



Instituto de Previsión Social
Consejo de Administración

Acta N° 088/2023 de fecha 27 de diciembre de 2023

RESOLUCIÓN C.A. N° 088-014/2023

POR LA QUE SE TOMA CONOCIMIENTO Y SE APRUEBA EL INFORME DE ANÁLISIS CRÍTICO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL CORRESPONDIENTE AL PERIODO 2023.

VISTO: El Expediente Digital identificado como CA/N° 2922/2023, recepcionado en la Secretaría del Consejo de Administración, en fecha 27 de diciembre de 2023, el cual contiene la Nota Interna PR/GDT/N° 096/2023, de fecha 20 de diciembre de 2023, de la Gerencia de Desarrollo y Tecnología, por el que se eleva a consideración de la Máxima Autoridad, el Proyecto de Resolución “POR LA QUE SE TOMA CONOCIMIENTO Y SE APRUEBA EL INFORME DE ANÁLISIS CRÍTICO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL CORRESPONDIENTE AL PERIODO 2023”; y

CONSIDERANDO: Que, por Resolución C.A. N° 090-001/2020, de fecha 30 de octubre de 2020, se adoptó la Norma de Requisitos Mínimos y la Matriz de Evaluación para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP2015).

Que, por Resolución CA N° 020-035/2023, de fecha 29 de marzo de 2023, se aprobó el Plan de Trabajo para la Implementación de la Norma de Requisitos Mínimos para el Sistema de Control Interno en el Instituto de Previsión Social, en el cual se establece conforme a la Matriz de Evaluación, las actividades y acciones respectivas. El Informe de Análisis Crítico se enmarca en la sección que menciona el Componente de Control para la Mejora, el cual establece: *“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”*;

Que, así mismo, la Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno – Mecip 2023 (NRM-MECIP 2015) establece que: *“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 realizadas al menos una vez al año”*;

Que, la Unidad Técnica del MECIP, a través de Dirección de Organización y Calidad, por Memorando DOC/UTM/N° 096/2023, elevó a consideración del Comité de Control Interno, el

FDO.: DR. JORGE MAGNO BRÍTEZ ACOSTA, PRESIDENTE

DR. CARLOS ALBERTO PEREIRA OLMEDO / DR. ANIBAL MANUEL DE LOS RÍOS BOGADO

ECON. JOSÉ EMILIO ARGÑA CONTRERAS / LIC. VÍCTOR EDUARDO INSFRÁN DIETRICH

SR. JOSÉ JARA ROJAS. MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

ABG. ANA MARÍA ANGÉLICA CASTRO AQUINO. Secretaria del Consejo de Administración



El presente instrumento es de carácter público, garantizando la transparencia de la gestión pública. Se podrá acceder al mismo de forma libre, conforme a la reglamentación legal vigente que rige la materia, en atención al principio de publicidad de la administración pública, con excepción de aquellos documentos que por su naturaleza, su acceso se encuentre restringido por la Ley.



**Instituto de Previsión Social
Consejo de Administración**

Acta N° 088/2023 de fecha 27 de diciembre de 2023

RESOLUCIÓN C.A. N° 088-014/2023

Informe de Análisis Crítico del Sistema de Control Interno correspondiente al periodo 2023, para su evaluación y aprobación en el marco del Comité de Control Interno;

Que, el Informe de Análisis Crítico se ha llevado a cabo utilizando documentación, acciones de implementación y procesos desarrollados, proporcionados por diversas dependencias de la Institución, así como el informe de evaluación de la Contraloría General de la República y la Auditoría General del Poder Ejecutivo correspondiente al ejercicio 2022;

Que, el Informe Crítico del Sistema de Control Interno del Instituto de Previsión Social correspondiente al periodo 2023, fue elaborado con el enfoque en los principios claves que rigen su eficacia: el ambiente de control, la planificación, la implementación, la evaluación, y el control para la mejora utilizando la metodología Planear, Hacer Verificar, Actuar (PHVA), teniendo como objetivo evaluar la eficacia de estos principios en cada etapa del ciclo PHVA, identificar áreas de mejora y fortalecer los procedimientos internos para garantizar una gestión eficiente y mitigar riesgos operativos;

Que, en base a las acciones solicitadas, corresponde que todas las dependencias afectadas en el presente informe, realicen acciones concretas de mejora, para lo cual, deberán trabajar en forma conjunta con la Dirección de Organización y Calidad a través de la Unidad Técnica del Mecip;

Por tanto, en uso de sus atribuciones:

**EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL**

R E S U E L V E:

- 1º) Tomar conocimiento y aprobar el Informe de Análisis Crítico del Sistema de Control Interno del Instituto de Previsión Social, correspondiente al periodo 2023, conforme al Anexo, el cual se encuentra refrendado por la Secretaria del Consejo de Administración y las Áreas Técnicas respectivas que consta de 08 (ocho) fojas y se adjunta a la presente Resolución.-----

FDO.: DR. JORGE MAGNO BRÍTEZ ACOSTA, PRESIDENTE

DR. CARLOS ALBERTO PEREIRA OLMEDO / DR. ANIBAL MANUEL DE LOS RÍOS BOGADO

ECON. JOSÉ EMILIO ARGANA CONTRERAS / LIC. VÍCTOR EDUARDO INSFRÁN DIETRICH

SR. JOSÉ JARA ROJAS. MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

ABG. ANA MARÍA ANGÉLICA CASTRO AQUINO. Secretaria del Consejo de Administración



El presente instrumento es de carácter público, garantizando la transparencia de la gestión pública. Se podrá acceder al mismo de forma libre, conforme a la reglamentación legal vigente que rige la materia, en atención al principio de publicidad de la administración pública, con excepción de aquellos documentos que por su naturaleza, su acceso se encuentre restringido por la Ley.



**Instituto de Previsión Social
Consejo de Administración**

Acta N° 088/2023 de fecha 27 de diciembre de 2023

RESOLUCIÓN C.A. N° 088-014/2023

- 2°) Disponer que todas las dependencias afectadas en el Informe aprobado en la presente Resolución, deberán elaborar conjuntamente con la Dirección de Organización y Calidad, un plan de acción con plazos definidos para el efecto.-----
- 3°) Establecer, que la Dirección de Organización y Calidad, deberá elevar un informe semestral al Consejo de Administración, con los avances registrados respecto a las acciones solicitadas.-----
- 4°) Encomendar a la Dirección de Organización y Calidad, la divulgación de lo aprobado en la presente Resolución.-----
- 5°) Establecer que la Gerencia de Desarrollo y Tecnología y la Dirección de Organización y Calidad, son las responsables de la integridad del expediente físico y su coherencia con la versión digital registrada para el tratamiento por parte del Consejo de Administración.-----
- 6°) Comunicar a quienes corresponda y archivar.-----

SC/rrj/pb.-

FDO.: DR. JORGE MAGNO BRÍTEZ ACOSTA, PRESIDENTE

DR. CARLOS ALBERTO PEREIRA OLMEDO / DR. ANIBAL MANUEL DE LOS RÍOS BOGADO

ECON. JOSÉ EMILIO ARGÑA CONTRERAS / LIC. VÍCTOR EDUARDO INSFRÁN DIETRICH

SR. JOSÉ JARA ROJAS. MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

ABG. ANA MARÍA ANGÉLICA CASTRO AQUINO. Secretaria del Consejo de Administración



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

PARAGUAI
REKUAI

Informe de Análisis Crítico del Sistema de Control Interno del Instituto de Previsión Social, correspondiente el Ejercicio 2023.

Fecha de revisión. Diciembre 2023.

Resumen Ejecutivo

El presente informe ofrece un análisis exhaustivo del sistema de control interno (SCI) del Instituto de Previsión Social, enfocado en los principios claves que rigen su eficacia: el ambiente de control, la planificación, la implementación, la evaluación y el control para la mejora utilizando la metodología Planificar, Hacer, Verificar, Actuar (PHVA). Este análisis tiene como objetivo evaluar la eficacia de estos principios en cada etapa del ciclo PHVA, identificar áreas de mejora, y fortalecer los procedimientos internos para garantizar una gestión eficiente y mitigar riesgos operativos.

Las Normas de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno – mecip2015, (NRM-mecip2015) establece ... *“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”*.

Siendo esta la primera revisión del SCI, no se cuenta con el estado de la acciones o decisiones emanadas de las anteriores revisiones realizadas por la Máxima Autoridad, por lo tanto este análisis es realizado a base de documentaciones, acciones de implementación y procesos desarrollados, proveídas por diferentes áreas de la institución, así como el informe de evaluación de la Contraloría General de República realizada para medir la efectividad del Sistema de Control Interno de la institución correspondiente al ejercicio 2022.

En este informe se señalan las fortalezas y debilidades más significativas, así como las acciones a realizar para establecer mejoras por cada componente del sistema de control interno.

1. Ambiente de Control

Requisito de la NRM-mecip2015 “ La institución debe propiciar la conciencia de control que influya profundamente en la cultura organizacional de la institución manteniendo si orientación hacia el cumplimiento de su función constitucional, legal y la finalidad social del Estado.”

El ambiente de control para el Instituto de Previsión Social busca establecer una base sólida para las operaciones, promoviendo la integridad, ética y valores fundamentales. Sin embargo, se observa una desconexión en la aplicación práctica de estos principios en ciertas áreas de la institución. La necesidad de una comunicación más efectiva y una mayor adhesión a estos estándares a lo largo de toda la estructura organizativa es decisiva para fortalecer la cultura de control interno.

Planificar: Se han establecido políticas y valores éticos, aunque la difusión y comprensión de estos principios en toda la institución requiere un enfoque más estructurado. Existe un Código de Buen Gobierno que debe ser actualizado de acuerdo a los nuevos estándares y objetivos que sigue la institución. Existe la Política de Control Interno, que requiere de un enfoque metódico, ordenado con lineamientos claros para el sistema de control interno. La política de talento humano



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Ing. Feby C. Ayala Cano
Dirección de Organización y Calidad
Gestión de Recursos Humanos y Tecnología

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Ing. Sonia Páez
Jefe Unidad Téc. MECIP
Dirección de Organización y Calidad



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

PARAGUAI
REKUAI

2

carece de contenido específico relacionado con la salud y seguridad ocupacional, incumpliendo la Ley 5804/17, esta ausencia limita la capacidad de la organización para garantizar condiciones laborales adecuadas

Hacer: Existe un compromiso general (individual) con la ética y los valores, durante el ejercicio 2022, se establecieron acuerdos éticos por dependencia, pero la aplicación de estos principios varía o es inexistente entre las distintas dependencias. La Política de Control Interno, existe pero su implementación enfrenta desafíos debido a la falta de claridad en los lineamientos. Esto resulta en una ejecución inconsistente en toda la institución, lo que afecta la efectividad del control interno para alinear los procesos con los objetivos institucionales. Existe la política de talento humano, sin embargo es necesaria una evaluación de la gestión del talento humano realizada por la auditoría interna, esta evaluación es fundamental para revisar procedimientos, documentación y el cumplimiento de políticas establecidas.

Verificar: La supervisión y evaluación del cumplimiento de las normativas éticas no se realiza, debido a la falta de implementación de mecanismos o herramientas que permitan resolución y mediación de caso de conflictos éticos. La evaluación del cumplimiento de la política de control interno es complicada debido a la falta de criterios claros y medibles. La falta de evaluación de una auditoría a la gestión del talento humano impide verificar la eficacia y cumplimiento de los procedimientos y políticas relacionadas con el talento humano.

Actuar: Se requieren acciones concretas. **Acciones solicitadas:**

1. Al Comité de Buen Gobierno: Revisión y Actualización del Código de Buen Gobierno: Es crucial actualizar el código para alinearlo con la nueva misión y objetivos institucionales, proporcionando así directrices claras y actualizadas para orientar a los funcionarios.
2. Al Comité de Ética: realizar un programa de socialización de valores éticos, contar con un cronograma realizable, para socializar los valores y compromisos éticos en todos los niveles de la institución ayudará a reforzar la comprensión y la adhesión a estos principios.
3. Fortalecimiento del Comité de Ética y del Equipo de Alto Desempeño: Estos grupos deben liderar la revisión del código y la implementación de estrategias para fortalecer la cultura ética en toda la institución, quienes cuentan con el apoyo de todo el nivel directivo de la institución para el cumplimiento de sus funciones.
4. Al equipo técnico MECIP a través de la Dirección de Organización y Calidad: establecer mecanismos claros para implementar y comunicar la Política de Control Interno de manera efectiva en toda la organización, asegurando que cada miembro comprenda su importancia y aplicación práctica
5. Al Comité de Control interno; establecer una Política de Control Interno, articulada de manera que sea comprensible y aplicable para todos los niveles de la organización, con directrices claras y precisas.
6. A la Auditoría Interna: realice evaluaciones periódicas de la gestión del talento humano para revisar procedimientos, documentación y el cumplimiento de políticas. Estas evaluaciones ayudarán a identificar áreas de mejora y fortalecer la gestión del talento humano.

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Enny C. Ayala Cano
Dirección de Organización y Calidad
Gerencia de Desarrollo y Evaluación

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abeg. Sonia Páez
Jefe Unidad Téc. MECIP
Dirección de Organización y Calidad



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL PARAGUAY | PARAGUÁI REKUÁI

3

7. A La Dirección Gestión y Desarrollo y Talento Humano: realizar la actualización de la Política de Talento Humano y que ésta sean ajustada teniendo en cuenta las recomendaciones.
8. A la Gerencias de la Institución y sus correspondientes Direcciones, a las Direcciones de Staff de presidencia, a las secretarías de las Consejerías: arbitrar los medios necesarios para que todos los miembros de sus dependencias comprendan y apliquen los lineamientos de la Política de Control Interno para el cumplimiento de los objetivos establecidos.

2. Control de la Planificación

Requisito de la NRM-mecip2015 “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 norma establece la necesidad de determinar un marco de referencia que oriente la gestión institucional hacia el cumplimiento de la misión, visión y objetivos. La planificación dentro de la institución es sistemática y detallada, sin embargo, se detecta una tendencia a la rigidez en la ejecución de los planes establecidos.

Planificar: El análisis del direccionamiento estratégico revela varias deficiencias significativas que requieren atención inmediata para orientar efectivamente la institución hacia sus objetivos. La Misión y Visión institucional deben ser ajustadas de acuerdo a las pautas establecidas tanto por la revisión de la Dirección Planificación y las observaciones de los entes de control, así como los nuevos lineamientos de la reciente administración. El mapa de procesos aprobado no fue clasificado según el enfoque misional, estratégico y de apoyo, lo que dificulta la alineación de los procesos con los objetivos institucionales. No se evidencian actas que documenten la revisión del mapa de procesos, lo que indica una falta de seguimiento y actualización de esta herramienta clave. Asimismo, no se cuenta con definiciones de puestos de trabajo en base a las competencias requeridas para las actividades y tareas definidas en la implementación de los procesos.

Hacer: No se han realizado ajustes a la visión para describir un futuro cercano ni para establecer objetivos concretos, lo que ha dejado a la dirección institucional sin un rumbo claro. Además, los informes sobre avances o logros marcados en la visión anterior limita la capacidad de evaluar y ajustar estrategias, ya que los mismos son insuficientes. Por resolución de este comité se autoriza la elaboración de un nuevo plan estratégico institucional PEI 2023-2028. Se constató que los macroprocesos del mapa no se correlacionan con el actual organigrama, lo que podría generar incoherencias y desalineación en la estructura organizativa. Los macroprocesos agrupan actividades con objetivos comunes, pero su definición carece de coherencia, lo que afecta la comprensión y gestión de los procesos. Algunos Manuales de Organización y Funciones cuentan con Perfiles de cargos de acuerdo a la definición de los puestos, sin embargo la Institución no cuenta con una Matriz de Perfiles y Cargos aprobado.

Verificar: Existen tableros de indicadores y metas, así como indicadores de base, pero carecen de datos concretos que permitan medir el progreso del plan de acción institucional. Esta falta de datos cuantitativos y cualitativos dificulta la verificación y evaluación del desempeño y el logro de objetivos estratégicos. En la caracterización de los procesos, no se incluyen los recursos necesarios para su ejecución, lo que limita la comprensión completa de las necesidades operativas.

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Leticia C. Ayala Cano
Dirección de Organización y Calidad
Dirección de Desarrollo y Tecnología

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abog. Sonia Páez
Jefe Unidad Téc. MECIP
Dirección de Organización y Calidad



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL PARAGUAY | PARAGUÁÍ REKUÁÍ

4

El normograma no se encuentra actualizado y no refleja las modificaciones recientes en la estructura organizativa, lo que indica una falta de actualización. No se evidencian actas que documenten la revisión del mapa de procesos, lo que indica una falta de seguimiento y actualización de esta herramienta clave. No se cuenta con un informe de Auditoría que indique el total de perfil de cargos definidos y aprobados sobre el total de puestos y cargos identificados.

Actuar: Se requieren acciones concretas. **Acciones solicitadas:**

1. A la Dirección de Planificación: liderar el proceso de elaboración del nuevo Plan Estratégico Institucional 2023-2028, que incluya la revisión de la Misión, ajuste y definición de la Visión, fundamental redefinir la misión para expresar claramente el propósito y la singularidad de la institución, brindando una dirección clara y coherente. Concretar Indicadores y Metas, garantizando que los tableros de indicadores y metas estén respaldados por datos concretos y medibles que permitan evaluar y ajustar el plan de acción institucional.
2. A la Dirección de Planificación y Gerencias de la institución: liderar en conjunto el proceso de comunicación efectiva a todos los funcionarios de la institución, mediante mecanismos que permitan demostrar que los mismos conocen la Misión, Visión y el Plan Estratégico Institucional 2023-2028, específicamente los objetivos con los cuales contribuyen con sus tareas.
3. A la Dirección de Organización y Calidad y Líderes MECIP: Actualizar el Mapa de Procesos institucional, crucial redefinir los objetivos para mejorar la comprensión y gestión de los procesos y clasificar el mapa de procesos según el enfoque misional, estratégico y de apoyo. Establecer un proceso de revisión periódica y documentado para garantizar su actualización constante. Alinear los macroprocesos con el organigrama actualizado para asegurar coherencia y alineación entre la estructura organizativa y los procesos. En la caracterización de procesos, incluir los recursos requeridos para su ejecución, permitiendo una comprensión más completa y efectiva de las necesidades operativas. Actualizar el Normograma, con las modificaciones recientes para reflejar de manera precisa la distribución de responsabilidades. Implementar mecanismos para identificar, evaluar y administrar los riesgos, incluyendo los riesgos de corrupción y salud y seguridad ocupacional, fortaleciendo así la gestión integral de riesgos. Arbitrar todos los mecanismos necesarios a fin de evidenciar que se han realizado las revisiones de las documentaciones que componen el sistema de control interno institucional.
4. A la Gerencias de la institución y sus correspondientes Direcciones, a las Direcciones de Staff de presidencia arbitrar los medios necesarios para que los líderes MECIP asignados para la implementación y seguimiento del control interno institucional cumplan con las recomendaciones.
5. A la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano: elaborar una Matriz de Perfiles y Cargos en base a las competencias requeridas para las actividades y tareas definidas.

3. Control de la Implementación

Requisito de la NRM-mecip 2015. "Abarca las acciones establecidas por la institución, mediante políticas y procedimientos, orientadas a reducir los riesgos que pueden afectar el logro de los

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Elia Fanny C. Arana Cano
Dirección de Organización y Calidad
Estrategia de Desarrollo y Tecnología

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abog. Sonia Páez
Jefe Unidad Téc. MECIP
Dirección de Organización y Calidad



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL PARAGUAY | PARAGUAI REKUAI

5

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.”

Aunque los procesos de implementación se llevan a cabo de manera consistente, existen discrepancias en la uniformidad de su ejecución en distintos departamentos. Esto podría derivar en inconsistencias operativas y de calidad. Se recomienda una estandarización más estricta de los procedimientos y una supervisión más activa para asegurar la aplicación uniforme de las políticas y procesos en toda la organización.

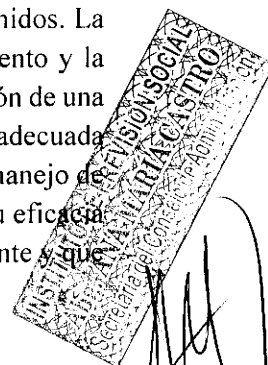
Planificar: La institución establece la necesidad de definir e implementar controles que reduzcan riesgos significativos para alcanzar los objetivos. Se establecen políticas operacionales y procedimientos para estructurar el buen desempeño del modelo de gestión por procesos. Para determinar la formación y competencia, se requiere un informe detallado sobre las competencias actuales de los funcionarios para ejecutar las actividades relacionadas con el cumplimiento de sus objetivos. Este informe servirá como base para identificar las necesidades de formación y asegurar la idoneidad del personal. Establecer un plan detallado para implementar un sistema de gestión de la información eficiente, esto implica identificar las necesidades de información, definir los recursos necesarios y establecer metas claras para su implementación. La comunicación interna parece no ser eficiente, lo que puede generar malentendidos y falta de alineación entre los funcionarios de la institución.

Hacer: Existe una política operacional, pero carece de parámetros definidos en procesos y subprocesos, lo que dificulta la efectividad de los controles. No se diseñaron indicadores o instrumentos para evaluar el cumplimiento de la política operacional, lo que limita la capacidad de medir su efectividad y tomar acciones correctivas. Establecer un sistema de registro y evaluación que permita medir la efectividad de las actividades de formación. Esta evaluación será fundamental para determinar si las acciones de capacitación contribuyen efectivamente al desarrollo de las competencias requeridas. Establecer procedimientos claros para el control de documentos, asegurando la organización y accesibilidad de la información. Iniciar la implementación del sistema de gestión de información según el plan establecido. Establecer procedimientos claros para el control de documentos, asegurando la organización y accesibilidad de la información.

Verificar: La ausencia de parámetros en la política operacional dificulta la verificación del cumplimiento de los controles. No se pueden evaluar desviaciones sin criterios predefinidos. La falta de indicadores o instrumentos de evaluación limita la verificación del cumplimiento y la capacidad de tomar medidas correctivas cuando no se cumplen las políticas. La realización de una auditoría exhaustiva sobre el gasto destinado a capacitaciones y becas, verificará la adecuada utilización de los recursos y la rendición de cuentas, asegurando la transparencia en el manejo de estos fondos. Una evaluación periódica del sistema de información, permitirá evaluar su eficacia y eficiencia. Asegurando que el control de documentos esté siendo aplicado correctamente y que la información esté accesible cuando sea necesaria.

Actuar: Se requieren acciones concretas. **Acciones solicitadas:**

1. A la Dirección de Organización de Calidad en conjunto con todas las Direcciones de la institución, arbitren los medios necesarios para la revisión y mejora de la Política Operacional, definir parámetros claros y específicos en los procesos y subprocesos dentro de la política operacional para facilitar la efectividad de los controles. Diseñar indicadores



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Fanny C. Ayala Cano
Dirección de Organización y Calidad
Corrección de Desarrollo y Control

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abog. Sonia Páez
Jefe Unidad Téc. MECIP
Dirección de Organización y Calidad



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL PARAGUAY | PARAGUAI REKUAI

6

que permitan medir el cumplimiento de los controles establecidos en la política operacional. Implementen acciones correctivas a través de un procedimiento para actuar en caso de incumplimiento, definiendo claramente las acciones a seguir para corregir desviaciones identificadas en los controles.

2. A la Gerencias de la institución: arbitrar los medios necesarios o entrevistas con los distintos niveles de decisión para verificar la disponibilidad de datos que requiere el sistema de control interno, y que la información utilizada es accesible, oportuna,, actualizada, protegida, suficiente, valida, verificable y conservable.
3. A la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano; implementar programas de formación específicos para cubrir las brechas identificadas. Asegurar que las acciones formativas sean evaluadas periódicamente para medir su impacto real en el desarrollo de competencias.
4. A la Auditoria Interna: realizar informes de auditoría sobre la ejecución de los objetos del gasto 290 Capacitaciones y 841 Becas, a fin de verificar legajos de rendiciones de cuentas, en cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Reglamento de Capacitación y Formación.
5. A los líderes MECIP en conjunto con la Dirección de Organización y Calidad: Establecer procedimientos claros y documentados para el control y manejo adecuado de documentos en todos los niveles de la institución.
6. A las Gerencias y Direcciones dependientes, a Direcciones de Staff de presidencia; arbitrar los medios necesarios a fin de demostrar que los funcionarios que cumplen funciones en sus dependencias y bajo su control, tomen conciencia de sus funciones y responsabilidades y la importancia de lograr conformidad con las políticas, controles y procedimientos establecidos, así como las consecuencias reales y potenciales de desviarse de los controles y procedimientos especificados. Iniciar la implementación del sistema de gestión de información mediante un plan y establecer procedimientos claros para el control de documentos, asegurando la institución y accesibilidad de la información, la implementación debe contemplar:
 - Análisis de Requerimientos: Identificar las necesidades específicas de información de la institución, determinando qué tipos de datos y documentos son críticos para las operaciones.
 - Definición de Recursos: Asignar recursos humanos, financieros y tecnológicos necesarios para la implementación del sistema, incluyendo herramientas de gestión de documentos si es necesario.
 - Elaboración del Plan: Desarrollar un plan detallado que incluya objetivos, cronograma, responsables y recursos asignados para la implementación del sistema de gestión de información.
7. A Gabinete de Presidencia: Diseñar un plan de comunicación, que reporte mediciones de eficiencia y eficacia de la comunicación interna y externa. En el canal de IPS te escucha; establecer estadísticas de las quejas, sugerencias, reclamos, quejas comentarios, denuncias y realizar informes que contengan las mejoras de los casos atendidos, seguimiento de denuncias que se realizan.
8. A la Dirección de Planificación y la Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano; establezcan estrategias para promover o fomentar en los funcionarios, el sentido de pertenencia y compromiso con los propósitos misionales.

[Firma]

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Enhy C. Ayala Cano
Dirección de Organización y Calidad
Presidencia de Desarrollo y Tecnología

[Firma]
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abog. Sonia Páez
Jefe Unidad Téc. MECIP
Dirección de Organización y Calidad



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

PARAGUAI
REKUAI

7

4. Control de la Evaluación

Requisito de la NRM-mecip2015. "La organización debe definir, desarrollar y ejecutar evaluaciones sistemáticas para determinar la suficiencia y adecuado funcionamiento de los componentes del control interno."

El sistema de evaluación actual es efectivo en la recopilación de datos, pero se evidencia una brecha en la interpretación y utilización de la información recabada. La falta de análisis en profundidad limita la capacidad de identificar áreas de mejora potencial. Se instala a la implementación de herramientas analíticas más sofisticadas y a la formación del personal para interpretar los datos y convertirlos en acciones concretas.

Planificar: Se establece un plan estructurado para la implementación, el seguimiento y control del sistema control interno institucional, pero de limitada comprensión por todos los niveles de la organización. Se realiza un plan estructurado para las actividades anuales de auditoría interna, e incluye la auditoría al sistema de control interno.

Hacer: Ejecución de acciones específicas para el seguimiento y control continuo del control interno, implementar acciones concretas y regulares de seguimiento y control, asignando roles y responsabilidades claras a los equipos involucrados. Se implementa un calendario periódico de actividades de auditoría interna para cubrir todas las áreas críticas de la institución.

Verificar: Se realizan evaluación anual verificar la efectividad de la implementación y seguimiento del sistema de control interno institucional. Establecer procesos de verificación periódica para asegurar que el seguimiento y control se están llevando a cabo según lo planificado.

Actuar: Se requieren acciones concretas. **Acciones solicitadas:**

1. A la Dirección de Organización y Calidad: elaborar un procedimiento que defina, responsabilidades y frecuencia de seguimiento del sistema de control interno en todas las áreas de la institución.
2. A la Auditoría Interna: Elaborar y realizar el seguimiento de planes de mejoramientos que establezcan acciones correctivas basadas en los hallazgos de la implementación y seguimiento del sistema de control interno, resultantes de los informes de evaluación internos y externos. Establecer procesos de revisión para asegurar que las auditorías internas se realizan de manera efectiva y que sus hallazgos se abordan adecuadamente.

5. Control para la Mejora

Requisito de la NRM-mecip2015. "La organización debe definir, desarrollar y ejecutar evaluaciones sistemáticas para determinar la suficiencia y adecuado funcionamiento de los componentes del control interno."

La institución muestra un compromiso general con la mejora continua, sin embargo, la implementación de cambios basados en las evaluaciones a menudo es lenta o poco sistemática. Se propone establecer un mecanismo más ágil y estructurado para convertir los resultados de las evaluaciones en acciones tangibles, asignando responsabilidades claras y plazos definidos para la implementación de mejoras.

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Fanny C. Ayala Cano
Dirección de Organización y Calidad
Presidencia de Desarrollo y Tecnología

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abog. Sonia Páez
Jefe Unidad Téc. MECIP
Dirección de Organización y Calidad



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

PARAGUAI
REKUAI

Planificar: No se evidencia un plan estructurado para el análisis crítico del sistema de control interno. Se establecerán acciones correctivas, aunque la velocidad de implementación puede ser lenta.

Hacer: Falta de acciones concretas para mejorar el sistema de control interno en base a hallazgos. Existe un compromiso con la mejora continua, pero las acciones correctivas pueden no ser implementadas de manera oportuna.

Verificar: Las acciones correctivas se realizan, pero la monitorización y seguimiento de su efectividad requieren una mejora. No se verifica de manera efectiva si las mejoras implementadas están generando resultados positivos.

Actuar: Observaciones: Falta de un proceso estructurado para acciones correctivas y preventivas.

Actuar: Se requieren acciones concretas. **Acciones solicitadas:**

1. A la Auditoria Interna, Lideres MECIP, Dirección de Organización y Calidad: Establecer mecanismos de verificación y seguimiento para medir la efectividad de las mejoras realizadas en el sistema de control interno. Se insta a una implementación más ágil de las acciones correctivas, así como un monitoreo continuo para asegurar su efectividad y aplicar ajustes según sea necesario.
2. A la Dirección de Organización y Calidad y Lideres MECIP: Establecer un proceso formal para evaluar y analizar críticamente el sistema de control interno en intervalos regulares. Establecer un proceso estructurado para acciones correctivas y preventivas. Implementar un ciclo formal de acciones correctivas y preventivas basado en los resultados de las evaluaciones críticas para mantener y mejorar continuamente el sistema de control interno.

Conclusiones y Recomendaciones Finales

El análisis crítico del sistema de control interno bajo la metodología PHVA ha identificado áreas de mejora en cada etapa del ciclo y revela áreas de eficacia y otras que requieren atención inmediata para fortalecer la eficiencia y reducir los riesgos operativos. Se realizaron revisiones con especial atención a los procesos de comunicación, estandarización, análisis de datos y la agilización de la implementación de mejoras, con el objetivo de crear un sistema de control más integral y adaptable a los desafíos del entorno institucional.

La implementación de las acciones indicadas en cada componente, permitirá fortalecer el control interno en la etapa de implementación, asegurando la efectividad de los controles operacionales y facilitando la identificación y corrección de desviaciones que podrían afectar el logro de los objetivos institucionales.

Es nuestro análisis.

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Elia Fanny C. Ayala Cano
Dirección de Organización y Calidad
Gerencia de Desarrollo y Tecnología

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abog. Sonia Páez
Jefe Unidad Téc. MECIP
Dirección de Organización y Calidad

