

POLITICA DE CONTROL INTERNO VERSIÓN II

Aprobada por Resolución SNFCL N° ...9/6./2021



Ecop. Alfredo Javier Mongelós G.
Secretario Técnico Interino
SINAFOCAL

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Lic. Eudes Alonso
Secretario General
SINAFOCAL



Resolución SNFCL N°....9/6/2021 Política de Control Interno - Versión II

El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), define su Política de Control Interno, elaborada dentro del marco del contexto y propósito de la organización, en virtud a lo dispuesto en la Normas de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno – MECIP 2015, asumiendo la responsabilidad de cumplirla y hacer cumplir, promoviendo la cultura de la autogestión, la autorregulación y el auto control con todos los servidores públicos, encaminándolos al cumplimiento de su Misión, Planes y Objetivos estratégicos de la institución, fomentando siempre la mejora continua.

Política de Control Interno

- Garantizar la calidad de los procesos de formación y capacitación laboral, regulando, certificando y acreditando los mismos, con un enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales.
- Acatar y respetar las normativas vigentes de la institución y acoger como criterios principales los componentes del Sistema de Control Interno (SCI), alineados a los modelos de control interno establecidos por los organismos de control.
- Promover una cultura de transparencia en los funcionarios, que integre los diferentes sistemas de gestión de riesgos orientados a la identificación, detección, evaluación, mitigación, monitoreo, investigación, prevención y corrección de conductas antiéticas.
- Mejora continua de los procesos y de las políticas de la institución por la alta dirección y departamentos afectados, por medio del control y seguimiento de los mismos.

I - El Objetivo

Establecer las directrices para una aplicación razonable del Sistema de Control Interno Institucional, a través del Modelo de Gestión por Procesos y del Modelo de Gestión de Administración de Riesgos, con eficiencia, eficacia y buscando siempre la mejora continua, para asegurar el cumplimiento de la Misión Institucional, desde la Alta Dirección hasta todos los Niveles de la Organización.

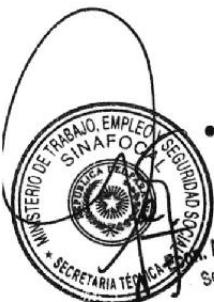
II- De las Responsabilidades

a) El Comité de Control Interno (CCI)

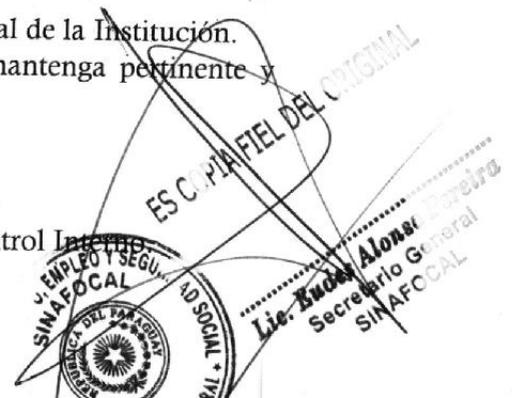
- Gerenciar la implementación de la Política de Control Interno en toda la Institución.
- Comunicar la Política de Control Interno a todo el personal de la Institución.
- Establecer la Revisión periódica para asegurar que se mantenga pertinente y apropiada.

b) Servidores Públicos de la Entidad

- Conocer, manejar y dar cumplimiento a la Política de Control Interno



Alfredo Javier Mongelós G.
Secretario Técnico Interino
SINAFOCAL





Resolución SNFCL N°...916/2021 Política de Control Interno - Versión II

c) Coordinación MECIP

- Desarrollar la implementación y dar seguimiento a la Política de Control Interno, como también comunicarla con todos los funcionarios de la Institución.
- Informar al CCI sobre los avances en la implementación de la PCI.

d) Dirección de Auditoría Interna.

- Evaluar el conocimiento, aplicación y cumplimiento de la Política de Control Interno por parte de todos los funcionarios de la Institución.

III- Comunicación y Socialización.

La Política de Control Interno del SINAFOCAL, será socializada con todos los funcionarios de todos los niveles de la Organización, a través de talleres de inducción dirigidos a todos los funcionarios, como así también a través de los distintos canales de difusión como página web institucional, cartelera, etc., siendo responsabilidad de la MAI, Directores, Coordinadores y Jefes de Departamentos, que todo los funcionarios a su cargo conozcan y manejen las Políticas de Control Interno de la Institución, como así también todo lo relacionado al SCI.

IV-Actualización y versionado de Documentos

Todas las actualizaciones de documentos concernientes al SCI, desde la Política de Control Interno, Códigos, Planes institucionales y procedimientos, serán actualizados según las necesidades requeridas y en base a los criterios de la NRM MECIP 2015, para lo cual se establece el Procedimiento de cambios y versionado de Documentos, el cual está aprobado por la MAI.

V-Estructura del Control Interno.

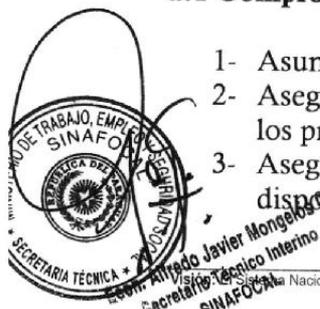
Para una correcta implementación de la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP 2015, es fundamental el cumplimiento de los cinco componentes, con todos sus principios y elementos para que el SCI sea realmente eficaz, los cinco componentes con sus Principios y elementos de aplicación establecidos en virtud a la NRM MECIP 2015 son los siguientes;

a) Ambiente de Control

Se 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, para que el SINAFOCAL deberá implementar los siguientes principios y elementos.

a.1 Compromisos de la Alta Dirección

- 1- Asumir la responsabilidad sobre la efectividad del sistema de control interno.
- 2- Asegurar que los requisitos del sistema de control interno se integren dentro de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo.
- 3- Asegurar que los recursos necesarios para el sistema de control interno estén disponibles.





MBA'APO, JEPOROMOMBA'APO
HA TETĀYGUA JEIKOPORĀ
Motenondeha

Ministerio de
TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD
SOCIAL



TETĀ REKUĀI
GOBIERNO NACIONAL

Paraguay
de la gente

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.

Resolución SNFCL N°...9.16/2021 Política de Control Interno - Versión II

- 4- Asegurar que el sistema de control interno logre los resultados previstos.
- 5- Asumir el compromiso, dirigiendo y apoyando a todos los niveles de la organización para contribuir a la efectividad del sistema de control interno.
- 6- Promover la mejora continua.

a.2 Acuerdos y Compromisos Éticos

Conforme a lo establecido en los Acuerdos y Compromisos Éticos, traducidos en un Código de Ética del SINAFOCAL, el cual fue construido de manera participativa por todos los funcionarios de la institución, todos los servidores públicos de la institución se regirán por Valores y Principios Éticos, los cuales se encuentran alineados a los Valores Institucionales, bajo la observancia de la Constitución Nacional, las leyes y sus reglamentos, para el cumplimiento de sus fines.

La institución debe asegurar que los Acuerdos y Compromisos Éticos sean revisados periódicamente para asegurar que permanecen pertinentes y apropiados.

a.3 Protocolo de Buen Gobierno.

El Protocolo de Buen Gobierno debe constituir la forma adoptada por la Máxima Autoridad y el nivel directivo para guiar las acciones de la institución hacia el cumplimiento de su misión, en el contexto de la finalidad social del Estado, definir pautas de acción para mejorar la transparencia, Establecer los parámetros y criterios para el seguimiento y la evaluación de la gestión de buen gobierno, se debe revisar periódicamente para asegurar que permanece pertinente y apropiado y la institución debe asegurar que el Protocolo de Buen Gobierno se comunique a todos los funcionarios con la intención de que estén conscientes de sus responsabilidades y obligaciones individuales.

a.4 Política de Gestión del Talento Humano.

La Políticas de Talento Humano establecen el compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios a través de la determinación de políticas y prácticas de gestión del talento humano que consideren los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, evaluación del desempeño, planes de retiro y compensación.

El SINAFOCAL, debe revisar periódicamente las Políticas de Talento Humano para asegurar que permanezcan pertinentes y apropiadas.

b) Control de la Planificación

El SINAFOCAL debe determinar como 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., teniendo en cuenta los siguientes principios;

b.1- Direccionamiento Estratégico.

El direccionamiento estratégico se debe desarrollar en base a la Misión institucional, teniendo en cuenta los Planes Estratégicos con sus objetivos Operativos, en coherencia con la definición de las competencias y funciones asignadas a la institución por la Constitución y las leyes.

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.



Econ. Alvaro Javier Mongelós G.
Secretario Técnico Interno
SINAFOCAL





MBA'APŌ, JEPOROMOMBA'APŌ
HA TETÁYĠUA JEIKOPŌRÁ
Motenondeha

Ministerio de
TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD
SOCIAL



TETÁ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL

Paraguay
de la gente

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.

Resolución SNFCL N°...916/2021 Política de Control Interno - Versión II

b.2- Gestión por Procesos.

La institución debe orientar su operación a través de una gestión basada en procesos, como medio para que pueda alcanzar eficaz y eficientemente sus objetivos, en cumplimiento con su función constitucional y legal, la misión fijada y la visión proyectada.

b.3 - Estructura Organizacional.

La institución debe establecer su estructura organizacional, identificando los diferentes niveles de autoridad y de responsabilidad, debe asegurar la armonía, coherencia y articulación entre las actividades que realiza cada área de la institución, con las competencias constitucionales y legales, los objetivos establecidos, y la cadena de valor definida en el Modelo de Gestión por Procesos, además de tener flexibilidad para adaptarse a las exigencias y procesos de cambio permanente.

b.4 -Identificación y Evaluación de Riesgos.

La Institución debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para la continua identificación y evaluación de sus riesgos, y para la determinación de las medidas de control necesarias.

c) Control de la Implementación

Este componente 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, los principios para ejecutar dichas acciones son los siguientes;

c.1- Control Operacional.

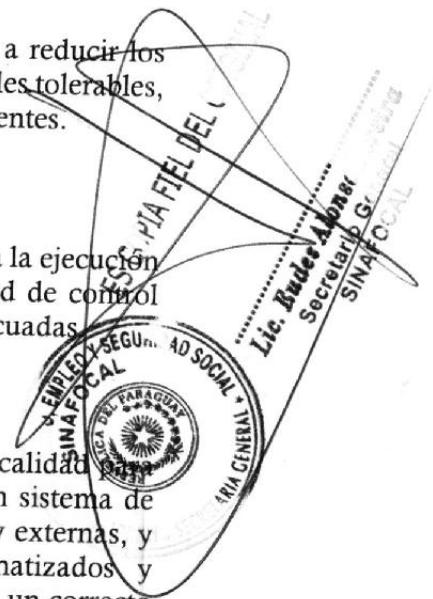
La Institución debe definir mecanismos de control que que contribuyan a reducir los riesgos significativos que puedan afectar el logro de los objetivos hasta niveles tolerables, debe establecer Políticas Operacionales, procedimientos y controles pertinentes.

c.2- Competencia, Formación y toma de Conciencia.

La Institución debe de asegurar 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.

c.3- Gestión de la Información.

La institución debe obtener, generar y utilizar información relevante y de calidad. La gestión y el funcionamiento del control interno, debe de contar con un sistema de información, el cual debe determinar las fuentes de información internas y externas, y procurar que los datos procesados se encuentren ordenados, sistematizados y estructurados en forma adecuada y oportuna, como así también contar con un correcto sistema de Control de Documentos, los mismos estén disponibles y adecuados para su





MBA'APO, JEPOROMOMBA'APO
HA TETÁYGUÁ JEIKOPORÁ
Motenondcha

Ministerio de
TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD
SOCIAL



TETÁ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL

Paraguay
de la gente

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.

Resolución SNFCL N°.....916/2021 Política de Control Interno - Versión II

uso, dónde y cuándo se necesite y que esté protegido adecuadamente (por ejemplo, contra pérdida de la confidencialidad, uso inadecuado o pérdida de integridad).

c.4- Comunicación.

La Institución, a través de los distintos mecanismos de comunicación debe garantizar la circulación fluida y transparente de la información interna y externa de la entidad a los diferentes grupos de interés, facilitando el cumplimiento de sus objetivos institucionales y sociales, mejorando su nivel de apertura, receptividad y capacidad de interlocución con la ciudadanía y permitiendo la publicidad, visibilidad de su gestión y de sus resultados, generando confianza y posicionamiento ante la sociedad.

En el marco de la Comunicación Interna, deben implementarse políticas y mecanismos para comunicar clara y oportunamente la información dentro de la organización, los mecanismos de comunicación establecidos al interior de la institución deben asegurar que los distintos niveles de decisión reciban información oportuna y adecuada para poder ejercer la supervisión sobre la gestión y el funcionamiento del control interno.

En cuanto a la Comunicación Externa, la Institución debe establecer políticas y mecanismos para realizar oportuna y adecuadamente las comunicaciones desde y hacia afuera de la institución, desarrollar e implementar la Rendición de cuentas al ciudadano, a través de uno o más procedimientos para mantener informada a la sociedad sobre los proyectos a emprender, el uso de los recursos que le fueron confiados, el rendimiento de su gestión y los resultados logrados.

d) Control de la Evaluación

La organización debe definir, desarrollar y ejecutar evaluaciones sistemáticas para determinar la suficiencia y adecuado funcionamiento de los componentes del control interno.

d.1 Seguimiento y Medición del Control Interno.

La institución debe aplicar métodos apropiados para el seguimiento y, cuando sea aplicable, la medición de la efectividad del sistema de control interno. Estos métodos deben demostrar la capacidad de los controles para contribuir al logro de los resultados planificados, tomando las medidas correctivas que sean necesarias cuando se presenta algún incumplimiento, por lo cual deben definirse indicadores o métricas útiles en los niveles estratégicos y operativos de la institución.

d.2 Auditoría Interna.

Se deben llevar a cabo periódicamente las auditorías del SCI, tomando en consideración el estado, la importancia y los riesgos asociados a los procesos y áreas a auditar, así como los resultados de auditorías previas. Las Direcciones responsables de las áreas auditadas, deben asegurarse que se realicen las correcciones y que se toman las acciones correctivas o de mejora necesarias.





MBA'APO, JEPOROMOMBA'APO
HA TETAYGUA JEIKOPORÁ
Mbocondechi
Ministerio de
TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD
SOCIAL



TETĀ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL

Paraguay
de la gente

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.

Resolución SNFCL N°...916/2021 Política de Control Interno - Versión II

e) Control para la mejora

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, cumpliendo los siguientes principios;

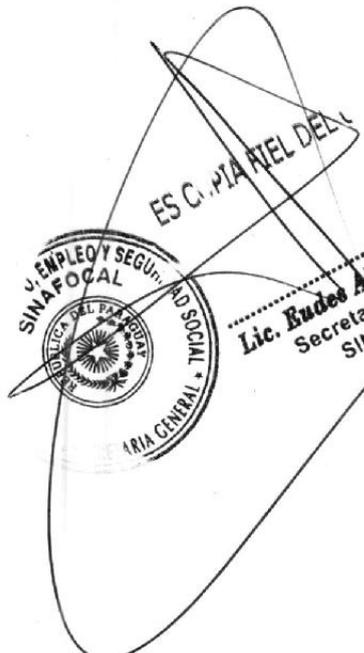
e.1- Análisis Crítico del SCI.

La MAI, en conjunto con sus miembros directivos del CCI, deben revisar el sistema de control interno de la organización a intervalos planificados, para asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia continuas. El Análisis Crítico del SCI debe de realizarse por lo mínimo una vez al año y debe incluir las consideraciones establecidas en la NRM MECIP 2015

e.2- Mejora Continua.

La institución debe tomar acciones para optimizar continuamente su sistema de control interno, y para eliminar o minimizar las causas reales o potenciales de las debilidades detectadas.


Econ. Alfredo Javier Mongelós G.
Secretario Técnico Interino
SINAFOCAL


ES C. PIANTIEL DEL
Lic. Eudes Alonso
Secretario General
SINAFOCAL