



INFORME DE EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO – SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN LABORAL

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° 732/2022 “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 2023, 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 2022, 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° 007 /2023 de fecha 15 de febrero de 2023.



Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, fortaleciendo a los actores del sistema, 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	3,48	B	Gestionado
Control de Planificación	3,25	B-	Gestionado
Control de Implementación	2,63	C	Diseñado
Control de Evaluación	3,37	B-	Gestionado
Control para la Mejora	3,20	B-	Gestionado
SCI CONSOLIDADO	3,10	B-	Gestionado

El análisis de los documentos proveídos por la Coordinación MECIP, 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 Gestionado, con calificación de 3,48 que, conforme a la herramienta de evaluación, implica que: "El componente de Control se encuentra en fase de Gestionado. El



Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, fortaleciendo a los actores del sistema, 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.

sistema de control interno se encuentra desplegado e implementado, y se cuenta con mediciones de los factores de desempeño asociados.

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 debe ocuparse de las siguientes debilidades:

1. No se visualiza Evidencia sobre conocimiento de reportes asociados a la efectividad del Control de Riesgos. La Norma dice que la Máxima Autoridad Institucional debe asumir la responsabilidad sobre la efectividad del sistema de control interno y Asegurar que el sistema de control interno logre los resultados previstos. Al respecto debe tomar los recaudos necesarios, realizar la revisión de los principios de control institucional a través de una revisión periódica, para asegurar su conveniencia y adecuación continua y utilizar los medios adecuados para su conocimiento y aplicación en la Institución.
2. La Institución no cuenta con evidencia sobre demostración general de conocimiento del modelo de la gestión de riesgos.
3. No se visualiza evidencia sobre conocimiento de reporte asociado a la efectividad del control de riesgos.
4. Respecto a la política de control interno, no se evidencian registros de distribución de copias.
5. No se visualizan evidencias fotográficas de asistencia a talleres.
6. No se cuenta con resultados de entrevistas con funcionarios de distintos niveles que demuestren comunicación, entendimiento y aplicación de la política de control interno versión II.
7. Se debe realizar entrevistas con funcionarios de distintos niveles que demuestren comunicación, entendimiento y aplicación del código de ética versión III.
8. En cuanto al protocolo de buen gobierno no se visualizan otros canales de socialización, aparte de la web.
9. No se observan resultados de entrevistas con funcionarios de distintos niveles, que demuestren comunicación, entendimiento y aplicación.

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 **3,25** que, conforme a la herramienta de evaluación implica que en este componente se encuentra desplegado e implementado el sistema de control interno 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 Misión no es corta ni fácil de comprender.
2. Se debe considerar la revisión de la definición de la Visión, ajustando los términos como por ejemplo (metas a largo plazo).

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.



3. No se visualizan versiones superadas de la visión.
4. Falta Realizar nuevos talleres de capacitaciones referente a la política de control interno actualizada.
5. Se debe realizar nuevas entrevistas con funcionarios de distintos niveles, que demuestren comunicación, entendimiento y aplicación
6. En cuanto a la gestión por procesos: No se visualiza actas que evidencien el desarrollo de actividades/ talleres de revisión. Efectuar la Revisión del Mapa del Proceso Institucional y su modificación en las demás dependencias, en el caso que lo requiera, de acuerdo a la estructura organizacional de la institución.
7. Respecto a la estructura organizacional: No se puede visualizar correctamente el organigrama presentado en la evidencia debido a la falta de nitidez de la misma.
8. 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.
9. Referente a la Identificación y Evaluación de Riesgos: se visualiza el FODA dentro del PEI y se recomienda su revisión y actualización de acuerdo a los múltiples cambios, ejemplo: Pandemia del Covid-19.
10. No se cuenta con resultados de auditoría de campo: identificación de riesgos reales y verificación de su tratamiento.
11. No se visualizan versiones superadas y revisadas de matrices de riesgos.

Al respecto la norma indica que 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 **Diseñado**, con una calificación **2,63** conforme a la herramienta de evaluación implica que este componente expone que los Controles se ejecutan de acuerdo a lo planificado y existe cierta "disciplina" respecto a ellos. 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 efectividad de los controles.
2. En lo que respecta a nivel de profundidad, sofisticación y tecnificación de los controles definidos no se observa evidencia documental.
3. Se visualiza el Formato 92 el cual precisa de revisión y actualización conforme a la NRM 2015.
4. Las políticas operacionales no incluyen una definición clara en casos de incumplimientos.



Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, fortaleciendo a los actores del sistema, 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. En cuanto a políticas operacionales no se evidencian existencia de documentación que definan criterios y frecuencia de revisión.
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 las evidencias presentadas la matriz de polifuncionalidad no cuenta con fecha ni aclaratoria de firma del responsable. En la planilla de asistencia del curso mi pymes del módulo 7 no se visualiza la aclaratoria del firmante. La planilla de asistencia del curso de negociación estratégica y resolución de conflictos del 27 de junio 2022 no cuenta con firma y sello del responsable.
10. Se visualiza evaluación de desempeño no así los reportes por dependencia y reportes del sector responsable del desarrollo del talento humano.
11. No se cuenta con resultado de entrevistas con funcionarios de distintos niveles y dependencias, referente a las funciones y las consecuencias de apartarse de los controles y procedimientos establecidos.
12. En lo que respecta al sistema de información: No se visualiza resultado de entrevistas con los niveles de decisión para verificar disponibilidad de datos críticos.
13. No se cuenta con resultado de entrevistas con los niveles de decisión para verificar calidad de datos críticos.
14. No se cuenta con Resultado de Entrevistas con los distintos Niveles de la Organización * No se visualiza resultado de la observación (disponibilidad) en los distintos lugares de trabajo * No se visualiza evidencias en el portal.
15. En lo referente a control de documentos no se observa resultado de la observación (aplicabilidad) en los distintos lugares de trabajo.
16. No se visualiza el resultado de la evaluación de documentos disponibles en diferentes lugares de trabajo.
17. En cuanto a 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.
18. En lo referente a la comunicación interna no se cuenta con resultado de entrevistas con funcionarios de diferentes niveles.
19. No se visualiza evidencia respecto a la implementación de conversatorios.
20. No se observa evidencia de reportes de evaluación (Dirección de Comunicaciones).
21. En cuanto a la comunicación externa no se cuenta con resultado de entrevistas con funcionarios de distintos niveles.
22. No se visualiza evidencias de no conformidades o reclamos originadas en fallas de comunicación externa.
23. En lo concerniente a la rendición de cuentas no se cuenta con resultado de entrevistas con funcionarios con responsabilidad directa sobre el proceso de rendición de cuentas.

La NRM señala que la Institución 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 **3,37** equivalente a un nivel de maduración **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 detalla las debilidades que fueron encontradas:

1. No se cuenta con indicadores o métricas para el seguimiento y control del desempeño del sistema de control interno.

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 **3,20** 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 detalla la debilidad detectada:

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.

La Dirección debe revisar el sistema de control interno de la organización a intervalos planificados, para asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia continuas.

V. CONCLUSIÓN

Como resultado del análisis de las documentaciones proveídas por la Coordinación MECIP se obtuvo una valoración consolidada de 3,10- 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



MBA'APO, JEPOROMOMBA'APO
HA TETÁYGUA JEIKOPORÁ
Motenachá

Ministerio de
TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD
SOCIAL



■ TETĀ REKUÁI
■ GOBIERNO NACIONAL

Paraguay
de la gente

007

Misión: Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, fortaleciendo a los actores del sistema, 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

los directivos y todos los funcionarios de la Organización.

VI. RECOMENDACIONES

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, remitiendo las mismas a esta Dirección para su posterior remisión a la CGR.
- ✓ 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, de modo a obtener mejores resultados, elaborar un cronograma de actividades en las cuales se detallen las fechas estimativas y actividades a ser ejecutadas, esto buscando una mayor y mejor organización.

Es mi informe. Salvo mejor parecer de la superioridad.

Asunción, 28 de Febrero de 2023.

Lic. Patricia Olmedo

Dirección de Auditoría Interna

Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (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.

Iturbe Nro 175 c/ Eligio Ayala
Asunción - Paraguay

(59521) 495-487/8

www.sinafocal.gov.py

info@sinafocal.gov.py

@sinafocaloficial
 @sinafocal
 @sinafocal