





Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno

# INFORME DE EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

## MUNICIPALIDAD DE CAACUPÉ

**JULIO 2020** 





### Índice

I.	Antecedentes	1
II.	Objetivo	1
III.	Alcance	1
IV.	Desarrollo	1
	A. Componente ambiente de control	2
	B. Componente control de la planificación	. 4
	C. Componente control de la implementación	5
	D. Componente control de la evaluación	. 6
	E. Componente control para la mejora	. 6
V.	Conclusión	. 6
VI.	Recomendación	7





#### INFORME EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

#### MUNICIPALIDAD DE CAACUPÉ

#### I. Antecedentes

En la Resolución Nº 377 del 13 de mayo de 2016, la Contraloría General de la República (CGR) resolvió adoptar como marco para el control, fiscalización y evaluación del Sistema de Control Interno de las instituciones sujetas a la supervisión de la Contraloría General de la República, la Norma de Requisitos Mínimos – NRM, para un Sistema de Control Interno MECIP:2015.

Posteriormente, con la Resolución CGR Nº 147/19: "...se aprueba la Matriz de evaluación por niveles de madurez, a ser utilizada en el marco de la Norma de Requisitos Mínimos del Sistema de Control Interno MECIP:2015".

Con base en las funciones y atribuciones de control, vigilancia y fiscalización de los bienes públicos y del patrimonio del Estado establecidas en la Constitución Nacional y en la Ley Nº 276/94 "Orgánica y Funcional de la Contraloría General de la República", fue cursada a la Municipalidad de Caacupé la Nota CGR Nº 299/20, a efectos de solicitar documentos que respaldan la fase de diseño de la NRM y que evidencien las acciones realizadas durante el ejercicio fiscal 2019.

Con la Nota I.M. N° 431 de fecha 01 de junio de 2020, a fin de dar cumplimiento al requerimiento de la Contraloría General de la República, el Intendente Municipal presentó las evidencias de las acciones realizadas sobre la implementación de la NRM.

#### II. Objetivo

Evaluar si los requisitos mínimos exigidos en la norma para un Sistema de Control Interno - SCI, fueron desarrollados e implementados, estableciendo los niveles de madurez de cada uno de los componentes del sistema, a fin de identificar eventuales deficiencias que requieran mayor profundización y, acompañar a la institución en la búsqueda de la excelencia.

#### III. Alcance

La evaluación realizada, con base a los documentos proporcionados por la institución que respaldan la fase de diseño y evidencian acciones realizadas durante el ejercicio fiscal 2019.

#### IV. Desarrollo

Fue efectuada la evaluación y comprobación del Sistema de Control Interno de la Municipalidad de Caacupé, con el objeto de medir el grado de eficiencia y eficacia, determinar el nivel de confianza y veracidad del sistema y, consecuentemente, identificar eventuales deficiencias relevantes que requieran una mayor profundización.

En este sentido, los funcionarios tienen la responsabilidad de utilizar los recursos con efectividad, eficiencia y economía, a fin de lograr los objetivos para los cuales fueron autorizados. Es por ello que la Norma de Requisitos Mínimos señala que el control Interno sirve como la primera línea de defensa en la protección de activos, ayudando a la Máxima Autoridad Institucional y al equipo directivo de esa entidad, a obtener los resultados deseados a través de la efectiva administración de los recursos públicos.

Visión: "Organismo Constitucional de Control Gubernamental confiable, reconocido por la efectividad de la Gestión de Control y Agente de Cambio para la buena Administración".

Dirección: Bruselas N° 1880 | Teléfono: (595)(21) 6200 000 | Web: www.contraloria.gov.py | Email: cgr@contraloria.gov.py



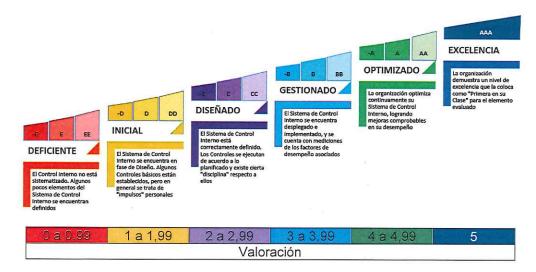




Por lo tanto, tales funcionarios son responsables de establecer, mantener y evaluar periódicamente un Sistema De Control Interno sólido para:

- Asegurar el cumplimiento de los objetivos y metas previsto.
- Proteger apropiadamente los recursos.
- Cumplir las leyes y reglamentos aplicables; y.
- Preparar, conservar y revelar información financiera confiable.

Para determinar el grado de adopción de la Norma de Requisitos Mínimos se utilizó la herramienta de evaluación del nivel de madurez del SCI, de acuerdo a criterios de valoración con la siguiente interpretación:



En el siguiente cuadro se expone la evaluación y calificación del Sistema de Control Interno por cada componente, y los resultados que arrojó la herramienta arriba señalada:

Evaluación del nivel de madurez del Sistema de Control Interno (SCI)						
Ambiente de control	2,03	C-	Diseñado			
Control de planificación	0,71	EE	Deficiente			
Control de implementación	0,06	E-	Deficiente			
Control de evaluación	0,00	E-	Deficiente			
Control para la mejora	0,00	E-	Deficiente			
SCI consolidado	0,71	EE	Deficiente			

Cabe señalar que, en el Informe elaborado por la Contraloría General de la República sobre el Sistema de Control Interno a mayo de 2019, remitido a través de la nota CGR Nº 2005/19, se solicitó un plan y cronograma de trabajo para la implementación de la NRM, instrumento que no fue adjuntado con los documentos de respaldo.

En ese sentido se señala que el plan y cronograma de implementación es un documento por el cual las autoridades gestionan el desarrollo de los componentes, principios y elementos de la norma, a ser ejecutado un plazo determinado de tiempo, cuyo cumplimiento revelará el compromiso asumido por las autoridades.

A partir del análisis de los de los documentos proveídos por la Municipalidad, se realizan las siguientes observaciones por componente de control:





#### A. Componente ambiente de control

La NRM señala que: "La institución debe propiciar una conciencia de control que influya profundamente en la cultura organizacional de la institución manteniendo su orientación hacia el cumplimiento de su función constitucional, legal, y la finalidad social del Estado".

El componente ambiente de control obtuvo un puntaje de 2,03, con un nivel madurez <u>DISEÑADO BAJO</u>, debido a que el Sistema de Control Interno está correctamente definido. Respecto a los documentos correspondientes a este componente, se realizan las siguientes observaciones:

- El primer principio de la NRM establece que la Máxima Autoridad institucional debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al Sistema de Control Interno esto se materializa asumiendo la responsabilidad sobre su efectividad:
  - a) Su involucramiento y participación activa en el diseño y aplicación de los mecanismos de control interno tales como la Política de Control Interno.
  - b) Adopción de una gestión ética que defina estrategias para la continua reflexión, internalización y aplicación de los valores, principios y compromisos éticos.
  - c) Cumplimiento de los compromisos adoptados en el Código de Buen Gobierno.
  - d) Identificación y aplicación de estrategias para el desarrollo permanente del personal, promoviendo la adopción de nuevas y buenas costumbres, habilidades, conocimientos y sentido de pertenencia.
  - La gestión y participación en capacitaciones necesarias para que todos los miembros de la organización adquieran conocimiento acabado sobre control interno, en particular el nivel directivo.
  - f) Adopción de gestión por procesos que ponga como factor crítico de éxito a las expectativas del usuario del servicio.
  - g) La administración de los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales.
  - h) La definición de políticas de operación que sean aplicadas, revisadas y actualizadas permanentemente.
- La Resolución N° 14047/19 aprobó la Política de Control Interno; sin embargo; no se evidenció documentos que demuestren que las mismas fueran adecuadamente comunicadas, difundidas y comprendidas.
- En el Código de Ética aprobado en la Resolución Nº 14051/19 no se visualizó el cumplimiento del criterio que se debe tener en cuenta para su establecimiento, el cual señala: "El comportamiento de los funcionarios en su relación con los distintos grupos de interés, tanto internos como externos, y otros factores humanos", los grupos de interés fueron reconocidos en el artículo 7° del Código de Buen Gobierno.
- No se observó que el Código de Ética fuera construido con la participación de todos los funcionarios. Tampoco, se observó entre las evidencias, actas de reunión que muestren el tratamiento de situaciones asociadas a la evaluación de incumplimientos.
- El punto V Seguimiento y Evaluación de la Gestión Ética, el Código de Ética, establece: "El nivel directivo del municipio será el responsable de establecer los parámetros y criterios para el seguimiento y la evaluación de la gestión ética y el mecanismo de detección y generación de soluciones a los acuerdos y compromisos éticos"; al respecto, no se evidenció que fueran establecidas las metodologías para detectar y generar soluciones a los incumplimientos de los acuerdos y compromisos éticos.



- En la Resolución Nº 14136/19, se aprobó el Código de Buen Gobierno. No se remitió documentos que acrediten la realización de talleres o capacitación, que incluyan discusión sobre el Código de Buen Gobierno. Tampoco se visualizó documentos que evidencien la comunicación a todos los niveles de funcionarios para promover conciencia de sus responsabilidades y obligaciones individuales. En el proceso de ajuste se debe prever que el documento sea construido de manera participativa y consensuada dentro del nivel directivo de la institución.
- Se visualizó que las Políticas de Buen Gobierno para la gestión de la institución pueden ser mejoradas en su formulación y estructura.
- No se visualizó los compromisos éticos por dependencias. Las autoridades deberán tener en cuenta la metodología propuesta en el Manual de Ética Pública para ajustar el Código de Ética y de Buen Gobierno, así como para diseñar los compromisos éticos por dependencia.
- No se evidenció documentos que permitan constatar que los elementos diseñados en este componente fueran socializados con todos los funcionarios de la Municipalidad.

#### 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, logro de su visión y el cumplimiento de sus objetivos institucionales".

En esta fase la Municipalidad se ubicó en un nivel de madurez <u>DEFICIENTE ALTO</u> con un puntaje de 0,71; por lo que se hace necesario aumentar los esfuerzos para el diseño y utilización de las herramientas que orienten el direccionamiento estratégico del organismo, al cumplimiento de su misión, visión y objetivos, mediante un mayor involucramiento del nivel directivo y funcionarios, en el diseño de procesos operativos, programas y proyectos, necesarios para alcanzar los objetivos estratégicos. Se describe seguidamente los puntos del componente que requieren mejora:

- La misión y visión fueron insertas en el Plan de Desarrollo Municipal y verificadas y aprobadas con el Código de Buen Gobierno.
- No se visualizó el Plan Operativo Anual a fin de determinar si se encuentra alineado con el Plan de Desarrollo Municipal.
- No se observó un Informe sobre el seguimiento o medición del grado de avance del Plan de Desarrollo Municipal al cierre del ejercicio fiscal, tampoco se observó evidencias de difusión del Plan Estratégico Institucional a todas las áreas de la institución. Al respecto la NRM señala:
  - "La institución debe revisar periódicamente los planes, para ajustarlos a los cambios del entorno y al desarrollo de competencias al interior de la institución.
  - La institución debe comunicar acerca de su misión, visión, objetivos y planes de acción a todos los niveles de la organización, con la intención de que estén conscientes de sus obligaciones individuales al respecto.
  - La institución debe mantener información documentada sobre los objetivos y sus planes, así como de los resultados de su seguimiento y medición".

No se visualizó Resolución que aprueba el Manual de Funciones 2014.

mecip 2015



A fin de implementar documentos relativos al componente, la Municipalidad deberá:

- Someter a revisiones periódicas la definición de la misión y de la visión a fin de asegurar su adecuación.
- Elaborar el Plan Estratégico Institucional, alineado al Plan Operativo Anual, como también definir los cursos de acción para ejecutar los propósitos establecidos dentro de un plazo determinado.
- Comunicar acerca de su misión, visión, objetivos y planes de acción a todos los niveles de la organización, con la intención de que estén conscientes de sus obligaciones individuales al respecto.
- Orientar su operación hacia una gestión basada por procesos, como medio para que se pueda alcanzar eficaz y eficientemente sus objetivos, en cumplimiento con su función constitucional y legal, la misión fijada y la visión proyectada.
- Revisar la estructura organizacional, cargos, funciones y perfil de cargos, a fin de actualizarla y adaptarla a las exigencias y procesos de cambio permanente. Esos documentos deben estar aprobados por Resolución y posteriormente dar a conocer a todos los funcionarios de la institución.
- Identificar y evaluar riesgos, para determinar las medidas de control que fueran necesarias.

#### C. Componente control de la implementación

Para este componente la NRM señala: "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".

El componente control de la implementación obtuvo un puntaje de 0,06 con un nivel de madurez <u>DEFICIENTE BAJO</u>, debido a que la Municipalidad remitió pocos elementos que demuestren la definición en el componente, por lo que se deberá:

- Definir políticas operacionales.
- Desarrollar procedimientos documentados para cubrir situaciones en que su ausencia podría afectar la capacidad de control y/o causar desviaciones a las políticas y objetivos definidos.
- Implementar una metodología que permita evaluar la efectividad de los controles nuevos o existentes.
- Diseñar y aplicar controles adecuados.
- Gestionar la formación y capacitación de los funcionarios mediante un plan de capacitación anual y elaborado con base en las necesidades de formación detectadas
- Realizar la evaluación de su desempeño al personal permanente y contratado de la Municipalidad.
- Obtener, generar y utilizar información relevante y de calidad para la gestión y el funcionamiento del control interno.
- Gestionar la aplicación de la información documentada.
- Garantizar la circulación fluida y transparente de la información interna







 Documentar las convocatorias y la asistencia a las rendiciones de cuentas a la ciudadanía.

Esto incidirá en la mejora de la gestión al tener los responsables de los procesos, y directrices claras para el desarrollo de sus tareas y la institución evitará que se presenten situaciones indeseables.

#### D. Componente control de la evaluación

Para este componente la NRM señala: "La organización debe definir, desarrollar y ejecutar evaluaciones sistemáticas para determinar la suficiencia y adecuado funcionamiento de los componentes del control interno".

En cuanto al componente de control de evaluación se ubicó en un nivel de madurez de <u>DEFICIENTE BAJO</u> con un puntaje de 0,00, por lo que la Máxima Autoridad deberá:

- Definir, desarrollar y ejecutar evaluaciones sistemáticas para determinar de manera suficiente y adecuada el funcionamiento de los componentes del control interno.
- Aplicar métodos apropiados para el seguimiento y medición de la efectividad del Sistema de Control Interno, tales como indicadores para medir la gestión, riesgos, desempeño y resultados.
- Realizar auditorías del Sistema de Control Interno.

#### E. Componente control para la mejora

Al definir este componente la NRM señala: "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 Municipalidad no remitió documento alguno, relacionado al componente de control para la mejora, arrojando un puntaje de 0,00 y un nivel de madurez <u>DEFICIENTE BAJO</u>, por lo que debe tomar medidas según este fundamento:

- Efectuar el análisis crítico del Sistema de Control Interno. Este proceso debe realizarse, según indica la NRM, al menos una vez al año, e incluir en tal revisión las decisiones y acciones relacionadas con las oportunidades de mejora continua y cualquier necesidad de cambio del SCI.
- Así como también se deben tomar acciones para optimizar continuamente su Sistema de Control Interno, y para eliminar o minimizar las causas reales o potenciales de debilidades detectadas.

#### V. Conclusión

Como resultado del análisis practicado a los documentos suministrados, la Municipalidad de Caacupé, obtuvo una valoración de 0,71 equivalente a un nivel de madurez de <u>DEFICIENTE ALTO</u>, debido a que el control interno no está sistematizado, algunos pocos o casi nulos elementos del Sistema de Control Interno se encuentran definidos.







#### VI. Recomendación

En consideración a lo expuesto más arriba, y de manera a impulsar la mejora continua en la gestión de la Municipalidad en busca de la excelencia, la Municipalidad de Caacupé deberá:

- 1. Gestionar la capacitación del personal directivo y funcionarios sobre la NRM, a fin de apoyar su efectiva implementación.
- 2. Elaborar un plan y cronograma para la implementación del Sistema de Control Interno en el marco de la Resolución CGR N° 377/16, por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno.
- 3. Arbitrar las medidas administrativas para que la Auditoría Interna proceda a evaluar la efectiva implementación de la NRM al cierre del ejercicio fiscal 2020, utilizando la matriz de evaluación por niveles de madurez, aprobada con la Resolución CGR Nº 147/19, cuyo resultado deberá ser remitido, a más tardar, el 28/02/21, adjuntando todas las evidencias correspondientes a cada uno de los principios por componente de control.

Es nuestro informe.

Asunción,

de julio de 2020.

C.P. Andrea Rodríguez

Jefa Departamento - DAS

C.P. Irma Delfino

Directora de Análisis Sectorial

Dra. Gladys Fernández

Directora General

Dirección General de Control Gubernamental