitaciones del periodo 2026.

3.8 VALOR AGREGADO DEL PLAN DE TRABAJO DE LA AUDITORIA INTERNA 2026.

El Plan de Trabajo de la Auditoría Interna del INAMU para el año 2026 constituye un instrumento estratégico que aporta un valor significativo a la gestión institucional. Su diseño está orientado a fortalecer la transparencia, la rendición de cuentas y la eficiencia en el uso de los recursos públicos, en concordancia con los principios establecidos en la Ley General de Control Interno y el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030.



Entre los principales aportes se destacan:

Prevención y mitigación de riesgos:

Al identificar procesos críticos y evaluar la exposición al riesgo, se contribuye a reducir vulnerabilidades que podrían afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Mejora continua y optimización de procesos:

Las auditorías y estudios planificados permiten detectar oportunidades de mejora en procedimientos internos, promoviendo la adopción de buenas prácticas y sistemas de gestión orientados a resultados.

Fortalecimiento del control interno:

La ejecución de autoevaluaciones y seguimientos garantiza que los mecanismos de control se mantengan actualizados y efectivos, generando confianza en la gestión institucional.

Cumplimiento normativo y transparencia:

El plan asegura la verificación del cumplimiento de la normativa vigente, lo que refuerza la credibilidad institucional ante entes fiscalizadores externos y la ciudadanía.

Valor estratégico para la toma de decisiones:

Los resultados derivados de los estudios y auditorías proveen información confiable y oportuna, indispensable para la planificación y la asignación eficiente de recursos, facilitando con ello la toma de decisiones.