



**INF-AI-006-2020**

**PLAN DE CAPACITACIÓN DE LA  
AUDITORÍA INTERNA PARA EL  
AÑO 2021**

---

2020

## Tabla de contenido

1. PROGRAMA DESARROLLO Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA AUDITORÍA INTERNA.....	6
1.1 INTRODUCCIÓN.....	6
1.2. OBJETIVO.....	7
1.2. ALCANCE.....	7
1.3. DESCRIPCIÓN.....	7
1.4. REFERENCIAS.....	7
1.5. POLÍTICAS.....	8
1.6. DESARROLLO EN CAPACITACIÓN PERÍODO 2021 (cursos Auditool).....	9
1.7. CAPACITACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL.....	10
1.8. ESPECIALIZACIÓN DEL PERSONAL.....	11

# 1. PROGRAMA DESARROLLO Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA AUDITORÍA INTERNA

6

## 1.1 INTRODUCCIÓN

El Programa para el Desarrollo y Capacitación Profesional constituye una de las principales herramientas de gerenciamiento del Capital Humano, ya que en él se determinan las estrategias, objetivos y el direccionamiento de los principales temas a tratar con el único fin de fortalecer las capacidades y habilidades de los funcionarios de la Auditoría Interna.

La capacitación y formación deben considerarse como una actividad sistemática, planificada y permanente, cuyo propósito general debe encaminarse a preparar, desarrollar, e integrar el Capital Humano al proceso productivo con eficiencia, mediante la entrega de conocimientos y el desarrollo de las habilidades y actitudes necesarias para mejorar sus competencias y adaptarlas a las exigencias cambiantes y del entorno presentes en la Municipalidad de Orotina.

La capacitación se clasifica en los tipos que se detallan seguidamente:

**Capacitación Inductiva:** es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo personal, o bien para el tratamiento de un tema nuevo y/o específico.

**Capacitación Preventiva:** se orienta a prever los cambios del personal, incluso para la rotación de este.

**Capacitación Correctiva:** orientada a la solución de problemas emergentes o bien de desempeño.

**Capacitación Desarrollo de Carrera:** orientada a facilitar a los funcionarios de la Auditoría Interna una dirección de especialización y compromiso para su crecimiento en la Auditoría.

**Pasantías Internacionales:** orientada a la adquisición de sanas prácticas, mediante la observación en el campo en instituciones donde se desarrolle la práctica de auditoría.

Los niveles de las capacitaciones serán clasificadas en:

- **Básico:** orientada al personal de nuevo ingreso, o que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica, la cual tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades generales para su desempeño.
- **Intermedio:** orientada al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella.
- **Avanzado:** orientada al personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área, actividad o un campo relacionado con ésta. Su objetivo es la preparación de personal para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad.

## 1.2. OBJETIVO

Preparar, desarrollar y fortalecer al Talento Humano en sus destrezas, habilidades y conocimientos técnicos-jurídicos en las materias atinentes a la actividad de Auditoría Interna, como en otras áreas integrales de complemento a la función misma de la Auditoría Interna de la Municipalidad de Orotina.

## 1.2. ALCANCE

Funcionarios de la Auditoría Interna de la Municipalidad de Orotina.

## 1.3. DESCRIPCIÓN

Este programa permite diseñar herramientas con el propósito de fortalecer, desarrollar y preparar al personal en habilidades, actitudes, conocimientos y otros en materias relacionadas con la actividad de Auditoría Interna.

## 1.4. REFERENCIAS

Normas Generales de Auditoría para el Sector Público, resolución R-DC-64-2014, que cita textualmente, en la norma 107. *Educación profesional continua, inciso 01. El personal de auditoría debe mantener y perfeccionar sus capacidades y competencias profesionales mediante la participación en programas de educación y capacitación profesional continua.*

## 1.5. POLÍTICAS

- El presente programa de capacitación no podrá desvincularse de las políticas y lineamientos institucionales, así como, de las normas presupuestarias para tal efecto.
- El incumplimiento a cualquiera de las políticas, lineamientos del presente programa será analizado por el Auditor Interno y seguirá las normas institucionales al respecto.
- El funcionario que no cumpla y/o se ausente de los cursos, conferencias, seminarios, talleres o cualquier otra modalidad de capacitación y formación, sin justificación autorizada por el Auditor Interno, deberá asumir el 100% del costo de la inversión.
- En el caso de cursos de aprovechamiento, todo curso se deberá pasar con una nota mínima del 80%.
- La Auditoría Interna, deberá contar con un expediente de todas las capacitaciones recibidas por sus funcionarios, en este expediente se tendrá fotocopias de los títulos correspondientes.
- Se considerarán como ejes temáticos de importancia y aceptación de los cursos que guarden relación directa con la función y gestión de la Auditoría Interna, por ejemplo:
  - Dirección Estratégica
  - Gestión de Riesgos
  - Competencias: liderazgo, trabajo en equipo, manejo de conflictos
  - Manual del Sistema de Aseguramiento de la Calidad
  - Tecnologías de Información
  - Control Interno
  - Normativa Aplicable al Sector Público

### 1.6. DESARROLLO EN CAPACITACIÓN PERÍODO 2021 (cursos Auditool)

Tomando en consideración que la auditoría Interna adquirió 2 licencias de Auditool, se establece que para el año 2021, los funcionarios de la auditoría Interna deberán llevar al menos 3 cursos virtuales, para lo cual se propones los siguientes



Nombre del curso	Objetivo	Margarita Gómez Montero	Micael Tencio Mora	Omar Villalobos Hernández
Programación Neurolinguística para Auditores	Brinda estrategias y herramientas que le permitirán a los profesionales potencializar su conocimiento técnico, experiencia y habilidades blandas para alcanzar el éxito profesional.	√	√	√
Asistente de Auditoría	El propósito de un Asistente de Auditoría es apoyar a los equipos de trabajo en el desarrollo de procedimientos de auditoría para contribuir en la emisión de la opinión del auditor, y ser respaldo en cuanto a prácticas y conocimiento que ayuden a la realización de actividades de procesamiento, análisis y desarrollo de las metodologías de Auditoría que le sean encargadas.	√		
Modelo COSO	El Control Interno se define entonces como un proceso integrado a los procesos, y no un conjunto de pesados mecanismos burocráticos añadidos a los mismos, efectuado por el consejo de la administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar una garantía razonable para el logro de objetivos.	√		
Gestión de riesgos	Su objetivo es el de transmitir los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para una adecuada gestión de los riesgos organizacionales.		√	
Implementación del sistema de administración de riesgo organizacional	Marco Teórico Estándares de Administración de Riesgos Metodología para Implementar		√	

	<p>el SAR</p> <p>Beneficios de Implementar el SAR en las Organizaciones</p> <p>Conclusiones</p>			
Inteligencia emocional para auditores	<p>Concepto de Inteligencia Emocional</p> <p>Inteligencia Emocional, clave del éxito de los profesionales</p> <p>Evitar disparos negativos</p>			
Guía para la definición del plan anual de auditoría	<p>Introducción</p> <p>Tips Mínimos a considerar en la Definición del Plan Anual de Auditoría</p> <p>TIP 1. Identificar el Alcance del Plan Anual de Auditoría Interna</p> <p>TIP 2. Definición de la Tipología y/o Categorías de Riesgos que podrían afectar la Organización.</p> <p>TIP 3. Elementos requeridos para la Definición del Plan de Auditoría Interna.</p> <p>TIP 4. Análisis de Información.</p> <p>TIP 5. Aprobación del Plan Anual de Auditoría</p>			

### 1.7. CAPACITACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL

El personal de auditoría se debe capacitar continuamente en los temas contenidos en este apartado que responde a la búsqueda del fortalecimiento del personal para generar valor agregado en la institución. Por lo anterior se propone que los funcionarios de auditoría lleven anualmente alguno de los siguientes cursos, de conformidad con la oferta que al respeto ofrezca el mercado o bien la CGR.

Nombre del Curso
Control Interno
Administración de Riesgos
Contratación Administrativa
Presupuesto
Relación de Hechos/ Denuncia Penal

Auditoría Financiera
Auditoría Operativa
Auditoría Especial
Atención Denuncias
Gestión Ética

### 1.8. ESPECIALIZACIÓN DEL PERSONAL

**Especialización de Personal:** los temas reflejados en este apartado responden a la especialidad requerida en el personal para brindar servicios de calidad, con lo cual es importante que los funcionarios de la Auditoría Interna se especialicen en alguno de esos temas, razón por la cual se realizarán las consultas pertinentes a efectos de valorar las posibilidades de financiamiento por parte de la institución.

Descripción de Especialización
Control y Riesgos
Tecnologías de Información
Contratación Administrativa
Fraude – Corrupción– Ética
Materias afines a la Gestión Municipal

**Atentamente,**

**Lic. Omar Villalobos Hernández**  
**Auditor Interno**