

PLAN DE TRABAJO DE LA AUDITORÍA INTERNA DEL INSTITUTO SOBRE ALCOHOLISMO Y FARMACODEPENDENCIA (IAFA), AÑO 2022.

Auditoría Interna

MAFF. Ana Margarita Pizarro Jiménez

Noviembre-2021



Instituto sobre
Alcoholismo y
Farmacodependencia

**PLAN DE TRABAJO DE LA AUDITORÍA
INTERNA DEL INSTITUTO SOBRE
ALCOHOLISMO Y FARMACODEPENDENCIA
(IAFA), AÑO 2022.**

15 de noviembre del 2021
AI-265-11-21

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
Estructura del plan.....	3
Antecedentes	3
Limitaciones.....	3
Alcance.....	4
Comunicación al jerarca.....	4
Criterios utilizados para la inclusión de estudios.....	4
RECURSOS DISPONIBLES	6
Recursos humanos disponibles	6
Recursos presupuestarios disponibles	6
RECURSOS NECESARIOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA GESTION	8
Necesidades de recurso humano	8
Necesidades de capacitación	9
Necesidades de difusión.....	11
Necesidades de recursos de servicios generales	11
Necesidades de recursos informáticos.....	12
PLAN DE TRABAJO	13
Calculo de días laborales para la Auditoría Interna	13
Distribución de los días laborales	14
Estudios planificados para el año 2022	16



15 de noviembre del 2021

AI-265-11-21

INTRODUCCIÓN

ESTRUCTURA DEL PLAN

El plan de trabajo presentado a continuación, consta de cuatro partes, a saber: criterios utilizados para la inclusión de estudios, recursos disponibles, recursos necesarios, y plan de trabajo propiamente dicho.

ANTECEDENTES

La Auditoría Interna con fundamento en las competencias que le confiere el inciso f del artículo N°22 de la Ley General de Control Interno (Ley N°8292), y en cumplimiento de lo establecido en la norma 2.2.2 para el ejercicio de la auditoría interna en el Sector Público (Resolución R-DC-119-2009 del 16/12/2009), realiza el plan de trabajo 2022.

LIMITACIONES

Según el plan estratégico de la Auditoría interna 22-26, comunicado con oficio AI-261-11-21, la auditoría interna, para fiscalizar el 100% de la institución, debe realizar un total de 26 estudios promedio por año, con un total de 10 auditores senior y con el apoyo de una secretaria. Sin embargo, para el período 2022, y pese a las reiteradas solicitudes de personal, la Auditoría cuenta con solamente dos funcionarios auditores senior, en cuanto al servicio secretaria el apoyo es interino y a la fecha no es confirmado que continúe en el año 2022. El personal



15 de noviembre del 2021

AI-265-11-21

actual de la Auditoría Interna alcanza a fiscalizar solamente el 20% de la Institución, con apoyo secretarial y 14% sin ese apoyo.

ALCANCE

El presente plan de trabajo incluye el detalle de las labores a realizar durante el año 2022. Y al cual se le dará seguimiento con el control de tiempo llevado por todo el personal de la Auditoría Interna.

COMUNICACIÓN AL JERARCA

La comunicación del plan de trabajo anual de la auditoría interna y el requerimiento de recursos necesarios para su ejecución, se debe dar a conocer al jerarca, por parte del auditor interno, en concordancia con la norma 2.2.3 del Normas para el ejercicio de la auditoría interna en el Sector Público y por ende con el inciso f del artículo N°22 de la Ley General de Control Interno.

CRITERIOS UTILIZADOS PARA LA INCLUSIÓN DE ESTUDIOS

La inclusión de las áreas objeto de estudio en el programa de trabajo para el año 2022, al igual que en años anteriores son consecuencia de:

- a) Requerimientos legales;



Instituto sobre
Alcoholismo y
Farmacodependencia

**PLAN DE TRABAJO DE LA AUDITORÍA
INTERNA DEL INSTITUTO SOBRE
ALCOHOLISMO Y FARMACODEPENDENCIA
(IAFA), AÑO 2022.**

15 de noviembre del 2021

AI-265-11-21

- b) El Estudio Técnico sobre Requerimientos de Recursos Necesarios para Asegurar el Cumplimiento de las Competencias de la Actividad de Auditoría Interna del IAFA (oficio AI-101-11-18);
- c) El plan estratégico de la Auditoría Interna del IAFA. 2022-2026 (oficio AI-261-11-21), que incluye el universo auditable y la valoración de riesgos actualizada.
- d) La consideración de los recursos disponibles por la auditoría;
- e) El juicio del auditor;
- f) Solicitud oportuna de la Contraloría General de la República y la jefatura administrativa.



15 de noviembre del 2021

AI-265-11-21

RECURSOS DISPONIBLES

RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES

Esta Auditoría está conformada por un Auditor Interno, dos auditores seniors con nombramiento en propiedad y una secretaria con nombramiento interino, todos a tiempo completo.

Para el período 2022 los funcionarios de la Auditoría Interna no proyectan permisos especiales, personales ni por asuntos médicos.

Es importante recalcar que, a partir del año 2008, se ha puesto hincapié ante la Junta Directiva del I.A.F.A. para lograr la asignación de al menos cinco plazas técnicas para la unidad de Auditoría, sin embargo, a la fecha sólo se ha logrado una de ellas.

En el año 2022 se planifica continuar con teletrabajo, lo anterior por cuanto ha demostrado ser eficiente y muy motivante para el personal de cara a la situación actual de la pandemia. La aplicación del tiempo y permanencia de esta modalidad de trabajo dependerá de las políticas sanitarias nacionales dictadas o en su defecto de tener la oportunidad de formalizar la modalidad bajo la normativa vigente.

RECURSOS PRESUPUESTARIOS DISPONIBLES

A partir del año 2021, el presupuesto de la institución ya no va a la Contraloría General de la República, sino que es aprobado por la Asamblea Legislativa dentro del presupuesto del Ministerio de Salud.



15 de noviembre del 2021

AI-265-11-21

Cabe recalcar que el presupuesto asignado a la Auditoría ha contemplado en los últimos años únicamente pago de salarios y viáticos, y a partir del año 2021 solo incluye salarios. A continuación, se presenta un cuadro con los últimos 5 años de presupuesto:

Presupuesto			
Año	%	Auditoría	I.A.F.A.
2018	0,61136%	₡90 288 773	₡14 768 425 814
2019	0,65029%	₡91 896 480	₡14 131 618 868
2020	0,68885%	₡92 864 257	₡13 480 983 420
2021	0,88906%	₡96 038 998	₡10 802 362 938
2022	0,95303%	₡95 203 689	₡9 989 562 671



15 de noviembre del 2021
AI-265-11-21

RECURSOS NECESARIOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA GESTION

En los siguientes cuadros presentamos a consideración las necesidades primarias de recursos con el fin de que dichos insumos cuenten con el aval de la Junta Directiva, en acatamiento al artículo N°27 de la Ley General de Control Interno que indica:

Artículo 27.—Asignación de recursos. El jerarca de los entes y órganos sujetos a esta Ley deberá asignar los recursos humanos, materiales, tecnológicos, de transporte y otros necesarios y suficientes para que la auditoría pueda cumplir su gestión.

NECESIDADES DE RECURSO HUMANO

Los recursos humanos necesarios para cumplir el presente plan son los disponibles a la fecha, debido a un principio de realidad, y bajo condiciones normales.

En resumen, aun y cuando el plan está elaborado para ser realizado con los recursos humanos disponibles a la fecha, esta auditoría considera necesario, en concordancia con plan de aumento de personal de la Auditoría Interna del IAFA, la contratación en el año 2022 de un funcionario con el grado mínimo de Licenciatura en Contaduría Pública para desempeñar el puesto de Auditor Senior, y que serán asignados a la realización de estudios de auditoría de acuerdo al momento en que ingresen a la unidad, con el fin de mejorar la cobertura de la



15 de noviembre del 2021

AI-265-11-21

fiscalización de la Institución. De la misma forma se considera necesario asegurar la plaza de secretaria para no afectar los servicios de auditoría.

Es importante mencionar que, de lograrse concretar las necesidades descritas en este apartado sobre el aumento de la plaza propuesta, se adecuaría el presente plan.

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

A continuación, se presenta lo correspondiente al primer año del plan de capacitación para el personal de Auditoría Interna, adecuado en el Plan Estratégico de la Auditoría interna 2022-2026, y se considera que los mismos son acciones mínimas de capacitación requeridas para mantener el equipo de Auditoría en cumplimiento del Manual de normas Generales de Auditoría para el Sector Público, específicamente en su literal 107, educación profesional continua, que indica “el personal de auditoría debe mantener y perfeccionar sus cualidades y competencias mediante la participación en programas de educación y capacitación profesional continua, que deberá acreditar ante el colegio profesional respectivo cuando se requiera.”

Plan de capacitación para el personal de la Auditoría Interna para el primer año de aplicación del plan, considerando el plan de aumento de personal propuesto en el punto anterior.

A. Certificar a la jefatura de la Auditoría Interna en CIA (Certified Internal Auditor) por parte del Instituto de Auditores Internos de Costa Rica.

¿Qué es CIA? ¿Qué significa CIA?

Desde hace más de 25 años la certificación CIA (Certified Internal Auditor) ha sido la principal certificación de The IIA (Institute Internal Auditors), siendo sinónimo de competencia en los principios y prácticas de auditoría interna y la única designación en la materia reconocida internacionalmente.



15 de noviembre del 2021

AI-265-11-21

¿Para qué sirve?

Los individuos CIA incrementan su valor para la gerencia, demuestran ser auditores competentes, realzan su imagen profesional y tienen la única designación profesional internacional que existe para los auditores internos.

- B. Formar a uno de los auditores senior actuales en la normativa, sistemas, y buenas prácticas de Contratación Administrativa.
- C. Formar a uno de los auditores senior actuales en la normativa vigente, en materia salarial.
- D. Asistencia de la jefatura y al menos 3 funcionarios al Congreso Nacional de Auditores Internos de Costa Rica, organizado por Instituto de Auditores Internos de Costa Rica.
- E. Asistencia de la jefatura al Congreso Latinoamericano de Auditores Internos (CLAI).

Se ratifica lo dicho en el estudio técnico citado, y en el plan estratégico último, en el sentido que de no lograrse alguna de las actividades de capacitación propuesta en el año, esta debe ser sumada a las actividades de capacitación del año inmediatamente siguiente. O bien, no poderse llevar a cabo parte alguna, el plan se corre un año.

No obstante, lo anteriormente expuesto, esta auditoría ha contemplado la auto capacitación, en razón de la disminución de recursos para poder hacer contrataciones, en respuesta a la disminución de recursos agravada en el país por la pandemia iniciada en marzo 2020.



15 de noviembre del 2021

AI-265-11-21

NECESIDADES DE DIFUSIÓN

Con el fin de fortalecer la labor de auditoría y poner en marcha parte de las estrategias determinadas en el Plan Estratégico de la Auditoría Interna 2022-2026, se debe concretar en el año 2022 el plan de comunicación de la Auditoría Interna del IAFA, realizando un conversatorio en el primer trimestre del año, dirigido a todo el personal del IAFA y dividido en al menos 7 grupos.

NECESIDADES DE RECURSOS DE SERVICIOS GENERALES

En este apartado es importante acotar la efectiva colaboración de los órganos superiores por dotar a la Auditoría de los recursos de mobiliario y equipo necesarios para la adecuada gestión.

Sobre los artículos y materiales menores de oficina, que según requerimientos se solicitara durante el año 2022 están: resmas de papel bond tamaño oficio y tamaño legal, hojas para filminas, fundas plásticas para hojas bond, papel de calcomanía, lapiceros, cinta adhesiva blanca y transparente, marcadores fosforescentes para remarcar, marcadores permanentes, marcadores para pizarra blanca, clips, reglas, grapas, grapadoras, sacabocados, y otros artículos de oficina.

Aunado a lo anterior, es necesario adquirir una maquina selladora para la legalización de libros y un reloj de correspondencia para la recepción de documentos físicos en la Auditoría Interna, requerimiento ya solicitado al Subproceso de Servicios Generales mediante el oficio AI-262-11-21 del 12 de noviembre del año en curso.



Instituto sobre
Alcoholismo y
Farmacodependencia

**PLAN DE TRABAJO DE LA AUDITORÍA
INTERNA DEL INSTITUTO SOBRE
ALCOHOLISMO Y FARMACODEPENDENCIA
(IAFA), AÑO 2022.**

15 de noviembre del 2021

AI-265-11-21



Maquina selladora



Reloj de correspondencia

NECESIDADES DE RECURSOS INFORMÁTICOS

En cuanto a equipo informático la auditoría cuenta con equipo para los cuatro funcionarios de planta, de contratar más personal, se solicitaría equipo adicional.

En este punto en particular, es importante indicar que la solicitud mencionada depende de las nuevas políticas de teletrabajo institucional a definirse por la pandemia. Ya que de ser parte de la nueva realidad el teletrabajo, se debe solicitar asignación de equipo móvil en lugar del estacionario, con el fin de maximizar los recursos.



15 de noviembre del 2021

AI-265-11-21

PLAN DE TRABAJO

CALCULO DE DÍAS LABORALES PARA LA AUDITORÍA INTERNA

Para el año 2022 la auditoría cuenta con un total de 656 días laborables (223 días de la jefatura, 216 y 217 de los auditores), considerando el personal actual de la unidad, y se calcularon así:

CONCEPTO	Total	# DE DÍAS		
		Jefatura	Personal Técnico CAA	AMS
Sábado y Domingo	315	105	105	105
Feriado	19 (1)	7	6	6
Permiso	14 (2)	2	6	6
Vacaciones	91	26	40	25
Incapacidad	14 (3)	2	6	6
Días laborales	643 59%	223	202	218
Días del año	1 095	365	365	365

(1) Los feriados obligatorios son 01/Ene, 11/Abr, Jueves y Viernes Santo, 1/May, 25/Jul, 15/Ago, 15/Set y 25/Dic. (artículo 148 del código de trabajo); más los feriados no obligatorios concedidos el 2/ago (artículo 148 del código de trabajo) y el 01/dic (Ley 9803).

Por la ley 9875. "El disfrute del feriado correspondiente a las fechas 1 de mayo y 25 de julio de 2021 se trasladará al lunes inmediato posterior y, el correspondiente a las fechas 15 de setiembre y 1 de diciembre de 2021, al lunes inmediatamente anterior."

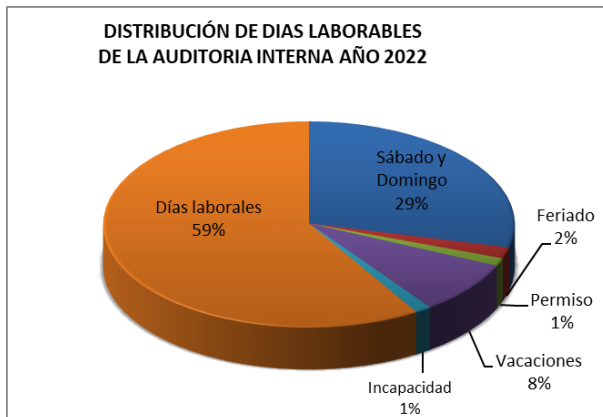
(2) Dentro de los permisos se contemplan medios días por el cumpleaños del funcionario (artículo 21 m. Reglamento Autónomo de Servicio del IAFA), su anualidad (artículo 21 l. Reglamento Autónomo de Servicio del IAFA, a partir del

15 de noviembre del 2021

AI-265-11-21

sexto año), y las actividades del día del funcionario público. Asimismo, se contemplan permisos por asuntos personales, citas médicas y asuntos judiciales.

(3) Los días de incapacidad se determinaron con base en históricos.



Como podemos observar los funcionarios de la Auditoría Interna tienen un tiempo efectivo de labores durante el año del 59% del año.

DISTRIBUCIÓN DE LOS DÍAS LABORABLES

Después de calcular los días laborables para el personal de la Auditoría Interna, se determinó la distribución de las actividades propias de la unidad, y requeridas para cumplir con los objetivos propuestos.

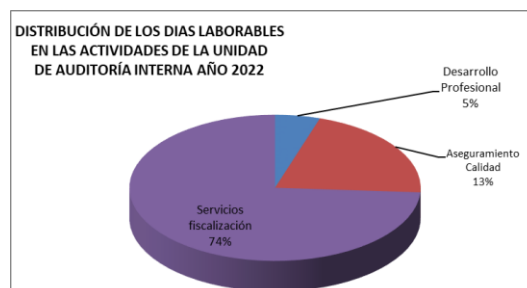
La distribución de esos días se realiza así:

Actividades	Total	# DE DÍAS		
		Jefatura	Personal Técnico CAA	AMS
Desarrollo Profesional	43 (1)	22	10	11
Aseguramiento Calidad	233 (2)	145	42	46
Servicios Preventivos	22 (3)	22	0	0
Servicios fiscalización	344 (4)	33	149	161
Días laborales	643	223	202	218

15 de noviembre del 2021
AI-265-11-21

(1)	Se toman en cuenta las actividades de capacitación, auto capacitación, actividades profesionales, actividades institucionales y reuniones para las jefaturas del IAFA, de haberlas.				
	Porcentaje asignado :	Jefatura	10%	Personal Técnico	5%
(2)	Para la jefatura, se incluye en esta actividad la actualización del plan estratégico, elaboración del plan de trabajo, autoevaluación de la auditoría interna, autorización de libros legales, el informe de labores y otros. En el caso de los auditores se prevén las labores administrativas de aseguramiento de la calidad que son complemento de las actividades de auditoría. Y para todo el personal se incluyen las reuniones de la unidad que se realizan dos veces al mes.				
	Porcentaje asignado :	Jefatura	65%	Personal Técnico	21%
(3)	Para la atención de consultas, asesorías y advertencias.				
	Porcentaje asignado :	Jefatura	10%		
(4)	Los estudios de auditoría se programan de acuerdo con: a) requerimientos legales, b) el Estudio Técnico sobre Requerimientos de Recursos Necesarios para Asegurar el Cumplimiento de las Competencias de la Actividad de Auditoría Interna del IAFA, c) el Plan Estratégico de la Auditoría Interna del I.A.F.A. 2017-2021 y d) solicitudes de la Junta Directiva del IAFA. Para los auditores se detallan los estudios programados. Para la jefatura se define como: supervisión (5% del tiempo programado por los auditores para estudios), atención de denuncias (25% del total asignado a fiscalización), y el tiempo restante a atender solicitudes de la Contraloría General de la República y/o de la Junta Directiva.				
	Porcentaje asignado :	Jefatura	15%	Personal Técnico	74%

A continuación, presentamos un gráfico con la distribución de los días laborables de los auditores, considerando que su labor es del 74% de asignación de tiempo corresponde a estudios de auditoría, que es una de las materias de mayor importancia en nuestra gestión:





15 de noviembre del 2021
AI-265-11-21

ESTUDIOS PLANIFICADOS PARA EL AÑO 2022

De acuerdo a la información ya indicada, se dispone de 344 días auditor para los servicios de fiscalización.

Considerando el estudio técnico, ya mencionado, los estudios propuestos para el año 2022, son:

Nombre	Objetivo	Tipo de Auditoría	Prioridad	Valoración del Riesgo	Origen	Recursos estimados	Indicadores de gestión	Periodo de ejecución
Verificación del cumplimiento de normativa en el Proceso Institucional de Auto evaluación.	Verificación de cumplimiento de normativa la normativa vigente.	Operativa / Normativa	1	Menor	Solicitud de CGR	Salarios Equipo computo Insumos varios	Tiempo de trabajo	15
Arqueo de caja chica	Verificar el cumplimiento de los procedimientos establecidos en el manejo de efectivo y otros valores en Caja.	Financiera / Operativa	2	Menor	Program de la auditoria interna	Salarios Equipo computo Insumos varios	Tiempo de trabajo	16
Revisión de la estructura presupuestaria para el pago de salarios versus pago real.	Verificación de la normativa vigente sobre el registro presupuestario.	Presupuestaria / Financiera / Operativa	1	Bajo	Program de la auditoria interna	Salarios Equipo computo Insumos varios	Tiempo de trabajo	74
Uso de los fondos asignados por la Ley N°9028	Verificación del cumplimiento de la normativa vigente.	Financiera / Operativa	1	Bajo	Requerim legal	Salarios Equipo computo Insumos varios	Tiempo de trabajo	47
Fiscalización de contratación administrativa con base analítica de datos	Verificación de contratación administrativa con base analítica de datos	Especial	1	Critico	Solicitud de CGR	Salarios Equipo computo Insumos varios	Tiempo de trabajo	47



15 de noviembre del 2021
AI-265-11-21

Nombre	Objetivo	Tipo de Auditoría	Prioridad	Valoración del Riesgo	Origen	Recursos estimados	Indicadores de gestión	Periodo de ejecución
Uso de los fondos asignados a Organismos no gubernamentales por Ley N°7972	Artículo 22, inciso a) de la Ley 8292. Asimismo, efectuar semestralmente auditorias ..., de acuerdo con los artículos 5 y 6 de la Ley Orgánica de la CGR.	Normativa / Operativa	1	Bajo	Requerim legal	Salarios Equipo computo Insumos varios	Tiempo de trabajo	42
Estudio técnico sobre adopción de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NIC.SP), herramienta de la Contraloría General de la República	Verificar la adopción de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NIC.SP)	Especial	2	Bajo	Program de la auditoria interna	Salarios Equipo computo Insumos varios	Tiempo de trabajo	21
Nuevo modelo de gestión de compra pública - Acciones preparatorias y prohibiciones	Verificar el nivel de adopción del nuevo modelo de gestión de compra gubernamental	Asesoría	1	Moderado	Solicitud de CGR	Salarios Equipo computo Insumos varios	Tiempo de trabajo	54
Estudio preliminares, especiales, solicitudes de CGR y JD y denuncias	Verificar el cumplimiento de los procedimientos establecidos y la aplicación de la normativa vigente.	Especial	1		Otro	Salarios Equipo computo Insumos varios	Tiempo de trabajo	29

Se detallan en este plan, respecto de los servicios de auditoría, el objetivo, el tipo de auditoría, la prioridad, la vinculación a los riesgos institucionales, el origen del estudio, los recursos estimados, los indicadores de gestión asociados y el período de ejecución previsto, en acatamiento de la norma 2.2.2. del Manual de normas para el ejercicio de la auditoría interna en el Sector Público.



15 de noviembre del 2021

AI-265-11-21

A partir del año 2019 se ha iniciado con una estrategia, ejecutada por la jefatura, donde se realizan estudios específicos, los cuales son considerados según el tiempo que por razones varias quede para asignarles, dentro de estos temas a la fecha se tienen: vacaciones, comisiones, teletrabajo, vehículos, vacaciones psicoprofilácticas, sustento de comprobación de metas, funcionarios con permisos, distribución de fondos ley 7972, asignación de personal de seguridad, atención a pacientes, Casa JAGUAR, CAID, CAS, carrera profesional y asignación de dedicación exclusiva.

Es importante indicar, que estos temas se han ido identificado por varios mecanismos, a saber, denuncias con falta de requisitos, solicitudes para inclusión del plan de trabajo por parte de funcionarios y criterio del auditor considerando tanto aspectos internos dentro de la institución como factores externos o de interés público.

Debe mencionarse que el cumplimiento del presente Plan de Trabajo, en lo que a la asignación definitiva se refiere, estará directamente influenciado por la experiencia, capacitación y resultados que se vayan generando conforme se avance en su ejecución, y además de las posibles implicaciones de la pandemia COVID-19 y su desarrollo en la sociedad costarricense. Lo anterior, con el propósito de garantizar la flexibilidad del mismo y la oportunidad en la comunicación de los resultados.

Aunado a lo anterior, es importante recalcar el hecho de que en los últimos dieciséis años, (tiempo de gestión de la Auditora a cargo), la Unidad ha contado con la asignación mínima de recursos por parte de la administración para actividades de capacitación, lo que ha limitado el trabajo de la Auditoría, ya que a pesar de contar con el conocimiento técnico y profesional, es sabido que las metodologías cambian constantemente, así como las herramientas de trabajo, por lo que se debe buscar la actualización constante en la profesión de forma personal. Esto se demuestra en el hecho de que el promedio de tiempo dedicado a capacitación en los últimos cinco años no es mayor a un 3% en la jefatura y



Instituto sobre
Alcoholismo y
Farmacodependencia

**PLAN DE TRABAJO DE LA AUDITORÍA
INTERNA DEL INSTITUTO SOBRE
ALCOHOLISMO Y FARMACODEPENDENCIA
(IAFA), AÑO 2022.**

15 de noviembre del 2021

AI-265-11-21

en un 5% para los subalternos. En este punto en particular, esta auditoría ha contemplado la auto capacitación, en razón de la disminución de recursos para poder hacer contrataciones.

MAFF. Ana Margarita Pizarro Jiménez
Auditora Interna

ampj
CC: archivo