



## **DIRECCION DE AUDITORIA INTERNA**

### **INFORME FINAL** **EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO AL** **31/12/2022**

#### **1.- ANTECEDENTES**

En el marco de las actividades a ser ejecutadas por esta Dirección de Auditoría Interna, conforme al Plan Anual de Trabajo y el Cronograma de Actividades del periodo 2022, aprobados por la Máxima Autoridad de la Secretaría de la Función Pública por Resolución SFP N° 484/2021, se procedió a realizar la auditoría del Sistema de Control Interno: Evaluación del Grado de Implementación MECIP, a fin de evaluar la efectiva implementación de la Norma de Requisitos Mínimos MECIP 2015, de acuerdo al ítem E- Otros Trabajos de Auditoría aprobado para el Periodo 2022 .

Con la Resolución N° 377 del 13 de mayo de 2016, la Contraloría General de la República (CGR) resolvió adoptar como marco para el control, fiscalización y evaluación de los sistemas de control interno de las instituciones sujetas a la supervisión de la Contraloría General de la República, la Norma de Requisitos Mínimos (NRM) para un Sistema de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay, MECIP:2015.

Posteriormente, con la Resolución CGR N° 147/19, se aprueba la matriz de evaluación por niveles de madurez, a ser utilizada en el marco de la Norma de Requisitos Mínimos del Sistema de Control Interno.

#### **2.- ALCANCE**

La evaluación realizada en base a la Matriz de Evaluación por niveles de Madurez, aprobada con la Resolución CGR 147/2019 de los documentos proporcionados por las diferentes áreas que reflejen evidencias sobre la efectiva implementación de la Norma de Requisitos Mínimos (MECIP 2015) al cierre del ejercicio fiscal 2022.

#### **3.- OBJETIVOS**

- Evaluar el grado de implementación del MECIP en la institución a fin de concluir si el sistema de control interno de la Secretaría de la Función Pública:
- a) Satisface los requisitos de la NRM 2015 y los requisitos del sistema de control interno establecidos por la organización.
- b) Cumple la normativa legal vigente.
- c) Se ha implementado y se mantiene de manera eficaz.

#### **4.- ASPECTO LEGAL**

- Constitución Nacional.
- Ley N° 1535/99, “De Administración Financiera del Estado”, y su Decreto Reglamentario N°8127/00.



- Ley N° 1626/00 “De la Función Pública”
- La Resolución N° 377 del 13 de mayo de 2016, de la Contraloría General de la República (CGR) por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos (NRM) para un Sistema de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay, MECIP:2015.
- La Resolución CGR N° 147/19, por la cual se aprueba la matriz de evaluación por niveles de madurez, a ser utilizada en el marco de la Norma de Requisitos Mínimos del Sistema de Control Interno.
- La Resolución AGPE N° 326/2019 “Por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos (NRM) y la Matriz de Evaluación para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay, MECIP:2015.
- La Resolución SFP N° 731 “Por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos (NRM) y la Matriz de Evaluación para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay, MECIP:2015”.
- La Resolución AGPE 96/2020 “Por la cual se autoriza el plazo de apertura y cierre del portal web MECIP para la carga de documentos respaldatorios de la Matriz de Evaluación del primer semestre 2020”.

## **5.- PROCEDIMIENTOS**

Aplicar el formato para la evaluación independiente del grado de implementación del MECIP, de los documentos generados por las diferentes áreas que proporcionen evidencias sobre la efectiva implementación de la Norma de Requisitos Mínimos (MECIP 2015) al cierre del ejercicio fiscal 2022, para dicho efecto se utilizará la Matriz de Evaluación por niveles de Madurez, aprobada con la Resolución CGR 147/2019.

## **6.- DESARROLLO DEL TRABAJO**

Para determinar el grado de adopción de la norma de requisitos mínimos, 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, resultados que arrojó la herramienta arriba señalada:

PERIODO EVALUADO : EJERCICIO 2022

| Evaluación del Nivel de Maduración del Sistema de Control Interno (SCI) - MECIP:2015 |      |    |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------|----|------------|
| Ambiente de Control                                                                  | 3,52 | B  | Gestionado |
| Control de Planificación                                                             | 3,58 | B  | Gestionado |
| Control de Implementación                                                            | 2,44 | C  | Diseñado   |
| Control de Evaluación                                                                | 3,84 | BB | Gestionado |
| Control para la Mejora                                                               | 3,70 | BB | Gestionado |
| SCI CONSOLIDADO                                                                      | 3,20 | B- | Gestionado |

El análisis realizado a los documentos proveídos por la Secretaría de la Función Pública, señala las debilidades más significativas por componente de control.

#### **A- Componente Ambiente de Control**

Según 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".

En esta fase, la institución evidenció un nivel de madurez Gestionado, **con una calificación 3,52** indicando que la Máxima autoridad y su equipo directivo han iniciado el proceso de Adopción del SCI. En ese sentido, la institución debe llevar adelante acciones concretas para subsanar algunas debilidades:

- Se deberá socializar los resultados finales de la Evaluación de la Gestión Ética correspondiente al ejercicio fiscal 2022, a la Máxima Autoridad Institucional y a cada funcionario.
- En cuanto a las Políticas de Gestión de Talento Humano, se deberán desarrollar acciones concretas que evidencien el cumplimiento de las mismas, diseñar y cumplir con plan de mejoramiento elaborado por la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, relacionados a la Auditoría de evaluación de la Gestión del área de Talento Humano.

#### **B- Componente de Control de la Planificación**

En esta fase, la institución evidenció un nivel de madurez Gestionado, **con una calificación 3,58**



- Se deberá concluir el proceso de revisión de la Estructura Organizacional y manual de funciones y perfiles de puestos, identificando los diferentes niveles de autoridad y de responsabilidad.
- Se deberá avanzar y concluir con el proceso de análisis y actualización del Mapa de Riesgos, por macro procesos, proceso, sub procesos y realizar los ajustes necesarios relacionados con la identificación, evaluación y valoración de los riesgos.
- Implementar metodologías para apropiación de cada funcionario al Plan Estratégico Institucional.
- Concluir el proceso de revisión del Plan Estratégico Institucional a fin de vincularlos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible .

#### **C- Componente de Control de la Implementación**

En esta fase, la institución evidenció un nivel de madurez Inicial, **con una calificación 2,44**

- Las Políticas Operacionales documentadas para los procesos/ subprocesos claves, deberán ser aprobados por las Máxima Autoridad.
- Revisar y actualizar el Diseño de los controles implementados y actualizados para prevenir o reducir riesgos.
- Definir la metodología para medir la efectividad de los controles.
- Revisar y/o actualizar el procedimiento establecido para definir la metodología y criterios de gestión de la información de origen interno y externo (gestión de acceso, distribución, archivo). Resolución SFP 502/2020, a fin de contribuir en optimizar el proceso de socialización de los documentos internos del sistema de control interno.
- Diseñar el procedimiento operativo relacionado al área de Comunicación Estratégica.
- Culminar el proceso de revisión de los manuales de funciones y perfiles de puestos acorde a la misión de cada dependencia de la SFP.
- Actualizar los procedimientos que han sido aprobados en ejercicios anteriores, acorde a la realidad institucional.
- Revisión o actualización del mapa de procesos aprobados por Resolución SFP 833/2019.
- Revisión y/o actualización del normograma versión 2.0, adecuados a los procesos/ subprocesos al que aplica.
- Avanzar con la Implementación del Buzón de Sugerencias Interno en el ejercicio 2023, como una herramienta de comunicación interna utilizada para dar voz a las distintas ideas de mejora.

#### **D- Componente de Control de la Evaluación**

En esta fase, la institución evidenció un nivel de madurez Diseñado, **con una calificación 3,84**

- Concluir el proceso de elaboración del POA por área correspondiente al ejercicio 2023.

#### **E- Control para la mejora**

En esta fase, la institución evidenció un nivel de madurez Inicial, **con una calificación 3,70**

- Se deberá cumplir con los plazos establecidos para la gestión de acciones de mejora.



## **7.- RECOMENDACIONES**

Se procedió a la Evaluación del sistema de control interno de esta Secretaría Ejecutiva, utilizando como base la Matriz de Evaluación por niveles de madurez aprobado por la Contraloría General de la República (Resol CGR N° 147/2019), y surgen las siguientes recomendaciones finales.

- Definir el plan y cronograma para la implementación del sistema de control interno en el marco de la Resolución CGR N° 377/16, que adopta la NRM para un Sistema de Control Interno, en el primer semestre del ejercicio 2023.
- Gestionar la capacitación del personal directivo y funcionarios sobre las NRM, a fin de apoyar la efectiva implementación de la referida norma de control interno, incluir las capacitaciones correspondientes en el Plan Anual de Capacitación SFP 2023.
- Realizar las acciones necesarias para optimizar continuamente el sistema de control interno, y para eliminar o minimizar las causas reales o potenciales de las debilidades detectadas.

***C.P. Rosa María Cáceres Casco.***  
*Auditora Interna Institucional*  
*Dirección Auditoría Interna.*