



# Liquidación del Presupuesto 2025 Poder Judicial

Informe Complementario

Dirigido a la Corte Suprema de Justicia Poder  
Judicial

Auditoría financiera  
DFOE-GOB-IAC-00002-2026  
24 de junio de 2026

## ¿Qué fiscalizamos?

La información financiera contenida en la Liquidación del Presupuesto del Poder Judicial para el ejercicio económico 2025, cuyo resultado fue la emisión de una [opinión adversa](#). El presente informe complementario aborda situaciones de control identificadas durante la auditoría que requieren de atención por parte del Poder Judicial.

## ¿Por qué es importante?

Fortalecer el control interno sobre el pago de las remuneraciones resulta fundamental para garantizar que el gasto presupuestario se ejecute con transparencia, exactitud y en apego a la legalidad; mitigando así los riesgos de errores financieros o contingencias legales en el pago de salarios; optimizando el uso de los recursos para el cumplimiento efectivo de los fines institucionales.

## ¿Qué situaciones se encontraron?

El Poder Judicial ha mantenido esquemas laborales con un **reconocimiento permanente de horas extras** en algunas dependencias que operan bajo modalidades de servicio continuo, lo cual desnaturaliza la jornada extraordinaria, al consolidar como habitual un gasto que la normativa reserva para eventos excepcionales. Además, se identificó una acumulación en la resolución de **920 gestiones administrativas** por diferencias salariales que datan desde el 2014 y hasta febrero de 2026, concentrado principalmente en los rubros de Anualidades (70%) y Carrera

Profesional (19%). Esta situación materializa riesgos financieros, incide en la planificación presupuestaria de periodos futuros y vulnera el pago oportuno de los derechos laborales.

## Resultados

**Pago permanente de horas extras desnaturaliza la excepcionalidad del tiempo extraordinario:** Durante el 2025, el Poder Judicial reconoció horas extras de forma permanente por más de ₡261 millones, incumpliendo con la naturaleza excepcional, ocasional y transitoria requerida por la normativa que regula la jornada laboral y el gasto público.

**Acumulación de casos en estudio por reclamos salariales genera riesgos de contingencias financieras y afectaciones presupuestarias:** Existen 920 gestiones administrativas por diferencias salariales que datan desde el 2014 y hasta febrero de 2026, concentrado principalmente en los rubros de Anualidades (70%) y Carrera Profesional (19%).

## Auditoría en datos

### Gasto en Horas Extras Permanente



2 estudios realizados por:  
**₡ 261 millones**  
Pago ejecutado en el periodo 2025

### Dependencias relacionadas



Al menos 4 estudio pendientes por:  
**₡ 245 millones**  
Pago de horas extras en dependencias pendientes de estudio

### Gestiones administrativas por diferencias salariales



**920**  
Total de reclamos que se encuentran pendientes de resolución interpuestos entre los años 2014 y 2026.



**583**  
Cantidad total de solicitudes que fueron presentadas durante el año 2025.















**70%**  
Porcentaje mayoritario de los reclamos vinculados directamente al componente salarial de anualidades.

## ¿Cuál es la importancia de las remuneraciones en la liquidación de presupuesto?

En la liquidación presupuestaria del Poder Judicial, las remuneraciones representan el rubro de mayor relevancia económica, superando el 80% del gasto total anual. Por ello una base técnica y jurídica sólida que asegure la exactitud, oportunidad y legalidad de estos pagos no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino también salvaguarda los recursos públicos al prevenir erogaciones por multas o intereses moratorios. Así, se promueve una administración financiera transparente y eficiente, comprometida con el uso responsable de los fondos estatales.

**Ilustración 1** Monto ejecutado por concepto de remuneraciones - Poder Judicial, año 2025

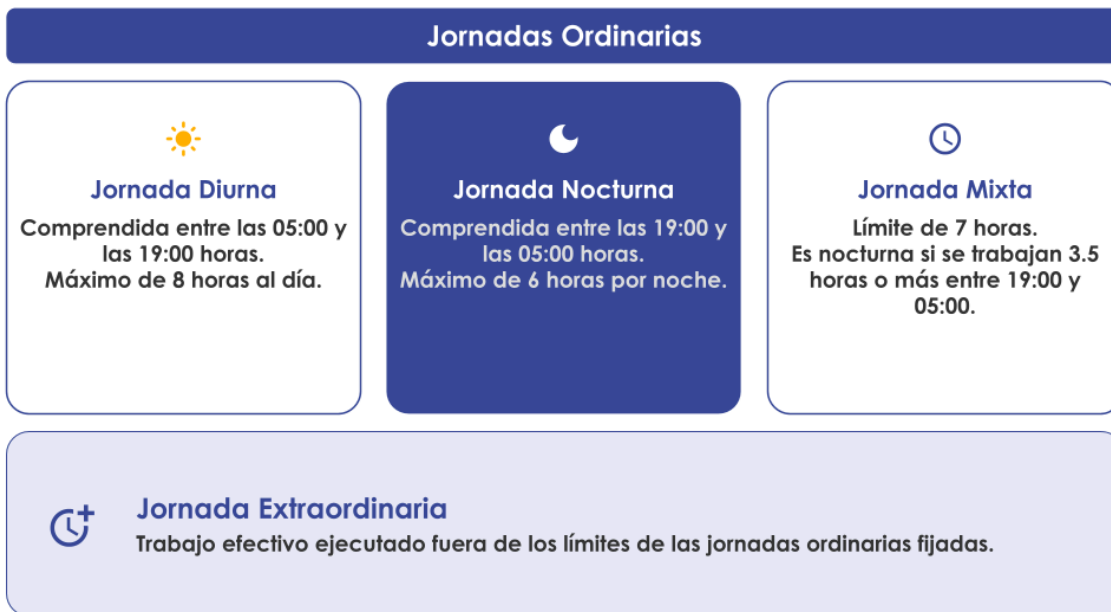
TOTAL EJECUTADO REMUNERACIONES	
₡ <b>422.360</b> millones	
SUBPARTIDA PRESUPUESTARIA	MONTO (MILLONES)
 Sueldos para cargos fijos	130.437
 Contribuciones Patronales al Desarrollo y Seguridad Social	95.188
 Otros incentivos salariales	53.471
 Retribución por años servidos	38.931
 Restricción al ejercicio liberal de la profesión	36.655
 Decimotercer mes	25.626
 Salario escolar	23.142
 Suplencias	12.401
 Tiempo extraordinario	4.812
 Disponibilidad laboral	1.561
 Recargo de funciones	59
 Servicios especiales	54
 Dietas	23

Fuente: Elaboración CGR, con datos de la Liquidación del Presupuesto del Poder Judicial

## ¿Qué se entiende por reconocimiento de tiempo extraordinario (horas extra)?

Proceso mediante el cual se retribuyen salarialmente las labores ejecutadas por el personal fuera de la jornada ordinaria. Esta remuneración debe ser estrictamente excepcional, ocasional y transitoria; por lo que no debe utilizarse para cubrir necesidades permanentes del servicio ni como un sobresueldo fijo. La relevancia de esta figura jurídica reside en su función como herramienta legal para atender una necesidad imperiosa del servicio; la cual debe entenderse como esa circunstancia excepcional, derivada de una situación específica que amerita la prolongación de la jornada de trabajo, cuya atención es necesaria para asegurar la continuidad y calidad del servicio público.

## Ilustración 2 Tipos de Jornadas laborales



Fuente: Elaboración CGR, con datos de la Liquidación del Presupuesto del Poder Judicial

## ¿En qué consisten los estudios de reclamos por diferencias salariales?

Comprende el trámite y resolución de gestiones interpuestas por el personal cuando consideran que existen inconsistencias en el pago de sus salarios. El objetivo de estos estudios no es el pago per se, sino determinar técnicamente la procedencia o improcedencia de lo solicitado para garantizar la exactitud de las remuneraciones y la seguridad jurídica institucional.

## Pago permanente de horas extras desnaturaliza la excepcionalidad del tiempo extraordinario

### ¿Qué encontramos?

- 1.1. El Poder Judicial ha mantenido esquemas de trabajo en los que **reconoce permanentemente horas extras**; desvirtuando la naturaleza excepcional del tiempo extraordinario e incumpliendo los límites de las jornadas ordinarias que rigen las relaciones laborales en algunas dependencias que operan bajo modalidades de servicio continuo. Específicamente para el ejercicio económico 2025, esta práctica generó un gasto de ₡261 millones en el Servicio Penal de Turno Extraordinario de San José y en la Oficina de Recepción de Denuncias del Organismo de Investigación Judicial.
- 1.2. Si bien, en marzo de 2026, la Corte Plena aprobó una estrategia estructural para eliminar este pago permanente en el Servicio Penal de Turno Extraordinario de San José<sup>1</sup> mediante el rediseño de jornadas y horarios; no obstante, esta solución es aún parcial a nivel institucional. La Institución confirmó que tiene pendiente la ejecución de estudios y criterios jurídicos<sup>2</sup> para determinar si mantiene las mismas condiciones en otras dependencias, tales como<sup>3</sup> la Unidad de Cárceles del Primer y Segundo Circuito Judicial de San José, el Juzgado de Violencia Doméstica de Turno Extraordinario y el Centro de Intervención de las Comunicaciones; donde se desembolsaron al menos ₡245 millones por concepto de horas extras.

### ¿Por qué se presenta este resultado?

- 1.3. El origen de la situación radica en el diseño e implementación de roles de trabajo, cuyo modelo actual genera una dependencia de la jornada extraordinaria para asegurar la cobertura continua del servicio<sup>4</sup>. Este modelo operativo se sustenta en una planificación del recurso humano desactualizada que no contempla la evolución en la complejidad de los asuntos ni las cargas de trabajo actuales; lo que impide que la asignación de personal responda a los requerimientos reales del Poder Judicial y derive, en algunas dependencias, en la fijación de horarios que exceden los límites de la jornada ordinaria.
- 1.4. A lo anterior se suma la demora en la aprobación de soluciones definitivas para ajustar este modelo operativo, tal es el caso del rediseño del Juzgado Penal de Turno Extraordinario, cuya propuesta de 2022 tardó cuatro años en ser aprobada. Asimismo, persiste una mora en la formalización de instrumentos normativos claves, tales como el Reglamento General para el pago de tiempo extraordinario y el instructivo específico para el personal de Custodia de Personas Detenidas, esenciales para estandarizar el reconocimiento de horas extras a nivel institucional que se encuentran en proceso de elaboración desde el 2023.

<sup>1</sup> Acuerdo en sesión extraordinaria n.º 11-2026 del 09 de marzo de 2026.

<sup>2</sup> Oficio n.º 125-P-2026 del 16 de abril de 2026.

<sup>3</sup> Oficio n.º 036-FC-2026 del 18 de marzo de 2026.

<sup>4</sup> De conformidad con los informes emitidos por la Dirección de Planificación n.º 1343-PLA-MPL-2025 y n.º 1342-PLA-MPL-2025, sobre dependencias con pago permanente de horas extras y con los resultados obtenidos en el taller colaborativo realizado con la administración para identificar y validar de manera conjunta los factores originarios de las situaciones detectadas y sus posibles soluciones.

## Pago permanente de horas extras desnaturaliza la excepcionalidad del tiempo extraordinario

### ¿Cómo se espera que funcione según la normativa?

- 1.5. La jornada extraordinaria debe ser excepcional, ocasional y transitoria. Bajo este parámetro, el reconocimiento de horas extras no constituye un derecho adquirido para la persona servidora ni una obligación patronal permanente, ya que su propósito es atender una necesidad imperiosa del servicio. Por tanto, la Administración está obligada a respetar los límites<sup>5</sup> físicos de las personas trabajadoras y asegurar que el uso de este rubro se apegue a criterios de necesidad y racionalización del gasto público<sup>6</sup>, prohibiendo la consolidación de esquemas donde se labore jornada extraordinaria de forma sucesiva o habitual<sup>7</sup>.
- 1.6. Aunado a lo anterior, la gestión del talento humano debe regirse por el principio de planificación del empleo público<sup>8</sup>. Este principio requiere que las instituciones realicen previsiones sobre sus sistemas de organización del trabajo y ejecuten las modificaciones necesarias en sus estructuras de puestos. El objetivo fundamental de esta planificación es contribuir directamente a la eficacia en la prestación de los servicios públicos, así como garantizar la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles.

### ¿Qué pasa si no se corrige?

- 1.7. El pago de tiempo extraordinario constituye una herramienta jurídica plenamente válida y necesaria para asegurar la continuidad y la entrega de los servicios críticos del Poder Judicial. No obstante, de no corregirse la falta de planificación del recurso humano y la falta de priorización técnica en su asignación, se perpetúa un uso ineficiente de los recursos públicos. Al mantenerse este reconocimiento permanente de horas extras sin alinearse con su carácter excepcional, se limitará la capacidad para flexibilizar y direccionar oportunamente los fondos hacia las contingencias operativas más apremiantes, fortuitas o de fuerza mayor del servicio público.
- 1.8. En esa misma línea la persistencia de esta condición genera consecuencias financieras y legales, pues implica una erogación de fondos públicos que desnaturaliza el objeto del gasto, acumulando solo en el ejercicio 2025 un monto de ₡261 millones en las dependencias confirmadas. Así las cosas, de mantenerse esta situación, se afecta también las liquidaciones presupuestarias de ejercicios económicos futuros, al comprometer la razonabilidad y conformidad del gasto ejecutado en tiempo extraordinario.
- 1.9. Además, la extensión recurrente de las jornadas ordinarias más allá de los límites previstos, no solo desnaturaliza el tiempo extraordinario, sino que también genera una exposición de riesgo para la salud del personal, lo cual compromete la calidad del servicio público prestado.

<sup>5</sup> Artículo 58 de la Constitución Política y Artículos 135, 136 y 138 del Código de Trabajo (Ley n.º 2).

<sup>6</sup> Artículo 6 Ley de Contingencia Fiscal n.º 8343.

<sup>7</sup> Artículo 31 Ley para el Equilibrio Financiero del Sector Público n.º 6955.

<sup>8</sup> Artículo 11 Ley Marco de Empleo Público n.º 10159.

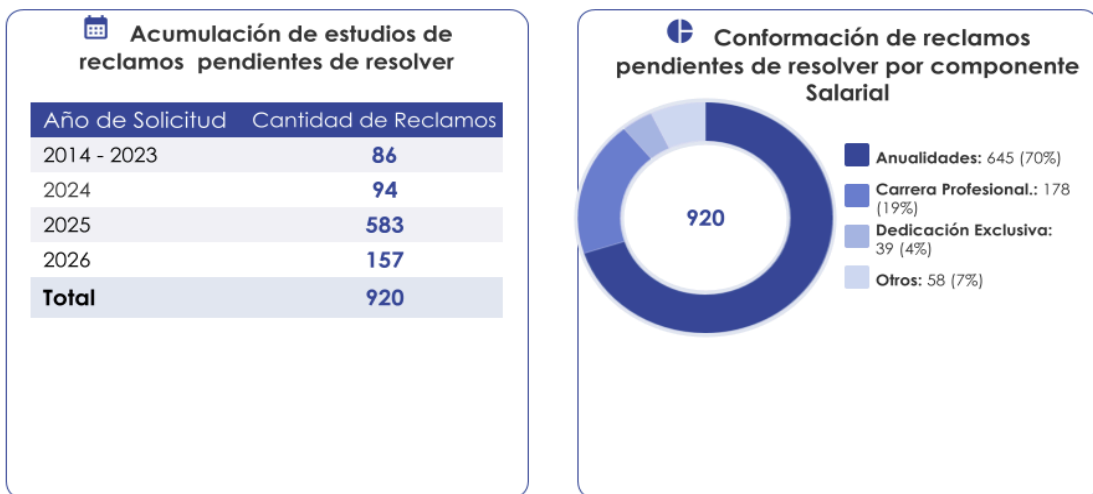
## Acumulación de casos en estudio por reclamos salariales genera riesgos de contingencias financieras y afectaciones presupuestarias

### ¿Qué encontramos?

2.1. Existe una **acumulación en la atención y resolución de gestiones administrativas** presentadas por personas funcionarias respecto a diferencias salariales. Al respecto, se identificó que existen requerimientos pendientes que datan desde el 2014 y hasta febrero de 2026<sup>9</sup>, concentrados especialmente en los componentes de Anualidad (70%) y Carrera Profesional (19%). Asimismo, se determinó un incremento extraordinario en el volumen de solicitudes durante el último trimestre del 2025, periodo en el cual se recibieron 420 solicitudes de estudio de anualidades<sup>10</sup>.

#### Ilustración 3

Estudios de reclamos por diferencias salariales pendientes de resolver



Fuente: Elaboración CGR con datos suministrados por la Dirección de Gestión Humana.

### ¿Por qué se presenta este resultado?

2.2. Esta situación se debe, principalmente, a la dependencia de controles y procesos manuales para la atención y resolución de estudios por diferencias salariales. A pesar de que la

<sup>9</sup> Informado por la Dirección de Gestión Humana mediante oficio n.º PJ-DGH-0138-2026 de 23 de febrero de 2026.

<sup>10</sup> Mediante el oficio número 207-P-2026 del 18 de junio de 2026 se remitieron las observaciones al borrador de informe, la Administración manifiesta que este incremento extraordinario obedeció a la circulación entre la población judicial de mensajes que instaban a presentar solicitudes ante la Dirección de Gestión Humana, aun en casos en los que, conforme a la normativa vigente, no existía una expectativa razonable de reconocimiento económico.

institución se encuentra implementando una reingeniería integral en los sistemas informáticos de Gestión Humana, la canalización de recursos se ha orientado hacia otras prioridades institucionales. Si bien en mayo 2026 la administración diseñó un plan de contingencia para atender los casos acumulados al 2025<sup>11</sup>; este esfuerzo requiere de un mecanismo de control permanente, de seguimiento y trazabilidad para la atención y resolución de estudios por diferencias salariales, con el propósito de mitigar riesgos financieros y evitar la generación de una nueva acumulación institucional.

## ¿Cómo se espera que funcione según la normativa?

- 2.3.** El Poder Judicial debe registrar en el presupuesto todas las obligaciones adquiridas para asegurar su cancelación oportuna<sup>12</sup>, asegurando la adaptación de los servicios ante cualquier cambio en el régimen legal o en las necesidades sociales<sup>13</sup>. Con este propósito, debe diseñar actividades de control<sup>14</sup> que previenen la acumulación de trámites y aplicar medidas correctivas ante su acumulación<sup>15</sup>. Esto optimiza el uso de los recursos públicos, evita el pago de intereses moratorios y deudas acumuladas que comprometan los fondos públicos en periodos futuros, además asegura el cumplimiento jurídico de los derechos retributivos del personal.<sup>16</sup>

## ¿Qué pasa si no se corrige?

- 2.4.** De mantenerse la acumulación de casos actual y la ausencia de un mecanismo de control permanente y de seguimiento a estos casos, la institución se expone a contingencias financieras, ya que la acumulación de diferencias salariales no resueltas desde 2014 generará un crecimiento exponencial en el pago retroactivo e incrementa la probabilidad de asumir costos adicionales por intereses moratorios, indexación salarial y costas procesales. Esto obligará a la entidad a realizar desembolsos imprevistos con impacto directo en la planificación y ejecución presupuestaria de periodos futuros, hasta que se corrija la situación. Además se genera una afectación directa en la economía personal y familiar de las personas funcionarias, al retrasar la retribución salarial que legalmente les corresponde.
- 2.5.** Aunado a lo anterior si la administración desconoce el monto en que pudiera afectar la ejecución del presupuesto, genera incertidumbre sobre la integridad y exactitud de los pagos realizados en la partida de remuneraciones, así como en las cargas sociales conexas, e impide asegurar que los recursos ejecutados correspondan fielmente a las obligaciones reales de la institución.

---

<sup>11</sup> Mediante el oficio número 207-P-2026 del 18 de junio de 2026 se remitieron las observaciones al borrador de informe, la Administración manifiesta que, producto de un plan de contingencia y la aplicación automatizada de acciones de personal en el sistema de pagos a partir de mayo de 2026, el volumen de casos pendientes acumulados disminuyó a 541 gestiones con corte al 17 de junio de 2026 (lo que representa una atención del 41,20% del pendiente reportado inicialmente).

<sup>12</sup> Ley n.º 8131, Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, artículo 5, incisos a) y b).

<sup>13</sup> Ley General de la Administración Pública, n.º 6227, artículo 4º

<sup>14</sup> Normas de Control Interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE), apartado 4.1 y 4.4.3.

<sup>15</sup> Ídem, apartados 1.2 inciso c), 4.5 y 4.6.

<sup>16</sup> Normas de Control Interno para el Sector Público, apartado 4.6.

## Responsables

- A Orlando Aguirre Gómez, en su calidad de Presidente de la Corte Plena o a quien en su lugar ocupe el cargo

Disposiciones	Plazo
<p><b>D1.</b> Someter a discusión y acuerdo de la Corte Plena las situaciones identificadas en el resultado 1 del presente informe, para que dicho órgano colegiado, defina y oficialice las acciones inmediatas para que el reconocimiento del tiempo extraordinario en la institución se ajuste estrictamente al carácter excepcional, ocasional y transitorio exigido por la normativa aplicable. Además, instruya a las instancias internas competentes para implementar dichas acciones correctivas.</p> <p>(Ver párrafos 1.1 al 1.9).</p>	<p>a. A más tardar el 27 de enero de 2027, una certificación en donde se acredite que la Corte Plena definió y oficializó las acciones correctivas inmediatas. Asimismo, deberá constar la instrucción impartida a las instancias administrativas competentes para su debida ejecución.</p> <p>b. A más tardar el 27 de abril de 2027 un informe del avance de la implementación de las acciones definidas.</p> <p>c. A más tardar el 27 de julio de 2027, un informe del avance de la implementación de las acciones definidas.</p>

## Responsables

- A Roxana Arrieta Meléndez, en su calidad de Directora de Gestión Humana o a quien en su lugar ocupe el cargo

Disposiciones	Plazo
<p><b>D2.</b> Diseñar, oficializar e implementar un mecanismo de control permanente, de seguimiento y trazabilidad para la atención y resolución de estudios por diferencias salariales interpuestas por personas funcionarias ante la Dirección de Gestión Humana, que permita gestionar tanto los casos acumulados como aquellos que ingresen de forma continua, con el propósito de mitigar riesgos financieros y evitar la generación de una nueva acumulación institucional.</p> <p>(Ver párrafos 2.1 al 2.5).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. A más tardar el 31 de agosto de 2026, una certificación en donde se acredite el diseño y la oficialización del mecanismo de control.</li> <li>b. A más tardar el 16 de noviembre de 2026 un informe de avance sobre su implementación.</li> <li>c. A más tardar el 26 de febrero de 2027 un segundo informe de avance sobre su implementación.</li> </ul>

# Marco General de la auditoría

## Fundamentación

La CGR realizó una auditoría financiera en el Poder Judicial sobre la Liquidación del Presupuesto. Este tipo de auditoría tiene el propósito de determinar si la información financiera cumple razonablemente con el marco aplicable. Esta auditoría se efectuó con fundamento en las competencias conferidas a la CGR en los artículos 183 y 184 de la Constitución Política, y los numerales 17, 21 y 37 de su Ley Orgánica n.º7428, en cumplimiento del Plan Anual Operativo de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa. Este documento es un informe complementario de dicha auditoría, que comunica las situaciones significativas identificadas, en procura del establecimiento de acciones para su corrección y mejorara, conforme a la normativa vigente

## Validación de términos

Los términos de auditoría fueron comunicados al Poder Judicial mediante el oficio DFOE-GOB-0087(02386)-2026 del 26 de febrero de 2026. Al no recibirse observaciones, se formalizaron los siguientes términos:

- **Objetivo:** Determinar si la información financiera a cargo del Poder Judicial contenida en la Liquidación del Presupuesto de la República, correspondiente al ejercicio económico 2025, cumple razonablemente con el marco normativo aplicable.
- **Alcance:** El período para el análisis comprende desde el 1 de enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2025, ampliándose en los casos que se consideró necesario.
- **Fuentes de criterios:** Los criterios de auditoría se fundamentan principalmente en las siguientes fuentes:

Normativa	Artículos relevantes
Constitución Política	Título V artículo 58 Título XI, Título XIII artículos 176, 180 y 181.
Código de Trabajo (Ley n.º 2).	Artículos 135, 136 y 138
Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, n.º 8131.	Artículos 5, 6, 9, 12, 18, 43, 45, 46 y 69.
Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico del 2025 n.º10620, Título 301, así como los presupuestos extraordinarios y decretos ejecutivos que la modifican.	Título 301
Ley de Salarios del Poder Judicial n.º 2422.	Artículo 14
Ley de Contingencia Fiscal n.º 8343.	Artículo 6
Ley para el Equilibrio Financiero del Sector Público n.º 6955.	Artículo 31

# Marco General de la auditoría

Normativa	Artículos relevantes
Ley Marco de Empleo Público n.°10159.	Artículos 11, 13, 34, 35, 37, 49, así como el Transitorio XI.
Ley General de Control Interno, n.° 8292.	Capítulo I, II y III
Ley General de la Administración Pública, n.° 6227	Artículo 4
Normas de Control Interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE)	Normas 1,7, 4.4.1, 4.4, 4.4.3, 4.5 y 5.6.2.

## Metodología

La auditoría se realizó conforme a las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público, el Manual General de Fiscalización Integral de la CGR, el Procedimiento de Auditoría vigente, establecido por la DFOE, que está basado en la ISSAI 100: Principios Fundamentales de Auditoría del Sector Público y ISSAI 200: Principios de la Auditoría Financiera de las Normas Internacionales de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (ISSAI por sus siglas en inglés).

Para el desarrollo de esta auditoría se utilizó la información suministrada en las entrevistas con personas funcionarias del Poder Judicial, así como las respuestas a las consultas planteadas por escrito ante diferentes instancias de esa institución. Además, para el caso de la partida de remuneraciones se utilizó la herramienta tecnológica KNIME para el análisis y comparación de los registros de pagos del sistema SIGA-GH. Asimismo, se desarrolló un taller colaborativo con las Direcciones de Gestión Humana y de Planificación, con el propósito de identificar y validar de manera conjunta los factores originarios de las situaciones detectadas y sus posibles soluciones.

## Comunicación preliminar

La comunicación preliminar de los resultados y disposiciones que se derivan de la auditoría a la que se hace alusión en el presente informe, se llevó a cabo el 11 de junio de 2026, de modo virtual por la plataforma de Google Meet, con la participación de Jorge Morales Ramírez, Asesor de Presidencia; Allan Pow Cordero, Director de Planificación; Miguel Ovares Chavarría, Jefe Departamento Financiero Contable; Olga Guerrero Córdoba, Subdirectora de Gestión Humana; Maureen Siles Mata, Jefatura Administración Salarial; Jazmin Orozco Arias, Unidad de Investigación y Control de Calidad y Roberth García González, Auditor Interno.

El borrador del informe fue remitido mediante el oficio n.° DFOE-GOB-0258(07147) del 10 de junio de 2026 dirigido al señor Orlando Aguirre Gómez, Presidente de la Corte Suprema de Justicia. Al respecto, mediante oficio n.°207-P-2026 remiten observaciones sobre el contenido del documento, mismas que una vez valoradas, fueron atendidas por medio del oficio n.° DFOE-GOB-0274 (7875).

## Cumplimiento de disposiciones

De conformidad con los artículos 183 y 184 de la Constitución Política, los artículos 12 y 21 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República n.º 7428, y el artículo 12 inciso c) de la Ley General de Control Interno n.º 8292, las disposiciones contenidas en este informe son de acatamiento obligatorio y deberán cumplirse dentro del plazo establecido, siendo su incumplimiento injustificado causal de responsabilidad. Para su observancia, se deberán aplicar los Lineamientos Generales para el Cumplimiento de las Disposiciones y Recomendaciones de la CGR, Resolución [R-DC-144-2015](#). La CGR se reserva el derecho de verificar la implementación efectiva de estas disposiciones y de valorar las responsabilidades correspondientes en caso de incumplimiento.

## Equipo auditor

Esta auditoría fue realizada por un equipo multidisciplinario del Área de Fiscalización para el Desarrollo de la Gobernanza de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa, dirigida por Falon Stephany Arias Calero.

**CGR** | Firmado  
**digitalmente**  
Valide las firmas digitales