

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES GOBIERNO DE COSTA RICA	Instituto Nacional de las Mujeres Proceso Análisis Medición y Mejora	Código: INF-I-TRI-ACI-2021
		Versión: 02
		Fecha: 23 de enero 2024
Informe anual de Seguimiento	Informe de seguimiento, 2023	



GOBIERNO DE COSTA RICA



Informe de Seguimiento Anual SEVRI -Estratégico, SEVRI-Programático y Planes de Mejora de Autoevaluación de control interno 2022-2023

Elaborado por:	Revisado por:	Validado por:	Aprobado por:
_Alice Nájera Alvarado Profesional Ejecutiva UPI	_Ana Victoria Naranjo Porras Jefatura Unidad de Planificación Institucional	_Comisión Ejecutiva CECI-SEVRI INAMU	_Junta Directiva INAMU Acuerdo No.3, Sesión No. 4-2024
Fecha 19/01/2024	Fecha 22/01/2024	Fecha 23/01/2024	Fecha 05/02/2024

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES GOBIERNO DE COSTA RICA	Instituto Nacional de las Mujeres Proceso Análisis Medición y Mejora	Código: INF-I-TRI-ACI-2021
		Versión: 02
		Fecha: 23 de enero 2024
Informe anual de Seguimiento	Informe de seguimiento, 2023	

Contenido

I. Datos generales.....	3
Introducción.....	3
Alcance	4
Objetivo	5
II. Resultados del seguimiento SEVRI-Estratégico.....	6
Descripción general.....	6
Análisis Nivel Estratégico	8
Conclusiones Nivel Estratégico	10
III. Resultados del seguimiento SEVRI-Programático.....	12
Descripción general.....	12
Análisis Nivel Programático.....	13
Conclusiones Nivel Programático	16
IV. Plan de Mejora del Sistema de Control Interno 2022-2023	16
Conclusiones Plan de Mejora.....	21
V. Principales recomendaciones sobre el SEVRI-Estratégico y SEVRI Programático.....	22
VI. Principales recomendaciones sobre el Plan de Mejora Autoevaluación de Control Interno .	23

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES GOBIERNO DE COSTA RICA	Instituto Nacional de las Mujeres Proceso Análisis Medición y Mejora	Código: INF-I-TRI-ACI-2021
		Versión: 02
		Fecha: 23 de enero 2024
Informe anual de Seguimiento	Informe de seguimiento, 2023	

I. Datos generales

Introducción

El Sistema de Valoración de Riesgos es un componente funcional del Sistema de Control Interno regulado mediante la Ley General de Control Interno N.8292 del 31 de julio del 2002 y, específicamente está establecido en las Directrices Generales para el Establecimiento del Sistema Específico de Riesgo Institucional (SEVRI), emitidas por la Contraloría General de la República No. R-CO-64-2005. Esta normativa tiene el propósito de orientar la gestión o administración del riesgo como una forma de procurar el logro de los objetivos institucionales.

El Instituto Nacional de las Mujeres en congruencia con la legislación nacional y el compromiso por cumplir con los objetivos y metas institucionales, dispone de un SEVRI a nivel de objetivos estratégicos y otro a nivel de procesos de trabajo, mismos que se han llevado a cabo con la metodología establecida a nivel institucional vigente que se constituye como Marco Orientador del SEVRI-INAMU publicado y difundido varias veces desde el año 2013.

Asimismo, La Ley General de Control Interno define cinco Componentes Funcionales, a saber: Ambiente de Control, Valoración del Riesgos, Actividades de Control, Sistemas de Información y Sistema de Seguimiento al Control Interno. Lo anterior, con el propósito de establecer, poner en funcionamiento, mantener, perfeccionar y evaluar los controles mínimos normativos que deben poner en práctica, en este caso, las dependencias institucionales del INAMU. En lo relativo al Componente de Seguimiento, la Norma de Control Interno para el Sector Público 6.3.2 establece que se debe realizar una Autoevaluación Periódica del Sistema de Control Interno (SCI), y se indica lo siguiente:

“El jerarca y las personas titulares subordinadas, según sus competencias, deben disponer la realización, por lo menos una vez al año, de una autoevaluación

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES GOBIERNO DE COSTA RICA	Instituto Nacional de las Mujeres Proceso Análisis Medición y Mejora	Código: INF-I-TRI-ACI-2021
		Versión: 02
		Fecha: 23 de enero 2024
Informe anual de Seguimiento	Informe de seguimiento, 2023	

del SCI, que permita identificar oportunidades de mejora del sistema, así como detectar cualquier desvío que aleje a la institución del cumplimiento de sus objetivos.”

De lo anterior se desprende, que se deben identificar acciones periódicamente, que permitan lograr la mejora continua y destacar cualquier desvío que aleje a la organización del logro de sus objetivos.

De esta manera, durante el año 2021 se realizó el Proceso de Autoevaluación de Control Interno Institucional, en el cual se instruyó la participación de la totalidad de dependencias que conforman el INAMU y el personal que labora en cada una de ellas. Con el fin de realizar una revisión integral del SCI, estableciendo propuestas de mejora o acciones correctivas en aquellas situaciones que no habían sido atendidas.

Alcance

El alcance de este informe comprende la presentación de los resultados obtenidos al seguimiento efectuado durante el 2023, a las 23 acciones de mitigación del SEVRI Estratégico y, a las 132 acciones de mitigación del SEVRI Programático (nivel de procesos), contenidas en los Planes de Mitigación definidos por cada dependencia y oficializados mediante la gestión de la Comisión CECI-SEVRI.

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES GOBIERNO DE COSTA RICA	Instituto Nacional de las Mujeres Proceso Análisis Medición y Mejora	Código: INF-I-TRI-ACI-2021
		Versión: 02
		Fecha: 23 de enero 2024
Informe anual de Seguimiento	Informe de seguimiento, 2023	

Asimismo, este informe contempla el seguimiento al Plan de Mejora del Sistema de Control Interno, que contiene un total de 435 acciones a ejecutarse por parte de las distintas dependencias de acuerdo con el proceso de trabajo correspondiente.

Se espera que este informe consolidado de cumplimiento facilite la toma de decisiones de la Junta Directiva del INAMU en materia de riesgos y se haga de conocimiento a todo el personal de la institución.

Objetivo

Presentar a la Junta Directiva del INAMU un seguimiento anual sobre el estado y avance de las acciones de mitigación y mejora, contenidas en los Planes de Mitigación de los riesgos institucionales a nivel estratégico y programático, y en el Plan de acción de mejoras al control interno, con corte al 30 de diciembre, 2023.

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES GOBIERNO DE COSTA RICA	Instituto Nacional de las Mujeres Proceso Análisis Medición y Mejora	Código: INF-I-TRI-ACI-2021
		Versión: 02
		Fecha: 23 de enero 2024
Informe anual de Seguimiento	Informe de seguimiento, 2023	

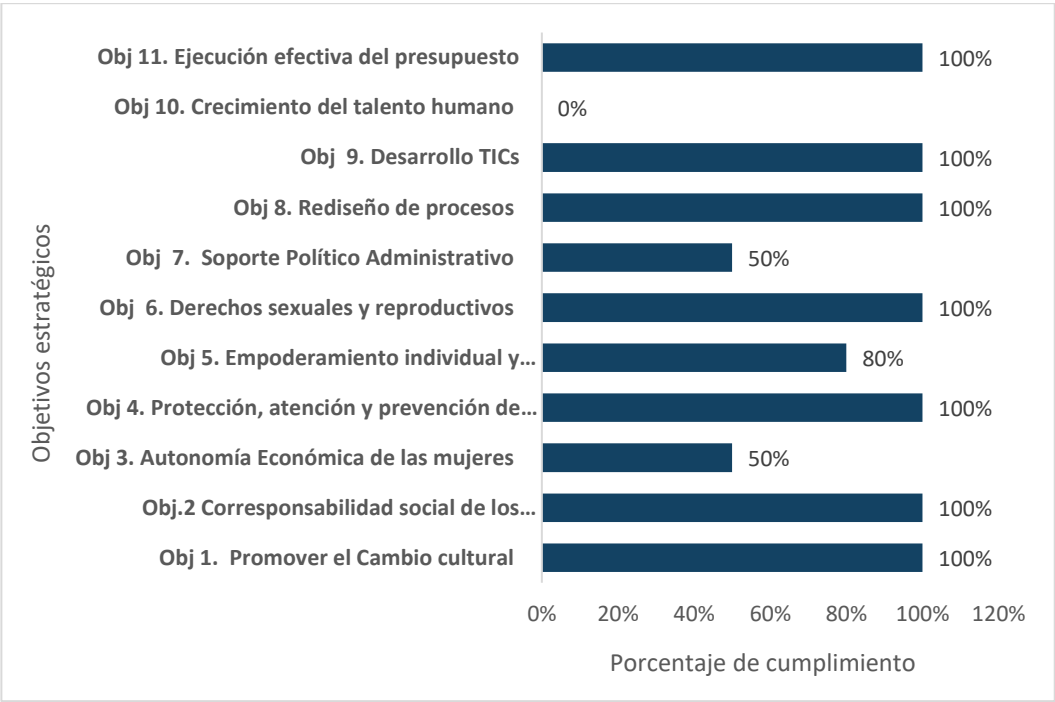
II. Resultados del seguimiento SEVRI-Estratégico

Descripción general

El SEVRI-Estratégico consta de 14 riesgos identificados y 23 acciones de mitigación. En relación con el comportamiento del SEVRI-Estratégico según los objetivos institucionales, se obtienen los resultados que se detalla en el siguiente gráfico.

Gráfico 1.

SEVRI-INAMU: Nivel de cumplimiento SEVRI-Estratégico 2023 según los objetivos estratégicos institucionales



Fuente: Unidad de Planificación Institucional, 2023.

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES GOBIERNO DE COSTA RICA	Instituto Nacional de las Mujeres Proceso Análisis Medición y Mejora	Código: INF-I-TRI-ACI-2021
		Versión: 02
		Fecha: 23 de enero 2024
Informe anual de Seguimiento	Informe de seguimiento, 2023	

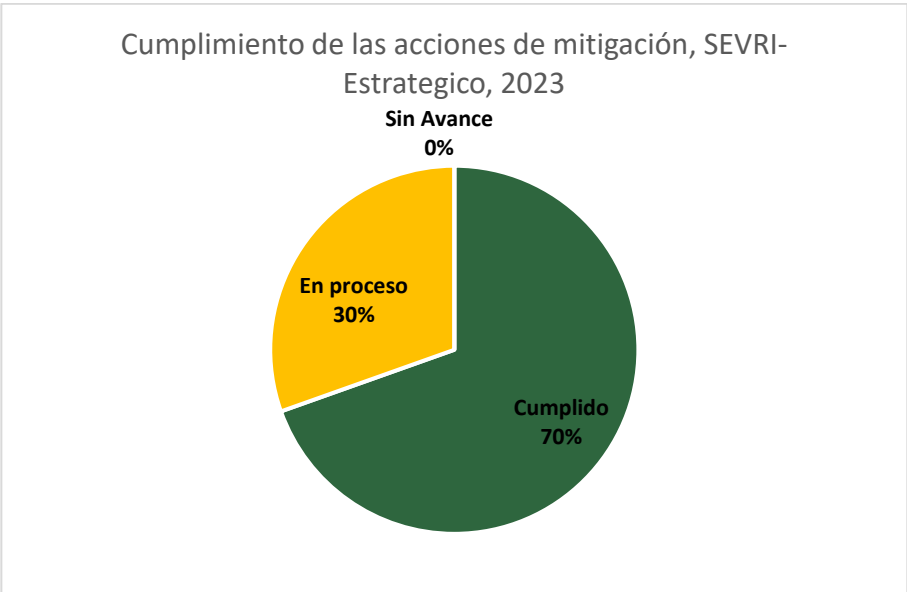
Como se observa en el gráfico 1, siete de los once objetivos institucionales lograron un cumplimiento del 100%, estos son: Promover el Cambio cultural, corresponsabilidad social de los cuidados, protección atención y prevención de la Violencia, derechos sexuales y reproductivos, rediseño de procesos, desarrollo TICs y ejecución efectiva del presupuesto. El objetivo relacionado con empoderamiento individual y colectivo de las mujeres obtuvo un cumplimiento medio de 80%, dos objetivos obtuvieron un cumplimiento bajo estos son: Autonomía Económica de las mujeres y Soporte Político Administrativo, mientras que el objetivo de crecimiento del talento humano obtuvo un 0% de cumplimiento.

Asimismo, en el siguiente gráfico se resume el estado de las acciones de mitigación en el nivel estratégico, reportadas en el 2023 por las dependencias a cargo.

Gráfico 2.

SEVRI-INAMU: Estado anual de cumplimiento de las acciones de mitigación

Nivel Estratégico.



Fuente: Unidad de Planificación Institucional, 2023.

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES GOBIERNO DE COSTA RICA	Instituto Nacional de las Mujeres Proceso Análisis Medición y Mejora	Código: INF-I-TRI-ACI-2021
		Versión: 02
		Fecha: 23 de enero 2024
Informe anual de Seguimiento	Informe de seguimiento, 2023	

Como se muestra en el gráfico 2, el comportamiento del 2023 al finalizar el mes de diciembre mejoró considerablemente, reportando un 70% de las acciones cumplidas y 30% en proceso, es importante mencionar que no se reportaron acciones sin avance.

Análisis Nivel Estratégico

Con respecto al comportamiento que tuvo el seguimiento en el 2023, siete de los once objetivos institucionales presentan un cumplimiento del 100%, no obstante, el objetivo 3: Autonomía Económica de las mujeres y el objetivo 7: Soporte Político Administrativo, presenta un nivel bajo, mientras que el objetivo 10 sobre Crecimiento del talento humano obtuvo un 0% de cumplimiento.

En general los resultados a nivel-estratégico se muestra favorable en tanto se finaliza el año presentando un incremento de acciones cumplidas y 0 acciones sin avance. Sin embargo, una de las acciones que se mantuvo “en proceso” durante todo el año representa un riesgo clasificado como Alto para el cumplimiento de los objetivos institucionales, esta acción consiste en: “Emitir lineamientos sobre las diferentes estrategias de mejoras para un adecuado soporte político-administrativo en temas tales como: SIPGAF, NICSP.” Cabe mencionar que se conoce el Plan de ejecución para la actualización de las NICSP elaborado por la administración, no obstante, el mismo presenta un rezago significativo en su cumplimiento.

Finalmente, de las 7 acciones de mitigación que se mantuvieron en proceso durante el 2023, cuatro de ellas se encuentran a cargo de la Dirección Administrativa Financiera – DAF, específicamente como responsable el Departamento de Recursos Humanos, estas acciones tenían como tiempo máximo de cumplimiento el año 2022; siendo además que de las 7 acciones indicadas “en proceso”, solamente a tres (3) de ellas se les incluyó justificaciones en la columna de observaciones sobre su estado. Lo anterior se muestra en la siguiente tabla.

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES GOBIERNO DE COSTA RICA	Instituto Nacional de las Mujeres Proceso Análisis Medición y Mejora	Código: INF-I-TRI-ACI-2021
		Versión: 02
		Fecha: 23 de enero 2024
Informe anual de Seguimiento	Informe de seguimiento, 2023	

Tabla 1.

SEVRI-INAMU: Acciones de mitigación “en proceso” a nivel estratégico 2023.

Nivel de riesgo	Medida de mejora	Responsable	Estado	Observación
Medio	3.2.1 Analizar las brechas de género presentes en los estudios que ya existen sobre empleabilidad y empresariado para fortalecer los argumentos técnicos de cara a la incidencia política en esta materia.	_DE: Coordinadora Dpto. Especializado de información	En proceso	
Medio	3.2.2 Capacitar al personal encargado de la promoción derechos económicos de las mujeres, en técnicas de incidencia política, negociaciones y cabildeo.	_DAF: Recursos Humanos - CCAD	En proceso	
Medio	5.1.2 Capacitar en gestión de políticas públicas al personal encargado en la atención directa a mujeres y el personal encargado de la incidencia y gestión en normativas políticas.	_DAF: Coordinador Recursos Humanos - CCAD	En proceso	Fue incluido en el Plan de capacitación 2023 y se están realizando las coordinaciones con la DE para identificar quién puede desarrollar las capacitaciones
Alto	7.1 Emitir lineamientos sobre las diferentes estrategias de mejoras para un adecuado soporte político-administrativo en temas tales como: SIPGAF, NICSP.	_Presidencia Ejecutiva _directora Administrativa Financiera	En proceso	La Dirección Administrativa en forma constante emite procedimientos y circulares
Medio	10.1.1 Desarrollar una política interna de gestión del talento humano con base en los estudios: integral de puestos y del Mapa de procesos internos.	DAF: Coordinador Recursos Humanos	En proceso	
Medio	10.1.2 Actualizar y divulgar el manual de puestos con base en los procedimientos Institucionales por parte de las direcciones.	DAF: Coordinador Recursos Humanos	En proceso	
Medio	10.2.1 Documentar y oficializar el Proceso Dirección política estratégica	_directora Estratégica _directora Administrativa Financiera	En proceso	UPI: Esta acción continúa en proceso debido a que no está

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES GOBIERNO DE COSTA RICA	Instituto Nacional de las Mujeres Proceso Análisis Medición y Mejora	Código: INF-I-TRI-ACI-2021
		Versión: 02
		Fecha: 23 de enero 2024
Informe anual de Seguimiento	Informe de seguimiento, 2023	

Nivel de riesgo	Medida de mejora	Responsable	Estado	Observación
	y las operaciones regulares del Comité director, integrado por la Presidencia Ejecutiva, la Dirección Estratégica y la Dirección Administrativa Financiera, con el fin de proveer herramientas de coordinación y hacer efectivo el Manual de procedimientos.	Jefatura Unidad de Planificación Institucional (asesora)		bien establecido el funcionamiento del Comité Coordinador en el INAMU (a veces no es convocado por la PE), no obstante, a nivel de procedimientos ya fue levantado y documentado un procedimiento básico sobre el proceso de Dirección política estratégica, con base en la normativa existente.

Fuente: Unidad de Planificación Institucional, 2023.

Conclusiones Nivel Estratégico

A pesar de que el nivel de cumplimiento fue de un 70% y puede considerarse un resultado favorable, el que se encuentre un 30% de las acciones diseñadas para mitigar riesgos aún en proceso, sigue atentado contra el cumplimiento de los objetivos institucionales. Más aún cuando, cuatro de las siete acciones en proceso están a cargo de la misma dependencia: Depto. de Recursos Humanos.

Asimismo, durante el 2023 no se realizaron acciones que contribuyan al cumplimiento o avance del objetivo institucional 10, vinculado al desarrollo una Política de Gestión de Talento Humano que permita la articulación de procesos internos de cara a un posicionamiento institucional positivo a nivel nacional.

Por otro lado, es importante que las dependencias justifiquen cuando no se reporta avance de las acciones, con el fin de tomar medidas pertinentes que mitiguen las consecuencias que podrían generarse a nivel institucional y, cuando su tiempo máximo de cumplimiento expiró.

Finalmente, tomando en consideración que el SEVRI-INAMU tiene como objetivo: producir información que apoye la toma de decisiones de los altos jerarcas, orientadas a ubicar a la institución en un nivel de riesgo aceptable para cumplir los fines

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES GOBIERNO DE COSTA RICA	Instituto Nacional de las Mujeres Proceso Análisis Medición y Mejora	Código: INF-I-TRI-ACI-2021
		Versión: 02
		Fecha: 23 de enero 2024
Informe anual de Seguimiento	Informe de seguimiento, 2023	

institucionales, se recomienda el seguimiento oportuno para lograr la implementación de estas acciones.

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES GOBIERNO DE COSTA RICA	Instituto Nacional de las Mujeres Proceso Análisis Medición y Mejora	Código: INF-I-TRI-ACI-2021
		Versión: 02
		Fecha: 23 de enero 2024
Informe anual de Seguimiento	Informe de seguimiento, 2023	

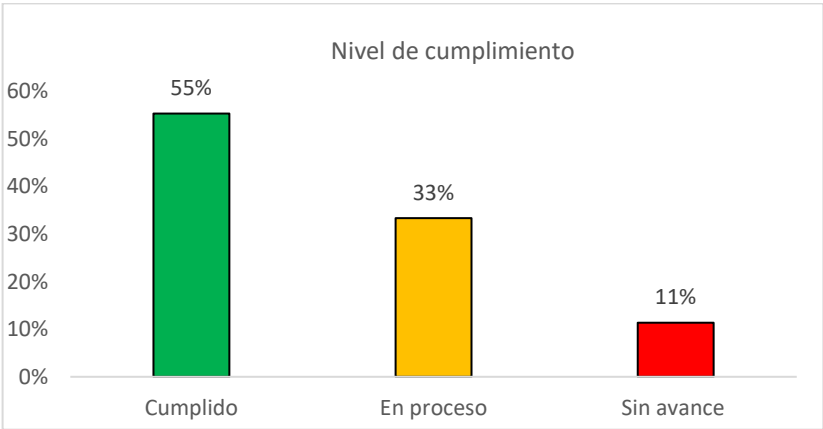
III. Resultados del seguimiento SEVRI-Programático

Descripción general

El SEVRI-Programático corresponde al conjunto de riesgos identificados a un nivel operativo más desagregado y vinculado a la ejecución de los procesos institucionales. Estos riesgos y su plan de mitigación fueron aprobados por la Junta Directiva mediante oficio NAMU-AJD-0052-2022 Acuerdo N°10, Acta N° 13-2022, de fecha 07 de julio del 2022. En este caso, el SEVRI incorporó la actualización de los riesgos definidos por el Departamento de Recursos Humanos, pasando la cantidad de riesgos y acciones a un total de 91 riesgos y 132 acciones de mitigación vigentes. Seguidamente se muestra un gráfico que resume el estado de cumplimiento de las acciones de mitigación reportadas con corte al 31 de diciembre del 2023. Obsérvese a continuación el estado de cumplimiento de dichas acciones:

Gráfico 3:

SEVRI-INAMU- Seguimiento 2023 de acciones de mitigación de riesgos a nivel programático, según su estado de cumplimiento



Fuente: Unidad de Planificación Institucional, 2023

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES GOBIERNO DE COSTA RICA	Instituto Nacional de las Mujeres Proceso Análisis Medición y Mejora	Código: INF-I-TRI-ACI-2021
		Versión: 02
		Fecha: 23 de enero 2024
Informe anual de Seguimiento	Informe de seguimiento, 2023	

Como se muestra en el gráfico 2, el SEVRI Programático presenta un nivel de cumplimiento del 55% equivalente a 73 acciones de las 132 presentes en el Plan de Mitigación. Lo anterior indica que más de la mitad de las acciones se han cumplido. Mientras que 15 de las acciones se reportan sin avance.

Análisis Nivel Programático

Al finalizar el 2023, 15 acciones se reportan sin avance. En la siguiente tabla se muestra las dependencias responsables de su implementación

Tabla 2.

SEVRI-INAMU- Acciones sin avance, del SEVRI-Programático, 2023

ACCIÓN	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLES	ESTADO
3.1_Gestionar la solicitud ante la DAF para trasladar la totalidad de Operadores de Equipo Móvil al Departamento de Servicios Generales y Transportes.	1/6/2022	_Personas funcionarias del Departamento Relacionado con el Subproceso de Transportes	Sin avance
1.1_Contar con un manual de representaciones internacionales del Instituto Nacional de las Mujeres	2023	_Unidad de Cooperación y Relaciones Internacionales	Sin avance
2.1_Gestionar la contratación de recurso humano que se apegue a lo estipulado en el Reglamento al artículo 11 de la Ley 5525 sobre la conformación del personal de las oficinas de Cooperación Internacional	2023	_Unidad de Cooperación y Relaciones Internacionales	Sin avance
3.1_Gestionar la contratación de recurso humano que se apegue a lo estipulado en el Reglamento al artículo 11 de la Ley 5525 sobre la conformación del personal de las oficinas de Cooperación Internacional	2023	_Unidad de Cooperación y Relaciones Internacionales	Sin avance

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES GOBIERNO DE COSTA RICA	Instituto Nacional de las Mujeres Proceso Análisis Medición y Mejora	Código: INF-I-TRI-ACI-2021
		Versión: 02
		Fecha: 23 de enero 2024
Informe anual de Seguimiento	Informe de seguimiento, 2023	

4.1_Gestionar a nivel institucional la capacitación de personas funcionarias para contar con un registro de elegibles para la conformación de órganos directores	2022-2023	_Unidad de Asesoría Legal	Sin avance
1.1 Permitir la sustitución del personal de los servicios independientemente del tiempo en que estas se deban sustituir. Crear un banco de datos de profesionales elegibles que estén disponibles para las sustituciones de personal.	Permanente	_Dirección Estratégica con apoyo del Departamento de Recursos Humanos	Sin avance
2.1_Supervisar que se de un cumplimiento efectivo al Acuerdo de Junta Directiva No.6, del Acta N°21-2019, del 05 de setiembre del 2019, relacionado con la reasignación de 3 plazas correspondientes a la Auditoría Interna, y advertir oportunamente a la autoridad competente, sobre el incumplimiento de dicho acuerdo.	Junio, 2022	_Auditoría Interna	Sin avance
4.1_Elaboración de los requerimientos y coordinación de actividades para el desarrollo de un sistema de gestión y seguimiento de acciones en el INAMU, que le permita a la Auditoría Interna una supervisión más efectiva y oportuna de las recomendaciones planteadas por dicha dependencia u otros entes fiscalizadores relacionados.	Diciembre, 2022	_Auditoría Interna	Sin avance
2.2_Consulta de los lineamientos de capacitación a las funcionarias y capacitación sobre los lineamientos a las funcionarias.	2022-2023	_Desarrollo Regional _Ciudadanía _Violencia de Género	Sin avance
2.3_Elaboración e implementación de criterios y lineamientos para la capacitación y formación	2022-2023	_Desarrollo Regional _Ciudadanía _Violencia de Género	Sin avance

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES GOBIERNO DE COSTA RICA	Instituto Nacional de las Mujeres Proceso Análisis Medición y Mejora	Código: INF-I-TRI-ACI-2021
		Versión: 02
		Fecha: 23 de enero 2024
Informe anual de Seguimiento	Informe de seguimiento, 2023	

dirigida a grupos específicos de mujeres.			
6.1_Aquisición de tecnología óptima para la atención de la Línea 800.	2022	_Presidencia _Dirección Estratégica _Dirección Administrativa _Unidad de Informática	Sin avance
3.1_Emitir y actualizar anualmente los siguientes planes asociándolos a los objetivos estratégicos del INAMU: El plan de contingencia anti-COVID-19 El plan de continuidad de los servicios que brinda el INAMU. El plan de gestión de riesgos medioambientales	Diciembre, 2022	_Dirección Estratégica _Dirección Administrativa _Financiera _Departamento de Recursos Humanos _Unidad de Planificación Institucional _Comisión de Teletrabajo	Sin avance
2.1_Confeccionar, consensuar y oficializar el sistema de indicadores de gestión (a dos niveles) de cada una de las políticas nacionales PIEG y PLANNOVI que incluyan los indicadores de sus planes de acción vigentes. NIVEL= RESULTADOS DE LA POLÍTICA NIVEL= Productos derivados del plan de acción	Diciembre, 2022	_STPIEG _STPLANNOVI _Dirección Estratégica	Sin avance
7.1_Calcular el nivel de brecha tecnológica existente entre el personal que brinda servicios de atención a personas usuarias para identificar acciones tendientes a disminuir dicha brecha. (Medio de verificación: sondeo aplicado - FORMS y plan de acción elaborado y ejecutado).	Abril, 2022	_Equipo de trabajo del SisRUAP	Sin avance
5.1_Ejecutar estudios que permitan identificar la capacidad de ejecución de las intervenciones institucionales vinculadas a cada programa (tiempos de operación, recursos necesarios y los disponibles, cuellos de botella. etc.).	2023	_Recursos Humanos en coordinación con Direcciones (DE-DAF)	Sin avance

Fuente: Unidad de Planificación Institucional, 2023

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES GOBIERNO DE COSTA RICA	Instituto Nacional de las Mujeres Proceso Análisis Medición y Mejora	Código: INF-I-TRI-ACI-2021
		Versión: 02
		Fecha: 23 de enero 2024
Informe anual de Seguimiento	Informe de seguimiento, 2023	

Conclusiones Nivel Programático

Las acciones sin avance representan un debilitamiento al Sistema Específico del Riesgo Institucional, debido a que posiblemente no se están atendiendo situaciones que representan eventos que de materializarse se convertirían en siniestros para la institución y esto conlleva a una afectación en el logro de los objetivos institucionales, máxime que se trata de acciones para mitigar riesgos en el nivel de la ejecución de los procesos de trabajo cotidianos (nivel programático).

En el caso de algunas dependencias señalan como observación en acciones específicas, que, se reporta el mismo avance, pues por falta de personal no se puede dedicar tiempo o que se encuentran a la espera de rediseños de procesos, entre otros. Sin embargo, son pocas las dependencias que justifican el no avance de las acciones de mitigación y el no conocer el estado de estas es un riesgo latente.

IV. Plan de Mejora del Sistema de Control Interno 2022-2023

Producto de la aplicación de la Autoevaluación de Control Interno, conocida como la ACI-2021-2022, se obtiene como resultado la puesta en marcha de un Plan de Mejora de 435 acciones para ser atendidas durante el año 2023, este plan contiene 13 acciones que son comunes para todas las dependencias, para el caso de la Dirección Administrativa Financiera el plan contiene 14 acciones y para la Unidad de Planificación Institucional contiene 18 acciones de mejora.

En el siguiente apartado se muestra un listado de las dependencias que reportaron el estado de los Planes de Mejora a su cargo.

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES GOBIERNO DE COSTA RICA	Instituto Nacional de las Mujeres Proceso Análisis Medición y Mejora	Código: INF-I-TRI-ACI-2021
		Versión: 02
		Fecha: 23 de enero 2024
Informe anual de Seguimiento	Informe de seguimiento, 2023	

Tabla 3.

SEVRI-INAMU- Lista de dependencias que reportaron y no reportaron ejecución de acciones en Planes de Mejora a su cargo

Dependencias que si reportaron acciones	Dependencias con reporte 0
CEAMM Metropolitano	CEAMM Caribe
CEAMM Occidente	Departamento de Recursos Humanos
Centro de Información, Orientación y Referencia	
Contraloría de Servicios	
Delegación de la Mujer	
Departamento de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local	
Departamento de Condición Jurídica y Derechos Humanos de las Mujeres	
Departamento de Construcción de Identidades y Proyectos de Vida	
Departamento de Servicios Generales y Transportes	
Departamento de Violencia de Género	
Departamento Especializado de Información, con recargo de la Unidad de Investigación	
Departamento Financiero Contable	
Desarrollo Regional	
Unidad de Asesoría Legal	
Dirección Administrativa Financiera	
Dirección Estratégica	
Formación Política de las Mujeres	
Regional Brunca	
Regional Central (Oriente-Occidente)	
Regional Choroteaga	
Regional Huetar Caribe	
Regional Huetar Norte	
Regional Pacífico Central	
Secretaría Técnica PIEG	
Unidad de Informática	
Unidad de Planificación Institucional	
Unidad de Prensa y Comunicación	
Unidad de Proveeduría Institucional	
Unidad de Tesorería	

Fuente: Unidad de Planificación Institucional, según seguimiento del 2023, al Plan de Mejora de la ACI-2021-2022.

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES GOBIERNO DE COSTA RICA	Instituto Nacional de las Mujeres Proceso Análisis Medición y Mejora	Código: INF-I-TRI-ACI-2021
		Versión: 02
		Fecha: 23 de enero 2024
Informe anual de Seguimiento	Informe de seguimiento, 2023	

La tabla anterior muestra que, de las 33 dependencias institucionales, 2 de ellas (Unidad de Recursos Humanos y CEAAM Caribe) no reportaron acciones de mejora en su Plan de Acción de Control Interno. Cabe resaltar que el CEAAM Caribe notificó como justificación: la imposibilidad de darle seguimiento al Plan, debido a que “El CEAAM Caribe ha tenido varias jefaturas y se desconoce el estado de cumplimiento”, por su parte la Unidad de Recursos Humanos notificó que por exceso de cargas laborales no fue posible realizar las acciones.

Por otro lado, con el fin de evaluar el cumplimiento de las acciones atendidas según los componentes funcionales del Sistema de Control Interno, la Comisión CECI-SEVRI utilizó los siguientes criterios

Tabla. 4

SEVRI-INAMU- Escala de evaluación del cumplimiento.

Nivel de Cumplimiento	Rango
Cumplimiento alto	90-100
Cumplimiento medio	70-89
Cumplimiento bajo	0-69

Fuente: Comisión CECI-SEVRI, 2023.

A continuación, la tabla 6 muestra los valores absolutos y relativos de cumplimiento y no cumplimiento de las acciones contenidas en el Plan de Mejora derivado de la ACI-2021-2022

Tabla 5

SEVRI-INAMU- Estado de cumplimiento de las medidas de mejora, según componente funcional de control interno, 2023

Componente Funcional	Absoluto			Relativo		
	Cumplido	No cumplido	Total, de acciones	% cumplimiento	% no cumplido	Total %
1_Ambiente de Control	75	24	99	76%	24%	100%

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES GOBIERNO DE COSTA RICA	Instituto Nacional de las Mujeres Proceso Análisis Medición y Mejora	Código: INF-I-TRI-ACI-2021
		Versión: 02
		Fecha: 23 de enero 2024
Informe anual de Seguimiento	Informe de seguimiento, 2023	

2_ Valoración del Riesgo	56	13	69	81%	19%	100%
3_ Actividades de Control	60	8	68	88%	12%	100%
4_ Sistemas de información	79	21	100	79%	21%	100%
5_Seguimiento al Sistema de Control Interno	86	13	99	87%	13%	100%
TOTALES	356	79	435	82%	18%	100%

Fuente: Unidad de Planificación Institucional del 2023, al Plan de Mejora de la ACI-2021-2022.

Como se observa en la tabla 5, el cumplimiento general de los componentes funcionales es medio, siendo el componente de Valoración del Riesgo, Actividades de Control y Seguimiento al Sistema de Control Interno los que presentan un mayor nivel de cumplimiento. Mientras que los componentes funcionales Ambiente de Control y Sistemas de Información presentan un nivel de cumplimiento del 75 % y 78 % respectivamente, estos son los ámbitos más débiles en la aplicación de controles y la importancia de su atención inmediata

Por su parte, en los siguientes gráficos se muestran el nivel de cumplimiento anual de los Planes de Mejora, según cada dependencia institucional.

Gráfico 4.

SEVRI-INAMU- Dependencias que alcanzan un nivel de cumplimiento alto, 2023.



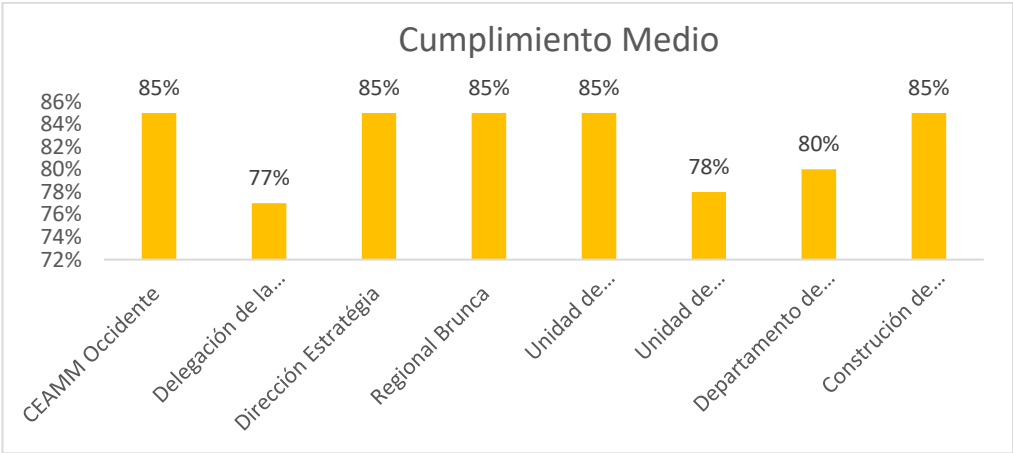
Fuente: Comisión CECI-SEVRI, según seguimiento al Plan de Mejora de la ACI-2021-2022.

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES GOBIERNO DE COSTA RICA	Instituto Nacional de las Mujeres Proceso Análisis Medición y Mejora	Código: INF-I-TRI-ACI-2021
		Versión: 02
		Fecha: 23 de enero 2024
Informe anual de Seguimiento	Informe de seguimiento, 2023	

Como se observa en l el grafico 4, diecinueve dependencias institucionales reportan un cumplimiento alto del Plan de Mejora, a saber: CEAMM Metropolitano, Centro de Información, Orientación y Referencia, Contraloría de Servicios, Departamento de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local, , Departamento de Gestión de Políticas Públicas, Departamento de Servicios Generales y Transportes, Departamento de Condición Jurídica y Derechos Humanos de las Mujeres, Departamento Especializado de Información, con recargo de la Unidad de Investigación, Departamento Financiero Contable, Desarrollo Regional, Dirección Administrativa Financiera, Formación Política de las Mujeres, Regional Central (Oriente-Occidente), Regional Chorotega, Regional Huetar Caribe, Regional Huetar Norte, Regional Pacífico Central, Unidad de Documentación, Asesoría Legal y Unidad de Tesorería

Gráfico 5.

SEVRI-INAMU- Dependencias que alcanzan un nivel de cumplimiento medio, 2023.



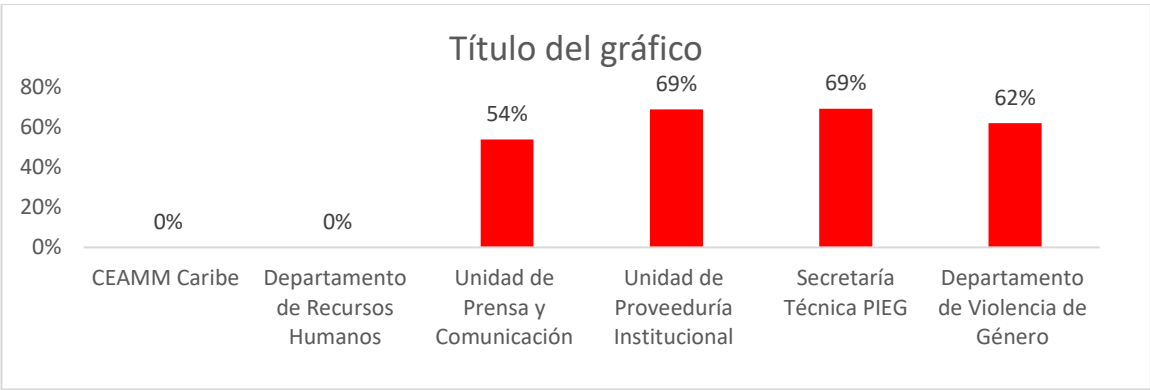
Fuente: Comisión CECI-SEVRI, según seguimiento al Plan de Mejora de la ACI-2021-2022.

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES GOBIERNO DE COSTA RICA	Instituto Nacional de las Mujeres Proceso Análisis Medición y Mejora	Código: INF-I-TRI-ACI-2021
		Versión: 02
		Fecha: 23 de enero 2024
Informe anual de Seguimiento	Informe de seguimiento, 2023	

En el gráfico 5 se muestra las ocho dependencias que tuvieron un cumplimiento medio: CEAMM Occidente, Delegación de la Mujer, Dirección Estratégica, Regional Brunca, Unidad de Planificación Institucional Departamento de Servicios Generales y Transportes, Construcción de Identidades y Proyectos de Vida y Unidad de Informática.

Gráfico 6.

SEVRI-INAMU- Dependencias que alcanzan un nivel de cumplimiento bajo o nulo.



Fuente: Comisión CECI-SEVRI, según seguimiento al Plan de Mejora de la ACI-2021-2022.

Por último, como se observa en el gráfico 6, las dependencias institucionales tuvieron un cumplimiento catalogado como bajo: Secretaría Técnica PIEG, Unidad de Proveeduría Institucional, Departamento de Violencia de Género, la Unidad de Prensa y Comunicación. Mientras que el La Unidad de Recursos Humanos, CEAMM Caribe, presentan un cumplimiento Nulo.

Conclusiones Plan de Mejora

Tomando en consideración el objetivo de la Autoevaluación de Control Interno del Instituto Nacional de las Mujeres, centrado en producir información que apoye la toma de decisiones de la alta jerarquía, y orientada a ubicar a la institución en un nivel de Madurez del Sistema de Control Interno diestro, se concluye lo siguiente:

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES GOBIERNO DE COSTA RICA	Instituto Nacional de las Mujeres Proceso Análisis Medición y Mejora	Código: INF-I-TRI-ACI-2021
		Versión: 02
		Fecha: 23 de enero 2024
Informe anual de Seguimiento	Informe de seguimiento, 2023	

1. Revisada la información aportada, se puede afirmar que un 90% de las dependencias remitió la información de seguimiento del plan, mientras que el restante 10% no les fue posible presentar los avances en tiempo y forma.
2. De las 435 acciones de mejora contenidas en los 33 planes se obtuvo un cumplimiento total del 78% lo que representa en números absolutos 339 acciones, mientras que el restante 22% que representa en números absolutos 96, no fueron atendidas.
3. Ningún componente funcional tiene un cumplimiento inferior al 70% lo cual es positivo, pero se mantienen en un nivel de cumplimiento medio.
4. Se hace referencia a las buenas prácticas implementadas por las dependencias con cumplimiento alto, quienes remitieron evidencias que sustentan el cumplimiento de las acciones de mejora lo cual contribuye al fortalecimiento del Sistema de Control Interno institucional.
5. Por otra parte, se hace visible la falta de cumplimiento de las acciones de la Unidad de Recursos Humanos y CEAAM Caribe con lo cual se debilita el Sistema de Control Interno institucional.
6. Finalmente, entre las principales justificaciones del incumplimiento de las dependencias se encuentra: cambios constantes de jefatura y movimiento de personal y altas cargas laborales en unidades con poco recurso humano.

V. Principales recomendaciones sobre el SEVRI-Estratégico y SEVRI Programático

1. A la Junta Directiva para que se instruya a las dependencias institucionales continuar con la ejecución de las acciones de mitigación de los riesgos tanto a nivel estratégico como programático, en los plazos definidos y que las mismas sean reportadas a tiempo por las dependencias responsables en todos los trimestres, en tiempo y forma.
2. Instruir a la Dirección Estratégica y a la Dirección Administrativa Financiera para que

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES GOBIERNO DE COSTA RICA	Instituto Nacional de las Mujeres Proceso Análisis Medición y Mejora	Código: INF-I-TRI-ACI-2021
		Versión: 02
		Fecha: 23 de enero 2024
Informe anual de Seguimiento	Informe de seguimiento, 2023	

se continúe remitiendo la información solicitada en esta materia de manera consolidada y se apliquen actividades de control correspondientes que permitan conocer de previo las acciones que no están siendo reportadas dentro de sus equipos de trabajo, con el fin de que se apliquen medidas correctivas para la prevención en la materialización de eventos que se podrían convertir en siniestros para la institución.

3. Instruir a la Comisión Ejecutiva CECI-SEVRI para que se continúe con los seguimientos trimestrales en tiempo y forma y se presenten informes de seguimiento ante la Junta Directiva con base en el estado reportado por las dependencias institucionales de las acciones contenidas en el Plan de Mitigación.
4. Instruir a la Presidencia Ejecutiva para que se difunda entre el personal los alcances de este informe, y se tomen las acciones pertinentes en relación con las acciones de mitigación que no han sido reportadas para que en los siguientes informes todas las acciones sean reportadas según el estado correspondiente que ha sido definido por la Comisión CECI-SEVRI (Cumplido, En proceso, Sin avance).

VI. Principales recomendaciones sobre el Plan de Mejora **Autoevaluación de Control Interno**

1. A la Junta Directiva para que se instruya a las personas titulares subordinadas su responsabilidad de promover e instaurar la ejecución de las acciones contenidas en los Planes de Mejora derivados de las Autoevaluaciones de Control Interno de cada año y de esta manera, lograr el fortalecimiento del Sistema y la calidad del cumplimiento de las metas y los objetivos.
2. A la Junta Directiva y a las autoridades competentes, para que se asigne un recurso humano que realice funciones de manera exclusiva en el abordaje de los procesos de Control Interno, de manera que permita el fortalecimiento institucional en materia del cumplimiento que se debe realizar en esta materia.
3. A la Dirección Estratégica y a la Dirección Administrativa Financiera para que en

 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres Proceso Análisis Medición y Mejora	Código: INF-I-TRI-ACI-2021 Versión: 02 Fecha: 23 de enero 2024
Informe anual de Seguimiento	Informe de seguimiento, 2023	

conjunto con los equipos de trabajo se ejecuten y supervisen en los plazos definidos, las acciones contenidas en los Planes de Mejora de las Autoevaluaciones de Control Interno y se remitan los informes de seguimiento consolidados; ya que para ambas direcciones dicha actividad representa una actividad de control en cuanto al cumplimiento de los planes por parte de las personas titulares subordinadas a su cargo y así como, el fortalecimiento del SCI.

4. A las personas titulares subordinadas para que se incorporen en los planes de trabajo las Autoevaluaciones de Control Interno como parte del proceso del trabajo cotidiano en sus dependencias y fortalecer el Sistema de Control Interno a nivel institucional.
5. Instruir a la Dirección Estratégica y a la Dirección Administrativa Financiera para que se continúe remitiendo la información solicitada en el tiempo establecido y se apliquen actividades de control correspondientes que permitan conocer de previo las acciones que no están siendo reportadas dentro de sus equipos de trabajo, con el fin de que se apliquen medidas correctivas para la prevención en la materialización de eventos que se podrían convertir en siniestros para la institución.
6. Instruir a la Comisión Ejecutiva CECI-SEVRI para que se continúe con los seguimientos trimestrales en tiempo y forma y se presenten informes de seguimiento ante la Junta Directiva con base en el estado reportado por las dependencias institucionales de las acciones contenidas en el Plan de Mitigación.
7. Es importante para la Comisión de Control Interno contar con un sistema informático para la realización de las Autoevaluaciones de Control Interno y los seguimientos de los Planes de Mejora que permita una buena comunicación entre las dependencias, que acelere los procesos y que se reduzcan costos y tiempo. Fin del informe-----