

## 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° 146/2023 “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 2024, 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 2023, 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 en base a los documentos proporcionados por la Coordinación MECIP mediante el Memorándum CM N° 00007/2024 de fecha 17 de enero de 2024.



Patricia Olmeda  
Dirección de Auditoría Interna  
MECIP/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.

#### 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	4,31	A-	Optimizado
Control de Planificación	3,53	B	Gestionado
Control de Implementación	3,07	B-	Gestionado
Control de Evaluación	4,14	A-	Optimizado
Control para la Mejora	3,58	B	Gestionado
<b>SCI CONSOLIDADO</b>	<b>3,62</b>	<b>B</b>	<b>Gestionado</b>

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 **4,31** 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



Patricia Cimedó  
Dirección de Auditoría Interna  
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.

Institucional debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al Sistema de Control Interno, asumiendo la responsabilidad sobre su efectividad.

En ese sentido, la Institución debe ocuparse de las siguientes debilidades:

1. No se visualizan memorándums de remisión de la Coordinación Mecip elevando a consideración de la Máxima Autoridad, los mapas de riesgos elaborados con las diferentes dependencias.
2. En cuanto a la Política de Talento Humano no se visualiza versiones actualizadas, estableciendo los responsables de la ejecución y el seguimiento, a fin de evaluar el cumplimiento de las políticas implementadas.

### **Se recomienda tener en cuenta los siguientes puntos:**

Incluir en el Plan de Capacitación temas referentes al Sistema de Control Interno

Se sugiere la revisión y/o actualización de la Política de Control Interno, así como la realización de entrevistas a los funcionarios con respecto a la política de control interno actualizada. Así mismo, se sugiere también la revisión de los Acuerdos y Compromisos Éticos (AyCE) y Protocolo de Buen Gobierno (PBG) en caso de ser necesario para una posterior actualización, las cartelerías del Código de Ética deben estar ubicados en lugares visibles y en todas las sedes de la Institución, Se recomienda talleres de revisión de los AyCE y del PBG para su tratamiento y actualización.

Se recomienda que para la adecuada comunicación y entendimiento del PBG, sean desarrolladas talleres de socialización de manera presencial a los funcionarios.

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 **3,53** 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 debe ser revisada.
2. Se debe considerar la revisión de la definición de la Visión Institucional.
3. No se visualizan versiones superadas tanto de la visión como de la misión.
4. No se visualizan evidencias fotográficas referente a la inducción y socialización realizada a los funcionarios sobre la misión y visión y valores.

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.

5. Se debe realizar la actualización de entrevistas con funcionarios de distintos niveles, que demuestren comunicación, entendimiento y aplicación en cuanto a la misión, visión y valores.
6. No se observan evidencias relacionadas a la revisión y actualización de los procesos de las diferentes áreas.
7. No se visualiza Resultado de Entrevistas con funcionarios de distintos niveles, que demuestren su conocimiento y comprensión sobre las funciones y responsabilidades individuales.
8. No se visualizan evidencias fotográficas de talleres realizados acerca de los deberes y responsabilidades de cada funcionario.
9. En cuanto a la IyER, no se visualizan procedimientos documentados y aprobados.
10. No se visualizan Guías Técnicas de Implementación.
11. No se visualiza Resultados de Auditoria de Campo relativo a la IyER a nivel estratégico y operativo.
12. No se visualiza actas que evidencien el desarrollo de actividades / talleres de revisión, así como las revisiones asociadas a cambios en el contexto organizacional o en los procesos en cuanto a la IyER.
13. La CGR no ha visualizado el diseño de indicadores en los niveles operativos críticos, por lo que no se pudo comprobar su utilización como fuente para la toma de decisiones.

**Se recomienda trabajar en los siguientes puntos:**

Mejorar la legibilidad de las evidencias, así también coordinar trabajo para la actualización de las documentaciones y/o formatos concernientes para la realización de procedimientos del área de planificación. Así también se recomienda la elaboración del PEI 2024-2028 ajustado a la NRM 2015.

Trabajar en la revisión y actualización de los formatos existentes y la elaboración de fichas de procesos de las dependencias que aún están pendientes, en concordancia con el organigrama vigente y que aún no han sido vinculados.

El normograma se encuentra identificado por proceso, no obstante, requiere actualización constante en conformidad a las reglamentaciones legales vigentes.

Realizar las acciones necesarias para efectuar revisiones de procesos y procedimientos de todas las dependencias.

Actualizar el manual de cargos y funciones y perfiles de cargos teniendo en cuenta la estructura organizacional vigente.

Revisión del organigrama institucional vigente, con el objetivo de verificar que contemplen todas las dependencias de la institución.

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.

Vincular evidencias de evaluaciones de comprensión de funciones y responsabilidades.

Realizar un nuevo análisis del FODA con el fin de actualizar e incorporar en el PEI 2024-2028.

Tener en cuenta todos los puntos señalados en la NRM para el desarrollo de las matrices de riesgo y conforme a los procesos existentes.

Es recomendación de la Contraloría General de la República (CGR) que, para el establecimiento del nuevo PEI en el presente periodo, tener en cuenta lo señalado en el memorándum CP N° 29/22 de la Coordinación de Planificación que refirió como hallazgo la dificultad de seguimiento de avance de algunos indicadores. (fuente: Informe de la CGR).

Con respecto a éste componente, 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 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 **3,07** 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. No se visualiza Políticas Operacionales de la totalidad de las dependencias.
3. Las políticas operacionales no incluyen una definición clara en casos de incumplimientos.
4. No se evidencian Existencia de documentación que defina criterios y frecuencias de revisión.
5. No se visualiza evidencia de revisión y/o actualización (Actas, Minutas o similares) de PO de ejercicios anteriores.

Visión: El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas de formación y capacitación laboral y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del Paraguay.



  
Lic. Patricia Olmedo  
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.

6. No se visualizan Evidencias objetivas de realización de actividades de socialización.
7. 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.
8. En cuanto a 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.
9. En relación a la Competencia, Formación y toma de conciencia, se visualiza la matriz de polifuncionalidad, sin embargo, no cuenta con la fecha de elaboración del documento.
10. No se visualiza evidencia de recopilación de necesidades de capacitación para la elaboración del Plan Anual de Capacitación.
11. No se visualiza procedimientos que incluyan criterios y metodología aplicables referente a la competencia, formación y toma de conciencia.
12. No se cuenta con Resultados de entrevistas con funcionarios de distintos niveles y dependencias referente a las funciones, responsabilidades y las consecuencias de apartarse de los controles y procedimientos establecidos.
13. Con respecto al sistema de información, se quiere la realización de Entrevistas (resultados), con los Niveles de Decisión para verificar disponibilidad de datos críticos, como también la verificación de la calidad de datos críticos.
14. En relación a Control de Documentos, No se cuenta con Resultado de Entrevistas con los distintos Niveles de la Organización.
15. No se visualiza resultado de la observación (disponibilidad) en los distintos lugares de trabajo.
16. No se visualiza evidencias de que los datos procesados estén ordenados, sistematizados y estructurados, por lo que se recomienda elaborar un procedimiento de DTIC en el cual se encuentre determinado los diferentes accesos disponibles.
17. No se visualiza resultado de la observación en los distintos lugares de trabajo.
18. No se visualiza el Resultado de la evaluación de documentos disponibles en diferentes lugares de trabajo.
19. En lo que respecta a la definición y aplicación de metodologías para la gestión de documentos de origen externo, no se observa evidencia sobre Resultado de la evaluación de documentos externos utilizados en diferentes lugares de trabajo.
20. En cuanto a la comunicación interna, no se observa Resultado de Entrevistas con funcionarios de diferentes niveles, ni evidencias fotográficas de los talleres de socialización.
21. En relación a la definición de qué información será comunicada a cada uno de los grupos de interés internos de la institución, no se ha constatado el resultado de Entrevistas con funcionarios de diferentes niveles.

22. Con respecto a la toma de conciencia de la pertenencia y compromiso con los propósitos misionales de la institución por parte de los funcionarios, no se ha constatado evidencia de Resultado de Entrevistas con funcionarios de diferentes niveles.
23. No se visualiza evidencia respecto a implementación de Conversatorios, así como documentos de aprobación de utilización del buzón de quejas y sugerencias y/ procedimientos de tratamiento del mismo.
24. No se observa evidencia de Reportes de evaluación (Dir. Comunicaciones), en cuanto a la efectividad de los mecanismos de comunicación utilizados.
25. En referencia la comunicación externa, se requiere contar con Resultado de Entrevistas con funcionarios de diferentes niveles.
26. No se visualiza Evidencias de no conformidades o reclamos originados en fallas de comunicación externa.
27. En relación a la definición de qué información y por medio de qué canales será comunicada a cada uno de los grupos de interés externo de la institución, no se ha constatado el resultado de Entrevistas con funcionarios de diferentes niveles.
28. En cuanto a la rendición de cuentas, se precisa realizar entrevistas con funcionarios con responsabilidad directa sobre el proceso de Rendición de Cuentas.

**Se recomienda trabajar en los siguientes puntos:**

Gestionar la elaboración de un Mapa de las dependencias que cuentan con políticas operacionales e ir elaborando y actualizando el de las existentes.

Se recomienda actualizar la Resolución que abarque la totalidad de procesos identificados de la Coordinación Mecip.

La actualización de los procedimientos de la Coordinación del Mecip.

La elaboración de procedimientos que incluyan criterios y metodología aplicables referente a la competencia, formación y toma de conciencia, por parte de la dependencia responsable.

La mejora de los referencias (nombre de los archivos) para una mejor accesibilidad de las evidencias adjuntas en los sistemas de evaluación de los órganos de control.

La revisión y/o actualización de los procedimientos concernientes a la secretaría general.

La actualización de Procesos, procedimientos del área de rendición de cuentas (Coordinación de Transparencia y Anticorrupción).

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 direccionar 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.

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.

#### 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 **4,14** 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.

#### 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 **3,58** mostrando el nivel de madurez **Gestionado** que, conforme a la herramienta de evaluación implica 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 recomienda estudiar el siguiente punto:

La revisión del Análisis Crítico debe desarrollarse desde la perspectiva del Comité de Control Interno y debe incluir y desarrollar todos los requisitos exigidos en la Norma de Requisitos Mínimos - NRM 2015 para un sistema de control interno.

Contar con evidencias de otras acciones que contribuyan a la mejora continua. (por ejemplo: evaluación de desempeño de los funcionarios que cuenten con plan de mejora).

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 **3,62 - 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 los directivos y todos los funcionarios de la Organización.

## VI. RECOMENDACIONES GENERALES

Conforme a lo expuesto anteriormente se recomienda cuanto sigue:

- ✓ Se solicita la elaboración de un Plan de Mejoramiento conforme a las debilidades mencionadas y detalladas por componente en un plazo no mayor a 20 días hábiles contados a partir de la recepción de este informe, debidamente firmados, 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).
- ✓ Se solicita cargar los planes de mejoramientos propuestos en el SIAGPE.
- ✓ 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.
- ✓ Se recomienda, 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.
- ✓ Se recomienda un control minucioso y efectivo de las evidencias cargadas en el portal web de la AGPE y en el Sistema de Rendición de Cuentas de la CGR, a fin de evitar incoherencias de los documentos registrados entre los sistemas de ambos órganos de control.
- ✓ Considerar todas las recomendaciones mencionadas en cada uno de los componentes de control de la NRM.
- ✓ 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.

Es mi informe. Salvo mejor parecer de la superioridad.

Asunción, 28 de Febrero de 2024.



Lic. Patricia Olmedo

Dirección de Auditoría Interna

**Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL)**