

Dirección General de Auditoría Interna



Norma de
Requisitos Mínimos
para Sistemas de
Control Interno

INFORME DE EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

**MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL
MTESS**

Febrero, 2025

INFORME DE EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (MTESS)

I. ANTECEDENTES

Conforme a la Resolución CGR N° 377/2016 “Por la cual se adopta las Normas de Requisitos Mínimos para el Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP 2015”.

Que, la Resolución CGR N° 147/2019 “Por la cual se aprueba la Matriz de Evaluación por Niveles de Madurez, a ser utilizado en el Marco del Sistema de Control Interno del Modelo de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP 2015”.

II. OBJETIVO GENERAL

Evaluar el grado de cumplimiento exigidos en la Norma de Requisitos Mínimos MECIP 2015, así como el desarrollo y la implementación, alineado a los niveles de Madurez de cada uno de los Componentes del Sistema de Control Interno, para identificar deficiencias que requieran mayor profundización y acompañar a la Institución en la búsqueda de la excelencia.

III. MARCO LEGAL

Por Ley N° 5115/2013, que crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Decreto N° 8127/00 “Por la cual se establece las disposiciones legales y administrativas que reglamenta la implementación de la Ley N° 1535/99 “De Administración Financiera del Estado” y el funcionamiento del Sistema Integrado de Administración Financiera – SIAF.

Ley 1626/00 “De la Función Pública”.

Ley 1535/99 “De la Administración Financiera del Estado”.

Ley N° 5115/2013 “Que crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”.

Decreto N° 10.833/2007 “Por la cual se establecen las facultades, competencias, responsabilidades y marco de actuación en materia de Control Interno de la Auditoría General del Poder Ejecutivo”, en su Art. 7° Inciso a) dispone: “Aprobar, regular, administrar y actualizar permanentemente, el Modelo Estándar de Control Interno para los Organismos y Entidades Públicas del Paraguay – MECIP para las instituciones asignadas dentro del marco de su actuación, a fin de garantizar el cumplimiento del control en las distintas dependencias del Poder Ejecutivo.

Resolución CGR N° 377/2016 “Por la cual se adopta las Normas de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP 2015”.

Resolución MTESS N° 644/17 “Por la cual se aprueba el Manual Descriptivo de Cargos y Estructura Organizacional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”.

Resolución AGPE N° 326/2019 “Por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos y la Matriz de Evaluación para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay MECIP 2015”.

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 las Instituciones Públicas”.

Resolución MTESS N° 1002/2024 “Por la cual se aprueba el Plan de Trabajo Anual (PTA) de Auditoría Interna, la identificación y Plan de Gestión de Riesgos (IPGR) y el Cronograma de Actividades (CA), para el Ejercicio Fiscal 2025.

IV. ALCANCE

Comprende la verificación documental y la efectividad del Sistema de Control Interno conforme a los principios de Compromiso de la Alta Dirección, Acuerdos y Compromisos Éticos, Protocolos de Buen Gobierno, Política de Gestión del Talento Humano, Direccionamiento Estratégico, Gestión de Procesos, Estructura Organizacional, Identificación y Evaluación de Riesgos, Control Operacional, Competencia, Formación y toma de conciencia, Gestión de la Formación, Comunicación, Seguimiento y medición del control interno, Auditoría Interna, Análisis crítico del Sistema de Control Interno y Mejora Continua, correspondiente al Ejercicio Fiscal 2024.

V. METODOLOGIA

El presente informe fue realizado utilizando las técnicas de auditoría establecidas en el Manual de Auditoría Gubernamental. Técnica Ocular. Técnica documental, Entrevistas documentadas.

VI. PROCEDIMIENTOS EFECTUADOS

Los procedimientos realizados fueron:

- Análisis de documentos
- Elaboración de entrevistas a funcionarios de las Oficinas Regionales.
- Elaboración del Informe AI final del SCI.

VII. DESARROLLO DEL INFORME

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:



A. COMPONENTE DE AMBIENTE DE CONTROL

En este componente las NRM establece: “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”.

Se visualizó como evidencia vinculada el Plan de Gestión Anual – PGA de la Dirección de Registro Obrero Patronal, Dirección de Coordinación de Instancias Tripartitas, Dirección General de Empleo, Dirección General de Inspección y Fiscalización, Dirección General de Protección a la Niñez y Adolescencia, Dirección General de Seguridad Social, Dirección de Observatorio Laboral, cuyo seguimiento casi en su totalidad corresponde al primer semestre del año 2024, en consecuencia no se observan propiamente documentos actualizados para asegurar que los requisitos del SCI se integren dentro de los Macroprocesos Estratégicos, Misionales y de Apoyo, en ese aspecto carecen de expedientes correspondientes a los Macroprocesos Estratégicos y de Apoyo. Asimismo, se visualiza la Versión 2 de la Política de Control Interno aprobado vía Resolución MTESS N° 1983/2021, sin embargo, carece de documentos que evidencia la revisión periódica para asegurar su conveniencia y adecuación continua.

Se pudo constatar la Versión 4 – V4 del Modelo de Gestión por Proceso aprobado por la Resolución MTESS N° 437/2023, sin embargo no se observa en el Macroproceso de Gestión de Políticas Públicas de Trabajo incorporado, a la Secretaría General (SG), Dirección de Gabinete del VMT (DG), Dirección de Asesoría Jurídica del VMT (DAJ) y Direcciones Regionales, asimismo no se visualiza en el Macroproceso de Gestión de Políticas Públicas de Empleo a la Secretaría General (SG), Dirección de Gabinete (DG), a efectos de edificar la consonancia con la Resolución MTESS N° 941/2024 “POR LA CUAL APRUEBA LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (...)”, de manera a asegurar que los requisitos del sistema de control interno se integren dentro de los procesos.

Se visualizan documentos que garanticen la revisión que promueve el enfoque basado en procesos y la administración de riesgos, es preciso enfatizar que los mismos carecen de actualización puesto que corresponden a los años de 2021 y 2023, por consiguiente, revela la falta de revisión anual.

Se observan expedientes vinculados, no obstante, carecen de actualizaciones, así como de documentos que definan las partidas específicas en el presupuesto para las actividades de capacitación y la ejecución de la inducción de los beneficiarios.

A pesar de que se han vinculado documentos de reportes de cumplimiento entre actos administrativos, es necesario evidenciar el resultado de los logros de los resultados establecidos por medio de un plan estratégico de comunicación para la respectiva socialización.

Se visualiza planes de trabajo para la gestión del sistema de control interno y planes mejoras del SCI, sin embargo, carece de evidencias de la internalización en los funcionarios.

Se concibe documentos en el cual se solicitan los planes de mejoras, plan de trabajo del año 2023 y acto administrativo que aprueba el plan de mejoramiento, sin embargo, carece de evidencias de la internalización de la mejora continua a los funcionarios.

Si bien se visualiza el Acto Administrativo que aprueba la política de control interno, en donde se evidencia que el mencionado acto no se ajusta a la Resolución MTESS N° 481/2024 “Por la cual se actualiza la misión, visión y valores del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”, en ese aspecto precisa de la respectiva revisión para los ajustes que requiere actualmente la misma.

Se visualiza la revisión de los acuerdos y compromisos éticos correspondiente al año 2022, en atención a la Resolución MTESS N° 481/2024 “Por la cual se actualiza la misión, visión y valores del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”, de manera que la mencionada revisión no se ajusta a la correcta formulación del A y CE. Se observa el tablero de registro de participantes en el mes de agosto de 2020 y el tablero de control de la guía técnica y comunicación correspondiente al año 2020, en ese aspecto el mismo carece de actualización de evidencias en atención a la Resolución MTESS N° 481/2024 “Por la cual se actualiza la misión, visión y valores del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”.

Se visualiza la versión 2 (dos) del diseño de la declaración jurada de integridad aprobado en el año 2021 vía Resolución Ministerial, sin embargo, no se evidencia revisión periódica de la pertinencia de dicha disposición vigente.

Si bien, se observa evidencia de Acto Administrativo aprobado por la MAI, sin embargo, la misma carece de la respectiva revisión, puesto que no se ajusta a los valores éticos institucionales vigentes a la Resolución MTESS N° 481/2024 “Por la cual se actualiza la misión, visión y valores del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”.

Las evidencias vinculadas refieren a socializaciones vía web, cartelería, planilla, correos, actas y cuestionario de aplicación a la DGTH, sin embargo, dichas socializaciones efectuadas por los distintos canales mencionados precedentemente carecen de ajustes respectivamente en los valores éticos institucionales vigentes a la Resolución MTESS N° 481/2024 “Por la cual se actualiza la misión, visión y valores del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”.

Si bien, se observa evidencia del PBG, el mismo carece de actualización con los respectivos ajustes en ese aspecto los documentos visualizados corresponden al año 2020, de manera que carece de las revisiones correspondiente, en atención a la Resolución MTESS N° 481/2024 “Por la cual se actualiza la misión, visión y valores del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”.

No se visualizan actividades realizadas por el Equipo de Buen Gobierno, en el periodo evaluado.

Si bien, la Política de Gestión del Talento Humano PGTH se halla aprobada por la MAI, se evidencia que la misma carece de revisión periódica, puesto que el documento corresponde al año 2022.

AMBIENTE CONTROL	DE	3,57	B	GESTIONADO
---------------------	----	------	---	------------

Recomendación:

- Incluir en el Plan de Capacitación Institucional temas referentes al Sistema de Control Interno (SCI).
- Asimismo, 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.
- Se propone la revisión de los Acuerdos éticos (AyCE) y el Protocolo de Buen Gobierno (PBG), en caso de ser necesaria la revisión atendiendo la vigencia de la Resolución MTESS 481/2024 “Por la cual se actualiza la misión, visión y valores del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”.

- Se recomienda que para la adecuada comunicación y entendimiento del PBG sean desarrolladas talleres de socialización de manera presencial a los funcionarios de la institución.
- 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, manteniendo su orientación hacia el cumplimiento de su función constitucional, legal y finalidad social del Estado.

B. COMPONENTE DE CONTROL DE LA PLANIFICACIÓN

En este componente las NRM establece: “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”.

Se visualiza vinculada la versión 4 – V4 del modelo de gestión del MTESS aprobado por la MAI en el año 2023, sin embargo, cabe enfatizar que actualmente se dispone de la Resolución MTESS N° 941/2024 “Por la cual se aprueba la estructura organizacional (...)”, en atención a la disposición vigente, el MGP requiere de revisión a efectos de analizar las modificaciones y realizar los ajustes necesarios para la respectiva armonía entre la estructura organizacional y el MGP.

Se visualiza la definición de perfiles de cargos del año 2017 y la disposición que aprueba el Manual Descriptivo de Cargos y Estructura Organizacional del año 2017, en relación a dichas documentaciones precisan de armonía entre la estructura orgánica vigente aprobado en el año 2024, por consiguiente, es necesario la revisión para el análisis y ajuste respectivamente.

Conforme a los documentos vinculados de la Identificación y Evaluación de Riesgo, se visualizan que las mismas carecen de revisión periódica puesto que los expedientes corresponden a los años 2021 y 2023.

AMBIENTE DE PLANIFICACIÓN	3,08	B-	GESTIONADO
---------------------------	------	----	------------

Recomendación:

Se insta a la revisión y ajustes del Manual de Gestión por Proceso, del Manual Descriptivo de Cargos y Estructura Organizacional y de la Identificación y Evaluación de Riesgo a efectos de armonizar con las disposiciones vigentes y con mayor énfasis a las NRM MECIP 2015, considerando siempre todas las dependencias que integran el MTESS.

C. COMPONENTE DE CONTROL DE LA IMPLEMENTACIÓN

En este componente las NRM establece: “Que 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”.

Asimismo, cabe mencionar que los documentos vinculados corresponden únicamente al macroproceso misional, por lo que no se logra observar la condición del macroproceso estratégico y de apoyo.

Se visualiza, la Actualización de la Guía Gral. de Operación del SCI, Resolución MTESS N° 1901/2021 “Por la cual se aprueba la Versión 1 – V1 del Manual de Políticas Operacionales (...)” Ficha Técnica SCI – MECIP N° 02/2021, en relación a la Resolución MTESS N° 481/2024 “Por la cual se actualiza la Misión, Visión y Valores (...)”.

Asimismo, el Acto Administrativo que consolida y ratifica la conformación de los Equipos de Trabajo del SCI MECIP, Acto Administrativo que aprueba el MGP, Acto Administrativo que aprueba el Protocolo de Buen Gobierno y la Guía Práctica para la Gestión de los Elementos del Control Operacional (Guía Técnica SCI – MECIP N° 01/2023 – Versión 5 – Año 2023 – Parte IV Guía para la Gestión de Riesgos) conforme a las disposiciones que entraron en vigencia.

Si bien se visualiza la reglamentación de capacitación, no se evidencia las respectivas capacitaciones a los funcionarios permanentes, personal contratado y comisionados del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Asimismo, se han vinculado documentos entre los mismos se revela el tablero de control de procedimientos aprobados de los Macroprocesos Estratégico, Misional y Apoyo, sin embargo, no se observa los procedimientos diseñados y materializados por cada macroproceso.

De igual manera, se han vinculado documentos en relación a controles, sin embargo, carece de expedientes de las actividades de control que complementen con actividades de supervisión o monitoreo sobre el desempeño a nivel general en donde se evidencie la efectividad de los mismos.

También se han vinculado documentos de capacitaciones entre captura del Sistema Informático de Administración del Personal – SIAP, en el cual arroja como datos meramente el registro de marcación del funcionario, diseño de puestos y perfiles, así como acto administrativo de la evaluación de desempeño, encuestas, informes de la DGTH y cuestionarios.

En ese aspecto vale mencionar que dichos documentos carecen de evidencias que reflejen que los funcionarios sean competentes en sus funciones, así como no se pudo evidenciar la ejecución de una base de datos de gestión de legajos, sentido de pertenencia y en tanto que las funciones y perfiles carecen de actualización conforme las NRM MECIP 2015 y las disposiciones administrativas vigentes.

De igual manera, se observa documentos de logros alcanzados y productos finalizados por las distintas dependencias las mismas carecen de evidencias que se vinculen con lo dispuesto en la Resolución MTESS N° 505/2016 “Por la cual se aprueba el Manual de Comunicación e Información, (...)”, en atención a lo manifestado en dicho Manual en el Punto 2.1 MANEJO INTEGRADO Y SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN – ESTRATEGIA: La integración de la información es responsabilidad de la DDII y el EC, quienes emitirán directrices claras para la identificación, la recolección, el registro, la clasificación, consolidación y sistematización de la información provenientes de las diferentes áreas del MTESS, en ese sentido necesita de documentos de carácter estratégico y orientados hacia el fortalecimiento de la identidad institucional y a la expansión de la capacidad productiva de los miembros de la institución, dicho de otra manera que los expedientes respalden lo señalado en el Manual vigente.

Si bien se ha vinculado el Manual de Comunicación e Información, las mismas precisan de cumplimiento en el Lineamiento 3 – Administración de la Comunicación – Canalización de la Información y Control de Documentos.

Las dependencias del MTESS participarán activamente en el proceso de garantizar la correcta canalización de la información y el control de documentos que soportan la información, promoviendo y mejorando el trabajo en equipo, a través de espacios formales que dan a conocer de manera oportuna y transparente la información relacionada a la gestión de la institución.

ORIENTACIONES:

- 1- Cada dependencia, mediante el representante del Equipo de Alto Desempeño de Comunicación EADC informara de los datos, informes y productos a los canales establecidos o redes de enlaces.
- 2- Cada dependencia, mediante el representante del Equipo de Alto Desempeño de Comunicación EADC remitirá además la documentación requerida que sirva como medio de verificación formal.
- 3- Para el control de la información documentada, se tendrá en cuenta las siguientes orientaciones, según sea aplicable:
 - a- Definición de niveles de aprobación;
 - b- Distribución, acceso, recuperación y uso;
 - c- Almacenamiento y preservación, incluida la preservación de la legibilidad;
 - d- Control de cambios (por ejemplo, control de versión);
 - e- Retención y disposición.

La información documentada de origen externo, que la institución ha determinado que es necesaria para la planificación y operación del sistema de control interno, debe ser identificada y controlada, según sea adecuado.

En ese marco, no se observa los representantes de la nómina del Equipo de Alto Desempeño de Comunicación – EADC, aprobado por acto administrativo y Plan Estratégico de la Comunicación.

Se constata documentos vinculados en referencia a las informaciones institucionales, las mismas carecen de cumplimiento a lo dispuesto en la Resolución MTESS N° 505/2016 “Por la cual se aprueba el Manual de Comunicación e Información, (...)”, en donde se describe la canalización de la información y control de documentos, a efectos de garantizar el suministro de información oportuna y necesaria al interior de la Institución, en ese aspecto no se visualiza expedientes que respalden la ejecución de los procesos aprobados vía acto administrativo.

Respecto a los documentos vinculados se visualiza que la misma requiere de observancia al Manual de Comunicación e Información en donde expresa en el Capítulo II: COMUNICACIÓN EXTERNA Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN – Política de Comunicación Externa y Gestión de la Información: El MTESS integra la Política de Comunicación Externa con la Administración de la Información a efectos de gestionar la interlocución de la información con la ciudadanía, a través de la sistematización e integración, respecto al cumplimiento de los objetivos institucionales.

En consideración a lo mencionado precedentemente, entre otros procesos se enfatiza la falta de cumplimiento en el tratamiento de la disposición vigente y el ajuste a las NRM MECIP 2015 para la mejora continua.

En atención a los documentos vinculados los mismos se ajustan a los criterios establecidos en el Manual de Comunicación e Información a excepción del

Lineamiento 2 PLANIFICACIÓN DEL INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS – IDENTIFICACION DE INTERLOCUTORES DE LA AUDIENCIA PUBLICA DE RENDICIÓN DE CUENTAS.

LINEAMIENTO 1 ACTO DE RENDICIÓN DE CUENTAS / INFORME DE GESTIÓN DISEÑO DE LAS ESTRATEGIAS COMUNICACIONALES, CAMPAÑAS DE PROMOCIÓN Y CONVOCATORIA.

En este contexto el expediente precisa de revisión y ajustes a los NRM – MECIP 2015, y en ese mismo tenor los procesos expuestos en el Manual aprobado vía acto administrativo para la mejora continua.

CONTROL DE IMPLEMENTACIÓN	2,49	C	DISEÑADO
---------------------------	------	---	----------

Recomendación:

Se recomienda la revisión y ajustes actualizados de las documentaciones correspondientes a la política operacional, la gestión de información, comunicación interna y rendición de cuentas a efectos de que las mismas sean diseñadas con los criterios de las NRM MECIP 2015.

D. COMPONENTE DE CONTROL DE EVALUACIÓN

Para este componente las NRM establece: “La organización debe definir, desarrollar y ejecutar evaluaciones sistemáticas para determinar la suficiencia y adecuado funcionamiento de los componentes del Control Interno”.

Se visualizaron reportes de indicadores de áreas estratégicas, indicadores de áreas misionales e indicadores de áreas de apoyo.

La Auditoria Interna realizó el Informe de Evaluación del Sistema de Control Interno, asimismo, se cuenta con un Plan de Auditoria aprobado por Resolución MTESS N° 330/2023 y modificada por la Resolución MTESS N° 311/2024.

Se visualizó informes finales de la Dirección General de Auditoria Interna determinados en el Plan de Trabajo Anual, aprobado por Resolución MTESS N° 330/2023 y modificada por la Resolución MTESS N° 311/2024.

Se consta el Plan de Mejoramiento de las áreas auditadas, que actualmente se encuentran en ejecución.

Se observó el Manual de Perfiles, Cargos y funciones de la Dirección General de Auditoria Interna, aprobado por Resolución MTESS N° 746/17.

Asimismo, se visualiza capacitaciones, relacionadas al desempeño de los Auditores Internos de la Dirección General de Auditoria Interna, dando cumplimiento a lo establecido en el Plan de Trabajo Anual para el ejercicio evaluado, así también se consta el resultado de la Evaluación de Desempeño de los integrantes de la Dirección.

CONTROL DE EVALUACIÓN	2,52	C	DISEÑADO
-----------------------	------	---	----------

Recomendación:

Instar a la Auditoria Interna a realizar tareas que ayuden a mejorar el Sistema de Control Interno (SCI), que las áreas cumplan en tiempo y forma con sus planes de mejoramiento.

E. COMPONENTE DE CONTROL PARA LA MEJORA

En este componente las NRM establece: “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”.

Se visualiza vinculado el Informe 2024 – ANALISIS CRITICO DEL SCI MECIP MTESS NIVEL CENTRAL, en donde acatan las recomendaciones remitidas en conjunto de la Contraloría General de la República y la Auditoría General del Poder Ejecutivo y tan tomado las siguientes decisiones:

- Ajustar el plan y cronograma para la implementación del Sistema de Control Interno en el marco de la Resolución CGR N° 377/16.
- Gestionar la capacitación del personal directivo y funcionarios sobre la NRM, a fin de apoyar la efectiva implementación.
- Arbitrar las medidas administrativas para que los avances y resultados de la efectiva implementación NRM al cierre del ejercicio fiscal.

CONTROL PARA LA MEJORA	2,72	C	DISEÑADO
------------------------	------	---	----------

Recomendación:

Se recomienda el ajuste del plan y cronograma para la implementación del Sistema de Control Interno.

VIII. CONCLUSIÓN

Del análisis al Sistema de Control Interno, conforme a los documentos proporcionados, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), obtuvo una valoración de 2,88 equivalente a un nivel de madurez DISEÑADO, teniendo en cuenta la Evaluación realizada, se pudo llegar a la conclusión de que se está realizando los esfuerzos necesarios, para impulsar e implementar la NRM para un Sistema de Control Interno más comprometido, que impulsará la satisfacción a los involucrados como a los participantes, sector empleador y la sociedad civil en su conjunto.

Evaluación de Nivel de Maduración del Sistema de Control Interno - MECIP:2015			
Ambiente de Control	3,57	B	Gestionado
Control de Planificación	3,08	B-	Gestionado
Control de Implementación	2,49	C	Diseñado
Control de Evaluación	2,52	C	Diseñado
Control para la Mejora	2,72	CC	Diseñado
SCI CONSOLIDADO	2,88	CC	Diseñado

IX. RECOMENDACIÓN

1. Fomentar reuniones periódicas del Comité de Control Interno (CCI), atendiendo que existen actualizaciones en la Misión y Visión, Objetivos, Valores de la Institución, según lo establece la Resolución MTESS N° 481/2024.
2. Impulsar la inducción de la Resolución MTESS 481/2024 “Por la cual se actualiza la misión, visión y valores del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”.
3. Incluir en el Cronograma de Capacitación Institucional la capacitación de los servidores públicos de la administración central y de las Oficinas Regionales

sobre la NRM.

4. Desarrollar actividades de capacitación y socialización a los servidores públicos tanto de la Administración Central como de las Oficinas Regionales, aprovechando el uso de las herramientas tecnológicas sobre el Plan Estratégico Institucional (2024 – 2028).
5. Fortalecimiento del Equipo de Ética, consolidación del Comité de Ética, en atención a la Resolución MTESS N° 481/2024 “Por la cual se actualiza la misión, visión y valores del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”.
6. Fortalecimiento del Equipo de Buen Gobierno, en atención a la Resolución MTESS N° 481/2024 “Por la cual se actualiza la misión, visión y valores del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”.
7. Realizar una revisión periódica de la Política de Gestión de Talento Humano.
8. Se sugiere la revisión y/o actualización de la Política de Control Interno.
9. Se insta a la revisión y ajustes del Manual de Gestión por Proceso, del Manual Descriptivo de Cargos y Estructura Organizacional, en armonía con las disposiciones vigentes.

Es nuestro informe.

Asunción, febrero de 2025.

Mgtr. C. Carolina Mercado Román
Directora General de Auditoría Interna
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social