

MANDU'ARÃ D.A.I N °40/2025
MEMORÁNDUM D.A.I Nº 40/2025

DIRECCIÓN DE AUDITORÍA INTERNA
MAÑANGAPY MOAKÃHA.

MAVAPE GUARÃ : Econ. Alfredo Javier Mongelós González, Secretario Técnico
SISTEMA NACIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION LABORAL

MÁVAPA OHAI : Lic. Patricia Olmedo, MOAKÃHARA.

DIRECCIÓN DE AUDITORIA INTERNA / MAÑANGAPY MOAKÃHA.

MBA'ÉREPA OÑE'Ê : Informe de Evaluación por Nivel de Madurez – NRM 2015.

ARANGE : 28 de febrero de 2025.

Me dirijo a usted a fin remitirle y poner a su conocimiento y consideración el Informe resultante de la Evaluación aplicando la matriz por nivel de madurez sobre la Efectividad del Sistema de Control Interno de la institución del Ejercicio Fiscal 2024, correspondiente a Otros Trabajos de Auditoría E.1 Auditoría al Sistema de Control Interno de la NRM MECIP:2015, del plan de trabajo anual aprobado mediante Resolución SNFCL N° 793/2024.

Se menciona que el mismo será remitido a la Auditoria General del Poder Ejecutivo – AGPE a través del Sistema SIAGPE en cumplimiento a la Resolución **AGPE N° 496/2024 Por la cual se reglamenta el uso del sistema integrado de la Auditoría General del Poder Ejecutivo – SIAGPE, para su implementación en las Auditorías Internas Institucionales de los Organismos y Entidades dependientes del Poder Ejecutivo y se Abroga la Resolución AGPE N° 290/2017 y 271/2023.**

Para los fines pertinentes.

Atentamente.



INFORME DE EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO – SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN LABORAL (SINAFOCAL).

I. ANTECEDENTES

Resolución CGR N° 377 del 13 de mayo de 2016, Por la cual se Adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP: 2015.

Resolución CGR N° 147 del 25 de marzo de 2019, Por la cual se Aprueba la “Matriz de Evaluación por Niveles de Madurez” a ser utilizada en el Marco del Sistema de Control Interno del Modelo de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP:2015.

Resolución AGPE N° 326/2019 del 17 de octubre de 2019, Por la Cual se Adopta la Norma de Requisitos Mínimos y la Matriz de Evaluación para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar del Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay MECIP:2015.

Resolución SNFCL N° 1187/2019 Por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos y la Matriz de Evaluación por niveles de madurez para un sistema de control interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay- MECIP: 2015 para la Dirección de Auditoría Interna del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral, institución dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Resolución SNFCL N° 793/2024 “Por el cual se Aprueba la Identificación y el Plan de Gestión de Riesgo, el Plan de Trabajo Anual y el Cronograma de Actividades, para el Ejercicio Fiscal 2025, de la Auditoría Interna del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL).

Resolución CGR N° 909/2021 “Por la cual se aprueba y se adopta el uso del sistema informático para la evaluación del sistema de control interno, en el marco de la norma de requisitos mínimos para un sistema de control interno para Instituciones Públicas del Paraguay”.

II. OBJETIVO

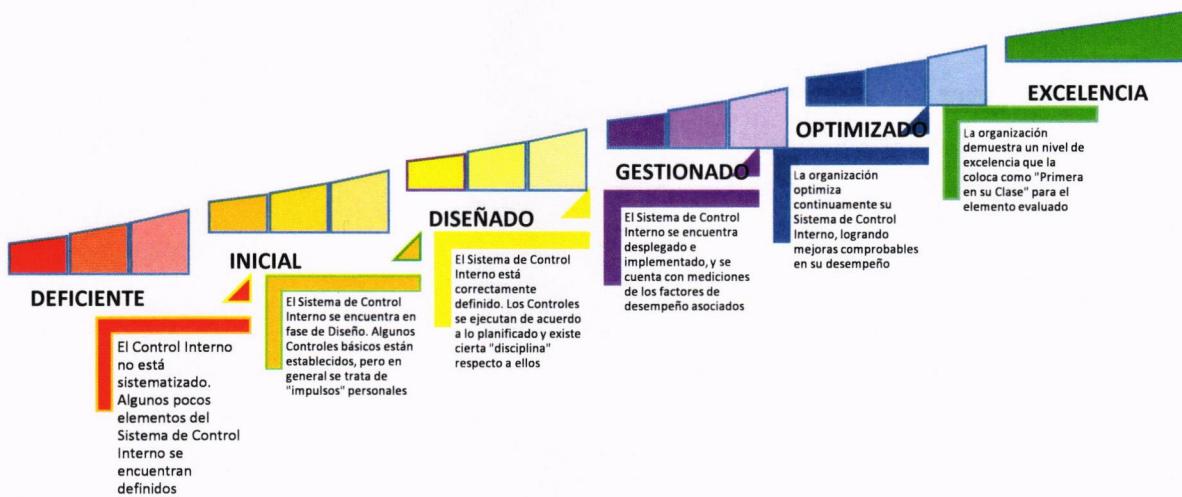
Evaluar si los requisitos mínimos exigidos en la Norma para un Sistema de Control Interno, fueron desarrollados e implementados en el periodo correspondiente al Ejercicio Fiscal 2024, estableciendo los niveles de madurez de cada uno de los componentes del Sistema, para identificar eventuales deficiencias que requieran mayor profundización y, acompañar a la institución en la búsqueda de la excelencia.

III. ALCANCE

La evaluación fue realizada conforme a las evidencias documentales en formato digital obrantes en las plataformas digitales de Rendición de Cuentas de la Contraloría General de la República y en el Portal Web de la Auditoría General del Poder Ejecutivo. Tales evidencias también fueron proporcionadas por la Coordinación MECIP en formato impreso a través el Memorándum CM N° 015/2025 de fecha 31 de enero de 2025.

IV. DESARROLLO

Para determinar el grado de adopción de la NRM, se utilizó la herramienta de evaluación del nivel de madurez del SCI de acuerdo a criterios de valoración con la siguiente interpretación:



En el siguiente cuadro, se expone la evaluación y calificación del SCI, por cada componente, de los resultados que arrojó la herramienta arriba señalada.

Evaluación del Nivel de Maduración del Sistema de Control Interno (SCI) - MECIP:2015			
Ambiente de Control	4,43	A	Optimizado
Control de Planificación	3,37	B-	Gestionado
Control de Implementación	3,17	B-	Gestionado
Control de Evaluación	4,03	A-	Optimizado
Control para la Mejora	4,08	A-	Optimizado
SCI CONSOLIDADO	3,66	B	Gestionado

Conforme al análisis de los documentos proveídos por la Coordinación MECIP, a continuación, se señala las debilidades más significativas por componente de control.

A. Componente Ambiente de Control

La NRM indica para esta sección: “La institución debe propiciar una conciencia de control que influya profundamente en la cultura organizacional de la Institución manteniendo su orientación hacia el cumplimiento de su función constitucional, legal y la finalidad social del Estado”.

En el Componente de Ambiente de Control, se ubicó en un nivel de madurez de **Optimizado**, con calificación de **4,43** que, conforme a la herramienta de evaluación, implica que: "El componente de Control se encuentra en fase de Optimizado. La Organización optimiza continuamente su Sistema de Control Interno, logrando mejoras comprobables en su desempeño.

Al respecto, el primer principio de la NRM establece que la Máxima Autoridad Institucional debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al Sistema de Control Interno, asumiendo la responsabilidad sobre su efectividad.

En ese sentido, la Institución cuenta con las siguientes fortalezas:

1. Se visualiza acta de compromiso de la máxima autoridad en conjunto con el equipo directivo.
 2. La institución cuenta con Resoluciones por la cual se Aprueban: el Plan de Gestión Anual, Políticas de Control Interno, Política de Administración de Riesgo, Política de Gestión y Desarrollo de las Personas, Adopción de las NRM 2015, mapa de proceso institucional, actualización de procesos y sub procesos.
 3. Participación e involucramiento de la Máxima Autoridad Institucional en las reuniones en las cuales se tratan aspectos del sistema de control interno.
 4. Se cuenta con Código de Ética, adopción del código de ética por dependencia, Protocolo de Buen Gobierno, análisis crítico del CCI.
 5. La institución cuenta con Informes de monitoreo de Avances de Metas Físicas, reportes de supervisiones realizadas, cursos realizados, cursos en desarrollo y cursos certificados.
 6. Se visualizan reportes de Auditoría Interna, planes de mejoramiento y seguimiento a las acciones de mejora, informes de seguimiento.
 7. Se cuenta con Plan Anual de Capacitaciones en el cual se incluye curso sobre las normas de requisitos mínimo del Sistema de Control Interno, como también presupuesto asignado para las capacitaciones.

La Institución debe ocuparse de las siguientes debilidades:

1. Los procesos y sub procesos deben ajustarse acorde al funcionamiento institucional en algunos macroprocesos.
 2. No se visualiza evidencias fotográficas de inducción de la Política de Control Interno.
 3. No se visualiza Registro de Asistencia a Talleres o capacitaciones que demuestren la participación de los funcionarios en la Construcción de los Acuerdos y Compromisos Éticos.
 4. Se visualizan evidencias fotográficas sin datos de los participantes, fecha y sin mencionar a que reunión corresponde.
 5. Se visualizan algunas Planillas de asistencia sin fecha ni especificación a que evento corresponde.

Se recomienda:

1. Elaborar Mapa de procesos conforme a la funcionalidad de cada dependencia.
 2. Respaldar con evidencias fotográficas las capacitaciones o talleres realizados relacionados a la Política de Control Interno.
 3. Respaldar con evidencias fotográficas las capacitaciones o talleres realizados



referente a los Acuerdos y Compromisos Éticos.

4. Todas las evidencias fotográficas deben contener datos de los participantes, fecha y a qué reunión o evento corresponden.
5. Todas las planillas de asistencia deben contener fecha e identificar a que evento corresponde.

En el componente ambiente de control la NRM señala que, la institución debe propiciar una conciencia de control que influya profundamente en la cultura organizacional de la institución manteniendo su orientación hacia el cumplimiento de su función constitucional, legal y la finalidad social del Estado.

B. Componente Control de la Planificación

Para este componente, la NRM señala: "La Institución debe determinar el marco de referencia que oriente su gestión hacia el cumplimiento de su misión, el logro de su visión y el cumplimiento de sus objetivos institucionales".

Para este componente se evidenció un nivel de madurez de **Gestionado**, con una calificación **3,37** que, conforme a la herramienta de evaluación implica que en este componente el sistema de control interno se encuentra desplegado e implementado y se cuenta con mediciones de los factores de desempeño asociados.

No obstante, se detalla a continuación algunas debilidades que deben ser gestionadas, tales como:

1. Teniendo en cuenta los parámetros establecidos en la Matriz de Evaluación la definición de la Misión Institucional no es corta ni fácil de comprender.
2. No se visualiza Plan Estratégico Institucional (2024-2028), formalmente aprobada por la máxima autoridad.
3. En el principio de Direccionamiento Estratégico no se visualiza inducción sobre la Misión y Visión.
4. Las reglamentaciones mencionadas en el normograma no se encuentran actualizadas en algunos casos.
5. En cuanto al principio de estructura organizacional, en relación a las funciones y responsabilidades de cada funcionario, no se visualiza Resultado de Entrevistas con funcionarios de distintos niveles, que demuestren su conocimiento y comprensión.
6. No se visualizan evidencias fotográficas de talleres realizados referente a las funciones y responsabilidades de cada funcionario.
7. En el principio de Identificación y Evaluación de Riesgos no se evidencian procedimientos establecidos y guías técnicas de implementación para la continua Identificación y Evaluación de Riesgos (IyER) y para la determinación de medidas de control.
8. No se observan resultados de auditorías de campo efectuados a nivel estratégico y operativo de la institución.
9. No se visualiza actas que evidencien el desarrollo de actividades / talleres de revisión,

como así también revisiones asociadas a cambios en el contexto organizacional o en los procesos, para asegurar si la lyER son pertinentes y apropiados.

Se recomienda:

1. Realizar la actualización de la definición de la misión institucional.
2. Trabajar en la elaboración del Plan Estratégico Institucional (2024-2028).
3. Efectuar inducciones referentes a la misión y visión de la institución.
4. En relación al normograma se recomienda efectuar un trabajo coordinado con todas las áreas para su debida actualización y pertinencia.
5. Efectuar las entrevistas correspondientes a funcionarios para obtener resultado en cuanto a conocimiento y comprensión sobre las funciones y responsabilidades.
6. Respaldar con evidencias fotográficas las capacitaciones o talleres realizados relacionados a los deberes y responsabilidades de cada funcionario.
7. La institución debe trabajar para establecer procedimientos y guías técnicas de implementación de los mismos para la continua identificación de riesgos y determinar las medidas de control necesarias.
8. Efectuar auditorias de campo a nivel estratégico y operativo para la obtención de resultados en cuanto a la identificación de riesgos reales y la verificación de su tratamiento.
9. Desarrollar actividades en donde se traten las revisiones de la lyER y los cambios que pudieran existir en cuanto a las modificaciones en la organización, en el sistema de control o en sus procesos.

La Institución debe establecer mecanismos para asegurar que cada funcionario conozca cabalmente sus deberes y responsabilidades, de modo que pueda rendir cuenta por los mismos. Así también la norma indica que la institución debe determinar el marco de referencia que oriente su gestión hacia el cumplimiento de su misión, el logro de su visión y el cumplimiento de sus objetivos institucionales. La Organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para la continua identificación y evaluación de riesgos y para la determinación de medidas de control necesarias.

C. Componente Control de la Implementación

Para este componente la NRM expone: Abarca las acciones establecidas por la institución, mediante políticas y procedimientos, orientadas a reducir los riesgos que puedan afectar el logro de los objetivos de la organización. Las actividades de control son llevadas a cabo por todas las áreas de la organización, a través de los procesos y la tecnología que les da soporte.

En este componente se evidenció un nivel de madurez **Gestionado**, con una calificación **3,17** conforme a la herramienta de evaluación implica que este componente expone que el Sistema de Control Interno se encuentra desplegado e implementado, y se cuenta con mediciones de los factores de desempeño asociados.

A continuación, se detallan las debilidades que fueron encontradas:

1. En cuanto al Control Operacional, no se visualiza la existencia de indicadores que muestren el impacto y la efectividad de los controles.
2. En cuanto al elemento de Políticas Operacionales no se visualiza tales políticas de los procesos claves, como el de las áreas Misionales y Administrativas.
3. No se visualiza Políticas Operacionales de la totalidad de las dependencias, referente a tales políticas y su coherencia con los planes y objetivos estratégicos.
4. Las políticas operacionales expuestas como evidencia, no incluyen una definición clara de premios y castigos para casos de incumplimientos.
5. No se evidencian Existencia de documentación que defina criterios y frecuencias de revisión de las Políticas Operacionales existentes.
6. No se visualiza evidencia del desarrollo de talleres de revisión y/o actualización (Actas, minutas o similares) de las Políticas Operacionales.
7. En cuanto al elemento de procedimientos, no se observa Resultado de Entrevistas con funcionarios de diferentes niveles de la organización para evaluar nivel de Acceso, Conocimiento y Aplicación de los Procedimientos.
8. En lo relacionado al principio de Competencia, Formación y Toma de Conciencia, no se visualiza Base de datos de funcionarios con registro de capacitaciones.
9. En cuanto a la identificación de necesidades de formación específica relativa a la operación y el control interno, no se observan reportes por dependencia y reportes del sector responsable del desarrollo del talento humano como también no se visualiza la recopilación de necesidades de capacitación para la elaboración del Plan de Capacitación.
10. En relación a la planificación e implementación de actividades de formación según las necesidades detectadas, no se visualiza registros de asistencias a actividades de capacitación (interna o externa) actualizados ni certificados de tales cursos del ejercicio 2024.
11. Teniendo en cuenta la eficacia de las actividades implementadas, no se visualiza reportes de evaluación de capacitación por parte de funcionarios.
12. No se visualiza procedimientos que incluyan criterios y metodología aplicables, en cuanto a la eficacia de las actividades de formación.
13. No se cuenta con Resultados de entrevistas con funcionarios de distintos niveles y dependencias referente a las funciones y las consecuencias de apartarse de los controles y procedimientos establecidos.
14. En el elemento de sistema de información, no se visualiza Resultado de Entrevistas con los Niveles de Decisión para verificar disponibilidad de datos críticos y calidad de datos críticos.
15. En cuanto a Control de Documentos, no se cuenta con resultados de entrevistas con los distintos niveles de la organización, para verificar si las informaciones documentadas requeridas por el sistema de control interno se encuentran disponibles en su lugar de uso y estén adecuadamente protegidas, así como la aplicabilidad de los mismos en los distintos lugares de trabajo.

16. No se visualiza el Resultado de la evaluación de documentos disponibles en diferentes lugares de trabajo en referencia al estado de revisión y cambios en los documentos.
17. No se observa evidencia sobre Resultado de la evaluación de documentos externos utilizados en diferentes lugares de trabajo.
18. En relación a la comunicación interna y externa no se visualizan resultados de entrevistas con los distintos niveles para las evaluaciones pertinentes.
19. No se visualizan evidencias fotográficas de los talleres de socialización sobre la implementación de políticas y mecanismos, para una adecuada y oportuna comunicación de las informaciones dentro la institución.
20. No se visualiza evidencia de conversatorios que permitan expresar a los funcionarios opiniones y sugerencias.
21. No se observa evidencia de Reportes de evaluación por parte del área responsable de la comunicación.
22. No se visualiza Evidencias de no conformidades o reclamos originados en fallas de comunicación externa.
23. No se cuenta con Resultado de Entrevistas con funcionarios con responsabilidad directa sobre el proceso de Rendición de Cuentas.

Se recomienda:

1. Diseñar e implementar indicadores que contribuyan a reducir los riesgos significativos que pudieran afectar al logro de los objetivos de la institución.
2. Se sugiere la elaboración de políticas operacionales de todas las áreas de procesos y sub procesos claves.
3. Se recomienda elaborar las políticas operacionales de todas las dependencias y realizar las actualizaciones necesarias de las ya existentes conforme a los nuevos Objetivos Institucionales.
4. Llevar a cabo una revisión y ajustes de las políticas que incluyan la definición de acciones claras en casos de incumplimientos.
5. Elaborar e implementar documentación que defina criterios y frecuencias de revisión de las Políticas Operacionales.
6. Desarrollar jornadas de talleres y/o reuniones para las revisiones y/o actualizaciones correspondientes a las políticas operacionales.
7. Efectuar las entrevistas correspondientes a funcionarios de diferentes niveles de la organización para evaluar nivel de Acceso, Conocimiento y Aplicación de los Procedimientos.
8. Implementar una base de datos de los funcionarios que incluya el registro de capacitaciones.
9. Implementar y demostrar la existencia de reportes por dependencia y reportes del sector responsable del desarrollo del talento humano como también la metodología utilizada para la recopilación de necesidades de capacitación para la elaboración del Plan de Capacitación.



Lic. Patricia Olmedo

Lic. Patricia Olmedo
Directora, Dirección de Auditoría Interna
TESS/SINAFOCAL

10. Implementar y demostrar los registros de asistencias a actividades de capacitaciones, tanto internas como externas y evidenciar los certificados obtenidos.
11. Implementar reportes o registros de evaluación de las capacitaciones realizadas por los funcionarios.
12. Elaborar procedimientos que incluyan criterios y metodología aplicables, en cuanto a la eficacia de las actividades de formación desarrolladas.
13. Realizar entrevistas con funcionarios de distintos niveles y dependencias referente a las funciones y las consecuencias de apartarse de los controles y procedimientos establecidos.
14. Efectuar entrevistas con los Niveles de Decisión para verificar la disponibilidad de datos críticos y calidad de datos críticos.
15. Realizar las entrevistas pertinentes con los distintos niveles de la organización, para verificar las informaciones documentadas requeridas, la disponibilidad de los mismos en su lugar de uso y la aplicación de los mismos en los distintos lugares de trabajo.
16. Implementar herramientas que demuestren el Resultado de la evaluación de documentos disponibles en diferentes lugares de trabajo conforme al estado de revisión y de cambios en los documentos.
17. Implementar instrumentos que demuestren el Resultado de la evaluación de documentos externos utilizados en diferentes lugares de trabajo, como también trabajar en la actualización de los procedimientos del área responsable.
18. Realizar las entrevistas pertinentes a la comunicación interna y externa de la institución.
19. Demostrar la implementación de talleres de socialización sobre la comunicación interna de la institución.
20. Implementar mecanismos que permitan expresar a los funcionarios opiniones y sugerencias.
21. Se sugiere implementar métodos de evaluación por parte del área responsable de la comunicación.
22. Implementar políticas y mecanismos para verificar no conformidades o reclamos originados en fallas de comunicación externa.
23. Realizar Entrevistas con funcionarios con responsabilidad directa sobre el proceso de Rendición de Cuentas, así también se sugiere al área responsable, trabajar en la actualización de sus procedimientos conforme a las nuevas reglamentaciones vigentes para las rendiciones de cuentas.

La NRM señala que la Institución debe definir e implementar controles que contribuyan a reducir riesgos significativos que puedan afectar el logro de los objetivos hasta niveles tolerables, debe definir políticas operacionales que permitan estructurar y dirigir el buen desempeño del modelo de gestión por procesos.

Debe desarrollar procedimientos documentados para cubrir situaciones en que su ausencia podría afectar la capacidad de control y/o causar desviaciones a las políticas y objetivos definidos, debe diseñar y aplicar controles adecuados para prevenir reducir el impacto de los eventos que ponen en riesgo la adecuada ejecución de las actividades y

tareas requeridas para el logro de sus objetivos.

Las políticas operacionales deben definir los parámetros de diseño de las actividades y tareas requeridas para dar cumplimiento a los objetivos de los procesos.

La Institución debe implementar una metodología que permita evaluar la efectividad de los controles nuevos o existentes, para asegurar que los mismos sean suficientes, comprensibles, eficaces, económicos y oportunos.

La institución debe asegurarse que los funcionarios sean competentes para la ejecución de las actividades y tareas que puedan causar impacto sobre la capacidad de control interno, tomando como base la educación, formación y/o experiencia adecuadas. Se deben mantener registros que demuestren la satisfacción de tales competencias.

D. Componente Control de Evaluación

La NRM indica para esta sección: La organización debe definir, desarrollar y ejecutar evaluaciones sistemáticas para determinar la suficiencia y adecuado funcionamiento de los componentes de control interno.

La calificación obtenida para este componente es de **4,03** equivalente a un nivel de maduración **Optimizado** que, conforme a la herramienta de evaluación implica que, "El componente de Evaluación se encuentra en fase de Optimizado. La Organización optimiza continuamente su Sistema de Control Interno, logrando mejoras comprobables en su desempeño.

La norma indica que la Institución debe aplicar métodos apropiados para el seguimiento y, cuando sea aplicable, la medición de la efectividad del sistema de control interno.

Al respecto, se expone la siguiente debilidad:

1. En cuanto al seguimiento y medición del control interno, no se visualiza tablero de Indicadores y gráficos.

Se recomienda:

1. Implementar tablero de indicadores y gráficos para el seguimiento y medición del control interno.

E. Componente Control para la Mejora

Para este componente, la NRM expone: La Institución debe mejorar continuamente la efectividad del sistema de control interno mediante el uso de los resultados de las auditorías, el análisis de datos, las acciones correctivas y preventivas y el análisis crítico de la alta dirección.

La calificación obtenida para el componente de la mejora es de **4,08** mostrando el nivel de madurez **Optimizado** que, conforme a la herramienta de evaluación implica que, "El componente de Evaluación se encuentra en fase de Optimizado.

La Organización optimiza continuamente su Sistema de Control Interno, logrando mejoras comprobables en su desempeño.

A continuación, se exponen las debilidades encontradas:

1. La revisión del Análisis Crítico debe incluir y desarrollar todas las consideraciones exigidas en la Norma de Requisitos Mínimos - NRM 2015 para un sistema de control interno.

Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, garantizando y contribuyendo a la productividad y competitividad de la fuerza laboral activa para la inserción laboral, social y económica de los beneficiarios, articulados con los sectores público y privado.

2. No se visualiza evidencias de otras acciones que contribuyan a la mejora continua. (por ejemplo: evaluación de desempeño de los funcionarios que cuenten con plan de mejora, otros).

Se recomienda:

1. Realizar el Análisis Crítico conforme a las consideraciones exigidas en la Norma de Requisitos Mínimos - NRM 2015 para un sistema de control interno.
2. Implementar otras acciones que contribuyan a la mejora continua de la institución.

La Dirección debe revisar el sistema de control interno de la organización a intervalos planificados, para asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia continuas. Se considera apropiado que la revisión sea realizada al menos una vez al año.

V. CONCLUSIÓN

Como resultado del análisis de las documentaciones proveídas por la Coordinación MECIP se obtuvo una valoración consolidada de **3,66 - Gestionado**, lo que implica que el Sistema de Control Interno se encuentra desplegado e implementado, y se cuenta con mediciones de los factores de desempeño asociados.

Para la efectiva implementación de la Norma de Requisitos Mínimos para un sistema de control interno, es indefectible la voluntad, el compromiso, involucramiento y acompañamiento de la Máxima Autoridad Institucional, así como el equipo directivo y todos los funcionarios de la Organización.

VI. RECOMENDACIONES GENERALES

Conforme a lo expuesto en los diferentes componentes de evaluación y la aplicación de la matriz de evaluación por nivel de madurez, se hace hincapié a las siguientes recomendaciones generales a tener en cuenta para las siguientes evaluaciones:

1. Trabajar en la revisión minuciosa y actualización de los macro procesos, mapas de riesgos, mapa de procesos, procesos misionales, estratégicos y de apoyo, políticas de control interno, código de ética, protocolo de buen gobierno, manuales de cargos y funciones y perfiles de puestos, formatos establecidos para el análisis del FODA, misión, visión, identificación y evaluación de riesgos, políticas operacionales, políticas de administración de riesgos y procedimientos de todas las dependencias, formatos en general y su coherencia y pertinencia conforme a la funcionalidad de cada dependencia y el organigrama vigente de la institución.
2. Mejorar las evidencias de las cartelerías, correo electrónico y otros medios.
3. Los documentos cargados como evidencias deben ser acordes a los criterios solicitados en la herramienta de evaluación y deben estar correctamente identificados y referenciados los archivos.
4. Los registros de asistencia al igual que las evidencias fotográficas de las reuniones, talleres, capacitaciones en general realizadas, deben contar con todas las informaciones como: datos de los participantes, fecha, a que reunión corresponde, etc.
5. Insistir en la realización de inducciones y socializaciones pertinentes.



Lic. Patricia Olmedo
Directora, Dirección de Auditoría Interna
MESS/SINAFOCAL

Visión: El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una Institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas formativas, la certificación de competencias laborales y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del país.

6. Efectuar un control minucioso y efectivo de los documentos a ser cargados como evidencias en las plataformas digitales de la Auditoría General del Poder Ejecutivo y la Contraloría General de la República, a fin de evitar incoherencias de los documentos registrados entre los sistemas de ambos órganos de control.
7. Considerar todas las recomendaciones mencionadas en cada uno de los componentes de control de la Norma de Requisitos Mínimo.
8. Se sugiere mantener el buen orden y darles una referencia acorde a los nombres de los archivos cargados en los sistemas, para un fácil acceso de los documentos para efectuar las evaluaciones, tanto los órganos de control interno como externo.
9. Tomar las medidas pertinentes para lograr la optimización continua del Sistema de Control Interno y disminuir de esa manera las debilidades detectadas para la mejora continua de la gestión institucional.
10. Elaborar una planificación para obtener resultados visibles de las actividades ejecutadas, en las cuales se detallen, las fechas estimativas, actividades a ser desarrolladas, etc., en busca de una mayor y mejor coordinación de trabajo entre las dependencias de la institución.

Conforme a todo lo expuesto en el presente informe de evaluación se requiere llevar a cabo las siguientes acciones:

1. Elaborar Plan de Mejoramiento conforme a las debilidades mencionadas y detalladas por componente, en un plazo no mayor a 15 días hábiles contados a partir de la recepción de este informe, debidamente firmado y aprobado por la máxima autoridad, remitiendo las mismas a esta Dirección para su posterior remisión a la Auditoría General del Poder Ejecutivo (AGPE) a través del Sistema Integrado de la AGPE (SIAGPE) y a la Contraloría General de la República según requerimiento.
2. Registrar las acciones de mejoras propuestas en el SIAGPE, para el seguimiento correspondiente a través del sistema mencionado.

Es mi informe. Salvo mejor parecer de la superioridad.

Asunción, 28 de Febrero de 2025.


Lic. Patricia Olmedo

Dirección de Auditoría Interna

Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL)

Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, garantizando y contribuyendo a la productividad y competitividad de la fuerza laboral activa para la inserción laboral, social y económica de los beneficiarios, articulados con los sectores público y privado.

Componente	Ambiente de Control												
	Requisito	Pregunta	Ejemplo de Evidencias / Criterios	DEFICIENTE	INICIAL	DISEÑADO	GESTIONADO	OPTIMIZADO	EXCELENCIA	✓	Observaciones		
A.1 Compromiso de la Alta Dirección (A.D.)				b	m	a	b	m	a				
Asume la A.D. su responsabilidad sobre la efectividad del sistema de control interno?	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento y/o disponibilidad de Indicadores y/o reportes asociados al monitoreo del avance del PEI y POI Conocimiento y/o disponibilidad de Indicadores y/o reportes asociados al control de la efectividad del control de riesgos Conocimiento y/o disponibilidad de reportes de Auditoría Interna / Externa Conocimiento y/o disponibilidad de reportes de avance de Planes de Mejoramiento 								X	Se visualiza -Acta de compromiso de la Máxima Autoridad conjuntamente con su equipo directivo, con evidencias fotográficas. -Avance de cumplimiento de metas de las actividades programadas. -Res. de aprobación del PGA - Avances de Metas - Res. 866 Política de Administración de Riesgos. -Borrador del PEI 2024 - Política de Control Interno. -Res. SNFCL 38 de continuidad del PEI 2019-2023. -Avances del PMI-Resol. SNFCL 867/24 de actualización de adopción de las NRM- Mecip 2015. -Res. 806 Designación de Representante del MECIP. -Informe del PGA 1er semestre. - Reporte de mapa de riesgos a las distintas áreas para su revisión. Conocimiento al Reporte de Auditoría Interna (Eval.SCI) - Memo de remisión del PTA. - Se visualiza memo de remisión de avances de planes de mejora del SCI a la MAI. - Memos de comunicación de informes a la MAI. Comunicación de Seguimiento de Planes de Mejoramiento a la MAI - Análisis crítico del CCI Acta N°6. En los avances de metas por mes se visualizan Reportes del SIGEC de Supervisiones realizadas, Reportes del SIGEC de Cursos realizados y en desarrollo, reportes del SIGEC de cursos certificados, avances revisión de Mapas de riesgos.			
Se asegura la A.D. que se establezca la política de control interno?	<ul style="list-style-type: none"> Disponibilidad de Política de Control Interno aprobada por la Máxima Autoridad Institucional 									X	*Se visualiza la Res.SNFCL N° 916/2021 Por la cual se Aprueba la Política de Control Interno. Versión II. Y su anexo. - Res. 935/2024 de Revalidación de la PCI y su anexo. Acta CCI 4/2024		
Se asegura la A.D. que los requisitos del sistema de control interno se integren dentro de los procesos estratégicos misionales y de apoyo?	<ul style="list-style-type: none"> Demostración general de conocimiento del Modelo de Gestión por Procesos 									X	Se cuenta con: - El Modelo de gestión por proceso, Mapa de procesos que incluyen las áreas Misionales, -estratégicas y de Apoyo- Formato 45 V24. - Res. 1091/2024 Por la cual se aprueba la actualización del Formato 45- Mapa de proceso Institucional. Componente de Dirección Estratégico de diseño e implementación del Modelo Estandar de Control Interno. - Acta de Reunión del CCI N° 05/24. - Evidencias fotográficas y planilla de asistencia-Modelo de Gestión por Proceso. Formato 37, Definición de Macro procesos actualizado y aprobado por Res. 1092/2024. Los procesos y sub procesos no se encuentran ajustados al funcionamiento Institucional en algunos macroprocesos. Se recomienda la elaboración de un nuevo Mapa de procesos conforme a la funcionalidad de cada dependencia.		
Promueve la A.D. el uso del enfoque basado en procesos y en la administración de los riesgos?	<ul style="list-style-type: none"> Demostración general de conocimiento de la Gestión de Riesgos 									X	*Se visualiza Política de administración de riesgos, y Res.866 de aprobación de la misma, Mapa de Riesgo de las dependencias Misionales, Estratégicas y de Apoyo. Se recomienda trabajar y actualizar los mapas de riesgo para la obtención del total de las dependencias de acuerdo al organigrama vigente.		
Asegura la A.D. que los recursos necesarios para el sistema de control interno estén disponibles?	<ul style="list-style-type: none"> Asignación de partidas específicas en el presupuesto institucional (capacitación, consultorías, etc.) Definición de un órgano/dependencia asociado a la implementación y seguimiento del Sistema de Control Interno 									X	* Se cuenta con Presupuesto Asignado y con una dependencia encargada de la implementación aprobada e incluida dentro del organigrama vigente. - Res. de Designación de responsable de la Coordinación de MECIP - Res.186/24 por el cual se aprueba el Plan Anual de Capacitación. Plan Anual de Capacitación. Res. de Ampliación del Plan Anual de Capacitaciones , en el cual se incluye un curso sobre las Normas de Requisitos Mínimos.		

Visión: El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una Institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas formativas, la certificación de competencias laborales y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del país.

Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, garantizando y contribuyendo a la productividad y competitividad de la fuerza laboral activa para la inserción laboral, social y económica de los beneficiarios, articulados con los sectores público y privado.

Componente	Ambiente de Control												Observaciones
	Requisito	Pregunta	Ejemplo de Evidencias / Criterios	DEFICIENTE	INICIAL	DISEÑADO	GESTIONADO	OPTIMIZADO	EXCELENCIA	✓			
A.1.1 Política de Control Interno (PCI)				b	m	a	b	m	a	b	m	a	
Asegura la A.D. que el sistema de control interno logre los resultados previstos?	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento y/o disponibilidad de Indicadores y/o reportes asociados al monitoreo del avance del PEI y POI Conocimiento y/o disponibilidad de Indicadores y/o reportes asociados al control de la efectividad del control de riesgos Conocimiento y/o disponibilidad de reportes de Auditoría Interna / Externa Conocimiento y/o disponibilidad de reportes de avance de Planes de Mejoramiento 								X			Se visualiza -Avance de cumplimiento de metas de las actividades programadas-. Res. de aprobación del PGA-. Avances de Metas - Res. 866 Política de Administración de Riesgos.- Borrador del PEI 2024 - Política de Control Interno-. Res. SNFCL 38 de continuidad del PEI 2019-2023-. Avances del PMI-Resol. SNFCL 867/24 de actualización de adopción de las NRM-Mecip 2015-. Res. 806 Designación de Representante del MECIP-. Informe del PGA 1er semestre. - Reporte de mapa de riesgos a las distintas áreas para su revisión - Análisis crítico del CCI.. - Memo de remisión del PTA-. Se visualiza memo de remisión de avances de planes de mejora del SCI a la MAI. - Memos de comunicación de informes a la MAI, Reportes del SIGEC de Supervisiones realizadas, Reportes del SIGEC de Cursos certificados, cursos en desarrollo, Informe de evaluación del SCI, Reportes asociados al PGA aprobado, Memo de Remisión de Avances de Mapas de riesgos a la MAI.	
Asume la A.D. el compromiso, dirigiendo y apoyando a todos los niveles de la organización para contribuir a la efectividad del sistema de control interno?	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación de un Plan de Capacitación que incluya aspectos del Control Interno Definición de un órgano/dependencia asociado a la implementación y seguimiento del Sistema de Control Interno Actas o reportes que evidencien su participación en reuniones en los que se tratan aspectos de Control Interno (ej: reuniones de comités) 								X			* Se evidencia el Plan de Capacitación Institucional donde se visualiza curso sobre Normas de Requisitos Mínimos - MECIP 2015. Evidencias fotográfica y actas de reuniones con la participación de la MAI, Designación de Representante de la MAI para la implementación del SCI.	
A.1.1 Política de Control Interno (PCI)	Promueve la A.D la mejora continua del Control Interno?	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento y/o disponibilidad de reportes de avance de Planes de Mejoramiento 								X			*Se observa Plan de Mejoramiento, Avances de Planes de Mejoramiento, Informe de Seguimiento de Planes de Mejoramiento, Memorandum de Informes de Planes de Mejoramiento - Comunicación de Seguimiento de Planes de Mejoramiento.
	Está la PCI formalmente documentada y aprobada por la Máxima Autoridad (M.A.)?	<ul style="list-style-type: none"> Documento contenido la Política de Control Interno con la firma de la M.A. Resolución que aprueba la Política de Control Interno 								X			*Se visualiza la Política de Control Interno, La Res.SNFCL N° 916/2021 Por la cual se Aprueba la Política de Control Interno. Versión II. Y su anexo. - Res. 935/2024 de Revalidación de la PCI y su anexo.
	La PCI se encuentra correctamente formulada?	<ul style="list-style-type: none"> Es adecuada al propósito y al contexto de la organización, y apoya explícitamente al direccionamiento estratégico Constituye un marco de referencia básico para la configuración de los componentes y principios del control interno Incluye el compromiso con la Mejora Continua 								X			*Se visualiza la Res.SNFCL N° 916/2021 Por la cual se Aprueba la Política de Control Interno. Versión II. Res. 204/2023 de revalidación. Res. 935/2024 de Revalidación de la PCI y su anexo. Se recomienda su revisión y/o actualización.



Visión: El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una Institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas formativas, la certificación de competencias laborales y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del país.

Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, garantizando y contribuyendo a la productividad y competitividad de la fuerza laboral activa para la inserción laboral, social y económica de los beneficiarios, articulados con los sectores público y privado.

Componente	Requisito	Pregunta	Ejemplo de Evidencias / Criterios	Ambiente de Control								Observaciones
				DEFICIENTE	INICIAL	DISEÑADO	GESTIONADO	OPTIMIZADO	EXCELENCIA	✓		
				b m a	b m a	b m a	b m a	b m a	b m a			
A.2 Acuerdos y Compromisos Éticos (AyCE)		La PCI ha sido adecuadamente comunicada y es entendida por todos los funcionarios?	<ul style="list-style-type: none"> Registros de distribución de copias (incluyendo cartelería, disponibilidad en la web institucional, etc.) Registros de Asistencia a Talleres o Capacitaciones que incluyan el tema de la Política de Control Interno Resultado de Entrevistas con funcionarios de distintos niveles, que demuestren comunicación, entendimiento y aplicación 						X			*Se evidencian •Disponibilidad de la PCI en la Web Intitucional, Planilla de asistencia a Inducción sobre Política de Control Interno, Cartelerías, Resultado de Entrevistas a funcionarios de distintos niveles, que demuestren comunicación, entendimiento y aplicación de la PCI. No se visualiza evidencias fotográficas de inducción de la PCI. Se recomienda mejorar evidencias de cartelerías, correo electrónico y otros medios.
		Se encuentran los A y CE correctamente formulados?	<ul style="list-style-type: none"> Están alineados con la función constitucional y legal de la institución, su misión, visión, valores y principios compartidos por los funcionarios Están alineados con la cultura institucional relacionada a la integridad, la transparencia y la eficiencia de la función administrativa de la entidad pública Identifican las prácticas éticas de la institución, incluyendo el compromiso con la igualdad y la no discriminación Establecen criterios para el comportamiento de los funcionarios en su relación con los distintos grupos de interés, tanto internos como externos, y otros factores humanos 						X			* La Institución cuenta con el Código de Ética en su Versión III , formulado en base a la NRM 2015. Se recomienda su revisión con todas las dependencias para su posterior actualización.
		Los A y CE fueron construidos de manera participativa y consensuada por los distintos niveles de la organización?	<ul style="list-style-type: none"> Registros de Asistencia a Talleres o Capacitaciones que demuestren la participación de los funcionarios en la construcción de los AyCE Existencia de Compromisos Éticos documentados por dependencia, alineados a los AyCE institucionales 				X					* Se visualiza la Adopción del Código de Ética y los Acuerdos y Compromisos Éticos por Dependencia en conformidad a la Nueva Versión del Código de Ética. *Se visualiza registro de inducción de los AyCE. *No se visualiza Registro de Asistencia a Talleres o capacitaciones que demuestren la participación de los funcionarios en la Construcción de los Acuerdos y Compromisos Éticos. Evidencias fotográficas sin datos , fecha y sin mencionar a que reunión corresponde. Algunas planillas sin fecha ni especificación a que reunión corresponde - Se recomienda que las evidencias de cada atributo sean acordes a las preguntas y que todos los documentos estén correctamente llenados e identificados
		La institución ha definido y aplica instrumentos para detectar y generar soluciones a los incumplimientos de los AyCE?	<ul style="list-style-type: none"> Conformación de un Comité de Ética Actas de reunión del Comité de Ética que muestren el tratamiento de situaciones asociadas a la evaluación de incumplimientos 						X			Se cuenta con Res. SNFCL N°627/24 de Conformación de Comité de Ética , Actas de Reunión del Comité sobre tratamiento de incumplimiento de los AyCE. Procedimiento sobre tratamiento de situaciones de incumplimiento.



Visión: El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una Institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas formativas, la certificación de competencias laborales y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del país.

Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, garantizando y contribuyendo a la productividad y competitividad de la fuerza laboral activa para la inserción laboral, social y económica de los beneficiarios, articulados con los sectores público y privado.

Componente	Ambiente de Control										Observaciones	
	Requisito	Pregunta	Ejemplo de Evidencias / Criterios		DEFICIENTE	INICIAL	DISEÑADO	GESTIONADO	OPTIMIZADO	EXCELENCIA		
			b	m	a	b	m	a	b	m	a	
		Los AyCE son revisados periódicamente para asegurar que permanecen pertinentes y apropiados?	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de versiones superadas y revisadas Actas que evidencien el desarrollo de actividades / talleres de revisión Disposiciones Administrativas que aprueban nuevas versiones de los AyCE 							X	<ul style="list-style-type: none"> La Institución cuenta con Código de Ética en su Versión III, Aprobado mediante Resolución SNFCL N° 731/2021. La Res. 932/24 De Revalidación del Código de Ética * Se visualiza Actas de revisión. Se recomienda levantar solo la evidencias acorde a las preguntas. 	
		Los AyCE están formalmente documentados y aprobados por la Máxima Autoridad?	<ul style="list-style-type: none"> Documento conteniendo los AyCE con la firma de la M.A. (Código de Ética) Disposiciones Administrativas que aprueba los AyCE 							X	<ul style="list-style-type: none"> La Institución cuenta con Código de Ética en su Versión III, Aprobado mediante Resolución SNFCL N° 731/2021. La Res. 932/24 De Revalidación del Código de Ética. Se recomienda levantar solo la evidencias acorde a las preguntas. 	
		Los AyCE han sido adecuadamente comunicados y son entendidos por todos los funcionarios?	<ul style="list-style-type: none"> Registros de distribución de copias (incluyendo cartelería, disponibilidad en la web institucional, etc.) Registros de Asistencia a Talleres o Capacitaciones que incluyan discusión acerca de los AyCE Resultado de Entrevistas con funcionarios de distintos niveles, que demuestren comunicación, entendimiento y aplicación 							X	<p>Se observa la disponibilidad en la web, Taller de capacitación y encuesta a funcionarios relacionados a los AyCE. Planilla de participación a talleres de inducción a funcionarios, evidencias Fotográficas. Entrevista a funcionarios. Se recomienda que las planillas de asistencia a reuniones o talleres contengan fechas</p>	
		Se encuentra el PBG correctamente formulado?	<ul style="list-style-type: none"> Foco en la orientación estratégica de la institución, su misión, su visión y su naturaleza Alineado con los principios éticos, incluyendo el compromiso con la igualdad y la no discriminación Alineado con los valores institucionales Orientado a cumplir las necesidades y expectativas de los grupos de interés de la institución Contemple los diferentes canales de comunicación institucional Promueva la mejora continua Identifique y promueva las prácticas democráticas de la institución Considere las políticas de gestión del Talento Humano de la institución 							X	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con Protocolo de Buen Gobierno Versión 5 . Aprobado por Res.933/24 . El mismo contiene los requisitos establecidos en la Norma de Requisitos mínimos. Se visualiza Acta del Comité de Buen Gobierno donde se realiza el análisis en base a la Observación de la CGR del ejercicio anterior. Se recomienda su revisión y actualización constante. 	
A.3 Protocolo de Buen Gobierno (PBG)		El PBG fue construido de manera participativa y consensuada por los distintos niveles de la organización?	<ul style="list-style-type: none"> Registros de Asistencia a Talleres o Capacitaciones que demuestren la participación de los funcionarios en la construcción del PBG 							X	<p>Se visualiza Código de Buen Gobierno Versión V y su Res.933 de Aprobación. Res. 628/24 de Conformación de Comité de Buen Gobierno. Acta N° 1 del Comité de Buen Gobierno en la cual se trata distintos puntos para su modificación, haciendo énfasis en la observación de la CGR en su evaluación del ejercicio anterior, Acta N°2 del Comité de Buen Gobierno en la cual se aprueba la versión 5 del PBG . Se recomienda cargar evidencias referentes solo a la pregunta.</p>	



Lic. Patricia Olmedo
Directora, Dirección de Auditoría Interna
MESS/SINAFOCAL

Visión: El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una Institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas formativas, la certificación de competencias laborales y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del país.



Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, garantizando y contribuyendo a la productividad y competitividad de la fuerza laboral activa para la inserción laboral, social y económica de los beneficiarios, articulados con los sectores público y privado.

Componente	Ambiente de Control												Observaciones						
	Requisito	Pregunta	Ejemplo de Evidencias / Criterios			DEFICIENTE	INICIAL	DISEÑADO	GESTIONADO	OPTIMIZADO	EXCELENCIA	✓							
A.4 Política de Talento Humano (PTH)		El PBG es revisado periódicamente para asegurar que permanece pertinente y apropiado?	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de versiones superadas y revisadas Actas que evidencien el desarrollo de actividades / talleres de revisión Disposiciones Administrativas que aprueban nuevas versiones del PBG 									x	Se visualiza Código de Buen Gobierno Versión V y su Res. 933 de Aprobación. Res. 628/24 de Conformación de Comité de Buen Gobierno. Acta N° 1 del Comité de Buen Gobierno en la cual se trata distintos puntos para su modificación, haciendo énfasis en la observación de la CGR en su evaluación del ejercicio anterior, Acta N°2 del Comité de Buen Gobierno en la cual se aprueba la versión 5 del PBG.						
		El PBG está formalmente documentado y aprobado por la Máxima Autoridad?	<ul style="list-style-type: none"> Documento conteniendo el PBG con la firma de la M.A. Resolución que aprueba el PBG 									x	*La Institución cuenta con el Código de Buen Gobierno Versión V con la firma de la M.A. aprobado Por Resolución SNFCL N° 933/2024. Se recomienda cargar evidencias referentes solo a la pregunta.						
		El PBG ha sido adecuadamente comunicado y es entendido por todos los funcionarios?	<ul style="list-style-type: none"> Registros de distribución de copias (incluyendo cartelería, disponibilidad en la web institucional, etc.) Registros de Asistencia a Talleres o Capacitaciones que incluyan discusión acerca del PBG Resultado de Entrevistas con funcionarios de distintos niveles, que demuestren comunicación, entendimiento y aplicación 								x		Se visualiza CBG disponible en la web, - Planillas de socialización del CBG V5/2024, se visualiza evidencias fotográficas en la cuarta parte del informe. -Entrevista a Funcionarios, -Se visualiza evidencias fotográficas de las socializaciones a funcionarios en forma online de años anteriores. Se Recomienda realizar talleres a funcionarios de manera presencial por cada Código o Manual. Se visualizan Entrevistas a funcionarios sobre el PBG.						
A.4 Política de Talento Humano (PTH)		Se encuentra la PTH correctamente formulada?	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios Foco en los procesos de selección, inducción, reintroducción, formación, capacitación, evaluación del desempeño, compensación, bienestar social y desvinculación de los funcionarios Responder a los siguientes valores: igualdad, imparcialidad, economía, eficiencia y eficacia, integridad y transparencia 									x	Se visualiza Actas de reuniones de trabajo donde se tratan las modificaciones de la PTH, Resolución SNFCL N° 886/2024 Por la cual se aprueba la política de gestión y desarrollo de las personas, para los servidores públicos que desempeñan funciones en el SINAFOCAL, conforme a las NRM Mecip 2015, donde se establece el compromiso de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios. La PTH se enfoca en los procesos de selección, inducción, formación y capacitación, evaluación de desempeño, capacitación, bienestar de las personas y desvinculación de los funcionarios. Contiene los valores establecidos en las NRM.						
		La PTH es revisada periódicamente para asegurar que permanece pertinente y apropiada?	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de versiones superadas y revisadas Actas que evidencien el desarrollo de actividades / talleres de revisión Disposiciones Administrativas que aprueban nuevas versiones de la PTH 									x	Se visualiza Resolución SNFCL N° 886/2024 Por el cual se aprueba la política de gestión y desarrollo de las personas, para los servidores públicos que desempeñan funciones en el SINAFOCAL. Política de Talento Humano actualizada, Actas que evidencian el desarrollo de actividades.						
		La PTH está formalmente documentada y aprobado por la Máxima Autoridad?	<ul style="list-style-type: none"> Documento conteniendo la PTH con la firma de la M.A. Disposiciones Administrativas que aprueba la PTH 									x	Se visualiza Resolución SNFCL N° 886/2024 Por la cual se aprueba la política de gestión y desarrollo de las personas, para los servidores públicos que desempeñan funciones en el SINAFOCAL. Documento conteniendo la Política de Talento Humano con la Firma de la Máxima Autoridad						
		Cantidad de Casillas puntuadas	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	3	4	12	3		
		Valor asignado por casilla	0	0,4	0,7	1	1,4	2	2	2,4	2,7	3	3,4	3,7	4	4,4	5	5	
		Puntaje por Columna (cantidad x Valor)	0	0	0	0	0	0	0	2,4	0	0	0	7,4	12	17,6	56	15	
		Valor Final del Componente (Σ Puntaje / Total de Casillas Puntuadas)	4,43		A		Optimizado												



Lic. Patricia Omedo
Directora, Dirección de Auditoría Interna
MESS/SINAFOCAL

Visión: El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una Institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas formativas, la certificación de competencias laborales y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del país.

Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, garantizando y contribuyendo a la productividad y competitividad de la fuerza laboral activa para la inserción laboral, social y económica de los beneficiarios, articulados con los sectores público y privado.

Componente		Control de la Planificación										Observaciones				
Requisito	Pregunta	Ejemplo de Evidencias / Criterios	DEFICIENTE		INICIAL		DISEÑADO		GESTIONADO		OPTIMIZADO		EXCELENCIA			
			b	m	a	b	m	a	b	m	a	b	m	a	✓	
	La Misión institucional se encuentra correctamente definida?	<ul style="list-style-type: none"> • Es coherente con la definición de las competencias y funciones asignadas a la institución por la Constitución y las leyes • Incluye la formulación explícita de los propósitos "de la Institución" • Expresa la razón de ser de la Institución en todas sus dimensiones e involucra al "cliente" (usuario, destinatario o beneficiario) • Es corta y fácil de comprender 												X		Se visualiza Acta de Reunión en el cual consta la revisión de la Misión y Visión y surge una propuesta a ser evaluada. La Misión Institucional contiene los criterios establecidos en las NRM, sin embargo la misma no es corta ni fácil de comprender. se recomienda seguir trabajando en su actualización.
	La Misión está formalmente documentada y aprobada por la Máxima Autoridad?	<ul style="list-style-type: none"> • Documento conteniendo la Misión con la firma de la M.A. • Resolución que aprueba la Misión 												X		Se visualiza documento conteniendo la Misión con la firma de la MAI, y la Res. Que aprueba su Misión. Se recomienda levantar evidencias que solo respondan a las preguntas y criterios establecidos
	La Misión es revisada periódicamente para asegurar que permanece pertinente y apropiada?	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de versiones superadas y revisadas • Actas que evidencien el desarrollo de actividades / talleres de revisión • Resoluciones que aprueben nuevas versiones de la Misión 												X		Se visualiza propuesta de modificación de la Misión , Actas de revisión, El Formato 33 y su Resolución de Aprobación los cuales deben ser actualizados ya que datan del 2019
	La Visión institucional se encuentra correctamente definida?	<ul style="list-style-type: none"> • Es coherente con la definición de las competencias y funciones asignadas a la institución por la Constitución y las leyes • Provee el marco de referencia de lo que la institución quiere y espera en el futuro • Señala el camino que permite a la Dirección establecer el rumbo para lograr el desarrollo esperado de la organización 												X		Se visualiza propuesta de modificación de la Visión, El Formato 34 y su Resolución de Aprobación los cuales deben ser actualizados ya que datan del 2019
	La Visión está formalmente documentada y aprobada por la Máxima Autoridad?	<ul style="list-style-type: none"> • Documento conteniendo la Visión con la firma de la M.A. • Resolución que aprueba la Visión 												X		Se visualiza documento conteniendo la Visión y la Res. De Aprobación. Se recomienda su revisión y actualización
	La Visión es revisada periódicamente para asegurar que permanece pertinente y apropiada?	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de versiones superadas y revisadas • Actas que evidencien el desarrollo de actividades / talleres de revisión • Resoluciones que aprueben nuevas versiones de la Visión 												X		Se visualiza propuesta de modificación de la Visión , El Formato 34 y su Resolución de Aprobación los cuales deben ser actualizados ya que datan del 2019

Visión: El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una Institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas formativas, la certificación de competencias laborales y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del país.

Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, garantizando y contribuyendo a la productividad y competitividad de la fuerza laboral activa para la inserción laboral, social y económica de los beneficiarios, articulados con los sectores público y privado.



Lic. Patricia Ojeda
Directora, Dirección de Auditoría Interna
MTES/SINAFOCAL

Visión: El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una Institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas formativas, la certificación de competencias laborales y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del país.

Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, garantizando y contribuyendo a la productividad y competitividad de la fuerza laboral activa para la inserción laboral, social y económica de los beneficiarios, articulados con los sectores público y privado.



Lic. Patricia Olmedo
Directora, Dirección de Auditoría Interna
MTESS/SINAFOCAL

Visión: El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una Institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas formativas, la certificación de competencias laborales y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del país.

Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, garantizando y contribuyendo a la productividad y competitividad de la fuerza laboral activa para la inserción laboral, social y económica de los beneficiarios, articulados con los sectores público y privado.

Se ha identificado la Base Legal aplicable?	<ul style="list-style-type: none"> • Normograma documentado y aprobado 							X		<p>Se visualiza Normograma documentado y aprobado. Las reglamentaciones no se encuentran actualizadas. Se recomienda trabajar con todas las áreas para su actualización y pertinencia</p>
El Modelo de Gestión por Procesos (mapa y caracterizaciones) son revisados periódicamente para asegurar que permanecen pertinentes y apropiados?	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de versiones superadas y revisadas • Actas que evidencien el desarrollo de actividades / talleres de revisión • Resoluciones que aprueben nuevas versiones del Mapa de Procesos y otros documentos pertinentes 						X			<p>Se visualiza Mapa de proceso Institucional y Res. De aprobación actualizados, el Mapa de proceso requiere ser ajustado a la funcionalidad de la Institución en algunos casos. Se visualiza Actas de revisión y aprobación de Mapas de procesos y procedimientos. Se recomienda realizar revisiones de procesos y procedimientos de todas las dependencias.</p>
B.3 Estructura Organizacional	Se han definido los puestos de trabajo, con base a las competencias requeridas por las actividades y tareas identificadas en el despliegue de los procesos?	<ul style="list-style-type: none"> • Manual de Cargos y Funciones • Perfiles de Puestos 					X			<p>*La Institución cuenta con Manual de Cargos y Funciones Perfiles de Puestos actualizados y Aprobado por Resolución SNFCL N° 01/2021. Se recomienda actualizar base a la estructura organizacional vigente</p>
	Existe un Organigrama estructural de la institución?	<ul style="list-style-type: none"> • Organigrama Funcional documentado 					X			<p>Se cuenta con Organigrama Institucional con la Resolución de aprobación. Se recomienda realizar una revisión para verificar que el mismo contemple todas las dependencias de la Institución.</p>
	La Estructura Organizacional (Organigrama y Perfiles de Puesto) está formalmente documentada y aprobada por la Máxima Autoridad?	<ul style="list-style-type: none"> • Documento contenido el Organigrama con la firma de la M.A. • Documento/s contenido los Perfiles de Puesto con la firma de la M.A. • Resolución que aprueba la Estructura Organizacional 					X			<p>* Se cuenta con documento contenido el Organigrama y perfiles de puestos con la firma de la M.A así como la resolución que aprueba la estructura organizacional</p>



Lic. Patricia Olmedo
Directora, Dirección de Auditoría Interna
MTESS/SINAFOCAL

Visión: El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una Institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas formativas, la certificación de competencias laborales y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del país.

Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, garantizando y contribuyendo a la productividad y competitividad de la fuerza laboral activa para la inserción laboral, social y económica de los beneficiarios, articulados con los sectores público y privado.

<p>Las funciones y responsabilidades de cada funcionario han sido adecuadamente comunicadas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Registros de distribución de copias de perfiles de puesto • Registros de distribución de copias del Organigrama (incluyendo cartelera, disponibilidad en la web institucional, etc.) • Registros de Asistencia a Talleres, Capacitaciones o Entrevistas Personales que incluyan discusión acerca de los deberes y responsabilidades de cada funcionario • Resultado de Entrevistas con funcionarios de distintos niveles, que demuestren su conocimiento y comprensión 														<p>Se visualiza planilla de asistencia a talleres del Manual de cargos y funciones, screen de disponibilidad en la Web y Organigrama disponible en la web</p> <p>*No se visualiza Resultado de Entrevistas con funcionarios de distintos niveles, que demuestren su conocimiento y comprensión. No se visualizan evidencias fotográficas de talleres realizados. Se recomienda vincular evidencias de evaluaciones de comprensión de funciones y responsabilidades.</p>
<p>Se han establecido uno o varios procedimientos para la continua IyER, y para la determinación de las medidas de control necesarias?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento/s documentado/s y aprobado/s • Guías Técnicas de Implementación • Formularios o modelos estándar para la construcción de matrices de riesgo • Definición de criterios y responsabilidades 													<p>Se visualiza Res. 866/24 de Políticas de Administración de Riesgos, Mapas de riesgo de las distintas dependencias, con la definición de criterios y responsabilidades, No se visualiza procedimientos documentados y aprobados, guías técnicas de implementación.</p>	
<p>Se ha considerado el contexto organizacional al momento de la IyER?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de "situaciones riesgosas" internas y externas (FODA) 													<p>Se visualiza Mapas de riesgo de distintas áreas. Se recomienda actualizar el Formato 32, y considerar al momento de la IyER</p>	
<p>Se ha desplegado la IyER a nivel estratégico?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Matrices de Riesgos sobre Objetivos y Planes Estratégicos • Matrices de Riesgos sobre Debilidades y Amenazas (FODA) • Resultados de auditoría de campo: identificación de riesgos reales y verificación de su tratamiento 													<p>* Se visualiza mapa de Riesgo de la Gestión de la Planificación Institucional. Resolución de aprobación del Foda V2022. Formato de Identificación de Riesgos en base a objetivos Institucionales . * No se visualiza Resultados de Auditoría de Campo. Se recomienda efectuar Auditoría de Campo.</p>	
<p>Se ha desplegado la IyER a nivel operativo?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Matrices de Riesgos sobre Procesos / Subprocesos críticos • Resultados de auditoría de campo: identificación de riesgos reales y verificación de su tratamiento 													<p>Se visualiza Matrices de Riesgos de varias dependencias, Se visualiza formato 67 de Macroprocesos. Se recomienda actualizar y trabajar con las dependencias que aun no cuentan con dichas matrices * No se cuenta con Resultados de auditoría de campo: identificación de riesgos reales y verificación de su tratamiento.</p>	

Visión: El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una Institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas formativas, la certificación de competencias laborales y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del país.



Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, garantizando y contribuyendo a la productividad y competitividad de la fuerza laboral activa para la inserción laboral, social y económica de los beneficiarios, articulados con los sectores público y privado.

B.4 Identificación y Evaluación de Riesgos (IyER)	Las Matrices de Riesgo deberían incluir:	• Las actividades rutinarias y no rutinarias;	• Las actividades de todo el personal que tengan relación con los objetivos y la misión institucional (incluyendo aquellas realizadas por contratistas);	• El comportamiento humano, sus capacidades y otros factores humanos, incluyendo consideraciones sobre la perspectiva de género y la no discriminación;	• La probabilidad de ocurrencia y el impacto potencial ocasionado;	• La infraestructura, tecnología y materiales utilizados, tanto provistos por la institución o por otros;	• Las modificaciones organizacionales o de su sistema de gestión, incluyendo cambios temporarios, y sus impactos en los objetivos, procesos y actividades;	• Toda obligación legal relacionada con la evaluación de riesgos y la implementación de los controles necesarios;	• El diseño de procesos, instalaciones, tecnología, procedimientos operativos y la organización del trabajo, incluyendo su adaptación a las capacidades humanas	X	Se visualiza Política de Administración de Riesgos y su Res. 866/24 de aprobación, Matrices de Riesgo de varias dependencias, se recomienda actualizar y trabajar con las dependencias que aun no cuentan con dichas matrices, así como también se recomienda tener en cuenta todos los puntos señalados en la NRM, así como en el Manual de Metodología para abordar la Gestión de riesgo de la CGR para el desarrollo de las matrices de riesgo y en base a los procesos existentes
La metodología y criterios establecidos para la IyER es correcta?											
La IyER (matrices, criterios, alcance) son revisados al menos una vez al año para asegurar que permanecen pertinentes y apropiados?										X	Se visualiza Política de Gestión de Riesgos y su Res.866/24, Mapa de riesgos de diferentes areas, No se visualiza actas que evidencien el desarrollo de actividades / talleres de revisión, tampoco revisiones asociadas a cambios en el contexto organizacional o en los procesos. Se recomienda el desarrollo de actividades en donde se traten las revisiones de la IyER y los cambios que pudieran existir en cuanto a las modificaciones en la organización, en el sistema de control o en sus procesos. Memo de conocimiento de avances sin anexo

Visión: El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una Institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas formativas, la certificación de competencias laborales y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del país.



Lic. Patricia Olmedo
Directora, Dirección de Auditoría Interna
MTESS/SINAFOCAL

Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, garantizando y contribuyendo a la productividad y competitividad de la fuerza laboral activa para la inserción laboral, social y económica de los beneficiarios, articulados con los sectores público y privado.

Componente	Control de la Implementación													Observaciones			
	Requisito	Pregunta	Ejemplo de Evidencias / Criterios	DEFICIENTE			INICIAL			DISEÑADO			GESTIONADO			EXCELENCIA ✓	
				b	m	a	b	m	a	b	m	a	b	m	a		
C.1 Control Operacional	Los controles implementados contribuyen a reducir los riesgos significativos que pueden afectar el logro de los objetivos, hasta niveles tolerables	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de planes de mejora y/o definición de controles derivados de la evaluación de Riesgos Significativos Existencia de Indicadores que muestren el impacto y efectividad de los controles 								X						* Se visualiza Planes de Mejora y Avances de los Planes de Mejora y mapas de riesgos con controles, Informe de Seguimiento al PMI del SCI, Política de administración de Riesgos* No se visualiza la existencia de indicadores que muestren el impacto y efectividad de los controles	
	El nivel de profundidad, sofisticación y tecnicificación de los controles definidos son adecuados a las características de la organización?	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación coherencia entre la magnitud y sofisticación de los Controles y la criticidad de los Riesgos 							X								
	La institución ha definido políticas operacionales que permiten estructurar y dirigir el buen desempeño del modelo de gestión por procesos?	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de Políticas Operacionales documentadas para los procesos/subprocesos clave 								X					Se visualiza Formato 92 V2023 Definición Políticas de Operación- Objetivos Institucionales, Políticas operacionales de Macroprocesos V2023, Políticas Operacionales de Procesos y Sub Procesos MECIP V2023, Resolución SNFCL 288/2023. No se visualiza Políticas Operacionales de los procesos claves, ejemplo áreas Misionales y Administrativas.		
	Las políticas operacionales definen los parámetros de diseño de las actividades y tareas requeridas para dar cumplimiento a los objetivos de los procesos?	<ul style="list-style-type: none"> Políticas operacionales coherentes con los objetivos de los procesos/subprocesos clave 							X								
	Existe coherencia entre las políticas definidas y los lineamientos estratégicos determinados en el componente de Control de la Planificación?	<ul style="list-style-type: none"> Políticas operacionales coherentes con los planes y objetivos estratégicos 							X								
	Las políticas incorporan parámetros que orientan el despliegue de los procesos, la definición de controles y el establecimiento de instrumentos para la evaluación de su cumplimiento?	<ul style="list-style-type: none"> Políticas operacionales que establecen un adecuado marco de gestión para orientar los procesos/subprocesos de manera efectiva 							X								



Lic. Patricia Olmedo
Directora, Dirección de Auditoría Interna
MINTESS/SINAFOCAL

Visión: El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una Institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas formativas, la certificación de competencias laborales y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del país.



Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, garantizando y contribuyendo a la productividad y competitividad de la fuerza laboral activa para la inserción laboral, social y económica de los beneficiarios, articulados con los sectores público y privado.

C.1.1 Políticas Operacionales	Las políticas incluyen la definición de acciones a realizar en caso de incumplimiento?	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas operacionales que incluyen claras definiciones de "premios y castigos" • Evidencias objetivas de aplicación adecuada en casos concretos 				X								Las políticas operacionales no incluye una definición clara de premios, castigos en casos de incumplimiento. Se recomienda realizar una revisión y ajustes que incluya estos criterios
	Se asegura que las políticas operacionales son revisadas periódicamente para asegurar que permanecen pertinentes y apropiadas?	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de documentación que defina criterios y frecuencias de revisión • Existencia de versiones superadas y revisadas • Actas que evidencien el desarrollo de actividades / talleres de revisión • Resoluciones que aprueban nuevas versiones de las Políticas Operacionales 				X								Se visualiza Formato 92 V2023 Definición Políticas de Operación- Objetivos Institucionales, Políticas operacionales de Macroprocesos V2023, Políticas Operacionales de Procesos y Sub Procesos MECIP V2023,Resolución SNFL 288/2023 . No se evidencian Existencia de documentación que defina criterios y frecuencias de revisión. No se visualiza Políticas Operacionales de la totalidad de las dependencias. No se visualiza evidencia de revisión y/o actualización (Actas, minutos o similares) de la PO vigente.
	Las Políticas Operacionales están formalmente documentadas y aprobadas por la Máxima Autoridad?	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos conteniendo las Políticas Operacionales con la firma de la M.A. • Resolución/es que aprueba/n las Políticas Operacionales 										X		Se cuenta con el Formato 92 V2023 Definición Políticas de Operación- Objetivos Institucionales, Políticas operacionales de Macroprocesos V2023, Políticas Operacionales de Procesos y Sub Procesos MECIP V2023,Resolución SNFL 288/2023 Aprobación de actualización parcial de Formatos 92 V 2023. Se recomienda actualizar la Resolución que abarque la totalidad de procesos identificados. No se visualiza Políticas Operacionales de la totalidad de las dependencias.
	Las políticas operacionales son comunicadas a todos los niveles de la organización, y los funcionarios son conscientes de sus obligaciones al respecto?	<ul style="list-style-type: none"> • Evidencias objetivas de realización de actividades de socialización (actas, planillas de asistencia, etc.) • Resultado de Entrevistas con funcionarios de diferentes niveles de la organización para evaluar nivel de Acceso, Conocimiento y Aplicación de las Políticas Operacionales 				X								*No se visualizan Evidencias objetivas de realización de actividades de socialización. *No se observa Resultado de Entrevistas con funcionarios de diferentes niveles de la organización para evaluar nivel de Acceso, Conocimiento y Aplicación de las Políticas Operacionales
C.1.2 Procedimientos	Se han desarrollado procedimientos documentados para cubrir situaciones en que su ausencia podría afectar la capacidad de control y/o causar desviaciones a las políticas y objetivos definidos?	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de Procedimientos Documentados y debidamente Aprobados para los procesos críticos • Resultado de Entrevistas con funcionarios de diferentes niveles de la organización para evaluar nivel de Acceso, Conocimiento y Aplicación de los Procedimientos 										X		Se visualiza Formatos de procesos y procedimientos debidamente aprobados, se recomienda trabajar en la actualización de los mismos, y la elaboración correspondiente a los procesos que aun no han sido desarrollados*No se observa Resultado de Entrevistas con funcionarios de diferentes niveles de la organización para evaluar nivel de Acceso, Conocimiento y Aplicación de los Procedimientos
	La determinación e implementación de los controles, o los cambios a controles existentes, tiene en cuenta la reducción de los riesgos de acuerdo a la siguiente jerarquía: prevención, detección, protección y corrección	<ul style="list-style-type: none"> • Definición documentada de Controles: o Planes de acción preventiva/correctiva o Planes de mejoramiento • Controles definidos e implementados, coherentes con la magnitud de los Riesgos identificados 										X		Se visualiza Mapa de Riesgo con Controles de las dependencias, Plan de Mejoramiento y Avance del PM de Mejoramiento de la Coordinación de Mecip y PM Avance del PMI consolidado

Visión: El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una Institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas formativas, la certificación de competencias laborales y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del país.



Lic. Patricia Oimedo
Directora, Dirección de Auditoría Interna
MTESS/SINAFOCAL



(59521) 495-487/8



www.sinafocal.gov.py



info@sinafocal.gov.p



Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, garantizando y contribuyendo a la productividad y competitividad de la fuerza laboral activa para la inserción laboral, social y económica de los beneficiarios, articulados con los sectores público y privado.

C.1.3 Controles	Se ha definido e implementado una metodología que permite evaluar la efectividad de los controles nuevos o existentes, para asegurar que los mismos sean suficientes, comprensibles, eficaces, económicos y oportunos?	• Existencia de Procedimientos Documentados y debidamente Aprobados • Matrices, reportes, indicadores u otro documento que evidencie la verificación de la eficacia y eficiencia de los controles					X					* Se visualiza Procedimientos de la Coordinación Mecip. * Se visualiza Formato N° 38,39, 41, 45, Mapa de riesgos con controles de la Coordinación MECIP, Formato N° 46, 49, 93, 48, 47 y 50. Se recomienda trabajar en la actualización de los documentos mencionados. No se visualiza Matrices, reportes o indicadores u otro documento que evidencie la verificación de la eficacia y eficiencia de los controles
	En los casos que fuera pertinente, se han integrado en los controles en los procesos y procedimientos aplicables?	• Existencia de Procedimientos Documentados y debidamente Aprobados, que incluyan los controles establecidos					X					* Se visualiza Procedimientos de la Coordinación Mecip. * Se visualiza Formato 95 : Diseño de Controles y Análisis de Efectividad, Resolución de aprobación de procedimientos de la Coordinación MECIP, Formatos de gestión por procesos N° 38, 39, 41 y 45, formato N° 49, 46, 48, 50, 47. Se visualizan mapa de riesgos con controles. Se recomienda trabajar en la actualización de los documentos mencionados.
C.2 Competencia, formación y toma de conciencia	Existen registros que permitan evidenciar que los funcionarios son competentes para la ejecución de las actividades y tareas que puedan causar impacto sobre la capacidad de control interno	• Legajos de funcionarios, conteniendo currículum, certificados de estudio, etc. • Matrices de polifuncionalidad • Base de datos de funcionarios con registro de capacitaciones					X					Se visualiza legajos de funcionarios conteniendo currículum, certificados de estudios. Plan de Capacitación y antecedentes de Plan de capacitación. Se visualiza Matriz de polifuncionalidad. No se visualiza Base de datos de funcionarios con registro de capacitaciones.
	Se han identificado las necesidades de formación específicas relativas a la operación y el control interno?	• Evaluaciones de desempeño • Reportes por dependencia • Reportes del sector responsable del desarrollo del talento humano					X					* Se visualiza Res. que aprueba el Plan de Capacitación para el ej. 2024 y ampliación del Plan donde se incluye curso sobre las NRM, Informe de evaluación de desempeño, no así los reportes por dependencia y reportes del sector responsable del desarrollo del talento humano. No se visualiza recopilación de necesidades de capacitación para la elaboración del Plan de Capacitación.
	Se planifican e implementan actividades de formación de acuerdo a las necesidades detectadas?	• Plan anual de capacitación y entrenamiento • Registros de asistencia a actividades de capacitación (interna o externa) • Certificados de cursos					X					* Se visualiza el plan anual de capacitación y entrenamiento-Res SNFCL N° 186/2024. No se visualiza registros de asistencias a actividades de capacitación (interna o externa) actualizados ni certificados de cursos del ejercicio
	Se evalúa la eficacia de las actividades de formación implementadas?	• Procedimiento que incluya criterios y metodologías aplicables • Reportes o registros de evaluación				X						No se visualiza reportes de evaluación de capacitación por parte de funcionarios en base a criterio establecidos. No se visualiza procedimientos que incluyan criterios y metodología aplicables, se recomienda la elaboración por parte de la dependencia responsable. Formato 93 o similar.
	Los funcionarios de todos los niveles son conscientes de sus funciones y responsabilidades, y de las consecuencias de apartarse de los controles y procedimientos establecidos?	• Resultados de entrevistas con funcionarios de distintos niveles y dependencias				X						* Se visualiza acceso a la Web del manual de cargos y funciones. Se recomienda realizar socialización de Procedimientos y Manual de Cargos y Funciones. * No se cuenta con Resultados de entrevistas con funcionarios de distintos niveles y dependencias referente a las funciones y las consecuencias de apartarse de los controles y procedimientos establecidos

Visión: El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una Institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas formativas, la certificación de competencias laborales y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del país.



Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, garantizando y contribuyendo a la productividad y competitividad de la fuerza laboral activa para la inserción laboral, social y económica de los beneficiarios, articulados con los sectores público y privado.

Visión: El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una Institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas formativas, la certificación de competencias laborales y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del país.



Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, garantizando y contribuyendo a la productividad y competitividad de la fuerza laboral activa para la inserción laboral, social y económica de los beneficiarios, articulados con los sectores público y privado.

C.4.1 Comunicación Interna	Se han implementado políticas y mecanismos para comunicar clara y oportunamente la información dentro de la organización ?	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de Política de Comunicación Institucional (aprobada y difundida) • Resultado de Entrevistas con funcionarios de diferentes niveles • Evidencias de no conformidades o reclamos originadas en fallas de comunicación interna 							X			
	Se ha definido qué información será comunicada a cada uno de los grupos de interés internos de la institución, asignando niveles de responsabilidades adecuados?	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de Política de Comunicación Institucional (aprobada y difundida) • Resultado de Entrevistas con funcionarios de diferentes niveles 							X			
	Se fomenta la identidad institucional, procurando crear en los funcionarios una clara conciencia de su pertenencia y compromiso con los propósitos misionales?	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de Política de Comunicación Institucional (aprobada y difundida) • Resultado de Entrevistas con funcionarios de diferentes niveles 							X			
	Se han incorporado mecanismos que permitan a los funcionarios expresar sus opiniones y sugerencias?	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de "conversatorios" • Implementación de Buzones de Sugerencias 							X			
	Se revisa periódicamente la efectividad de los mecanismos de comunicación utilizados?	<ul style="list-style-type: none"> • Actas de reunión (ej.: Análisis Crítico por la Alta Dirección) • Reportes de evaluación (Dir. Comunicaciones) 							X			
C.4.2 Comunicación Externa	Se han implementado políticas y mecanismos para comunicar clara y oportunamente la información desde y hacia afuera de la organización ?	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de Política de Comunicación Institucional (aprobada y difundida) • Resultado de Entrevistas con funcionarios de diferentes niveles • Evidencias de no conformidades o reclamos originadas en fallas de comunicación externa 							X			
	Se ha definido qué información y a través de qué canales será comunicada a los diferentes grupos de interés externos de la institución, asignando niveles de responsabilidades adecuados?	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de Política de Comunicación Institucional (aprobada y difundida) • Resultado de Entrevistas con funcionarios de diferentes niveles 							X			

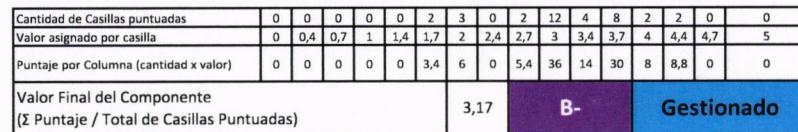


Visión: El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una Institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas formativas, la certificación de competencias laborales y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del país.

Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, garantizando y contribuyendo a la productividad y competitividad de la fuerza laboral activa para la inserción laboral, social y económica de los beneficiarios, articulados con los sectores público y privado.

Se visualiza Actas de reuniones con planillas de asistencia y evidencias fotográficas, Formatos 38,39,41,45, 46, 47,48,49,50 y 93, Modelo de Gestión por procesos, Res. 533/20 Que aprueba los formatos mencionados para la Coordinación de Transparencia y Anticorrupción" No se cuenta con Resultado de Entrevistas con funcionarios con responsabilidad directa sobre el proceso de Rendición de Cuentas. Se recomienda trabajar en la actualización de Procesos, procedimientos en base a las nuevas reglamentaciones

Se visualiza Actas de reuniones del CRCC, Res. De conformación del Comité de Rendición de Cuentas, Plan de Rendición de Cuentas, Informes de Rendición de Cuentas



Visión: El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una Institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas formativas, la certificación de competencias laborales y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del país.

Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, garantizando y contribuyendo a la productividad y competitividad de la fuerza laboral activa para la inserción laboral, social y económica de los beneficiarios, articulados con los sectores público y privado.

Componente		Control de la Evaluación															Observaciones			
Requisito	Pregunta	Ejemplo de Evidencias / Criterios	DEFICIENTE			INICIAL			DISEÑADO			GESTIONADO			OPTIMIZADO			EXCELENCIA	✓	Observaciones
			b	m	a	b	m	a	b	m	a	b	m	a	b	m	a			
D.1 Seguimiento y Medición del Control Interno	Se han definido indicadores o métricas útiles en los niveles estratégicos y operativos críticos?	<ul style="list-style-type: none"> • Tableros de Indicadores • Reportes y Gráficos 																X	* Se visualiza reportes como Informe de Avance metas físicas. Informe de cumplimiento del PGA, Avance de planes de mejoramiento. No se visualiza tablero de Indicadores ni gráficos.	
	Los Indicadores se encuentran correctamente diseñados asegurando que se ha considerado en cada caso el factor clave a evaluar, el origen de la información, la frecuencia de medición, las metas y rangos de tolerancia y los responsables del seguimiento?	<ul style="list-style-type: none"> • Tableros de Indicadores • Fichas de caracterización de Indicadores 																X	* Se visualiza Reporte de avance de metas , Avances de Planes de mejoramiento, Formato 97 , ficha de caracterización de Indicadores el cual requiere actualización. No se visualiza tablero de Indicadores	
	Los Indicadores están actualizados, se aplican y mantienen como fuente para la toma de decisiones que afectan a la capacidad del control interno?	<ul style="list-style-type: none"> • Tableros de Indicadores actualizados • Reportes 																X	* Se visualiza reportes de avance de metas, No se visualiza tablero de Indicadores actualizados .	
	Se han planificado auditorías internas del sistema de control interno (SCI)?	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento que incluya la Planificación de A.I. del SCI • Programa Anual de A.I. (incluyendo requisitos de Control Interno) 																X	Se visualiza procedimiento documentado y aprobado que incluye Planificación de A.I.del SCI, Programa de trabajo, Plan de trabajo anual de Auditoría Interna aprobado por Res.SNFCL N° 793-2024, Encargo de Auditoría.	
	Se han establecido uno o más procedimientos para definir la metodología y criterios para la planificación e implementación de las Auditorías Internas?	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento/s documentados/s y aprobado/s • Formularios o modelos estándar para la construcción de los planes y elaboración de informes • Definición de criterios de auditoría 															X	Se visualiza Plan de trabajo Anual de Auditoría Interna, procedimientos documentados, aprobados y actualizados, Formulario estandar para la construcción de planes y la Res. SNFCL N° 118/2019 Declaración de Adopción de la NRM.		

Visión: El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una Institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas formativas, la certificación de competencias laborales y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del país.



Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, garantizando y contribuyendo a la productividad y competitividad de la fuerza laboral activa para la inserción laboral, social y económica de los beneficiarios, articulados con los sectores público y privado.

Visión: El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una Institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas formativas, la certificación de competencias laborales y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del país.

Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, garantizando y contribuyendo a la productividad y competitividad de la fuerza laboral activa para la inserción laboral, social y económica de los beneficiarios, articulados con los sectores público y privado.

Componente		Control para la Mejora															EXCELENCIA			Observaciones	
Requisito	Pregunta	Ejemplo de Evidencias / Criterios	DEFICIENTE			INICIAL			DISEÑADO			GESTIONADO			OPTIMIZADO			EXCELENCIA			Observaciones
			b	m	a	b	m	a	b	m	a	b	m	a	b	m	a	b	m	a	
E.1 Análisis Crítico del Sistema de Control Interno	Se ha realizado el Análisis Crítico del SCI por parte de la Dirección? (al menos una vez al año)	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de Análisis Crítico del SCI, aprobado por la Máxima Autoridad 																	X	Se cuenta con Informe de Análisis crítico del SCI aprobado por la MAI, y Acta	
	Existen evidencias que demuestren que la revisión por la dirección incluyó consideraciones sobre: a) decisiones y acciones emanadas de anteriores revisiones por la dirección; b) vigencia de la política de C.I.; c) cambios en el contexto externo e interno que sean pertinentes al sistema de control interno; d) información sobre el desempeño del control interno, incluyendo: • evolución de planes y objetivos; • resultados de las mediciones; • resultados de las auditorías internas y externas; • retroalimentación de los grupos de interés; • cuestiones relativas a proveedores e instituciones externas, y a otras partes interesadas pertinentes; • adecuación de los recursos requeridos para un SCI eficaz; • desempeño de los procesos y la conformidad de productos y servicios. e) eficacia de las acciones tomadas para el tratamiento de los riesgos; f) gestión de los programas de mejora?	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de Análisis Crítico del SCI, aprobado por la Máxima Autoridad (datos de entrada) 																X	La revisión del Análisis Crítico debe incluir y desarrollar todas las consideraciones exigidas en la Norma de Requisitos Mínimos - NRM 2015 para un sistema de control interno.		
	El análisis crítico por la dirección incluye decisiones, acciones y conclusiones relacionadas con: a) oportunidades de mejora continua; b) necesidades de cambio en el sistema de control interno, incluyendo las necesidades de recursos?	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de Análisis Crítico del SCI, aprobado por la Máxima Autoridad (datos de salida) 																	X	En el análisis crítico se visualiza decisiones, acciones y conclusiones relacionadas con oportunidades de mejora continua, así como las necesidades de cambio en el sistema de control interno.	

Visión: El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una Institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas formativas, la certificación de competencias laborales y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del país.

Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, garantizando y contribuyendo a la productividad y competitividad de la fuerza laboral activa para la inserción laboral, social y económica de los beneficiarios, articulados con los sectores público y privado.

E.2 Mejora Continua	Se toman acciones para optimizar continuamente el SCI, y para eliminar o minimizar las causas reales o potenciales de las debilidades detectadas?	<ul style="list-style-type: none"> • Planes de Mejoramiento (institucional, funcional y/o individual) • Informes de Análisis, Determinación y Seguimiento de Acciones • Registros de Acciones Correctivas, Preventivas y/o de Mejora 								X			*Se visualiza disponibilidad de informe de SCI de Auditoría, Análisis crítico, PMI y APM resultantes de trabajos de Auditoría Interna. *Se sugiere tener en cuenta evidencias de otras acciones que contribuyen a las mejoras continuas.
	Se han establecido uno o más procedimientos para definir la metodología y criterios para la gestión de acciones de mejora?	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento/s documentados/s y aprobado/s • Formularios o modelos estándar para el registro y evaluación de acciones y/o planes de mejoramiento 									X		*Se visualizan disponibilidad de informe de SCI de Auditoría Interna, Informe de seguimiento de los Avances de Planes de Mejoramiento, PMI y APM resultantes de trabajos de Auditoría Interna y procedimientos de Mecip, y Procedimiento de Mejora de Auditoría Interna
	Existen evidencias de la verificación de la eficacia de las acciones tomadas?	<ul style="list-style-type: none"> • Planes de Mejoramiento (institucional, funcional y/o individual) • Informes de Análisis, Determinación y Seguimiento de Acciones • Registros de Acciones Correctivas, Preventivas y/o de Mejora 								X			*Se visualizan disponibilidad de informe de SCI de Auditoría, Análisis crítico, PMI y APM resultantes de trabajos de Auditoría Interna. *Se sugiere tener en cuenta evidencias de otras acciones que contribuyen a las mejoras continuas.



Visión: El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una Institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas formativas, la certificación de competencias laborales y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del país.

Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, garantizando y contribuyendo a la productividad y competitividad de la fuerza laboral activa para la inserción laboral, social y económica de los beneficiarios, articulados con los sectores público y privado.

Evaluación del Nivel de Maduración del Sistema de Control Interno (SCI) - MECIP:2015

Ambiente de Control	4,43	A	Optimizado
Control de Planificación	3,37	B-	Gestionado
Control de Implementación	3,17	B-	Gestionado
Control de Evaluación	4,03	A-	Optimizado
Control para la Mejora	4,08	A-	Optimizado

SCI CONSOLIDADO	3,66	B	Gestionado
-----------------	------	---	------------



Visión: El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una Institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas formativas, la certificación de competencias laborales y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del país.