



AUDITORÍA INTERNA

INFORME TÉCNICO DE NECESIDADES SOBRE REQUERIMIENTOS DE RECURSOS PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DEL PROCESO DE AUDITORÍA INTERNA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES-2026-2027

INFORME AI-In-008-2026

OFICIO DE REMISIÓN INAMU-JD-AI-139-2026

Elaborado por:

Randall Umaña Villalobos
Auditor Interno
Auditoría Interna



Firmado digitalmente



INSTITUTO
NACIONAL
DE LAS MUJERES
GOBIERNO DE COSTA RICA

GOBIERNO
DE COSTA RICA



DOCUMENTO
FIRMADO
DIGITALMENTE



Esta es una representación gráfica de una firma digital.
La validez jurídica del documento debe verificarse mediante la comprobación de la firma electrónica.

Agosto- 2026

TABLA DE CONTENIDO

1 RESUMEN EJECUTIVO.....	5
2 INTRODUCCIÓN.....	8
2.1 Estructura del informe.....	9
2.2 Antecedentes.....	9
3 CRITERIOS BÁSICOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE RECURSOS.....	11
3.1 ESTRUCTURA INTERNA Y UBICACIÓN DE LA AUDITORÍA INTERNA EN EL INAMU	11
3.2 COMPETENCIAS DE LA AUDITORÍA INTERNA DEL INAMU.....	12
3.3 RIESGOS ASOCIADOS AL GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DE AUDITORÍA INTERNA	14
3.4 UNIVERSO AUDITABLE Y RIESGOS ASOCIADOS	17
3.5 ÁMBITO DE ACCIÓN DE LA AUDITORÍA INTERNA	36
3.6 CICLO DE AUDITORÍA	38
3.7 ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LAS LIMITACIONES DE RECURSOS SOBRE EL CICLO DE AUDITORÍA	42
3.8 VOLUMEN DE ACTIVIDADES QUE SE PRETENDEN REALIZAR EN EL 2027 43	
3.9 COMPORTAMIENTO HISTÓRICO DE LOS RECURSOS	45
3.10 IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS ASOCIADOS A LA FALTA DE RECURSOS	
46	
4 DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE RECURSOS	48
4.1 RECURSO HUMANO	48
4.2 RECURSO TECNOLÓGICO.....	51
4.3 INFRAESTRUCTURA Y ESPACIO FÍSICO	52
4.4 CAPACITACIÓN	52
5 REQUERIMIENTO DE RECURSOS.....	55
6 VALOR EN EL SERVICIO.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- RIESGOS ASOCIADOS AL GOBIERNO Y LA ADMINISTRACIÓN DE LA AUDITORÍA INTERNA.	14
Tabla 2.- DETERMINACIÓN DE LOS CRITERIOS DE IMPACTO DURANTE LA VALORACIÓN DE LOS RIESGOS.....	23
Tabla 3.- DESCRIPCIÓN DEL RIESGO RESIDUAL, SEGÚN EL MARCO ORIENTADOR DEL SEVRI-2025	24
Tabla 4.- FACTORES DE RIESGOS, SEGÚN LA AI.....	25
Tabla 5.- CRITERIOS DE AUDITORÍA, TIPO DE PROCESO Y ÚLTIMA FISCALIZACIÓN REALIZADA.	25
Tabla 6.- PROYECTOS DE AUDITORÍA INTERNA REALIZADOS EN EL PERIODO 2023	28
Tabla 7.- ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DE AI 2023 -2025.....	31
Tabla 8.- TIEMPO PROMEDIO DE RESPUESTA DE LA UAL, PARA LOS CRITERIOS DE AUDITORÍA INTERNA	33
Tabla 9.- TIEMPOS PROMEDIOS POR ESTUDIOS DE AI 2023-2025.....	35
Tabla 10.- CARTERA DE PROYECTOS PLAN DE TRABAJO AI-2027.....	36
Tabla 11.- CARTERA DE PROYECTOS PLAN DE TRABAJO AI-2028.....	37
Tabla 12.- Capacidad instalada actual y volumen de actividades de la Auditoría Interna.....	43
Tabla 13.- PORTAFOLIO DE PROYECTOS DE AI 2027-*2028.....	45
Tabla 14.- COMPORTAMIENTO HISTÓRICO DE LOS RECURSOS DE LA AUDITORÍA INTERNA.....	45
Tabla 15.- PRESUPUESTO PARA CAPACITACIONES RECIBIDO 2023-2025 AUDITORÍA INTERNA.....	46
Tabla 16.- REQUERIMIENTOS TECNOLÓGICOS PARA LA AI 2027-2028.....	51
Tabla 17.- PLAN DE CAPACITACIÓN AUDITORÍA INTERNA 2027-2028.....	53
Tabla 18.- SIMBOLOGÍA UTILIZADA TABLA 13	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.- ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA AUDITORÍA INTERNA 2025.	12
Figura 2.- PROGRAMAS Y SERVICIOS DEL INAMU 2026	19
Figura 3.- ESTRUCTURA ESTRATÉGICA DEL INAMU.....	20
Figura 4.- MAPA DE PROCESOS APROBADO.....	21
Figura 5.- ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL INAMU AL 2025	22
Figura 6.- DÍAS LABORALES PLANIFICADOS 2023 AL 2025 PARA PROYECTOS DE FISCALIZACIÓN.	27
Figura 7.- PROYECTOS DE AUDITORÍA INTERNA REALIZADOS EN EL PERIODO 2024	29
Figura 8.- PROYECTOS DE AUDITORÍA INTERNA REALIZADOS EN EL PERIODO 2025	30
Figura 9.- ESTRUCTURA PROPUESTA PARA LA AI	50

Tabla de Nomenclaturas

Nomenclatura	Significado
COBIT	Marco de referencia de buenas prácticas.
ECI	Estudio de Control Interno.
ERP	Planificación de Recursos Empresariales (Enterprise Resource Planning) Es un sistema de software que incluye todas las herramientas y procesos necesarios.
EXCEL	Programa o aplicación.
FODESAF	Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares.
FOMUJERES	Fondo de Fomento de Actividades Productivas y de Organización de las Mujeres.
GPS	Sistema que permite conocer la posición de un objeto o de una persona gracias a la recepción de señales emitidas por una red de satélites.
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres.
ISO	Norma o estándar internacional.
MICITT	Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones.
NICSP	Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público.
PETIC	Plan Estratégico de tecnologías de información y comunicaciones.
POI	Plan Operativo Institucional.
SaaS	Modelo de entrega de software basado en la nube donde las personas acceden a aplicaciones a través de internet.
SICOP	Sistema Integrado de Compras Públicas.
SIPGAF	Sistema de Información del INAMU que significa "Sistema Integrado de Planificación y Gestión Administrativo Financiero".
SISRUAP	Sistema de Información del INAMU que significa "Sistema de Registro Único de Atención Personas".
TI	Tecnologías de la Información.

1 RESUMEN EJECUTIVO

OBJETIVO

El presente estudio tiene como propósito establecer los criterios básicos de análisis y gestión que se deben observar para la solicitud y asignación de recursos a la Auditoría Interna del INAMU, a fin de asegurar razonablemente que el proceso que ejecuta la actividad de Auditoría Interna cuente con los recursos suficientes para el cumplimiento de su cometido. (norma 6.1.1 de los Lineamientos sobre gestiones que involucran a las Auditorías Internas presentadas ante la Contraloría General de la República, R-DC-83-2018) y el protocolo denominado “Criterios básicos para regular la formulación y gestión del presupuesto de la Auditoría interna del INAMU” el cual se sustenta en la supracitada normativa emitida por la Contraloría General de la República.

ALCANCE

Definir los recursos necesarios para que la Auditoría Interna del INAMU ejecute su actividad con base en la normativa vigente para el año 2026-2027, considerando el Universo Auditable vigente y el Plan Estratégico de la Auditoría Interna para el periodo 2027-2030.

ANTECEDENTES

Como punto de partida el INAMU realizó su último análisis de Clima organizacional en el año 2022, este estudio abarcó a un 81,42% de las personas funcionarias de la Institución, a partir de las respuestas se logró analizar varios aspectos importantes ligados esencialmente a las siguientes variables o factores: **Comunicación, Trabajo en equipo, Gestión de conflictos, Estándares de calidad, Capacitación y desarrollo, Confianza, Satisfacción, Salud ocupacional, Liderazgo, Sistema de información, valores y ética, Estructura, Relaciones interpersonales en el teletrabajo y Gestión del teletrabajo.**

Sumando a lo anterior el INAMU realizó varios “estudios diagnósticos” en el marco del diseño de su **Plan Estratégico Institucional 2027-2030**. Uno de ellos fue el diagnóstico orientado **al análisis del modo de gestión y procesos, donde la gestión por procesos** emerge como la forma más adecuada y funcional, para

asegurar el cumplimiento y la sostenibilidad de la Institución con un **enfoque integral y una visión siempre puesta en la transformación de las mujeres hacia una posición de igualdad efectiva y libre de cualquier tipo de violencia.**

Con la aprobación por parte del Jefe del Mapa de Procesos, como herramienta gráfica que identifica y relaciona los procesos estratégicos, sustantivos, de apoyo y de mejora continua del INAMU, y asociados a un proceso de reorganización integral **orientado al fortalecimiento y robustecimiento de la gestión institucional mediante una regionalización de servicios y la implementación de proyectos y programas que faciliten el ejercicio de los derechos de las mujeres, la búsqueda de la excelencia de los servicios prestados, la participación ciudadana y la mejora en la eficiencia y eficacia de la Administración Pública.**

Ante el proceso de transformación, fortalecimiento y reorganización institucional que experimenta el INAMU, resulta pertinente señalar que el último estudio técnico orientado a determinar los recursos requeridos para garantizar el adecuado cumplimiento de las competencias y responsabilidades de la Auditoría Interna fue realizado en el año 2014, mediante el documento AI-027-2014 denominado “Requerimiento de personal para la Auditoría Interna del INAMU”.

Considerando los cambios experimentados en la estructura organizacional, el modelo de gestión institucional, la complejidad operativa de los procesos, el marco normativo aplicable y las crecientes demandas institucionales, se hace necesario actualizar dicho estudio, con el propósito de disponer de información técnica que permita valorar la suficiencia, pertinencia y razonabilidad de los recursos asignados a la Auditoría Interna, en concordancia con el entorno institucional vigente y con las responsabilidades que le corresponden conforme al ordenamiento jurídico y las normas técnicas que regulan el ejercicio de la auditoría interna en el sector público.

PROPUESTA DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS

La Auditoría Interna del INAMU debe ejecutar anualmente servicios de auditoría y servicios preventivos, de conformidad con las competencias establecidas en la Ley General de Control Interno y demás normativa aplicable. En relación con los servicios de auditoría, se proyecta la realización de un promedio de quince (15) estudios por año, con el apoyo de siete personas funcionarias. Esta capacidad operativa permitiría alcanzar aproximadamente una cobertura de fiscalización del 15 % anual, equivalente

a un ciclo de cobertura institucional de siete años de conformidad con el Universo Auditable propuesto.

Para lograr dicho objetivo y fortalecer la capacidad técnica y operativa de la Auditoría Interna, se propone la **reasignación** de una **plaza de Persona Profesional INAMU 2 a Persona Profesional Experta 1 – Auditoría de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)**. Asimismo, se recomienda realizar el **concurso** para el nombramiento en propiedad de la **plaza 28**, con el **propósito de atender las actividades relacionadas con la evaluación y mejora de la calidad de la Auditoría Interna, el seguimiento de recomendaciones y la valoración de los procesos de mejora institucional**.

De igual forma, se plantea la dotación de dos plazas adicionales nombradas en la Auditoría Interna en la categoría de Persona Profesional Experta 1, con el fin de incrementar en al menos un 15 % la cobertura de fiscalización institucional como se indicó anteriormente y fortalecer el enfoque multidisciplinario requerido para el cumplimiento de las funciones de la Auditoría Interna. Estas plazas corresponderían a:

- Un (1) puesto profesional con licenciatura en Derecho.
- Un (1) puesto profesional con licenciatura en Psicología o Trabajo Social, preferiblemente con conocimientos y experiencia en enfoque de género.

La incorporación de estos recursos contribuiría a robustecer la capacidad de fiscalización, ampliar la cobertura en la revisión de los procesos institucionales, fortalecer el seguimiento de recomendaciones y mejorar la atención y/o mitigación de los riesgos institucionales identificados, en concordancia con la complejidad operativa, la estructura organizacional vigente y las demandas actuales del INAMU.

Asimismo, permitiría incrementar gradualmente la cobertura del universo auditable, optimizar la ejecución del Plan Anual de Trabajo basado en riesgos y fortalecer la generación de valor público mediante servicios de auditoría más oportunos, integrales y alineados con las necesidades institucionales.

2 INTRODUCCIÓN

El presente informe técnico expone el **estado de situación y los requerimientos de recursos de la Auditoría Interna del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)**. Para ello, incorpora un diagnóstico de las necesidades actuales y futuras en materia de recurso humano, infraestructura física, equipamiento tecnológico y demás recursos necesarios para el adecuado ejercicio de la función de auditoría interna.

El análisis se fundamenta en el Plan Estratégico Institucional, el Universo Auditable, la gestión de riesgos institucional, la cobertura de los procesos sujetos a fiscalización, el ciclo de auditoría y la complejidad de los servicios que desarrolla el INAMU. Asimismo, considera las responsabilidades y competencias asignadas a la Auditoría Interna en el marco del Sistema de Control Interno y de la fiscalización superior de la Hacienda Pública.

Este informe se elabora en observancia de lo dispuesto en la **Norma 6.1.1 de los Lineamientos sobre Gestiones que Involucran a las Auditorías Internas Presentadas ante la Contraloría General de la República (Resolución R-DC-83-2018)**, así como del protocolo institucional denominado **“Criterios básicos para regular la formulación y gestión del presupuesto de la Auditoría Interna del INAMU”**, el cual se encuentra sustentado en la normativa y lineamientos emitidos por la Contraloría General de la República en materia de organización, independencia y suficiencia de recursos para las auditorías internas del sector público.

Esta valoración tiene como propósito identificar las brechas existentes entre los recursos disponibles y los requeridos para garantizar una cobertura adecuada del universo auditable, la ejecución oportuna de los servicios de auditoría y el fortalecimiento de la capacidad institucional para atender los riesgos asociados al cumplimiento de los objetivos estratégicos del INAMU.

2.1 Estructura del informe

La estructura del presente informe se define en tres secciones, a saber:

- Bases para la determinación de las necesidades de recursos,
- Necesidades de recursos y
- La solicitud de recursos.

En la primera sección se presentan los datos que fundamentan la necesidad de los recursos, estructurándolo desde los datos históricos, pasando por los aspectos definidos tanto en el Plan Estratégico Institucional como el Plan Estratégico de Auditoría Interna, hasta llegar a los datos necesarios para cumplir los objetivos del Proceso de la Auditoría Interna en el futuro.

La segunda sección integra el detalle de las necesidades de recursos, considerando dos escenarios, a saber: actual, y propuesto. Todo con base en los datos incluidos en la primera sección.

Por último, se define la solicitud de recursos para el escenario considerado en la segunda sección. No obstante, la solicitud presentada en este informe detalla el producto final del análisis efectuado, pero la solicitud formal debe ser realizada formalmente con la emisión y remisión de un oficio específico.

2.2 Antecedentes

El presente estudio técnico sobre los requerimientos de recursos necesarios para asegurar el cumplimiento de las competencias del Proceso de la Auditoría Interna del INAMU, se realiza según los Lineamientos sobre gestiones que involucran a la Auditoría Interna presentados ante la Contraloría General de la República, y las Normas para el Ejercicio de Auditoría Interna en el Sector Público, y que dice:

i. 6.1.2 RESPONSABILIDADES POR LA DOTACIÓN DE RECURSOS A LA AUDITORÍA INTERNA

En la gestión de la dotación de recursos para la Auditoría Interna dentro de una institución, competen diversas responsabilidades a las instancias con injerencia en el proceso, a saber:

a) La Auditoría Interna – Le corresponde formular técnicamente y comunicar al jerarca el requerimiento de los recursos necesarios para asegurar el cumplimiento de las competencias de la actividad de Auditoría Interna, así como dar seguimiento al trámite y los resultados de la solicitud, a fin de emprender cualesquiera medidas que sean procedentes en las circunstancias conforme a estas directrices y a las demás regulaciones del ordenamiento que sean aplicables. Asimismo, en la figura de su titular y como parte de la responsabilidad por la administración de sus recursos, debe rendir cuentas ante el jerarca por el uso que haga de los recursos, de conformidad con el plan de trabajo respectivo.

b) El jerarca – Tiene la responsabilidad de proporcionar los recursos a la Auditoría Interna. En consecuencia, debe analizar la solicitud y determinar la dotación que se hará.

En el caso de que la dotación sea menor a la solicitada por la Auditoría Interna, debe justificarlo suficientemente. Asimismo, cuando corresponda, debe girar las instrucciones a las instancias institucionales pertinentes para que realicen, ante los terceros externos con injerencia sobre el particular, las gestiones y el seguimiento para que se obtengan los recursos necesarios para la Auditoría Interna.

c) Otros funcionarios e instancias de la administración activa – Los titulares subordinados y colaboradores que en razón de su cargo tengan participación en el proceso de obtención y gestión de los recursos de la Auditoría Interna, deberán observar las instrucciones del jerarca sobre el particular, así como asegurar que los recursos asignados a esa actividad se encuentren disponibles para su uso y no se desvíe su destino a fines o unidades diferentes. Todo lo anterior, con sujeción a lo estipulado por el ordenamiento jurídico

ii. **NORMAS PARA EL EJERCICIO DE AUDITORÍA INTERNA EN EL SECTOR PÚBLICO**

2.4 Administración de recursos

El auditor interno debe gestionar que los recursos de la Auditoría Interna sean adecuados y suficientes. Ante limitaciones de recursos que afecten la cobertura y alcance de la actividad de Auditoría Interna, debe presentar al jerarca un estudio técnico sobre las necesidades de recursos, debidamente fundamentado, que contemple al menos lo siguiente:

- a. Universo de auditoría
- b. Identificación de riesgos

c. Cantidad y características de los recursos requeridos para el ejercicio de la actividad de Auditoría Interna, con la debida cobertura y alcance.

d. Indicación del riesgo que se asume en el evento de que se mantengan las necesidades de recursos que se sustentan en el estudio.

En la determinación de necesidades de recursos de la Auditoría Interna, deben contemplarse las condiciones imperantes en la institución y las regulaciones establecidas por los órganos competentes.

Aunado a lo anterior, se realiza la presente actualización en acatamiento a las disposiciones de la Contraloría General de la República del Informe de auditoría sobre el gobierno y la administración de la Auditoría Interna del Instituto Nacional de las Mujeres DFEO-BIS-IAD-00004-2025 del 26 de setiembre del año 2025.

3 CRITERIOS BÁSICOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE RECURSOS

De acuerdo con el instrumento denominado “**CRITERIOS BÁSICOS PARA LA FORMULACIÓN Y GESTIÓN DEL PRESUPUESTO ANUAL DE LA AUDITORÍA INTERNA¹**”, el cual establece que para la solicitud de recursos se debe preparar un estudio y determinar técnicamente las necesidades de recursos, donde se considere al menos su ámbito de acción, los riesgos asociados a los elementos de su universo de auditoría, el ciclo de auditoría y el comportamiento histórico de los recursos institucionales y de la Auditoría Interna.

3.1 Estructura interna y ubicación de la Auditoría Interna en el INAMU

La Auditoría Interna del INAMU, está ubicada estructuralmente dentro de la Institución en el nivel Político – Estratégico de acuerdo con la CARTA-MIDEPLAN-DM-0576-2025, del 02 de julio del 2025, donde se comunica la resolución definitiva de propuesta de **reorganización administrativa integral remitida en oficio INAMU-PE-167-2025**.

¹ Fecha de creación 10/02/2026 CRI-BAS-FGPA-AI-01 -PRESIDENCIA EJECUTIVA

La estructura actual del Proceso de Auditoría Interna es la siguiente:

Figura 1.- ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA AUDITORÍA INTERNA 2025.



Fuente: Auditoría Interna, 2025.

3.2 Competencias de la Auditoría Interna del INAMU

La Ley General de Control Interno y sus reformas, Ley 8292, establece como concepto funcional de las auditorías internas, como una actividad independiente, objetiva y asesora, que proporciona seguridad al jerarca unipersonal o colegiado, del mejoramiento en sus operaciones, además de contribuir al logro de los objetivos institucionales, mediante la práctica de un enfoque sistémico y profesional para evaluar y mejorar la efectividad de la administración del riesgo, del control y de los procesos de dirección en las entidades y los órganos sujetos a esta Ley; derivado de lo anterior la Auditoría Interna debe proporcionar a la ciudadanía una garantía razonable de que la actuación del jerarca y la del resto de la administración se ejecuta conforme al marco legal y técnico y a las prácticas sanas, por lo tanto se le dan las siguientes competencias:

- a) *Realizar auditorías o estudios especiales semestralmente, en relación con los fondos públicos sujetos a su competencia institucional, incluidos fideicomisos, fondos especiales y otros de naturaleza similar. Asimismo, efectuar semestralmente auditorías o estudios especiales sobre fondos y actividades privadas, de acuerdo con los artículos 5 y 6 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, en el tanto estos se originen en transferencias efectuadas por componentes de su competencia institucional.*
- b) *Verificar el cumplimiento, la validez y la suficiencia del sistema de control interno de su competencia institucional, informar de ello y proponer las medidas correctivas que sean pertinentes.*
- c) *Verificar que la administración activa tome las medidas de control interno señaladas en esta Ley, en los casos de desconcentración de competencias, o bien la contratación de servicios de apoyo con terceros; asimismo, examinar regularmente la operación efectiva de los controles críticos, en esas unidades desconcentradas o en la prestación de tales servicios.*
- d) *Asesorar, en materia de su competencia, al jerarca del cual depende; además, advertir a los órganos pasivos que fiscaliza sobre las posibles consecuencias de determinadas conductas o decisiones, cuando sean de su conocimiento.*
- e) *Autorizar, mediante razón de apertura, los libros de contabilidad y de actas que deban llevar los órganos sujetos a su competencia institucional y otros libros que, a criterio del auditor interno, sean necesarios para el fortalecimiento del sistema de control interno.*
- f) *Preparar los planes de trabajo, por lo menos de conformidad con los lineamientos que establece la Contraloría General de la República.*
- g) *Elaborar un informe anual de la ejecución del plan de trabajo y del estado de las recomendaciones de la auditoría interna, de la Contraloría General de la República y de los despachos de contadores públicos; en los últimos dos casos, cuando sean de su conocimiento, sin perjuicio de que se elaboren informes y se presenten al jerarca cuando las circunstancias lo ameriten.*
- h) *Mantener debidamente actualizado el reglamento de organización y funcionamiento de la auditoría interna.*
- i) *Las demás competencias que contemplen la normativa legal, reglamentaria y técnica aplicable, con las limitaciones que establece el artículo 34 de esta Ley.*

3.3 Riesgos asociados al gobierno y administración de Auditoría Interna

En el presente apartado se muestra una tabla con los principales riesgos a los que estaría expuesto el Proceso en materia de gobernanza y administración de la Auditoría Interna del INAMU, considerando aspectos relacionados con la estructura organizacional, los mecanismos de dirección y supervisión, la planificación estratégica y operativa, la gestión de recursos, el aseguramiento de la calidad, la infraestructura física y tecnológica, así como la capacidad institucional para atender las responsabilidades asignadas por el ordenamiento jurídico y técnico aplicable.

Tabla 1.- RIESGOS ASOCIADOS AL GOBIERNO Y LA ADMINISTRACIÓN DE LA AUDITORÍA INTERNA.

RIESGO	DESCRIPCIÓN	EFFECTO	MEDIDA DE MITIGACIÓN / REQUERIMIENTO DE RECURSOS
Incumplimiento de las evaluaciones de calidad de la Auditoría Interna	Las Directrices para la Autoevaluación Anual y la Evaluación Externa de Calidad de las Auditorías Internas del Sector Público (D-2-2008-CO-DFOE) establecen la obligación de implementar procesos periódicos de evaluación de calidad. La insuficiencia de recursos humanos, financieros, tecnológicos o metodológicos para el adecuado gobierno y administración de la Auditoría Interna del INAMU, incluyendo la planificación estratégica y operativa, la gestión de recursos, los mecanismos de supervisión y el aseguramiento de la calidad, podría limitar el cumplimiento oportuno y efectivo de dichas evaluaciones.	Incumplimiento del marco normativo aplicable, afectación de los procesos de mejora continua, disminución de la confianza en los servicios de auditoría y posibles observaciones o requerimientos por parte de la Contraloría General de la República u otros órganos de fiscalización.	Fortalecer la dotación de recurso humano y prever contenido presupuestario para la contratación de evaluaciones externas de calidad, así como para la ejecución de planes de mejora derivados de dichas evaluaciones.
Emisión tardía o insuficientemente fundamentada de criterios legales especializados, parcializados o poco oportunos	La Auditoría Interna requiere asesoría jurídica especializada e independiente para sustentar investigaciones, denuncias, advertencias y servicios preventivos. La dependencia de criterios emitidos por unidades adscritas a la Administración puede afectar la oportunidad y percepción de independencia. <i>Los criterios legales para auditorías internas en el sector público se</i>	Retrasos en la ejecución de servicios de auditoría, exposición a riesgos legales y cuestionamientos sobre la objetividad e independencia de los análisis efectuados.	Incorporar una plaza profesional con formación en Derecho que brinde apoyo técnico-jurídico permanente a la Auditoría Interna y fortalezca la independencia funcional de sus actuaciones.

RIESGO	DESCRIPCIÓN	EFFECTO	MEDIDA DE MITIGACIÓN / REQUERIMIENTO DE RECURSOS
	<i>fundamentan en un marco de control interno, integridad y eficiencia en el uso de recursos, obligando a las instituciones a contar con unidades de auditoría funcionalmente independientes. Se basan en normas nacionales (CGR) y estándares internacionales, evaluando la legalidad, economía, eficiencia y eficacia.</i>		
Debilidades en la capacitación especializada en perspectiva de género para el personal de la Auditoría Interna	La limitada formación en enfoque de género puede restringir la identificación de riesgos, controles y oportunidades de mejora en procesos sustantivos del INAMU.	Cuestionamientos y/o disminución de la calidad técnica de los servicios de auditoría, identificación incompleta de riesgos institucionales de actores internos (personal de los procesos y subprocesos del área técnica) y externos (Asamblea Legislativa, Defensoría de los Habitantes entre otros).	Incorporar una plaza profesional con formación en Psicología o Trabajo Social y experiencia en enfoque de género, así como fortalecer los programas de capacitación continua del personal auditor.
Tiempos prolongados para la atención de denuncias, advertencias y asesorías	El incremento en la cantidad y complejidad de denuncias, asesorías y advertencias puede superar la capacidad operativa disponible de la Auditoría Interna. <i>Los Lineamientos para la atención de denuncias presentadas ante la Contraloría General de la República, establece que cuando la CGR traslade una denuncia, la instancia que la reciba será la responsable de su atención en un plazo razonable; y, una vez concluida la tramitación, deberá informar al denunciante y a las instancias que correspondan, sobre los resultados obtenidos.</i>	Acumulación de asuntos pendientes, disminución de la oportunidad de respuesta y riesgo de afectación a la función preventiva y fiscalizadora. En los últimos tres periodos se ha presentado una alto circulante de denuncias, lo que ha implicado tiempos más extensos en la prestación y respuesta del servicio.	Incrementar la dotación de personal profesional para ampliar la capacidad operativa de la Auditoría Interna y mejorar la cobertura y oportunidad de los servicios de auditoría.
Infraestructura física insuficiente para garantizar la	Las actividades de auditoría implican el manejo de información sensible y confidencial que requiere condiciones físicas adecuadas para su resguardo.	Posible divulgación no autorizada de información, incumplimiento	Adecuar los espacios físicos de la Auditoría Interna mediante áreas independientes para

RIESGO	DESCRIPCIÓN	EFEECTO	MEDIDA DE MITIGACIÓN / REQUERIMIENTO DE RECURSOS
confidencialidad de la información	<i>La Auditoría Interna del INAMU deberá mantener la confidencialidad en el trámite de la denuncia, así como en la identidad de la persona denunciante, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Control Interno 8292, así como en la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública 8422.</i>	normativo y afectación de la confianza institucional.	entrevistas, custodia documental y atención de denuncias, garantizando condiciones de privacidad y seguridad.
Ausencia de infraestructura tecnológica independiente para la gestión de la información de auditoría	La inexistencia de servidores o soluciones tecnológicas independientes limita la gestión y protección de la información generada por la Auditoría Interna.	Riesgos sobre la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información, así como posibles vulnerabilidades de seguridad informática.	Dotar a la Auditoría Interna de infraestructura tecnológica independiente, incluyendo servidores, sistemas de respaldo, controles de acceso y herramientas especializadas para la gestión documental y de auditoría.

Fuente: Auditoría Interna, 2026.

Las Directrices para la autoevaluación anual y la evaluación externa de calidad de las auditorías internas del Sector Público (D-2-2008-CO-DFOE), son aplicables a las auditorías internas de las entidades y órganos del Sector Público y deberán ser observadas por esas unidades, por los demás ejecutores de las evaluaciones de calidad que se regulan en este documento, y por la administración activa.

Las **Directrices para la Autoevaluación Anual y la Evaluación Externa de Calidad de las Auditorías Internas del Sector Público (D-2-2008-CO-DFOE)** establecen la obligatoriedad de evaluar periódicamente la calidad de las auditorías internas de las entidades y órganos que conforman el Sector Público, con el propósito de verificar su conformidad con el marco normativo, los estándares profesionales aplicables y las mejores prácticas en materia de auditoría interna. Dichas directrices deben ser observadas por las auditorías internas, los evaluadores internos y externos que participen en estos procesos, así como por la administración activa.

En este contexto, el adecuado gobierno y administración de la Auditoría Interna del INAMU, constituye un factor crítico para asegurar el cumplimiento de dichas disposiciones. Lo anterior comprende aspectos relacionados con la estructura

organizacional, los mecanismos de dirección y supervisión, la planificación estratégica y operativa, la gestión de recursos humanos, financieros y tecnológicos, las políticas y procedimientos internos, así como los procesos de aseguramiento y mejora continua de la calidad. Cualquier debilidad en estos componentes podría afectar la capacidad de la Auditoría Interna para cumplir eficazmente sus competencias y responsabilidades, así como para mantener los niveles de calidad exigidos por la normativa vigente.

3.4 Universo Auditable y riesgos asociados

El universo auditable, según la Contraloría General de la República (CGR), es el conjunto total de procesos, sistemas, actividades y fondos públicos sujetos a fiscalización por parte de las Auditorías Internas, el cual es definido mediante un análisis de riesgos institucionales. Es una herramienta dinámica que las auditorías internas deben actualizar periódicamente para enfocar sus recursos en los procesos de mayor riesgo.

Para el caso del INAMU, la Auditoría Interna, ha establecido cuatro elementos básicos, que le permiten establecer de manera razonable y objetiva el universo auditable, los cuales son:

a. POLÍTICA PLANOVI Y PIEG.

PLANOVI:

Es la Política Nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres en todas sus edades Costa Rica 2017-2032, y se caracteriza por ser el resultado de un consenso-interinstitucional, pero también intersectorial con un enfoque de derechos humanos.

El Instituto Nacional de las Mujeres, ha liderado el proceso de construcción de esta política en el marco de sus competencias institucionales, las cuales constituyen una respuesta del Estado para enfrentar las situaciones que viven las mujeres en la sociedad costarricense como resultado de los patrones de control y dominio masculino que están presentes en todos los espacios sociales

PIEG:

Es la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en Costa Rica 2018-2030 responde a los compromisos internacionales sobre derechos humanos y la igualdad efectiva, sustentado en la convencionalidad ratificadas por Costa Rica que protegen los derechos de las mujeres.

La PIEG 2018-2030 refleja la voluntad política del Estado costarricense, impulsada y liderada por el Instituto Nacional de las Mujeres, y se fundamenta en el análisis de las brechas de desigualdad de género existentes en el país, así como en las demandas y aportes de mujeres diversas provenientes de distintos territorios y sectores sociales. Su propósito es orientar las acciones institucionales dirigidas a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los ámbitos económico, social, político y cultural.

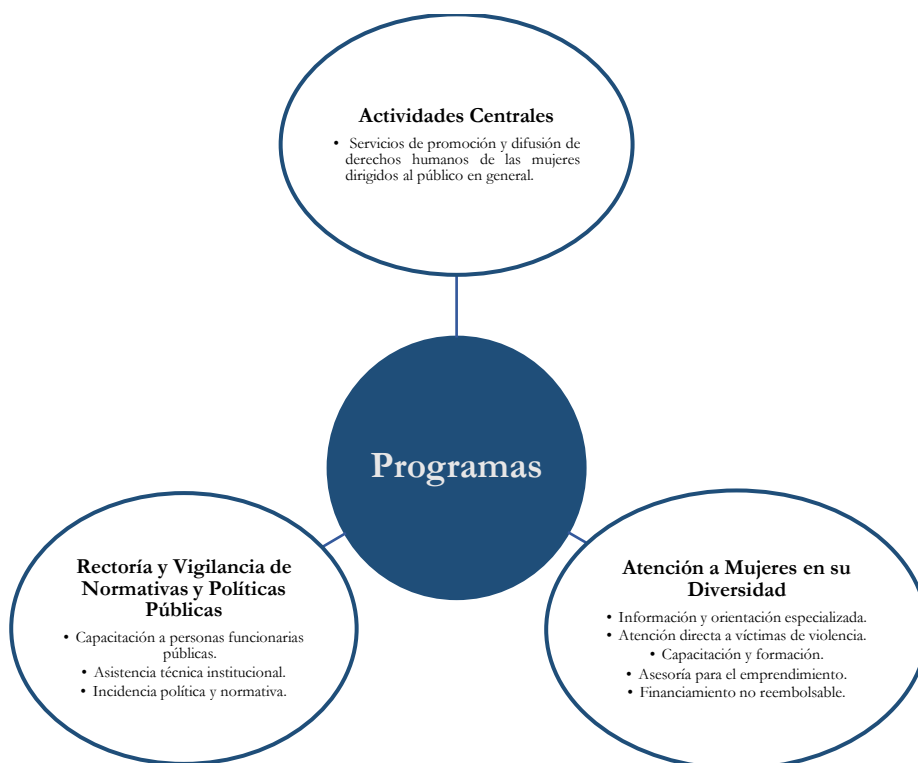
b. PLAN ESTRATÉGICO DEL INAMU 2025-2030.

El Plan Estratégico Institucional (PEI) del INAMU 2025-2030 se encuentra alineado y fundamentado en los principios, objetivos y lineamientos establecidos en la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) 2018-2030 y en la Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de Todas las Edades (PLANOVI) 2017-2032.

En este sentido, el PEI constituye el instrumento de planificación institucional que orienta las acciones estratégicas del INAMU para contribuir al logro de los objetivos nacionales en materia de igualdad de género, autonomía de las mujeres, prevención de la violencia y garantía de sus derechos humanos, mediante la articulación de programas, proyectos y servicios dirigidos a la población meta.

EL PEI-2025-2030, se fundamenta en un portafolio de servicios, distribuidos en tres programas:

Figura 2.- PROGRAMAS Y SERVICIOS DEL INAMU 2026



Fuente: PEI INAMU 2025-2030.

Asimismo, la estructura estratégica del INAMU se organiza en cuatro ejes estratégicos que integran y articulan las funciones sustantivas y los procesos de apoyo institucional. Dichos ejes conforman la estructura de gestión institucional que orienta la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de los servicios, programas, proyectos y acciones institucionales, contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional y al logro de los objetivos nacionales en materia de igualdad de género, autonomía de las mujeres y garantía de sus derechos humanos.

Figura 3.- ESTRUCTURA ESTRATÉGICA DEL INAMU



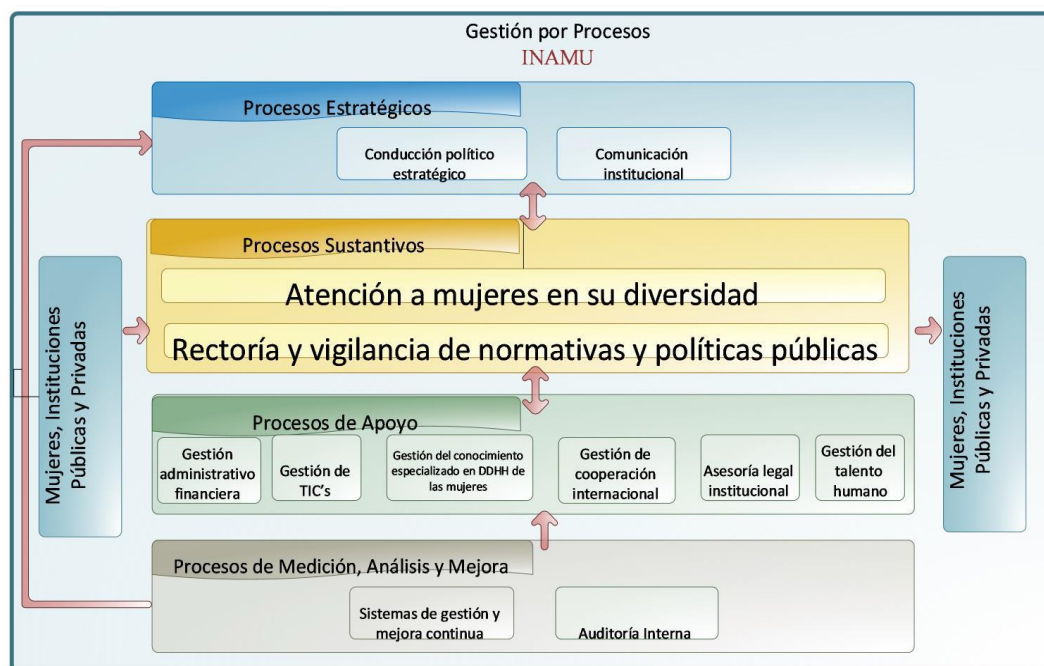
Fuente: PEI INAMU 2025-2030.

c. MAPA DE PROCESOS

El mapa de procesos del INAMU, es una herramienta gráfica y metodológica que permite identificar, describir y organizar los procesos institucionales sustantivos, estratégicos, de apoyo de la institución, de análisis y mejora. Su objetivo es optimizar la gestión, alinear la planificación operativa con la estratégica y garantizar eficiencia en los servicios públicos.

La Junta Directiva del INAMU, mediante el Acuerdo 6, del Acta 32-2021, aprueba los cambios sugeridos en la propuesta de modificaciones y ajustes al Mapa de procesos institucionales, con el fin de operacionalizar los objetivos y ejes estratégicos, e impulsar la gestión por procesos para enfocar mejor los recursos institucionales. La siguiente figura muestra el Mapa de procesos vigente:

Figura 4.- MAPA DE PROCESOS APROBADO



Fuente: Unidad de Planificación Institucional.

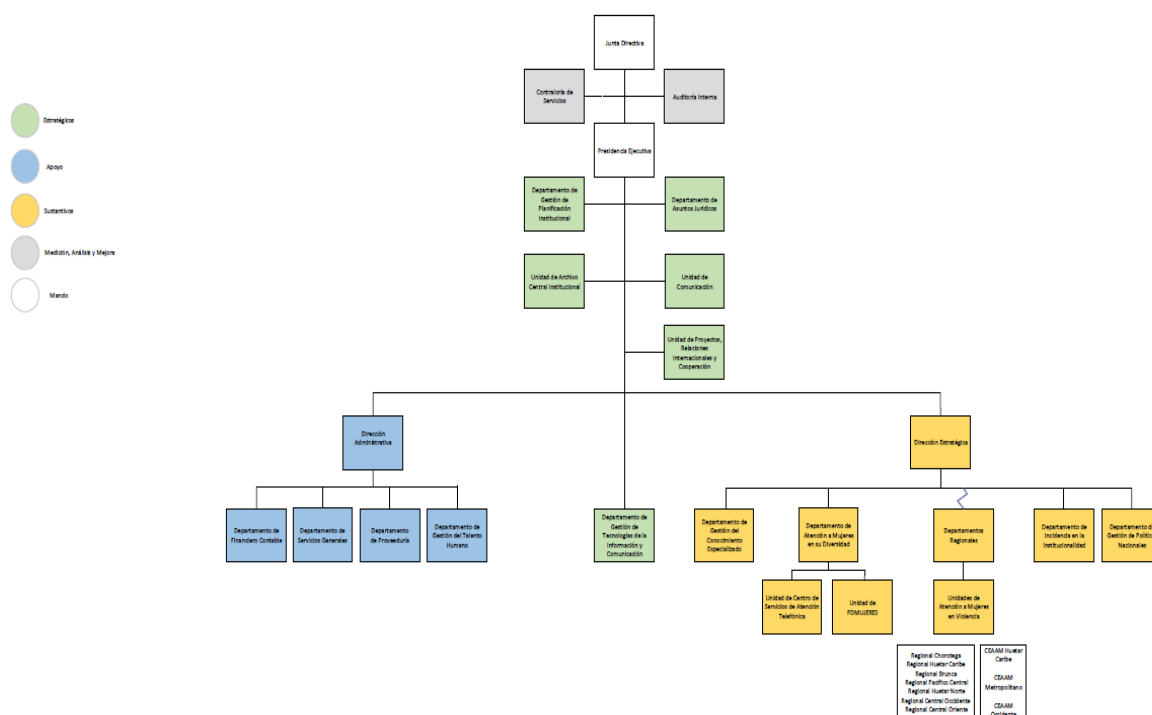
d. LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL INAMU

Según MIDEPLAN², un organigrama es la representación gráfica de la estructura orgánica de una institución pública o de sus áreas, mostrando las relaciones entre sus órganos. Funciona como el instrumento técnico para plasmar, de manera objetiva, la disposición interna, los niveles jerárquicos y las líneas de autoridad, facilitando la modernización institucional.

De acuerdo con lo indicado en la CARTA-MIDEPLAN-DM-0576-2025, del 02 de julio del 2025, el Ente Rector, procede a comunicar la **resolución** definitiva de propuesta de reorganización administrativa integral del INAMU, aprobando el siguiente organigrama:

² Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica de Costa Rica.

Figura 5.- ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL INAMU AL 2025



Fuente: Estudio técnico para la reorganización integral del INAMU-2025.

Con los cuatro insumos anteriores, la Auditoría Interna estableció el Universo Auditable del INAMU, basado en la estructura funcional por programas, macroprocesos, procesos y subprocesos de nivel 1 y 2³, logrando determinar:

- ✓ Seis (6) macroprocesos
 - MP01 - Conducción Política Estratégica.
 - MP02 - Administrativo Financiero
 - MP03 - Gestión del Talento Humano
 - MP04 – Sistema de Gestión y Análisis de Mejora
 - MP05 - Atención a Mujeres
 - MP06 - Rectoría y Vigilancia

Dentro de los macroprocesos indicados anteriormente, se determinaron 27 procesos y en promedio 75 subprocesos de nivel 1 y 2.

³ El nivel 1 representa el flujo de alto nivel que cruza funcionalmente la organización para entregar valor, y el 2 Desagrega el proceso de nivel 1 en subprocesos funcionales o pasos lógicos detallados.

A cada subproceso la Administración Activa le ha establecido un nivel de riesgos de acuerdo con el “Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional SEVRI-2025”, de acuerdo con los siguientes criterios:

Tabla 2.- DETERMINACIÓN DE LOS CRITERIOS DE IMPACTO DURANTE LA VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

Nivel de Riesgo	Descripción	Definición
Severo	El criterio de impacto “ severo ” indica que las consecuencias son graves y pueden afectar severamente la institución. Son considerados “no aceptables”, por tanto, los eventos deben ser atendidos de manera inmediata, con las opciones de administración señaladas para los riesgos denominados “mayor”.	1. Indicadores: El impacto será severo cuando se produzca una disminución del porcentaje de cumplimiento del indicador, mayor al 20 % de lo establecido como indicador para dicha meta en el POI. 2. Ingresos: El impacto será severo cuando se produzca una disminución de los ingresos o la ejecución presupuestaria asociada a la meta, mayor al 12%, de los ingresos totales. 3. Ejecución Presupuestaria: El impacto será severo cuando se produzca una disminución mayor a 25% del monto presupuestado de egresos asignado a la meta. 4. Imagen: El impacto será severo cuando la imagen se vea afectada de forma extrema y el tema de afectación llegue a conocimiento de los medios de comunicación masiva internacionales.
Mayor	El criterio de impacto “ mayor ” indica que las consecuencias son mayores y pueden afectar la consecución de los objetivos de la institución. Estos riesgos se consideran “no aceptables”, por tanto, se deben establecer medidas para su atención con cualquiera de las siguientes medidas (atención, modificación, prevención o transferencia).	1. Indicadores: El impacto será mayor cuando se produzca una disminución del porcentaje de cumplimiento del indicador, mayor a 15% y menor o igual a 20% de lo establecido como indicador para dicha meta en el POI. 2. Ingresos: El impacto será mayor cuando se produzca una disminución de los ingresos o la ejecución presupuestaria asociada a la meta, mayor al 8% y menor o igual al 12% de los ingresos totales. 3. Ejecución Presupuestaria: El impacto será mayor cuando se produzca una disminución mayor a 20% o menor o igual al 25% del monto presupuestado de egresos asignado a la meta. 4. Imagen: El impacto será mayor cuando la imagen se vea afectada de forma importante y el tema de afectación llegue al conocimiento de los medios de comunicación masiva a nivel nacional.
Significativo	El criterio de impacto “ significativo ” indica que las consecuencias son considerables y pueden afectar de manera parcial a la institución. Estos riesgos se analizan y partir de un criterio experto de la persona administradora, se debe determinar si los costos relacionados con la atención sobrepasan los beneficios y valorar la modificación de su criterio de impacto. Asimismo, se debe dimensionar la importancia del proceso, subproceso o actividad que se vería afectada, así como, la posibilidad de que no se pueda aplicar un tratamiento. Para estos riesgos, corresponde realizar un monitoreo constante de sus factores de riesgo por parte del titular subordinado.	1. Indicadores: El impacto será significativo cuando se produzca una disminución del porcentaje de cumplimiento del indicador, mayor a 10% y menor o igual a 15% de lo establecido como indicador para dicha meta en el POI. 2. Ingresos: El impacto será significativo cuando se produzca una disminución de los ingresos o la ejecución presupuestaria asociada a la meta, mayor al 4% y menor o igual al 8%, de los ingresos totales. 3. Ejecución Presupuestaria: El impacto será significativo cuando se produzca una disminución mayor a 15% o menor o igual al 20% del monto presupuestado de egresos asignado a la meta. 4. Imagen: El impacto será significativo cuando el tema de afectación llegue al conocimiento de la Junta Directiva y Despacho.
Menor	El criterio de impacto “ menor ” indica que las consecuencias son menores y hay una leve afectación en la institución. Estos riesgos, también, se consideran como “aceptables” por tanto, no requiere de la aplicación de nuevas medidas de mitigación para su tratamiento. Por ejemplo, no contar con transporte institucional para que se trasladen las personas funcionarias a impartir una charla	1. Indicadores: El impacto será menor cuando se produzca una disminución del porcentaje de cumplimiento del indicador, mayor a 5% y menor o igual a 10% de lo establecido como indicador para dicha meta en el POI. 2. Ingresos: El impacto será menor cuando se produzca una disminución de los ingresos o la ejecución presupuestaria asociada a la meta, mayor al 1% y menor o igual al 4%, de los ingresos totales. 3. Ejecución Presupuestaria: El impacto será menor cuando se produzca una disminución mayor a 10% o menor o igual al 15% del monto presupuestado de egresos asignado a la meta. 4. Imagen: El impacto será menor cuando el tema de la afectación llegue a conocimiento de la Junta Directiva o Despacho.
Insignificante	El criterio de impacto “ insignificante ” indica que las consecuencias son mínimas y no hay afectación en la institución. Estos riesgos se consideran como “aceptables” por tanto, no requiere de la aplicación de nuevas medidas de mitigación para su tratamiento	1. Indicadores: El impacto será insignificante cuando se produzca una disminución del porcentaje de cumplimiento del indicador, menor o igual al 5% de lo establecido como indicador para dicha meta en el POI. 2. Ingresos: El impacto será insignificante cuando se produzca una disminución de los ingresos o la ejecución presupuestaria asociada a la meta, menor o igual al 1% de los ingresos totales. 3. Ejecución Presupuestaria: El impacto será insignificante cuando se produzca una disminución menor o igual al 10% del monto presupuestado de egresos asignado a la meta.

Fuente: Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional SEVRI-2025.

a. Factores- Causas de riesgo

La valoración de riesgos debe basarse en criterios técnicos uniformes y a una reflexión técnica de cada proceso institucional que permitan clasificar, analizar y reportar los riesgos de forma sistemática, según su grado de importancia en caso de materializarse.

b. Áreas de impacto

Los factores de riesgo identifican aquellos eventos o causas provenientes del entorno en que se desenvuelve la Institución o de situaciones internas que son generadas por el desempeño de las actividades institucionales y que pueden ser considerados como originadores o disparadores de riesgos.

c. Tipos de Riesgos

La categoría de riesgo es un calificador de riesgos, a través del cual es posible agrupar éstas en diferentes familias, según sean la actividad institucional relacionada a cada dependencia o proceso con respecto a los riesgos que se están gestionando. Este calificador permite identificar que tipos de riesgos son los que mayormente están afectando.

Tabla 3.- DESCRIPCIÓN DEL RIESGO RESIDUAL, SEGÚN EL MARCO ORIENTADOR DEL SEVRI-2025

Descriptor del Apetito de Riesgo	Nivel de Riesgo Residual	Apetito de Riesgo	Descripción del Nivel de Riesgo Residual	Acciones recomendadas	Valor de (B)
Aceptar	1-4	Color Verde = Bajo	No requiere acciones adicionales. Mantener control y monitoreo.	Mantener	1
Tolerancia/ Moderación	5-9	Color Amarillo = Medio	Se monitorea periódicamente y se aplican acciones preventivas.	Mantener o asumir más riesgo	4
Cautela	10-15	Color Naranja = Mayor	Requiere plan de mitigación seguimiento de la dirección respectiva y conocimiento de Junta Directiva.	Mitigar	3
No Aceptable / Rechazar	16-25	Color Rojo = catastrófico	No se tolera. Requiere atención inmediata y decisión de la Junta Directiva sobre continuidad de la acción en PEI, POI o PAT.	Mitigar con Urgencia	2

Fuente: Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional SEVRI-2025.

En la misma línea el proceso de Auditoría Interna estableció niveles de riesgos a cada subproceso fiscalizado, de acuerdo con los siguientes criterios:

Tabla 4.- FACTORES DE RIESGOS, SEGÚN LA AI

Factor de Riesgo	Fuente	Peso	Impacto	Probabilidad	Resultado
Capital Humano	Interno	10,00%	0	0	-
Naturaleza del Proceso	Interno	10,00%	0	0	-
Objetivos Institucionales	Interno	10,00%	0	0	-
Patrimonio Público	Interno	10,00%	0	0	-
Tecnologías de Información	Interno	10,00%	0	0	-
Fraude	Interno	10,00%	0	0	-
Normativa	Externo	10,00%	0	0	-
Impacto Social	Externo	10,00%	0	0	-
Política (gobierno)	Externo	10,00%	0	0	-
Sujetos Interesados	Externo	10,00%	0	0	-

Fuente: Metodología de Riesgos de la AI-2025.

Además de los factores de riesgos identificados por el Proceso de Auditoría Interna, se establecen dos criterios más, uno relacionado con el tipo de subproceso y el otro de acuerdo con el ciclo de auditorías, como se muestra a continuación:

Tabla 5.- CRITERIOS DE AUDITORÍA, TIPO DE PROCESO Y ÚLTIMA FISCALIZACIÓN REALIZADA.

Tipo de Proceso	Rango	Última Auditoría	Rango
Estratégico	3	5 años	5
Sustantivo	2	4 años	4
Apoyo	1	3 años	3
		2 años	2
		1 año	1

Fuente: Metodología de Riesgos de la AI-2025.

UNIVERSO IDENTIFICABLE DEL RIESGO PARA EL MANEJO DE LA ACTIVIDAD FUNCIONAL POR PROCESOS Y PROCESOS										
PROGRAMA	SUB-PROGRAMA	MACROPROCESOS (PM)		PROCESOS (PS)		SUBPROCESOS (SP)		NIVEL DE RIESGO ESTIMACIÓN	Cod	NOMBRE SUBPROCESO SEGUNDO
		NOMBRE	Cod	NOMBRE	Cod	NOMBRE	Cod			
PROCESOS ESTRATEGICOS	CONEXIÓN POLÍTICA E INSTITUCIONAL	Proceso de Planeación Política e Institucional	PM-01	Definición de la Misión y Visión	PS-01	Definición de la Misión y Visión	SP-01.01	Alto	SP-01.01	Definición de la Misión y Visión
						Definición de la Misión y Visión	SP-01.02	Alto	SP-01.02	Definición de la Misión y Visión
						Definición de la Misión y Visión	SP-01.03	Alto	SP-01.03	Definición de la Misión y Visión
				Definición de la Estructura Organizacional	PS-02	Definición de la Estructura Organizacional	SP-02.01	Alto	SP-02.01	Definición de la Estructura Organizacional
						Definición de la Estructura Organizacional	SP-02.02	Alto	SP-02.02	Definición de la Estructura Organizacional
						Definición de la Estructura Organizacional	SP-02.03	Alto	SP-02.03	Definición de la Estructura Organizacional
				Definición de la Estrategia Institucional	PS-03	Definición de la Estrategia Institucional	SP-03.01	Alto	SP-03.01	Definición de la Estrategia Institucional
						Definición de la Estrategia Institucional	SP-03.02	Alto	SP-03.02	Definición de la Estrategia Institucional
						Definición de la Estrategia Institucional	SP-03.03	Alto	SP-03.03	Definición de la Estrategia Institucional
				Definición de la Estrategia de Negocios	PS-04	Definición de la Estrategia de Negocios	SP-04.01	Alto	SP-04.01	Definición de la Estrategia de Negocios
						Definición de la Estrategia de Negocios	SP-04.02	Alto	SP-04.02	Definición de la Estrategia de Negocios
						Definición de la Estrategia de Negocios	SP-04.03	Alto	SP-04.03	Definición de la Estrategia de Negocios
				Definición de la Estrategia de Marketing	PS-05	Definición de la Estrategia de Marketing	SP-05.01	Alto	SP-05.01	Definición de la Estrategia de Marketing
						Definición de la Estrategia de Marketing	SP-05.02	Alto	SP-05.02	Definición de la Estrategia de Marketing
						Definición de la Estrategia de Marketing	SP-05.03	Alto	SP-05.03	Definición de la Estrategia de Marketing
	CONEXIÓN FINANCIERA	Proceso de Conexión Financiera	PM-02	Definición de la Estrategia Financiera	PS-01	Definición de la Estrategia Financiera	SP-01.01	Alto	SP-01.01	Definición de la Estrategia Financiera
						Definición de la Estrategia Financiera	SP-01.02	Alto	SP-01.02	Definición de la Estrategia Financiera
						Definición de la Estrategia Financiera	SP-01.03	Alto	SP-01.03	Definición de la Estrategia Financiera
				Definición de la Estrategia de Inversión	PS-02	Definición de la Estrategia de Inversión	SP-02.01	Alto	SP-02.01	Definición de la Estrategia de Inversión
						Definición de la Estrategia de Inversión	SP-02.02	Alto	SP-02.02	Definición de la Estrategia de Inversión
						Definición de la Estrategia de Inversión	SP-02.03	Alto	SP-02.03	Definición de la Estrategia de Inversión
				Definición de la Estrategia de Finanzas	PS-03	Definición de la Estrategia de Finanzas	SP-03.01	Alto	SP-03.01	Definición de la Estrategia de Finanzas
						Definición de la Estrategia de Finanzas	SP-03.02	Alto	SP-03.02	Definición de la Estrategia de Finanzas
						Definición de la Estrategia de Finanzas	SP-03.03	Alto	SP-03.03	Definición de la Estrategia de Finanzas
				Definición de la Estrategia de Recursos Humanos	PS-04	Definición de la Estrategia de Recursos Humanos	SP-04.01	Alto	SP-04.01	Definición de la Estrategia de Recursos Humanos
						Definición de la Estrategia de Recursos Humanos	SP-04.02	Alto	SP-04.02	Definición de la Estrategia de Recursos Humanos
						Definición de la Estrategia de Recursos Humanos	SP-04.03	Alto	SP-04.03	Definición de la Estrategia de Recursos Humanos
PROCESOS CENTRALES	CONEXIÓN OPERATIVA	Proceso de Conexión Operativa	PM-03	Definición de la Estrategia Operativa	PS-01	Definición de la Estrategia Operativa	SP-01.01	Alto		

El proceso de Auditoría Interna procedió a mapear los 75 subprocesos e identificando al menos 106 actividades o tareas susceptibles de fiscalización como parte del Universo Auditable actualizado, en línea con la Reorganización Administrativa integral aprobada e implementada a partir del 2026 y el Mapa de Procesos, como se muestra en el mismo cuadro.

[illegible]

a. Histórico de los días laborables planificados para los proyectos de fiscalización correspondientes a los períodos 2023-2024-2025.

Figura 6.- DÍAS LABORALES PLANIFICADOS 2023 AL 2025 PARA PROYECTOS DE FISCALIZACIÓN.



Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna, 2026.

Cabe señalar que la planificación de los proyectos de auditoría para cada periodo se estiman de acuerdo a la totalidad de días laborales efectivos para cada colaborador según los perfiles de puestos de: Auditor Interno, 3-Profesionales Especialistas y 1- Profesional ejecutivo, siendo estos puestos los ejecutores directos de más del 80% de actividades de los Planes de Trabajo Anuales, 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.

Parte del Departamento de Planificación Institucional e Innovación y el Departamento de Gestión del Talento Humano se incluye también la programación de vacaciones de todo el equipo de trabajo, con el fin de cumplir con las disposiciones normativas vigentes a nivel institucional, dicha programación de vacaciones se detalla a continuación:

Considerando los periodos 2023, 2024 y 2025 los proyectos de fiscalización y de cumplimiento normativo ejecutados se estiman en 10 informes de fiscalización de servicios y cuatro de cumplimiento normativo en promedio anualmente, como se detallan a continuación:

PERIODO 2023

Tabla 6.- PROYECTOS DE AUDITORÍA INTERNA REALIZADOS EN EL PERIODO 2023

INFORMES DE AUDITORIA- ESTUDIOS DE CONTROL INTERNO						
No.	NÚMERO DE OFICIO	N° DE INFORME	DEPENDENCIA AUDITADA	DESCRIPCIÓN DEL INFORME	RECOMENDACIONES EMITIDAS	TIPO DE AUDITORIA
1	INAMU-JD-AI-021-2023	INAMU-JD-AI-In-013-2022	UNIDAD REGIONAL BRUNCA	RELACIONADO CON LA GESTIÓN OPERATIVA-FINANCIERA DE LA UNIDAD REGIONAL BRUNCA, PARA EL PERIODO 2021.	5	Operativa-Financiera
2	INAMU-JD-AI-020-2023	INAMU-JD-AI-In-002-2023	DEPARTAMENTO DE PROVEEDURÍA	REMISIÓN DEL INFORME INAMU-JD-AI-In-002-2023 ESTUDIO DE CONTROL INTERNO ACERCA DE LA GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS EN EL INAMU PARA EL PERIODO 2021.	3	Cumplimiento
3	INAMU-JD-AI-024-2023	INAMU-JD-AI-In-003-2023	UNIDAD DE INFORMÁTICA	REMISIÓN DEL INFORME FINAL INAMU-JD-AI-In-003-2023 RELACIONADO CON EL DIAGNÓSTICO DE TODOS LOS SISTEMAS INFORMÁTICOS Y DE COMUNICACIÓN EN PRODUCCIÓN DEL INAMU, DURANTE EL PERIODO 2022 (TERCER ENTREGABLE "PARA DETERMINAR LOS NIVELES DE INTEGRACIÓN, ESTABILIDAD, OBSOLESCENCIA").	2	Especial
4	INAMU-JD-AI-088-2023	INAMU-JD-AI-In-005-2023	UNIDAD REGIONAL PACÍFICA CENTRAL	RELACIONADO CON LA GESTIÓN OPERATIVA Y FINANCIERA DE LA UNIDAD REGIONAL PACÍFICO CENTRAL, PARA EL PERIODO 2022	6	Operativa-Financiera
5	INAMU-JD-AI-094-2023	INAMU-JD-AI-In-006-2023	Junta Directiva	INFORME FINAL RELACIONADO A LA GESTIÓN DEL PROCESO DEL INAMU DENOMINADO "CONDUCCIÓN POLÍTICO ESTRATÉGICO Y SUS ACTIVIDADES CRÍTICAS AL 2023".	12	Cumplimiento
6	INAMU-JD-AI-091-2023	INAMU-JD-AI-In-007-2023	Departamento de Servicios Generales	RELACIONADO CON LA EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE ASEGURAMIENTO DE ACTIVOS Y SERVICIOS POR MEDIO DE PÓLIZAS DE SEGUROS PARA EL PERIODO 2022	3	Operativa-Financiera
7	INAMU-JD-AI-102-2023	INAMU-JD-AI-In-008-2023	Presidencia Ejecutiva	INFORME DE AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL INAMU-JD-AI-In-008-2023 RELACIONADO CON EL SEGUIMIENTO DE ACCIONES: DISPOSICIONES, RECOMENDACIONES Y OTROS, PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE ENERO 2022 Y MARZO 2023	0	Cumplimiento
8	INAMU-JD-AI-142-2023	INAMU-JD-AI-In-009-2023	Departamento de Violencia de Género	RELACIONADO CON LA EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS ACTIVIDADES DE CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LOS DISPOSITIVOS MÓVILES PARA LOCALIZACIÓN DE LAS MUJERES EN RIESGO SEVERO DE MUERTE, ASIGNADOS MEDIANTE EL SERVICIO DE ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES A MAYO-2023.	9	Especial
9	INAMU-JD-AI-138-2023	INAMU-JD-AI-In-010-2023	Departamento de Proveeduría, CEAM-Metropolitano, CEAM-Caribe y CEAM-Occidente.	RELACIONADO CON EL VENCIMIENTO DE LA LICITACIÓN PÚBLICA 2016LN-000002-01 "CONTRATACIÓN DEL SERVICIO INTEGRAL PARA EL SUMINISTRO DE BIENES A REQUERIR POR LOS CEAM DEL INAMU, EN LA MODALIDAD DE ENTREGA SEGÚN DEMANDA Y TODAS SUS PRORROGAS".	1	Especial
10	INAMU-JD-AI-139-2023	INAMU-JD-AI-In-011-2023	DEPARTAMENTO DE PROVEEDURÍA	RELACIONADO CON LA EFICIENCIA DE LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS EN EL INAMU PARA EL PERIODO 2022.	5	Cumplimiento
11	INAMU-JD-AI-146-2023	INAMU-JD-AI-In-012-2023	Dirección Administrativa Financiera y Departamento Financiero Contable	RELACIONADO CON EL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD PARA EL SECTOR PÚBLICO (NICSP), EN EL INAMU AL PRIMER TRIMESTRE 2023	5	Cumplimiento
12	INAMU-JD-AI-172-2023	INAMU-JD-AI-In-014-2023	Departamento de Recursos Humanos	RELACIONADO CON LA EFICIENCIA DEL SUBPROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PERSONAL 2022 EN EL INAMU, PARA EL PERIODO 2022 Y EL PRIMER TRIMESTRE DEL 2023	5	Operativa
13	INAMU-JD-AI-187-2023	INAMU-JD-AI-In-015-2023	Presidencia Ejecutiva	RELACIONADO CON EL PROCESO DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA POR URGENCIA NUMERO 2023XE-000005-001580, PARA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS DE HORAS POR DEMANDA DE MANTENIMIENTO PARA EL SISTEMA SARI.	3	Especial
TOTAL DE RECOMENDACIONES EMITIDAS POR LA AUDITORIA INTERNA DURANTE EL PERIODO 2023					59	

Fuente: Informe relacionado con la Gestión Anual de la Auditoría Interna para el periodo 2023, INAMU-JD-AI-IN-003-2024.

PERIODO 2024

Figura 7.- PROYECTOS DE AUDITORÍA INTERNA REALIZADOS EN EL PERIODO 2024

INFORMES DE AUDITORIA - ESTUDIOS DE CONTROL INTERNO						
No.	NÚMERO DE OFICIO	N° DE INFORME	DEPENDENCIA AUDITADA	DESCRIPCIÓN DEL INFORME	RECOMENDACIONES EMITIDAS	TIPO DE AUDITORIA
1	INAMU-JD-AI-006-2024	INAMU-JD-AI-In-001-2024	Departamento de Recursos Humanos	INFORME RELACIONADO CON EL PAGO DE MÁS REALIZADO A LA EXPUNCIÓN KATTIA MUÑOZ HERNÁNDEZ, POR CONCEPTO DEL PORCENTAJE DE PROHIBICIÓN CONFORME LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY 9635, LEY DE FORTALECIMIENTO A LAS FINANZAS PÚBLICAS, DURANTE EL PERIODO DE MARZO DEL 2019 A MARZO DEL 2020.	3	Especial
2	INAMU-JD-AI-027-2024	INAMU-JD-AI-In-002-2024	Unidad de Informática	INFORME SOBRE SEGUIMIENTO A LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA "APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE PRÁCTICAS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS" ASÍ COMO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL DECRETO N° 37549-JP REGLAMENTO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE CÓMPUTO EN LOS MINISTERIOS E INSTITUCIONES ADSCRITAS AL GOBIERNO CENTRAL.	1	Cumplimiento
3	INAMU-JD-AI-034-2024	INAMU-JD-AI-In-004-2024	Unidad de Informática	INFORME RELACIONADO CON EL GRADO DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA ESPECÍFICO DE VALORACIÓN DEL RIESGO INSTITUCIONAL (SEVRI) Y LA AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO DEL INAMU AL 2022.	4	Cumplimiento
4	INAMU-JD-AI-060-2024	INAMU-JD-AI-In-006-2024	Departamento de Recursos Humanos	INFORME RELACIONADO CON LA EFICIENCIA EN LA EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES AFINES AL SUBPROCESO DE GESTIÓN DE REMUNERACIONES DEL INAMU, (PAGOS IRREGULARES, HORAS EXTRA, DEDICACIÓN EXCLUSIVA, ZONAJE, ENTRE OTROS) DURANTE EL PERIODO DE JULIO 2021 A JULIO 2023.	5	Especial
5	INAMU-JD-AI-097-2024	INAMU-JD-AI-In-007-2024	CEAAM-HC	INFORME RELACIONADO LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA AFIN A LOS REGISTROS DE INGRESOS Y EGRESOS DE PERSONAS USUARIAS Y SUS EXPEDIENTES, ADEMAS DE LA PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES EN EL CEAAM-CA RIBE ENTRE OTROS PARA EL PERIODO 2023, PARA DISCUSIÓN FINAL.	5	Auditoría Operativa
6	INAMU-JD-AI-130-2024	INAMU-JD-AI-In-008-2024	Presidencia Ejecutiva	INFORME RELACIONADO CON EL ESTADO DE AVANCE DEL CICLO DE VIDA (DESARROLLO Y ADQUISICIÓN) DE LOS PROYECTOS DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE NOMINADOS "SISTEMA INTEGRADO DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ADMINISTRATIVO FINANCIERO (SIGPAF) Y SISTEMA DE REGISTRO ÚNICO DE ATENCIÓN PERSONAS (SISRUAP).	4	Especial
7	INAMU-JD-AI-150-2024	INAMU-JD-AI-In-009-2024	Presidencia Ejecutiva	INFORME RELACIONADO CON LA EVALUACIÓN DE LA EFICIENCIA DEL PROCESO ESTRATÉGICO COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL AL 2023.	7	Operativa - Financiera
8	INAMU-JD-AI-187-2024	INAMU-JD-AI-In-010-2024	Presidencia Ejecutiva	INFORME SOBRE LA EVALUACIÓN DE LA EFICIENCIA DEL DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE CONTROL INTERNO ESTABLECIDOS PARA LA FORMALIZACIÓN Y EJECUCIÓN DE LOS CONVENIOS INTERINSTITUCIONALES EN LOS CUALES MEDIÓ EL OTORGAMIENTO DE BENEFICIOS PATRIMONIALES POR MEDIO DE TRANSFERENCIA PRESUPUESTARIA GRATUITA Y SIN CONTRAPRESTACIÓN A SUJETOS PRIVADOS ENTRE LOS AÑOS 2021-2023.	3	Especial
9	INAMU-JD-AI-161-2024	INAMU-JD-AI-In-011-2024	Toda la institución	INFORME RELACIONADO CON EL SEGUIMIENTO DE ACCIONES: DISPOSICIONES, RECOMENDACIONES Y OTROS, PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE ENERO 2023 A JUNIO 2024.	1	Cumplimiento
10	INAMU-JD-AI-207-2024	INAMU-JD-AI-In-012-2024	CEAAMs	INFORME SOBRE EL RECONOCIMIENTO DE TRANSPORTE MODALIDAD TAXI A LAS PERSONAS FUNCIONARIAS DE LOS CENTROS ESPECIALIZADOS DE ATENCIÓN Y DE ALBERGUE TEMPORAL PARA MUJERES AFECTADAS POR VIOLENCIA (CEAAMs) ENTRE LOS MESES DE ENERO 2023 A JUNIO 2024.	2	Especial
11	INAMU-JD-AI-270-2024	INAMU-JD-AI-In-013-2024	CEAAMs	INFORME RELACIONADO CON LA GESTIÓN E INCONSISTENCIAS DETECTADAS EN LAS LICITACIONES 2023 LD-000030-0015 800001 Y 2023 LY-000002-0015800001 CONTRATACIÓN DE SUMINISTRO DE ARTICULOS DE USO DIARIO DE LAS PERSONAS USUARIAS DE LOS CEAAM, MODALIDAD ENTREGA SEGÚN DEMANDA PARA LOS CENTROS ESPECIALIZADOS DE ATENCIÓN Y DE ALBERGUE TEMPORAL PARA MUJERES DEL PERIODO 2023-2024.	8	Especial
12	INAMU-JD-AI-257-2024	INAMU-JD-AI-In-014-2024	Auditoría Interna	INFORME RELACIONADO CON LA AUTOEVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA AUDITORÍA INTERNA, CORRESPONDIENTE A LOS PERIODOS 2021, 2022 Y 2023.	0	Cumplimiento
13	INAMU-JD-AI-280-2024	INAMU-JD-AI-In-018-2024	Presidencia Ejecutiva	INFORME RELACIONADO CON LA AUDITORÍA ESPECIAL SOBRE EL SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD PARA EL SECTOR PÚBLICO, (NICSP) EN EL PERIODO 2024.	2	Cumplimiento
TOTAL DE RECOMENDACIONES EMITIDAS POR LA AUDITORÍA INTERNA DURANTE EL PERIODO 2023					45	

Fuente: Informe relacionado con la Gestión Anual de la Auditoría Interna para el periodo 2023, INAMU-JD-AI-IN-004-2025.

PERIODO 2025

Figura 8.- PROYECTOS DE AUDITORÍA INTERNA REALIZADOS EN EL PERIODO 2025

No	Numero de Oficio	No de Informe	Dependencia Auditada	Descripción del Informe	Cantidad de recomendaciones emitidas	Tipo de Auditoria
1	INAMU-JD-AI-In-001-2025	INAMU-JD-AI-031-2025	Unidad de Planificación Institucional	Informe especial de auditoría relacionado con la Autoevaluación del Sistema de Control Interno del INAMU y el Seguimiento al Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional (SEVRI) para el periodo 2023.	5	Cumplimiento
2	INAMU-JD-AI-In-002-2025	INAMU-JD-AI-040-2025	Presidencia Ejecutiva	Informe final del proyecto de auditoría de carácter especial relacionado con el estado de avance en la implementación de la Gestión para Resultados del Desarrollo en el INAMU, periodo del 2021 al 2024.	1	Especial
3	INAMU-JD-AI-In-003-2025	INAMU-JD-AI-040-2025	Denuncia Involuntaria por parte de la Procuraduría de Ética Pública (PGE), sobre "Convenio entre el Instituto Nacional de las Mujeres, el Ministerio de la Presidencia y la ministra de la Condición de la Mujer" (IMP-DMP-AJ-COINV-MP-2022-2004).	Proyecto especial de auditoría realizado en respuesta a la resolución PEP-RES-335-2024 del 28 de octubre del 2024 (Denuncia DEP-271-2024).	5	Especial
4	INAMU-JD-AI-In-004-2025	INAMU-JD-AI-038-2025	Proceso de Auditoría Interna	Informe relacionado con la Gestión Anual de la Auditoría Interna para el periodo 2024.	0	Cumplimiento
5	INAMU-JD-AI-In-005-2025	INAMU-JD-AI-074-2025	Denuncia Involuntaria por parte de la Contraloría General de la República (CGR), sobre "Presuntas irregularidades en el procedimiento especial de urgencia Nro. 2024XE-000001-0015800001".	Informe especial de auditoría relacionado con la evaluación y análisis de la contratación 2024XE-000001-0015800001 vinculada con los servicios profesionales para los centros de denuncias del INAMU de los periodos 2024, mediante procedimiento especial de urgencia.	4	Cumplimiento
6	INAMU-JD-AI-In-006-2025	INAMU-JD-AI-099-2025	Proceso Financiero Contable	Proyecto de auditoría relacionado con el análisis de las bases de formulación, aprobación, ejecución, control y evaluación presupuestaria para los periodos 2022-2023.	1	Financiero
7	INAMU-JD-AI-In-007-2025	INAMU-JD-AI-111-2025	Unidad de Planificación Institucional	Informe final del proyecto de auditoría relacionado con la evaluación del diseño del Plan Estratégico Institucional 2024-2030.	1	Cumplimiento
8	INAMU-JD-AI-In-008-2025	INAMU-JD-AI-112-2025	Presidencia Ejecutiva	Informe final de auditoría relacionado con la evaluación de la eficiencia en el uso de los recursos públicos invertidos; mediante la "Contratación Directa Especial" adjudicada al Colegio Universitario de Cartago (CUC), bajo el procedimiento 2022C0-000023-0015800001 y los convenios suscritos con fundación GOLESS, Costa Rica y con la Asociación Planeta Interno Mujeres Por una Voz Digna; durante el periodo 2022-2024".	3	Operativa
9	INAMU-JD-AI-In-009-2025	INAMU-JD-AI-130-2025	CEAAM Occidente	Informe especial de auditoría relacionado con la evaluación y análisis de la contratación 2024XE-000001-0015800001 vinculada con los servicios profesionales para los centros de denuncias del INAMU de los periodos 2024, mediante procedimiento especial de urgencia.	4	Operativa
10	INAMU-JD-AI-In-010-2025	INAMU-JD-AI-150-2025	CEAAM Huastec Caribe	Estado de Control Interno relacionado con la revisión de la Caja Auxiliar y del Fondo de Pensiones Usuales en el CEAAM Huastec Caribe, durante el primer semestre 2025.	1	Operativa
11	INAMU-JD-AI-In-011-2025	INAMU-JD-AI-172-2025	CEAAM Huastec Caribe	Informe especial de auditoría relacionado con la inspección del cuarto de I y funcionamiento del Sistema de Grabación en el CEAAM Huastec Caribe, durante el primer semestre 2025.	3	Especial
12	INAMU-JD-AI-In-012-2025	INAMU-JD-AI-227-2025	Unidad de Informática	Informe especial relacionado con el proyecto de auditoría concerniente a la implementación de las buenas prácticas en torno al licenciamiento de los equipos de cómputo institucionales de acuerdo con el Decreto 37549-JP "Reglamento para la protección de los programas de cómputo en los ministerios e instituciones adscritas al Gobierno Central" para el periodo 2025.	3	Especial
13	INAMU-JD-AI-In-013-2025	INAMU-JD-AI-266-2025	Junta Directiva, Presidencia Ejecutiva, Dirección Estratégica y unidades adscritas, Dirección Administrativa Financiera y unidades adscritas y STAF	Informe final de auditoría de cumplimiento relacionado con el seguimiento de acciones: Disposiciones, Recomendaciones y otros, para el periodo comprendido entre junio 2024 a marzo 2025.	3	Cumplimiento
14	INAMU-JD-AI-In-014-2025	INAMU-JD-AI-285-2025	Presidencia Ejecutiva, Dirección Estratégica, y Desarrollo Regional	Informe final proyecto de Auditoría Interna relacionado con la Evaluación del Programa Avanzamos Mujeres (PAM) para el periodo, 2024.	6	Operativa
15	INAMU-JD-AI-In-015-2025	INAMU-JD-AI-282-2025	Dirección Administrativa Financiera	Proyecto especial de la auditoría relacionado con determinar la causa raíz que originó la resolución anticipada del "Memorandum de acuerdo entre el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y la oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos-UNOPS", (Estado para el diseño y construcción de la Sede Central del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), en el distrito de Zapote.	4	Especial
16	INAMU-JD-AI-In-016-2025	INAMU-JD-AI-287-2025	Junta Directiva, Presidencia Ejecutiva, Departamento de Ciudadanía Activa	Informe final de auditoría relacionado con la "Evaluación de la Gestión Estratégica y Operativa del FORO de las Mujeres del Instituto Nacional de las Mujeres, periodo 2022-2024".	7	Operativa
17	INAMU-JD-AI-In-017-2025	INAMU-JD-AI-In-017-2025	N/A	Plan de Trabajo de la Auditoría Interna del INAMU para el periodo 2026.	0	Cumplimiento
Total de recomendaciones emitidas por la Auditoría Interna durante el periodo 2025.					59	

Fuente: Informe relacionado con la Gestión Anual de la Auditoría Interna para el periodo 2025, INAMU-JD-AI-IN-002-2026.

Considerando los últimos tres años terminados a la fecha y según los cuadros anteriores se concluye que los planes de trabajo para cada año de la Auditoría Interna se han cumplido en un 100%.

Las actividades específicas de la Auditoría Interna para esos años se pueden definir de la siguiente manera:

Tabla 7.- ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DE AI 2023 -2025

Actividades	2025	2024	2023	Promedio
Informes de gestión y cumplimiento	4	4	4	4
Proyectos planificados en el Plan de Trabajo	13	10	10	11
Advertencias y Asesorías	6	6	5	5,67
Legalización de libros	25	14	21	20
Denuncias atendidas	40	24	13	25,67

Fuente: Informes de Gestión de la Auditoría Interna.

Un aspecto importante por considerar es que todos los planes de trabajo, del año 2025 y anteriores se realizaron considerando que los Profesionales Especialistas y Ejecutivos tenían la potestad de elaborar y firmar informes, y de diseñar y elaborar estudios.

3.5.1 Cálculo de tiempo requerido por estudio

Para determinar el tiempo requerido para la ejecución de un proyecto de fiscalización, se deben considerar diversas etapas y actividades inherentes al proceso de auditoría, entre ellas: la planificación del estudio, el entendimiento del proceso o área objeto de auditoría, el diseño de los procedimientos y papeles de trabajo, la ejecución de las pruebas de auditoría, el análisis y la conclusión de los hallazgos, la documentación de los resultados, así como la elaboración, revisión y presentación del informe correspondiente.

Con el propósito de estimar de manera razonable el tiempo necesario para el desarrollo de los estudios, se han definido dos categorías de informes de fiscalización:

- **Informes extensos:** corresponden a estudios cuyo alcance, complejidad, nivel de riesgo y volumen de información requieren una mayor inversión de tiempo para la aplicación de procedimientos, análisis de evidencias y formulación de conclusiones.

- **Informes limitados:** corresponden a estudios en los que el alcance se delimita a aspectos específicos considerados representativos o relevantes. Si bien mantienen un grado importante de complejidad y análisis técnico, demandan una menor cantidad de tiempo en comparación con los informes extensos.

Adicionalmente, se presenta la estimación del tiempo requerido para la realización de los estudios de auditoría considerando el escenario actual de recursos humanos de la Auditoría Interna. Asimismo, se incorpora una propuesta de estimación bajo un escenario de fortalecimiento de la capacidad operativa, mediante la incorporación de una persona profesional con perfil técnico y otra con formación en derecho, con el fin de valorar el impacto de dichos recursos en la capacidad de ejecución y cobertura del plan de fiscalización.

La incorporación de personal técnico especializado en áreas como Psicología, Trabajo Social y Derecho permitiría fortalecer significativamente la capacidad de fiscalización de la Auditoría Interna. Además de contribuir a la reducción de los tiempos de ejecución de los estudios, facilitaría una mayor cobertura de fiscalización sobre procesos estratégicos, sustantivos y de alto riesgo institucional, que actualmente presentan limitaciones para ser abordados de manera oportuna debido a la complejidad técnica de las materias objeto de análisis.

Asimismo, la disponibilidad de estos perfiles profesionales permitiría desarrollar estudios más integrales y especializados, incorporar criterios técnicos específicos en la evaluación de programas, proyectos y servicios institucionales, y mejorar la profundidad de los análisis realizados. Lo anterior contribuiría a robustecer el proceso de aseguramiento y asesoría que brinda la Auditoría Interna, generando un mayor valor agregado para la institución y fortaleciendo la gestión del riesgo, el control interno y la rendición de cuentas.

En consecuencia, el fortalecimiento del recurso humano especializado no debe visualizarse únicamente como una medida para optimizar tiempos de ejecución, sino como una inversión estratégica que ampliaría la cobertura de fiscalización, aumentaría la capacidad de respuesta de la Auditoría Interna y permitiría atender áreas críticas que, por su naturaleza técnica y complejidad, requieren conocimientos especializados para su adecuada evaluación.

Tabla 8.- TIEMPO PROMEDIO DE RESPUESTA DE LA UAL PARA LOS CRITERIOS DE AUDITORÍA INTERNA

[illegible]

Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna, 2026.

Como se muestra en la tabla anterior, durante los últimos tres años la Auditoría Interna ha requerido un total de doce (12) criterios jurídicos emitidos por el Departamento de Asuntos Jurídicos sobre diversas materias de naturaleza legal vinculadas con el ejercicio de la función de fiscalización. Del análisis efectuado se determina que el tiempo promedio de atención de estas solicitudes ha sido de 21,75 días hábiles. Al considerar su equivalencia en días naturales, el plazo de respuesta supera, en promedio, un mes calendario, lo que puede incidir en la oportunidad de los estudios de auditoría y en el cumplimiento de los cronogramas de trabajo establecidos.

Adicionalmente, la dependencia de criterios jurídicos emitidos por una unidad que forma parte de la Administración Activa podría generar riesgos de percepción en cuanto a la independencia y objetividad requeridas para el ejercicio de la auditoría interna, particularmente cuando los análisis jurídicos se relacionan con actuaciones, decisiones o procesos de la propia Administración. En este sentido, disponer de una persona profesional en Derecho adscrita a la Auditoría Interna fortalecería la capacidad técnica de la unidad, reduciría los tiempos de respuesta para la atención de consultas especializadas y contribuiría a reforzar la autonomía funcional, la objetividad y la calidad de los productos de fiscalización, en concordancia con las mejores prácticas y principios que rigen la función de auditoría interna en el sector público.

Los cuadros que se presentan a continuación muestran los tiempos promedio requeridos por la Auditoría Interna para la ejecución de proyectos de fiscalización de alcance limitado y extenso. El primer escenario refleja los tiempos estimados bajo las condiciones actuales de la unidad, sin contar con personal especializado en Derecho ni con profesionales que posean experiencia sustantiva en áreas estratégicas para el INAMU, tales como Psicología o Trabajo Social.

Por su parte, el segundo escenario presenta la estimación del impacto que tendría la incorporación de una persona profesional en Derecho y otra con experiencia en los servicios sustantivos institucionales. Como puede observarse, la disponibilidad de estos perfiles especializados permitiría reducir los tiempos de ejecución de los estudios, fortalecer la capacidad técnica del proceso de fiscalización y mejorar la oportunidad en la emisión de productos de auditoría.

Asimismo, este fortalecimiento del recurso humano no solo contribuiría a una mayor eficiencia operativa, sino que también ampliaría la cobertura de fiscalización en áreas estratégicas y de alto riesgo institucional, posibilitando la realización de estudios más integrales, especializados y alineados con la complejidad de los procesos, programas y servicios que desarrolla el INAMU.

Tabla 9.- TIEMPOS PROMEDIOS POR ESTUDIOS DE AI 2023-2025

Escenario Actual			Escenario Propuesto		
Actividad	Días		Actividad	Días	
	Limitado	Extenso		Limitado	Extenso
Familiarización del proceso	10	10	Familiarización del proceso	5	5
Planificación	10	15	Planificación	10	10
Ejecución	20	35	Ejecución	15	30
Redacción y revisión	20	25	Redacción y revisión	15	20
Legajo y seguimiento	5	5	Legajo y seguimiento	5	5
Promedio de días por proyecto	65	90	Promedio de días por proyecto	50	70
PROMEDIO	77,5		PROMEDIO	60	

Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna, 2026.

En este apartado resulta importante destacar que la incorporación de una persona profesional en Derecho al equipo de trabajo de la Auditoría Interna no solo contribuiría a reducir los tiempos requeridos para la emisión de criterios jurídicos especializados, sino que también fortalecería la capacidad técnica de la unidad para desarrollar proyectos de fiscalización con un mayor nivel de profundidad en materia legal y regulatoria. Lo anterior permitiría abordar de manera más eficiente estudios relacionados con **procesos estratégicos de rectoría y vigilancia, así como actividades de apoyo institucional, entre ellas la contratación pública, el cobro administrativo y judicial, los procedimientos laborales** y otras materias que demandan un análisis jurídico especializado.

Asimismo, la incorporación de una persona **profesional con formación y experiencia en áreas sustantivas vinculadas al quehacer institucional**, tales como Psicología o Trabajo Social, permitiría enriquecer los procesos de fiscalización mediante la integración de conocimientos especializados **en materia de género, violencia contra las mujeres y atención de poblaciones objetivo**. Este fortalecimiento técnico favorecería una mejor comprensión de los riesgos, procesos y servicios institucionales, aportando una visión multidisciplinaria al trabajo de auditoría.

La participación de estos perfiles profesionales contribuiría a que los productos emitidos por la Auditoría Interna incorporen análisis más integrales, contextualizados y alineados con la naturaleza especializada de los servicios que brinda el INAMU, fortaleciendo la generación de valor público, la pertinencia de las recomendaciones emitidas y la capacidad de fiscalización en áreas estratégicas y de alto impacto institucional.

3.5 Ámbito de acción de la Auditoría Interna

El universo auditable de la Auditoría Interna del INAMU a partir del 2026-2027, sufre cambios significativos derivado de la **reorganización administrativa integral**, la cual en primera instancia migra de una estructura departamental a un modelo por procesos, y en segunda instancia que la reorganización busca la regionalización de todos los servicios institucionales, **lo que implica una mayor inversión en recurso humano, tecnológicos y financieros en las Unidades Regionales**, a la fecha se han definido **75 procesos, y 106 actividades o tareas susceptibles de fiscalización**.

Las actividades auditables definidas para los próximos dos (2) años son 20 estudios de fiscalización con los recursos actuales considerando completar un ciclo de auditoría de 10.6 años, y de 30 proyectos si se logran incorporar los dos recursos humanos propuestos, considerando un ciclo de 7 años.

Tabla 10.- CARTERA DE PROYECTOS PLAN DE TRABAJO AI-2027

No	Cod	NOMBRE SUBPROCESO SEGÚN AI	CICLO AI	RESPONSABLE	TIPO DE ESTUDIO
1	SP 01 01	Seguimiento Plan Estratégico 2026-2030	ALTO	MariPaz	Operativo
2	SP 03-01	Seguimiento de Acuerdos	ALTO	Cindy	Operativo
3	SP 21-02	Ejecución, Seguimiento, Control y Evaluación presupuestaria	ALTO	Dilana	Financiero
4	SP 22 03	Conciliaciones	CRÍTICO	Dilana	Financiero
5	SP 28 03	Ejecución y evaluación contractual	ALTO	Klansy	Financiero
6	SP 35 01	Alinear, planificar, y organizar los procesos de TI con el negocio	ALTO	David	Especial
7	SP 35 02	Supervisar, evaluar y valorar los procesos de TI	MEDIO	David	Especial
8	SP 36-03	Construir, adquirir e implementar la infraestructura	ALTO	David	Especial
9	SP 62 01	Autoevaluación de Control Interno y SEVRI	MEDIO	MariPaz	Cumplimiento
10	SP66	Seguimiento de recomendaciones		Klansy	Cumplimiento

No	Cod	NOMBRE SUBPROCESO SEGÚN AI	CICLO AI	RESPONSABLE	TIPO DE ESTUDIO
11	SP67	Informe de gestión		Randall/Klansy	Cumplimiento
12	SP 69 01	Plan de trabajo		Klansy	Cumplimiento
13	SP 69 02	Calidad		MariPaz	Cumplimiento
14	SP 70	Servicio línea 800 y 1125	CRÍTICO	Cindy	Operativo
15	SP 76 01	Servicios de atención psicológica, legal y trabajo social Unidades Regionales (7)	ALTO	Cindy / MariPaz	Operativo/Financiero
16	SP 77 01	Servicios de atención psicológica, legal y trabajo social CEAAM (3)	ALTO	Dilana	Operativo/Financiero
17	SP 77 03	CUAVIF-MU	CRÍTICO	Cindy	Operativo/Financiero
18	SP 78 01	Servicios Itinerantes	MEDIO	MariPaz	Operativo
19	SP 82 01	Seguimiento cartera de crédito	ALTO	Dilana	Financiero

Fuente: Universo Auditable 2027-2034.

Tabla 11.- CARTERA DE PROYECTOS PLAN DE TRABAJO AI-2028

No	Cod	NOMBRE SUBPROCESO SEGÚN AI	CICLO AI	RESPONSABLE	TIPO DE ESTUDIO
1	SP-02-01	Ejecución de recursos asignados al FORO	MEDIO	MariPaz	Financiero
2	SP-07-01	Formulación presupuestaria programática	ALTO	Dilana	Financiero
3	SP-08-01	Formulación y ejecución de proyectos	ALTO	Dilana	Financiero
4	SP-23-01	Cumplimiento normativo (NICSP y otras)	MEDIO	Dilana	Financiero
5	SP-28-03	Ejecución y evaluación contractual	ALTO	Klansy	Operativo
6	SP-50-01	Gestión de remuneraciones	ALTO	Cindy	Operativo/Financiero
7	SP-36-03	Construir, adquirir e implementar la infraestructura	ALTO	David	Especial
8	SP-37-04	Entregar, dar servicio y soporte a las TIC	ALTO	David	Especial
9	SP-34-A	Evaluar, orientar y supervisar	MEDIO	David	Especial
10	SP-62-01	Autoevaluación de Control Interno y SEVRI	MEDIO	MariPaz	Cumplimiento
11	SP-66	Seguimiento de recomendaciones		Klansy	Cumplimiento
12	SP-67	Informe de Gestión		Randall/Klansy	Cumplimiento
13	SP-69-01	Plan de Trabajo		Klansy	Cumplimiento
14	SP-76-01	Servicios de atención psicológica, legal y trabajo social Unidades Regionales (7)	ALTO	Cindy / MariPaz	Operativo/Financiero
15	SP-77-02	Servicios de apoyo CEAAM (3)	MEDIO	Cindy	Operativo/Financiero

Fuente: Universo Auditable 2027-2034.

La valoración de riesgos se estructuró en cinco niveles de clasificación. Para cada nivel se identificaron y analizaron los factores de riesgo correspondientes; posteriormente, a partir de los resultados obtenidos, se determinó la periodicidad de los estudios requeridos para cada producto, considerando el nivel de riesgo asociado. **La estimación de los recursos humanos necesarios para completar un ciclo de trabajo excluye el puesto de Auditor(a) Interno(a), en virtud de que sus funciones se circunscriben a actividades de dirección, supervisión y**

aseguramiento, y no a la ejecución operativa de las tareas que conforman el ciclo analizado.

3.6 Ciclo de Auditoría

[illegible]

El ciclo de auditoría corresponde al período requerido para que la Auditoría Interna alcance una cobertura integral del universo auditable bajo su competencia, considerando los procesos, subprocesos y actividades sujetos a fiscalización.

Con base en la matriz del Universo Auditable y la capacidad instalada actual, se determinó un ciclo promedio de auditoría de 10,6 años para completar la evaluación de la totalidad de los elementos que conforman dicho universo.

Este resultado evidencia una brecha significativa entre la capacidad operativa disponible y las responsabilidades de fiscalización asignadas a la Auditoría Interna, lo que limita la oportunidad, cobertura y frecuencia con que pueden ejecutarse los servicios de auditoría, así como el seguimiento sistemático de los riesgos institucionales.

Un ciclo de cobertura de esta magnitud incrementa la probabilidad de que procesos relevantes permanezcan largos períodos sin una evaluación independiente, reduciendo la capacidad operativa de la Auditoría Interna para proporcionar aseguramiento oportuno.

Fuente: Universo Auditable 2027-2034.

Asimismo, el crecimiento y complejidad de las operaciones institucionales, la incorporación de nuevos procesos, el incremento de los requerimientos normativos y las responsabilidades asociadas al seguimiento de recomendaciones, los servicios preventivos y los estudios de auditoría, demandan una mayor disponibilidad de recursos especializados para atender adecuadamente el universo auditable.

En consecuencia, los resultados obtenidos constituyen evidencia técnica que permite concluir que la dotación actual de personal resulta insuficiente para alcanzar niveles de cobertura acordes con las mejores prácticas de auditoría interna y con las expectativas de fiscalización que demanda la institución. Por tanto, se identifica la necesidad de fortalecer la estructura organizativa de la Auditoría Interna mediante la incorporación de recurso humano adicional, con el propósito de reducir el ciclo de auditoría, ampliar la cobertura del universo auditable, incrementar la oportunidad de los servicios de aseguramiento y asesoría, fortaleciendo la gestión institucional, la rendición de cuentas y la protección del erario público.

3.6.1 Escenario Actual

En el escenario actual, el ciclo de auditoría se estima en 10,6 años, período requerido para completar la cobertura del universo auditable definido. Bajo estas condiciones, se proyecta la ejecución de un total de 106 estudios, equivalentes a un promedio de 10 estudios por año, con la participación de al menos cinco personas funcionarias dedicadas a las labores sustantivas de auditoría. Asimismo, se estima una duración promedio de 77,5 días por estudio, **considerando la ausencia de una persona profesional en Derecho y de una persona profesional especializada en género dentro de la estructura de la Auditoría Interna.**

Lo anterior refleja las limitaciones de la capacidad instalada actual para atender de manera oportuna y suficiente las necesidades de fiscalización institucional, lo que incide directamente en la duración del ciclo de auditoría, la cobertura del Universo Auditable y la oportunidad de los servicios de aseguramiento, asesoría y seguimiento que debe brindar la Auditoría Interna.

3.6.2 Escenario Propuesto

En el escenario propuesto, el ciclo de auditoría se reduciría a siete años, permitiendo la ejecución de un total de 106 estudios, equivalentes a un promedio de 15 estudios por año. Para alcanzar esta meta se requeriría la participación de al menos siete personas funcionarias dedicadas a las labores sustantivas de auditoría, estimándose un tiempo promedio de 60 días por estudio, considerando la incorporación de una persona profesional en Derecho y otra profesional con especialización en Género.

La reducción del ciclo de auditoría permitiría incrementar la cobertura del Universo Auditable, fortalecer la fiscalización de los procesos institucionales y mejorar la oportunidad de los servicios de aseguramiento y asesoría, favoreciendo una supervisión más frecuente de los riesgos institucionales y una mayor capacidad para contribuir al fortalecimiento del sistema de control interno, la gobernanza y la protección del erario público.

Para materializar este escenario, es indispensable que tanto el personal actual como las futuras incorporaciones cuenten con el nivel profesional requerido para ejecutar estudios de auditoría con un grado adecuado de autonomía, complejidad técnica y especialización. **En este contexto, se considera necesario que los puestos destinados a la ejecución de servicios de auditoría correspondan, como mínimo, a la clase de puesto Persona Experta 1.**

Consecuentemente, **se identifica la necesidad de reclasificar la plaza actualmente clasificada como Profesional INAMU 2 en Tecnologías de Información, a Persona Experta 1**, con el propósito de alinear el perfil ocupacional con las funciones sustantivas de auditoría, fortalecer la capacidad técnica de la unidad y asegurar una utilización eficiente de los recursos humanos disponibles para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y operativos de la Auditoría Interna.

3.6.3 Escenario Óptimo

En un escenario óptimo la duración de ciclo debería ser de 5 años máximo, con un total de 106 estudios realizados en ese lapso (24 estudios en promedio por año), con la participación de al menos 10 personas funcionarias, y un promedio de días por estudio de 60 días, esto alineando los planes de trabajo anual con el PEI vigente.

En un escenario óptimo, el ciclo de auditoría debería reducirse a un máximo de cinco años, plazo que permitiría alcanzar una cobertura más oportuna y adecuada del Universo Auditable institucional. Bajo este supuesto, se proyecta la ejecución de un total de 106 estudios durante dicho período, equivalentes a un promedio de 24 estudios por año, con la participación de al menos diez personas funcionarias dedicadas a las labores sustantivas de auditoría. Asimismo, se estima una duración promedio de 60 días por estudio, considerando una distribución equilibrada de las cargas de trabajo y la disponibilidad de personal con las competencias técnicas requeridas.

Este escenario permitiría alinear de manera más efectiva la planificación anual de la Auditoría Interna con los objetivos, estrategias y metas definidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) vigente, fortaleciendo la cobertura del universo auditable y la atención oportuna de los riesgos institucionales. Asimismo, contribuiría a incrementar la capacidad de fiscalización, mejorar la oportunidad de los servicios de aseguramiento y asesoría, fortalecer el seguimiento de recomendaciones y promover una evaluación más periódica de los procesos críticos de la organización.

La consecución de este escenario requiere fortalecer la capacidad instalada de la Auditoría Interna mediante la incorporación de recurso humano especializado y el aseguramiento de perfiles profesionales acordes con la complejidad técnica de las funciones de auditoría, de manera que se garantice una cobertura más eficiente de los riesgos institucionales, el fortalecimiento del sistema de control interno, la gobernanza institucional y la protección del erario público.

Considerando los escenarios analizados, se determina que el escenario propuesto constituye la alternativa más viable y razonable para fortalecer la capacidad operativa de la Auditoría Interna, por cuanto permite reducir el ciclo de auditoría de 10,6 a 7 años sin requerir un incremento desproporcionado de recursos, manteniendo un equilibrio entre la cobertura del Universo Auditable, la capacidad instalada y la disponibilidad presupuestaria institucional. Asimismo, la incorporación de una persona profesional en Derecho y otra especializada en Género fortalecería las competencias técnicas requeridas para atender la complejidad creciente de los servicios de auditoría, los requerimientos normativos y las necesidades institucionales. En comparación con el escenario óptimo, el escenario propuesto presenta una relación más favorable entre costo y beneficio, al posibilitar una mejora

sustancial en la cobertura de fiscalización, la oportunidad de los servicios de aseguramiento y asesoría, el seguimiento de recomendaciones y la atención de riesgos institucionales, contribuyendo significativamente al fortalecimiento del sistema de control interno, la gobernanza institucional y la protección del erario público. Por estas razones, **se considera que el escenario propuesto representa la opción técnicamente más factible para atender las necesidades actuales y futuras de la Auditoría Interna.**

3.7 Análisis del impacto de las limitaciones de recursos sobre el ciclo de auditoría

Las principales limitaciones identificadas para alcanzar el escenario propuesto están relacionadas con la insuficiencia de recurso humano y la disponibilidad de recursos materiales. En cuanto al recurso humano, se determina la necesidad de incorporar dos plazas adicionales para la Auditoría Interna, cuya ausencia limita la capacidad de fiscalización de la dependencia y repercute directamente en la ejecución del Plan Anual de Trabajo. De acuerdo con las estimaciones realizadas, esta situación implica dejar de ejecutar entre cinco y seis estudios por año, reduciendo la cobertura del Universo Auditable y concentrando la fiscalización en aquellos procesos, subprocesos y actividades asociados con niveles de riesgo medio y alto. Como consecuencia, las actividades vinculadas a productos institucionales con niveles de riesgo bajo no podrían ser objeto de evaluación sistemática dentro del ciclo de auditoría definido.

Adicionalmente, la eventual incorporación de las plazas requeridas implica la necesidad de dotar a las personas funcionarias de las condiciones mínimas para el desarrollo de sus funciones, incluyendo equipo de cómputo, mobiliario y equipo de oficina, así como la adecuación de los espacios físicos, instalaciones eléctricas y conexiones de red necesarias para garantizar un ambiente de trabajo funcional y acorde con las necesidades operativas del proceso.

Por otra parte, debe considerarse el impacto generado por la entrada en vigencia de la Ley 10159, Ley Marco de Empleo Público, la cual ha originado diferencias salariales entre las personas nombradas con anterioridad y aquellas incorporadas posteriormente a su implementación. Esta situación constituye un factor de riesgo para la retención del talento humano especializado, particularmente en puestos que requieren conocimientos técnicos y experiencia en auditoría. Asimismo, se identifica una condición similar en el puesto responsable de la ejecución de las funciones de auditoría de tecnologías de información, el cual se encuentra ubicado en una clase

salarial inferior a la de los demás profesionales que integran la Auditoría Interna, pese a la complejidad técnica, especialización y nivel de responsabilidad asociados a sus funciones.

En consecuencia, las limitaciones descritas inciden directamente en la capacidad de la Auditoría Interna para reducir el ciclo de auditoría, ampliar la cobertura del universo auditable y brindar servicios de aseguramiento, asesoría y seguimiento con la oportunidad que demanda la institución. Por ello, resulta necesario fortalecer la estructura de recursos humanos y materiales de la dependencia, así como revisar la clasificación de aquellos puestos cuya ubicación salarial no guarda correspondencia con las funciones sustantivas que desempeñan.

3.8 Volumen de actividades que se pretenden realizar en el 2027

El volumen de actividades de la Auditoría Interna está determinado por el Plan Anual de Trabajo, el cual se define a través de una evaluación documentada de riesgos. En este plan se detallan todas las tareas a realizar, incluyendo auditorías operativas, financieras, evaluaciones de control interno y servicios preventivos entre otras.

Tabla 12.- Capacidad instalada actual y volumen de actividades de la Auditoría Interna

Actividades	Cantidad	Justificación
Capacidad instalada		
Personas profesionales asignadas	5	Capacidad instalada actual de la AI.
Estudios para los próximos 10 años	100	Plan Estratégico 2027-2030 INAMU.
Estudios por año	10	Plan de trabajo Anual AI.
Desarrollo profesional		
Cumplir con el plan de capacitación aprobado		Fortalecimiento de competencias técnicas y cumplimiento del Plan de Capacitación Institucional.
Aseguramiento y gestión de la Calidad		
Reuniones generales de la unidad	12	Coordinación, planificación y seguimiento de la gestión de la Auditoría Interna.
Reuniones de seguimiento de informes	25	Seguimiento y avance de los estudios de auditoría.
Informe de labores		Artículo 22 inciso g) de la Ley General de Control Interno N.º 8292.

Actividades	Cantidad	Justificación
Autoevaluación de la Auditoría Interna		Punto 1.3 de la R-DC-119-2009.
Solicitud de recursos		Punto 2.4 de la Resolución R-DC-119-2009.
Plan de trabajo		Artículo 22 inciso f) de la Ley General de Control Interno N.º 8292.
Actualización de normativa	Según necesidad	Artículo 22 incisos h) y j) de la Ley General de Control Interno N.º 8292.
Evaluación de desempeño de personas colaboradoras		
Actualización DELPHOS	Según necesidad	Cumplimiento de la normativa institucional de gestión del desempeño.
Seguimiento sistema de Riesgos y POI		
Actualización DELPHOS	Según necesidad	Monitoreo y control de la gestión institucional.
Servicios Preventivos		
Legalización de libros	Según demanda	Artículo 22 inciso e) de la Ley General de Control Interno N.º 8292.
Asesorías	Según demanda	Artículo 22 inciso d) de la Ley General de Control Interno N.º 8292.
Advertencias	Según demanda	
Servicios de Fiscalización		
Denuncias	100% de las recibidas	Obligación legal y atención de riesgos institucionales
Solicitudes del Jerarca	100% de las recibidas	Atención de requerimientos institucionales prioritarios
Estudios Especiales de Auditoría	Según demanda y capacidad de respuesta	Artículo 22 inciso a) de la Ley General de Control Interno N.º 8292 y Plan Anual de Trabajo

Fuente: Universo Auditable 2027-2028.

Los estudios de auditoría, por categoría de riesgo se atenderían en los dos próximos años de la siguiente manera:

Tabla 13.- PORTAFOLIO DE PROYECTOS DE AI 2027-*2028

Riesgo	2027		2028	
	Cantidad	%	Cantidad	%
CRÍTICO	3	20%	0	
ALTO	9	60 %	7	58%
MEDIO	3	20%	5	42%
Total	15		12	

Fuente: Universo Auditable 2027-2028.

3.9 Comportamiento histórico de los recursos

Tabla 14.- COMPORTAMIENTO HISTÓRICO DE LOS RECURSOS DE LA AUDITORÍA INTERNA

Año	Presupuesto Salarios	Presupuesto Salarios	%	% Crecimiento	
	Auditoría Interna	INAMU		INAMU	Auditoría Interna
2022	¢52 954 631,78	¢2 084 845 085,34	2,54%		
2023	¢78 345 645,02	¢2 471 206 950,56	3,17%	16,00%	32,00%
2024	¢87 883 499,50	¢2 606 721 697,35	3,37%	5,00%	11,00%
2025	¢103 699 284,09	¢2 650 854 485,90	3,91%	2,00%	15,00%

Fuente: Informes Presupuestarios Institucionales.

Como se puede observar en el cuadro anterior, la dotación de recursos específica a la Auditoría Interna ha sido en los últimos cuatro (4) años, de únicamente salarios, y aunque se ven aumentos en ese rubro, se han dado principalmente por la **orden** emitida por parte de la Contraloría General de la República a la Junta Directiva, bajo pena de sanción por desobediencia, **materializar la restitución de las tres plazas a la Auditoría Interna**. El ente contralor en el **oficio 09270, DFOE-DI-1217, fecha 01 de julio del 2019** emite la “Comunicación de Orden”, por parte de la División de Fiscalización Operativa Evaluativa, Área de Denuncias e Investigaciones, que también plantea la definición de Plan, que deberá acordarse con la Auditoría Interna, para la restitución de las plazas en un plazo razonable.

Derivado de lo anterior la Junta Directiva aprueba la restitución paulatina y gradual de las plazas. El Plan contemplaba la restitución de la plaza de Profesional Especialista en el 2020, una plaza de Profesional Ejecutiva en el 2021 y la otra de Profesional Ejecutiva en el 2022, **no obstante, lo indicado se cumplió entre el 2023 y el 2025, con la afectación que el recurso humano que ingresó en algunos casos con salario global en apego a la Ley Marco de Empleo Público, aumentando la inversión por salarios en el Proceso de Auditoría.**

Los rubros tales como: capacitación, mobiliario y equipo, equipo de cómputo y equipo general ha sido asignado por otros procesos o subprocesos institucionales y la Auditoría Interna no tiene control sobre ellos.

En cuanto a capacitación, históricamente la Auditoría Interna no ha recibido el insumo necesario para actualizar y perfeccionar con herramientas novedosas, la gestión de la unidad, hasta inicios del 2023 se inició un plan de capacitación continuo para el equipo de Auditoría Interna, principalmente porque el Presupuesto para Capacitación del INAMU, es casi nulo, como se muestra en el siguiente cuadro:

Tabla 15.- PRESUPUESTO PARA CAPACITACIONES RECIBIDO 2023-2025 AUDITORÍA INTERNA

Año	Presupuesto para capacitación INAMU	Presupuesto para capacitación Auditoría Interna	% Auditoría Interna
1	¢21 000 000,00	¢198 900,00	2,00%
2	¢15 000 000,00	¢248 715,00	2,00%
3	¢25 000 000,00	¢538 968,00	3,91%

Fuente: Proceso Financiero Contable y Proceso Gestión del Talento Humano.

3.10 Identificación de los riesgos asociados a la falta de recursos

Ya que la Junta Directiva del INAMU es el máximo jerarca y considerando que el artículo 24 de la Ley General de Control Interno establece dependencia orgánica de la Auditoría Interna, la Junta Directiva, es el ente que asume los riesgos en relación con la falta de cobertura en fiscalización, por limitaciones de recursos. En un plano óptimo **el riesgo de detección que deberá asumir es de un 0%**, uno de los factores determinantes en relación con la materialización del riesgo, es la asignación insuficiente de recursos humanos, tecnológicos, de capacitación y otros. Los riesgos identificados son:

- ✓ No detectar desviaciones e irregularidades en el sistema de control interno.
- ✓ No completar la fiscalización planificada en los planes de trabajo.
- ✓ No verificar el cumplimiento, la validez y la suficiencia del sistema de control interno.
- ✓ No verificar que la administración activa tome las medidas de control interno necesarias en la Institución.
- ✓ No asesorar sobre posibles consecuencias de determinadas conductas o decisiones.
- ✓ No cumplir con la totalidad de competencias de las leyes que son inherentes a la Institución.
- ✓ No contar con los recursos para acatar las disposiciones y recomendaciones emanadas de la Contraloría General de la República.
- ✓ **No contar con las herramientas necesarias para detectar desviaciones e irregularidades en procesos informáticos, debido a que la persona profesional en sistemas mantiene una plaza de inferior categoría con relación al resto de profesionales de la Auditoría Interna, lo que se transforma en alta rotación de personal en el puesto.**
- ✓ **No detectar desviaciones e irregularidades en procesos sustantivos, debido a que no se cuenta con personal profesional en el área de Psicología, Legal Trabajo Social.**
- ✓ No detectar desviaciones e irregularidades en áreas sustantivas, en las cuales la Auditoría Interna no puede desarrollar de manera adecuada las labores de fiscalización, por ausencia de actualización profesional, que se genera del constante cambio de tecnologías, procedimientos y normativa.
- ✓ **No considerar productos o unidades como parte del Universo Auditable, debido a que las jefaturas encargadas no hayan determinado estas adecuadamente.**

4 DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE RECURSOS

4.1 Recurso humano

4.1.1 Escenario Actual

El ciclo de auditoría actual se estima en 10,6 años, lo que implica la ejecución de aproximadamente 10 estudios de auditoría por año, además de las **actividades relacionadas con el desarrollo profesional, el aseguramiento y mejora de la calidad, los servicios preventivos y los demás servicios de fiscalización establecidos en el marco normativo aplicable**. Estas actividades son desarrolladas por tres (3) personas funcionarias clasificadas como Persona Profesional Experta 1, una (1) persona funcionaria clasificada como Profesional INAMU 2 y la jefatura del Proceso de Auditoría Interna.

Bajo estas condiciones, la capacidad instalada actual permite alcanzar una cobertura anual aproximada del 9,43% del universo auditable institucional, lo que se traduce en un ciclo de auditoría de 10,6 años para completar la fiscalización de los procesos, subprocesos y actividades comprendidos dentro del ámbito de competencia de la Auditoría Interna.

Desde una perspectiva cuantitativa, la dotación actual de personal permite atender las actividades programadas en el escenario vigente. No obstante, desde una perspectiva cualitativa y de especialización técnica, **se identifica la necesidad de valorar la reclasificación del puesto actualmente clasificado como Profesional INAMU 2, que ejecuta funciones de auditoría en tecnologías de información, a una categoría equivalente a Persona Profesional Experta 1**, siempre que el análisis técnico realizado por el Subproceso de Gestión Humana determine su procedencia y que esta no genere afectaciones desfavorables para la persona funcionaria ocupante del puesto.

Esta necesidad se fundamenta en que las funciones de auditoría de tecnologías de información exigen conocimientos especializados y la ejecución de estudios de alta complejidad técnica relacionados con infraestructura tecnológica, seguridad de la información, ciberseguridad, continuidad operativa, gobierno de tecnologías de información, análisis de datos y controles automatizados. En ese sentido, la clasificación actual del puesto podría limitar el alcance, la profundidad y el nivel de

especialización de los servicios de auditoría requeridos para una adecuada fiscalización de los riesgos tecnológicos institucionales.

En consecuencia, **la eventual reclasificación del puesto contribuiría al fortalecimiento de la capacidad técnica de la Auditoría Interna** y a una atención **más efectiva de los riesgos asociados a las tecnologías de información**, sin que ello implique, en el escenario actual, un incremento en la cantidad de plazas asignadas al proceso.

4.1.2 Escenario Propuesto

Un ciclo de auditoría de 7 años, con requerimiento de 15 estudios de auditoría en promedio por año, más las **labores de desarrollo profesional, aseguramiento de la calidad, servicios preventivos y otros servicios de fiscalización**, a realizar por siete (7) personas funcionarias en el puesto, según nomenclatura institucional definida **Persona Profesional Experto 1**, más la jefatura del Proceso. Lo anterior, con un 15% de fiscalización institucional.

A este plano se suma la necesidad de reasignar una persona funcionaria con el puesto de Experta 1, para que realice los procesos de aseguramiento de calidad, seguimiento de los procesos de mejora institucional y de recomendaciones dentro del Proceso de Auditoría Interna.

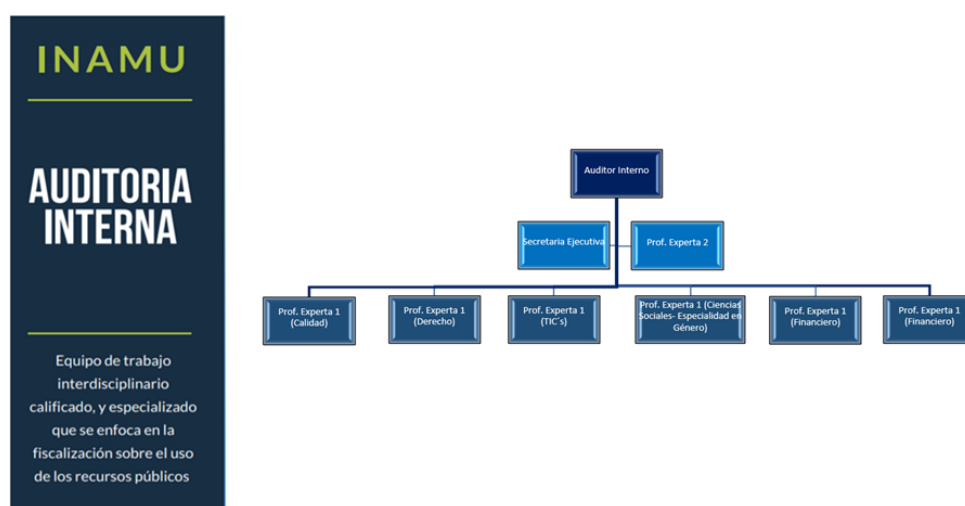
Los perfiles básicos de las personas funcionarias a contratar son:

- i. **Una (1) persona Experta 1**, con licenciatura en Derecho o Derecho Público, al menos 3 años de experiencia en el sector público costarricense, y conocimientos en sistemas informáticos básicos de Windows (Word, Excel y Power Point). Este profesional estaría a cargo de los criterios jurídicos que respaldarán toda comunicación del proceso, del sustento normativo de la Auditoría Interna, apoyo en materia de asesorías y advertencias y de los estudios de auditoría que se realicen estableciendo los criterios normativos de cada uno.
- ii. **Una (1) persona Experta 1**, con licenciatura en Ciencias Sociales, preferiblemente psicología, trabajo social, género al menos 3 años de experiencia en el sector público costarricense y conocimientos en sistemas

informáticos básicos de Windows (Word, Excel y Power Point). Este tipo de profesional estaría a cargo de estudios de auditoría operativos de los procesos y servicios esenciales con perspectiva de género.

Completando las personas funcionarias necesarias para el escenario propuesto para la fiscalización de la Institución, la Auditoría Interna cambiaría su estructura así:

Figura 9.- ESTRUCTURA PROPUESTA PARA LA AI



Fuente: Auditoría Interna, 2026.

4.2 Recurso tecnológico

Aunado a la contratación de dos (2) personas funcionarias clasificadas como Persona Profesional Experta 1 para el cumplimiento de los requerimientos del ciclo de auditoría de 7 años, es necesario adquirir lo siguiente:

Tabla 16.- REQUERIMIENTOS TECNOLÓGICOS PARA LA AI 2027-2028

Necesidad	Motivación	Utilidad
Servidor local	Es necesario para tener un control total sobre la información y datos que se administran desde la Auditoría Interna, la cual además de ser confidencial, sensible y privada, se requiere íntegra y disponible, sin embargo, el volumen y cantidad de datos que se generan a lo interno es bastante amplio y creciente, que un almacenamiento externo no es suficiente, sumado a riesgos que pueden atentar contra su disponibilidad, de esa manera un servidor local es la mejor y más útil alternativa.	Los beneficios que se obtienen son: -Acceso a los datos sin depender de internet. -Entorno optimizado para grandes volúmenes de información. -Almacenamiento privado e independiente. -Sin pago de suscripciones mensuales. -Privacidad y seguridad. - Velocidad y rendimiento.
Licencia para análisis de datos	Actualmente el INAMU se encuentra en un proceso de optimización mediante la migración e incorporación de dos Sistemas transaccionales importantes como lo son el SIPGAF y SISRuap, los cuales generan información a nivel macro (grandes volúmenes de datos o big data) en diferentes bases de datos, para la Auditoría Interna es importante poder contar con herramientas automatizadas que permitan realizar un análisis de la información a gran escala de forma óptima, permitiendo abarcar el 100% de los datos, para lo cual es estrictamente necesario contar con una licencia de análisis de información.	Los beneficios que se obtienen son: -Transformar grandes volúmenes de información en conocimiento útil. -Tomar decisiones informadas. -Reducir costos operativos. -Decisiones precisas. -Transformación de datos en métricas claras para respaldar estrategias comerciales. -Optimización y eficiencia. -Ventaja competitiva -Organizar y visualizar información de mejor manera.

Sistema o app de auditoría	La necesidad de contar con un software o aplicación de auditoría es importante para eliminar el trabajo manual que se realiza a la hora de generar los estudios de control interno, lo cual también permite centralizar la información, un sistema o app de auditoría permite automatizar todo el proceso desde la planificación hasta el informe final, reducir los errores humanos, mitigar riesgos y garantizar el cumplimiento de normativas legales y estándares de calidad generando productos de gran valor y con un alto grado de profesionalismo, con un menor esfuerzo y de manera más controlada.	Los beneficios que se obtienen son: -Eficiencia y automatización. -Elimina el uso de registros en papel y hojas de cálculo desarticuladas. -Agiliza la captura de datos y la generación de reportes. -Trazabilidad y evidencia. -Centraliza toda la documentación y las pruebas de los hallazgos en un solo lugar. -Facilita el trabajo colaborativo entre profesionales de la auditoría. -Gestión de riesgos. -Ayuda a evaluar y ajustar los controles internos para prevenir fraudes, malversación de activos o fallas operativas. -Seguridad de los datos. -Almacena la información, evitando pérdidas y garantizando el acceso seguro desde cualquier ubicación.
-----------------------------------	---	--

Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna, 2026.

4.3 Infraestructura y espacio físico

La ubicación espacial de la Auditoría Interna del INAMU, dentro del edificio SIGMA, cumple con las condiciones mínimas de trabajo, excepto porque no se cuenta con un espacio adecuado para recibir denuncias, el cual garantice la confidencialidad absoluta, seguridad de la información, e independencia en los casos que se presenten denuncias verbales, ya que la norma recomienda un recinto privado (separado del resto de la institución), un ambiente que resguarde el anonimato y asegure que las conversaciones no sean escuchadas.

4.4 Capacitación

Utilizando de base las actividades auditables del INAMU y los avances en normativa, procedimientos y tecnologías que sufren cambios cada día en las instituciones gubernamentales, se considera que se debe seguir el plan de capacitación que se presenta más adelante.

Es importante indicar que los factores considerados de mayor peso para la determinación del plan de capacitación son: la necesidad de actualización de personal, las tareas más críticas asignadas por riesgo y las tendencias de cambio en el sector gubernamental.

Tabla 17.- PLAN DE CAPACITACIÓN AUDITORÍA INTERNA 2027-2028

Tema	Contenido	Impartido	Tiene costo		2027	2028
Seguridad y Ciberseguridad	Técnico en Ciberseguridad Empresarial	TEC	SI		P. INAMU 2-TICs	
Evaluación de Calidad a la Función de Auditoría Interna según NOGAI (Normas Globales de Auditoría Interna)	Mantener el Programa de aseguramiento y mejora de la calidad de la función de auditoría interna y miembros del comité de auditoría que desean conocer su nuevo rol para apoyar que auditoría interna cumpla con su estrategia y objetivos.	Instituto de Auditores Internos de Costa Rica	SI		P.E1- Calidad	
Aplicación práctica de las Nuevas Normas Globales de Auditoría Interna	La aplicación práctica y efectiva de las Nuevas Normas Globales de Auditoría Interna	Instituto de Auditores Internos de Costa Rica	SI		P.E.2	
Gestión de Riesgos	Identificar, evaluar y controlar riesgos en distintos entornos Aplicar modelos cualitativos y cuantitativos que ayuda a la tomar decisiones informadas y proteger los activos e ingresos de tu organización.	U. LATINA	SI		P.E1- Financiera	
Certified Internal Auditor® Certificación CIA*	La manera óptima de comunicar conocimientos, habilidades y competencias para llevar a cabo de manera efectiva las responsabilidades profesionales de cualquier auditoría interna, en cualquier parte del mundo.	Instituto de Auditores Internos de Costa Rica	SI		P.A.I 2	

Tema	Contenido	Impartido	Tiene costo		2027	2028
El Programa de Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP)	Está diseñado para fortalecer el conocimiento y la correcta aplicación de las normas contables internacionales aplicables a entidades	Colegio de Contadores Públicos	SI		P.E1-Financiera	
Generalidades de la Ley Marco de Empleo Público	Desarrollar las herramientas básicas de conocimiento y aplicación de los principales aspectos que contempla la Ley n° 10159 "Ley Marco de Empleo Público", en la gestión del talento humano de las organizaciones.	CIPAP	SI			P.E1-Financiera
Programa Auditoría Forense	Fundamentos de la corrupción, el análisis de conductas delictivas económicas y la función de la Auditoría Financiera Forense en los procesos de investigación.	CIPAP	SI			P.E1-Financiera
Experto Universitario de Violencia de Género y Sexualidad		TECH, global university	SI		(1) P.E.1	(1) P.E.1
Congreso Nacional de Auditores Internos de Costa Rica		Instituto de Auditores Internos de Costa Rica	SI		P.A.I 2	P.A.I 2
COBIT 2019	Comprender los principios y conceptos fundamentales del marco COBIT 2019. Identificar los componentes del sistema de gobierno y gestión de TI propuestos por COBIT 2019.	ISACA - CR	SI			P. INAMU 2-TICs
Control Interno		CGR		NO	TODOS	TODOS
Investigación de hechos presuntamente irregulares para	Capacidad de describir el esquema básico para la ejecución adecuada de la labor investigadora de las auditorías internas.	CGR		NO	TODOS	TODOS

Tema	Contenido	Impartido	Tiene costo		2027	2028
Auditorías Internas						

Fuente: Elaborado por la Auditoría Interna, 2026.

La simbología utilizada en la tabla anterior fue la siguiente:

Tabla 18.- SIMBOLOGÍA UTILIZADA TABLA 13

Simbología	Detalle
P.A.I 2	Persona Auditoría Interna
P.E1-Calidad	Persona Profesional Experta 1-Calidad
P.E.2	Persona Profesional Experta 2
P.E.1- Financiera	Persona Profesional Experta 1- Financiera
P. INAMU 2-TICs	Persona INAMU 2 – Tecnología de la información

/* Desde hace más de 25 años la certificación CIA (Certified Internal Auditor) ha sido la principal certificación de The IIA, siendo sinónimo de competencia en los principios y prácticas de Auditoría Interna y la única designación en la materia reconocida internacionalmente. **¿Para qué sirve?** Las personas colaboradoras certificadas como CIA incrementan su valor para la Administración Activa, demuestran ser personas auditoras competentes.

5 REQUERIMIENTO DE RECURSOS

Antes de definir las solicitudes de recursos, es importante indicar que para este apartado se hará una comunicación específica, que dará por cumplida la Disposición D3, del informe **DFOE-BIS-IAD-00004-2025, del 26 de setiembre de 2025, que indica:**

Elaborar y presentar al Jerarca un estudio técnico integral que identifique, analice y justifique los recursos humanos, materiales y financieros requeridos para el cumplimiento de las funciones asignadas a la Unidad de Auditoría Interna. Lo anterior, conforme con los Lineamientos sobre gestiones que involucran a la auditoría interna presentadas ante la Contraloría General de la República.

Aunado a lo anterior, es necesario indicar que el presente informe es realizado en apego a los **“CRITERIOS BÁSICOS PARA LA FORMULACIÓN Y GESTIÓN DEL PRESUPUESTO ANUAL DE LA AUDITORÍA INTERNA⁴”**

Con base en el apartado anterior de necesidades de recursos, se solicita a la Junta Directiva la aprobación de los siguientes requerimientos.

5.1 RECURSOS HUMANOS NECESARIOS

5.1.1 Requerimiento

Considerando que los puestos actuales de **Persona INAMU 2** no están facultados para **ejecutar actividades técnicas y científicas de procesos complejos en un campo de actividad determinado**. Se solicita instruir al **subproceso de Gestión Humana** para que realice el estudio de reasignación de la plaza 255, de “Persona INAMU 2” a “Profesional Experto 1”. Con el fin de mantener los procedimientos de estudios de auditoría como se han realizado a la fecha y no afectar el tiempo y la calidad de realización de estudios.

5.1.2 Requerimiento

Considerando que el puesto de Profesional Experto 1, que utiliza la plaza 28, se encuentra nombrado de forma interina, desde hace más de 3 años (16 de junio del 2023). Se solicita instruir al subproceso de Gestión Humana para que realice de manera prioritaria el respectivo concurso **con el objetivo de contar con una persona colaboradora en propiedad con atinencias en el aseguramiento de calidad de la Auditoría Interna**.

5.1.3 Requerimiento

Considerando: las restricciones gubernamentales presupuestarias, el bajo porcentaje de fiscalización del INAMU (9.6%) y un ciclo 10.6 años con el personal actual, y que para alcanzar un ciclo de 7 años se requieren al menos dos recursos adicionales. **Se solicita que se inicie el proceso para contratar o dotar de un (1) Profesional Experto 1, con licenciatura en Derecho y/o Derecho Público, con al menos 3 años de experiencia en el sector público costarricense, y conocimientos en**

⁴ CRI-BAS-FGPA-AI-01, Aprobado el 13/04/2026

sistemas informáticos básicos de Windows (Word, Excel y Power Point). Con el fin de lograr al menos un aumento de 5% de la fiscalización del INAMU.

5.1.4 Requerimiento

Considerando: las restricciones gubernamentales presupuestarias, el bajo porcentaje de fiscalización del INAMU (9.6%) y un ciclo 10.6 años con el personal actual, y que para alcanzar un ciclo de 7 años se requieren al menos dos recursos adicionales. **Se solicita que se inicie el proceso para contratar o dotar de un (1) Profesional Experto 1, con licenciatura en Psicología, Trabajo Social, o similar con al menos 3 años de experiencia en género, y conocimientos en sistemas informáticos básicos de Windows (Word, Excel y Power Point). Con el fin de lograr al menos un aumento de 5% de la fiscalización del INAMU.**

5.2 RECURSOS TECNOLÓGICOS NECESARIOS

5.2.1 Requerimiento

Considerando: la necesidad de contar con **servidores propios o aislados** principalmente para garantizar su **independencia funcional**, proteger la **confidencialidad de los datos** y mantener la integridad de la evidencia digital durante sus investigaciones y revisiones, se solicita la adquisición de un servidor físico o virtual exclusivo para el resguardo de los datos e información que se genera en el proceso.

5.2.2 Requerimiento

Considerando: la necesidad de contar con software que permita realizar análisis de datos e información a gran escala de forma óptima, permitiendo abarcar el 100% de los datos y no solamente muestras **se solicita la adquisición de un aplicativo y su respectiva inducción.**

5.2.3 Requerimiento

Considerando: la necesidad de contar con software que permita realizar y mejorar la calidad de los informes y productos generados por parte de la Auditoría Interna adquirir o desarrollar un aplicativo que permita desarrollar todas las etapas de la

Auditoría Interna, desde la planificación, examen, redacción del informe con el fin de maximizar tiempos de trabajo para el mejor desempeño de la unidad, lo cual en el mediano plazo podría aumentar el porcentaje de fiscalización del INAMU.

5.3 INFRAESTRUCTURA NECESARIA

5.3.1 Requerimiento

Considerando: las restricciones de infraestructura física del INAMU, ya que la oficina de la Auditoría Interna se cuenta ubicada en el Edificio SIGMA, el cual es arrendado. Se solicita realizar un estudio técnico para determinar la viabilidad de colocar en las paredes frontales de vidrio Vinil efecto Sandblasting y en las paredes livianas una **cobertura de reducción de ruido**, así garantizar la confidencialidad absoluta, seguridad de la información, e independencia en los casos que se presenten denuncias verbales.

5.4 CAPACITACIÓN NECESARIA

5.4.1 Requerimiento

Considerando: las restricciones gubernamentales presupuestarias, el bajo porcentaje de fiscalización del INAMU (9.6%) y que el personal actual ha recibido en los últimos años capacitación mínima. Se solicita avalar el Plan de Capacitación para la Auditoría Interna y realizar los esfuerzos, para lograr que el plan se realice. Con el fin de mantener y perfeccionar sus capacidades y competencias profesionales (norma 107 R-DC-64-2014 CGR).

6 VALOR EN EL SERVICIO

De conformidad con la definición establecida en la Ley General de Control Interno N.º 8292, las principales personas beneficiarias de una mayor cobertura de fiscalización por parte de la Auditoría Interna sobre la Administración Activa son las siguientes:

- ✓ El INAMU como institución, mediante la generación de una mayor cantidad de productos de fiscalización que contribuyan al fortalecimiento de la eficiencia, eficacia y economicidad en la gestión institucional, promoviendo una administración más transparente y orientada al cumplimiento de los objetivos estratégicos.
- ✓ La Administración Activa, al disponer de más servicios de auditoría interna dirigidos a agregar valor y mejorar los procesos de gobierno, gestión de riesgos, control interno y operaciones institucionales, favoreciendo el logro de los objetivos estratégicos definidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI).
- ✓ Las personas usuarias de los servicios institucionales en los territorios, en concordancia con el proceso de reorganización integral y regionalización de los servicios, al fortalecerse la cobertura de fiscalización sobre la ejecución y calidad de los servicios brindados a nivel regional.
- ✓ Las mujeres en toda su diversidad, como población objetivo del Instituto, al contar con una mayor garantía de que los recursos financieros, tecnológicos y humanos son administrados, ejecutados y orientados de manera eficiente, eficaz y conforme al marco jurídico y técnico aplicable, asegurando que estos lleguen prioritariamente a las poblaciones en condición de mayor vulnerabilidad y necesidad.