



**CONTRALORÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA**



Norma de  
Requisitos Mínimos  
para un Sistema de  
Control Interno

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

**MUNICIPALIDAD DE LA PALOMA  
DEL ESPÍRITU SANTO**

**Mayo, 2021**

## Índice

I.	Antecedentes .....	1
II.	Objetivo .....	1
III.	Alcance.....	1
IV.	Desarrollo .....	1
	A. Componente ambiente de control.....	3
	B. Componente control de la planificación .....	5
	C. Componente control de la implementación.....	8
	D. Componente control de la evaluación.....	9
	E. Componente control para la mejora.....	10
V.	Conclusión.....	11
VI.	Recomendación.....	11

## **INFORME EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO - MUNICIPALIDAD DE LA PALOMA DEL ESPÍRITU SANTO - DEPARTAMENTO DE CANINDEYÚ**

### **I. Antecedentes**

En la Resolución N° 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 su supervisión, la Norma de Requisitos Mínimos – NRM, para un Sistema de Control Interno MECIP:2015.

Posteriormente, con la Resolución CGR N° 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 N° 276/94 *"Orgánica y Funcional de la Contraloría General de la República"*, fue cursada a la Municipalidad de la Paloma del Espíritu Santo la Nota CGR N° 1996/20, a fin de solicitar documentos que respaldan la implementación de la Norma de Requisitos Mínimos para el Sistema de Control Interno, que evidencie las acciones realizadas durante el ejercicio fiscal 2020, por componente de control, en medio magnético.

Con la Nota I.M. N° 59 de fecha 08 de abril de 2021, el Intendente Municipal remitió los documentos de la NRM en medio magnético, a fin de dar cumplimiento al requerimiento de la Contraloría General de la República.

### **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 SCI, para 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 2020.

### **IV. Desarrollo**

Se ha efectuado la evaluación del Sistema de Control Interno con el objeto de medir el grado de eficiencia y eficacia, determinar el nivel de confianza y veracidad del



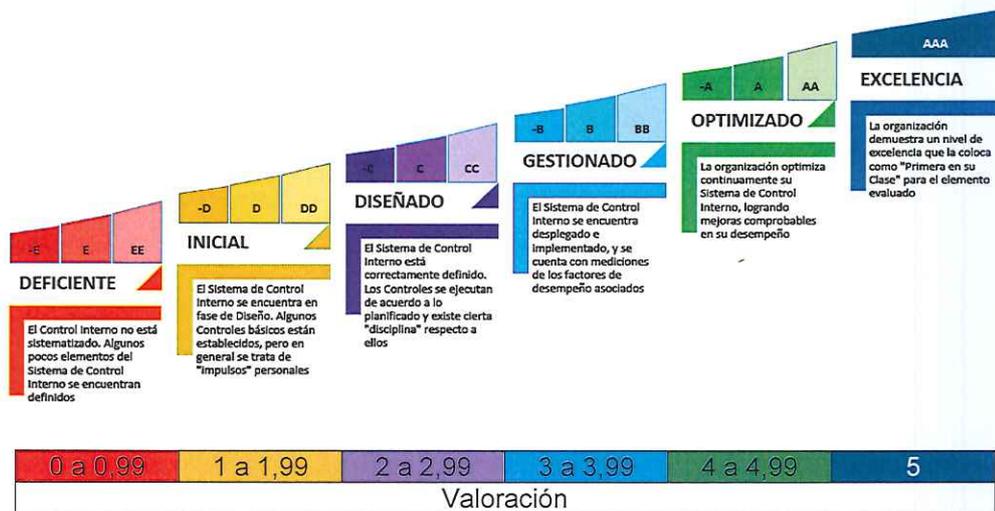
Sistema y, consecuentemente, identificar eventuales deficiencias relevantes que requieran una mayor profundización.

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, y 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 una entidad a obtener los resultados deseados a través de la efectiva administración de los recursos públicos.

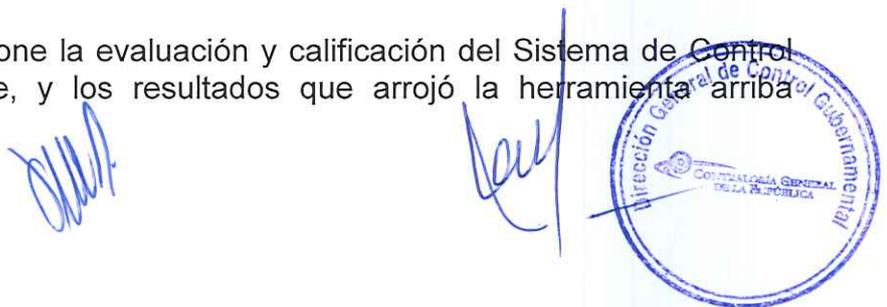
Por lo tanto, tales funcionarios son responsables de establecer, mantener y evaluar periódicamente un Sistema de Control Interno sólido para:

- Asegurar el cumplimiento de los objetivos y metas previstos.
- 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	1,80	DD	Inicial
Control de planificación	1,35	D-	Inicial
Control de implementación	0,34	E-	Deficiente
Control de evaluación	0,22	E-	Deficiente
Control para la mejora	0,17	E-	Deficiente
<b>SCI consolidado</b>	<b>0,94</b>	<b>EE</b>	<b>Deficiente</b>

A partir del análisis 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 1,80 con un nivel de madurez INICIAL ALTO, debido a que el Sistema de Control Interno se encuentra en fase de Diseño. Algunos controles básicos están establecidos, pero en general se trata de "impulsos" personales, 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 asumiendo la responsabilidad sobre su efectividad. Esto se materializa al:
  - a) Asumir la responsabilidad sobre la efectividad del Sistema de Control Interno.
  - b) Promover la administración de los riesgos.
  - c) Asegurar que el Sistema de Control Interno logre los resultados previstos.
  - d) Asegurar que la Política de Control Interno sea adecuadamente comunicada y entendida por los funcionarios.
- No se visualizó, la Política de Control Interno, ni el acto administrativo de aprobación. La NRM para el diseño de la Política de Control Interno exige: *"La Dirección debe establecer, revisar y mantener una política de control interno, que sea adecuada al propósito y al contexto de la organización, y apoye al direccionamiento estratégico"*.
- La Resolución I.M. N° 138/2020, *"Por la cual se aprueba y pone en vigencia el Código de Ética Versión 1.1. de la Municipalidad de la Paloma del Espíritu"*

*Santo*", sin embargo, no se visualizó los valores de eficiencia, compromiso con la igualdad y la no discriminación, alineados con la cultura institucional.

- No se visualizó, en el documento orientador de prácticas éticas, el establecimiento de parámetros y criterios para seguimiento y la evaluación de la gestión ética, así como también la detección y generación de soluciones a los incumplimientos de los Acuerdos y Compromisos Éticos.
- No se visualizó, documentos que evidencien la formulación del documento orientador de manera participativa y consensuada, con los funcionarios diferentes niveles o dependencias de la municipalidad.
- No se observó la comunicación del Código de Ética, según lo establecido en el artículo 4° la Resolución I.M. N° 138/2020, que señala: "*Encomendar al Comité de Ética realizar la socialización, difusión y seguimiento a la implementación del Código de Ética, en el cual registrará y orientará la gestión ética de todos los funcionarios de la institución*".
- El Código de Ética, aprobado por Resolución I.M. N° 138/2020, estableció como Anexo I Acuerdos y Compromisos Éticos institucional, refrendado por el Intendente Municipal, sin embargo, no se visualizó compromisos éticos por dependencias y sus responsables. Para diseñar los compromisos éticos por dependencia, se puede utilizar la metodología propuesta en el Manual de Ética Pública.
- Se visualizó que el Código de Ética no contempla a los grupos de interés de la municipalidad, reconocidos en el punto 3. Políticas frente a los grupos de interés del Protocolo de Buen Gobierno.
- Se visualizó que los valores y principios del Protocolo de Buen Gobierno, no son los mismos adoptados por el Código de Ética aprobado por acto administrativo.
- La Resolución I.M. N° 140/2020, "*Por la cual se aprueba el Manual de Políticas Generales y Código de Buen Gobierno de la Municipalidad de la Paloma de Espíritu Santo*", sin embargo, el Punto 4. Políticas frente al Sistema de Control Interno no se encuentran actualizadas con las NRM.
- En la Resolución I.M. N° 140/2020, "*Por la cual se aprueba el Manual de Políticas Generales y Código de Buen Gobierno de la Municipalidad de la Paloma de Espíritu Santo*" artículo 44, la Municipalidad se compromete a instaurar un Comité de Ética, que será la instancia organizacional encargada de promover y liderar el proceso de implantación de la gestión ética, sin embargo, no se visualizó documentos/evidencias de actividades del Comité.
- Por otro lado, las funciones y atribuciones del Comité de Buen Gobierno, de acuerdo al artículo 43 de la Resolución I.M. N° 140/2020, es la de monitorear y hacer seguimiento al desarrollo y cumplimiento de las políticas generales y de dirección de la entidad, sin embargo, no se visualizó documentos/evidencias de actividades o informes del Comité.

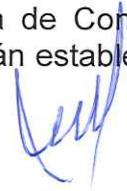
- No se comprobó la formulación del Protocolo de Buen Gobierno de manera participativa y consensuada dentro del nivel directivo de la institución.
- No se visualizó, el establecimiento de parámetros y criterios para el seguimiento y la evaluación de la gestión de buen gobierno.
- No se visualizó, procedimientos para detectar y generar soluciones ante los incumplimientos en la gestión de buen gobierno.
- La Resolución I.M. 139/2020, "Por la cual se designan a los miembros del Comité de Ética y miembros del Comité de Buen Gobierno ante la Intendencia Municipal y se definen sus roles y responsabilidades en la Municipalidad de la Paloma del Espíritu Santo", sin embargo, no se visualizó evidencias que el Protocolo del Buen Gobierno fue adecuadamente comunicado y entendido por todos los funcionarios.
- La Resolución I.M. N° 153/2020, "Por la cual se aprueba la actualización del Manual de Políticas de Talento Humano y Plan de Capacitaciones al personal en la Municipalidad de la Paloma del Espíritu Santo", sin embargo, no se visualizó las Políticas por lo que no pudo ser evaluado.
- No se visualizó documentos que evidencien la comunicación adecuada a los funcionarios de los distintos niveles y por dependencias, de los documentos orientadores de mejores prácticas.

Es importante indicar a la institución cuyo Sistema de Control Interno es evaluado que, por medio de la instauración de un ambiente de control adecuado, se promueve una cultura organizacional enfocada a la búsqueda de la excelencia de directivos y funcionarios mediante la materialización de un alto compromiso e involucramiento del nivel directivo que marque el camino de los miembros de sus equipos para diseñar y brindar, de manera continua, productos y servicios públicos de alta calidad. Por ello, la capacitación, la adopción de la gestión por procesos y una buena política de comunicación que definen parámetros asociados al comportamiento, servirán para orientar la actuación de todos los funcionarios, generando transparencia en la toma de decisiones y propiciando un clima de confianza para el logro de los objetivos de la entidad y de los fines del Estado.

## **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".

El componente se ubicó en un nivel de madurez INICIAL BAJO con un puntaje de 1,35 teniendo en cuenta que varios elementos del Sistema de Control Interno se encuentran en fase de Diseño. Algunos controles básicos están establecidos, pero en general se trata de "impulsos" personales.



Se describe seguidamente algunas debilidades detectadas y que deben ser administradas:

- No se visualizó, el Plan Estratégico Institucional y/o Plan de Desarrollo Sostenible Municipal.
- No se visualizó, procedimientos para definir la metodología y criterios para la planificación estratégica y operativa municipal, así como también área o dependencia ni responsables de la planificación municipal.
- No se visualizó, evidencias para la definición de instrumentos de seguimiento y medición del grado de avance de los planes y logros alcanzados.
- No se visualizó, la existencia de versiones superadas y revisadas, registro de asistencia a talleres, actas de desarrollo de actividades de los responsables de planificación y resoluciones que aprueben nuevas versiones del Plan de Desarrollo Sostenible y/o Plan Operativo Anual.
- Se visualizó la Resolución I.M. N° 145/2020 "Por la cual se aprueban las actualizaciones de los macroprocesos y mapa de procesos de la Municipalidad de la Paloma del Espíritu Santo en el Marco de la Implementación de las Normas de Requisitos Mínimos MECIP", sin embargo, el mapa de procesos, la matriz de relación de procesos y la planilla de identificación de macroprocesos presentan las siguientes debilidades:
  - Los macroprocesos: Gestión de Medio Ambiente, Gestión Servicios Públicos, Gestión Educación, Cultura y Deportes y Gestión Desarrollo Humano y Social, Gestión de Control Interno fueron duplicados.
  - En el mapa de procesos, no se incluyeron macroprocesos relacionados a las funciones de la Junta Municipal, y Asesoría Jurídica.
  - Además, se visualizaron inconsistencias entre los macroprocesos de la cadena de valor y los citados en la planilla de identificación de macroprocesos.
  - En ese sentido, los macroprocesos identificados deben estar en estricta coordinación con el organigrama estructural que es la base para luego orientarlo a procesos, es decir, los macroprocesos/procesos deben estar relacionados a las áreas y dependencias responsables de la ejecución.

Al momento de clasificar la estructura orgánica y los macroprocesos según su enfoque, se debe tener en cuenta:

- Estratégico: son las competencias relativas a la Junta Municipal, Control Interno o Auditoría Interna, Departamento de Comunicación si hubiere, asesorías, entre otros.
- Apoyo: corresponde a Secretaria General y Privada, Servicios Generales Internos, Dirección de Administración y Finanzas, Recaudaciones y Unidad Operativa de Contrataciones.
- Misionales; las demás direcciones.

En ese sentido, el mapa de procesos, la matriz de relación de procesos, deben estar alineados a la estructura organizacional. Al respecto, la NRM indica: *"El modelo de gestión por procesos deberá ser tenido en cuenta para la definición y/o revisión de la estructura organizacional"*.

- No se visualizó Resolución por la cual fue aprobada la estructura organizacional, situación ya señalada en el informe anterior.

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

- Elaborar el Plan Estratégico Institucional, alineado al Plan Operativo Anual, y definir los cursos de acción necesarios para ejecutar los propósitos establecidos dentro de un periodo de tiempo determinado.
- Vincular o articular objetivos estratégicos, programas, proyectos y procesos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS.
- Revisar la estructura organizacional y definir cargos, niveles de autoridad y responsabilidad, perfiles y funciones para cada cargo. Al respecto, la NRM señala que: *"La estructura organizacional 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"*.
- Elaborar un normograma que identifique la base legal aplicable, a los procesos. La NRM con relación a la metodología aplicada para el diseño e implementación del modelo de gestión por procesos exige en su inciso h): *"La identificación y cumplimiento de la base legal aplicable a los procesos"*.
- Definir e identificar los insumos requeridos para la elaboración de los productos y servicios, como también la identificación de sus proveedores, productos, sus características y beneficiarios o clientes, los reportes relacionados, interacción con otros procesos, indicadores y los recursos necesarios para su ejecución. También señala la norma que el modelo de gestión por procesos debe estar aprobado por la Máxima Autoridad y revisada en forma periódica.
- Identificar y evaluar riesgos, para determinar las medidas de control que fueran necesarias. En ese sentido, la NRM señala: *"La organización 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"*.

Junto a los procesos, y como otro requisito exigido por la NRM, es crítico que la institución identifique y evalúe los riesgos que pueden impedir el logro de los objetivos estratégicos, de los programas y de los proyectos institucionales, para definir las medidas de prevención y mitigación más convenientes para evitar la interrupción del servicio, las pérdidas económicas o los eventos que dañen la imagen institucional.

### 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 implementación obtuvo un puntaje de 0,34 con un nivel de madurez DEFICIENTE BAJO, teniendo en cuenta que el control interno de la Municipalidad no está sistematizado. Algunos pocos elementos del Sistema de Control Interno se encuentran definidos.

Se describe algunas debilidades, con base a las evidencias presentadas:

- Se visualizó un Plan Anual de Capacitación 2020/2021, aprobado según la Resolución I.M. N° 153 del 05/10/2020 *"Por la cual se aprueba la Actualización del Manual de Políticas de Talento Humano y Plan de Capacitaciones al Personal en la Municipalidad de la Paloma del Espíritu Santo"*. Al respecto, la planificación de la capacitación de los funcionarios se debe realizar con antelación a la aprobación del presupuesto, de los montos que serán ejecutados en ese concepto, a fin de asegurar la disponibilidad presupuestaria.

Asimismo, las autoridades pueden gestionar la obtención de capacitaciones que fueran impartidas de manera gratuita por algún Organismo y Entidad del Estado.

- En la Resolución I.M. N° 150/2020, *"Por la cual se aprueba el Manual de Procedimiento de Control Documental en la Municipalidad de la Paloma del Espíritu Santo"*, sin embargo, de acuerdo a documentos visualizados, se comprobó que no fue aplicado eficientemente dicho procedimiento. Al respecto, la NRM establece que la información documentada requerida por el Sistema de Control Interno se debe controlar para asegurarse de que se encuentre correctamente identificado el estado de revisión y de cambios de documentos.

Por lo que la Municipalidad deberá:

- Implementar controles que contribuyan a reducir los riesgos significativos que puedan afectar el logro de los objetivos.
- Definir Políticas Operacionales, que permitan estructurar y direccionar el buen desempeño del modelo de gestión por procesos.
- Definir parámetros de diseño de las actividades y tareas para dar cumplimiento de los objetivos por proceso.
- 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, para asegurar que los mismos sean suficientes, comprensibles, eficaces, económicos y oportunos.
- Diseñar y aplicar controles adecuados para prevenir o reducir el impacto de los eventos que ponen en riesgo la adecuada ejecución de las actividades y tareas para el logro de los objetivos.
- Gestionar la formación y capacitación de los funcionarios a través de un plan de capacitación anual elaborado con base a las necesidades de formación detectadas.
- Realizar evaluaciones de su desempeño al personal permanente y contratado de la Municipalidad.
- Implementar política y mecanismos para comunicar clara y oportunamente la información de la organización.
- Desarrollar procedimientos documentados para establecer la metodología, alcance, responsabilidad y frecuencia de las rendiciones de cuentas. Además, se deberían observar actas u otros documentos que evidencie la convocatoria.

En cuanto al componente control de la implementación, mucho incidirá en la mejora de la gestión que los responsables de los procesos cuenten con claras directrices para el desarrollo de sus tareas. En ese sentido, las Políticas Operacionales son útiles para establecer líneas de acción cuando un aspecto específico del trabajo requiere orientación y sea necesario definir con precisión quienes son los responsables de acatarla y su ámbito de aplicación. La institución evitará que se presenten situaciones indeseables, mediante directrices claras y responsabilidades bien definidas.

#### **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, la Municipalidad no remitió documentación en el marco de las NRM, debido a eso se ubicó en un nivel de madurez DEFICIENTE BAJO con un puntaje de 0,22, teniendo en cuenta que el control interno no está sistematizado.



Se señala que:

- La Municipalidad cuenta con una Auditoría Interna Institucional depende directamente de la Intendencia Municipal, de acuerdo al organigrama administrativo, sin embargo, no se visualizaron informes de auditorías internas e informes relacionados al Sistema de Control Interno, procedimientos para su implementación, papeles de trabajo, criterios de selección de auditores internos (perfil de los cargos), registro de capacitación y calificación de auditores internos, reportes de seguimiento de planes de mejoramiento.
- La evaluación del Sistema de Control Interno visualizada fue elaborada por el encargado de la sección de patrimonio, no así, por la Auditoría Interna del municipio.

Para avanzar en la implementación de este componente la Máxima Autoridad deberá:

- 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.

Es importante que la Auditoría Interna, en el proceso de evaluación de la efectividad del Sistema de Control Interno, identifique las fortalezas, oportunidades de mejora e incumplimientos relacionados a la adopción del SCI, promoviendo la ejecución de acciones correctivas, preventivas o de mejora, para direccionar a la institución hacia una gestión eficiente y al desarrollo de sus actividades bajo los fundamentos y principios que rigen el control interno, con el objetivo de conducir a la institución a lograr continuamente mayores índices de calidad.

### **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 remitió escasa documentación relacionada al componente de control para la mejora, arrojando un puntaje de 0,17 y un nivel de madurez DEFICIENTE BAJO, teniendo en cuenta que el control interno no está sistematizado, por lo que se deben tomar medidas como:

- Elaborar el Informe de Análisis Crítico del SCI, debe contener un seguimiento específico de las situaciones encontradas y contar con los respectivos documentos de respaldo. Asimismo, al realizar el análisis crítico, se debe contar con la participación de todo el nivel directivo de la institución

- Revisar el Sistema de Control Interno de la organización a intervalos planificados.
- Establecer uno o más procedimientos para definir la metodología y criterios para la gestión de las acciones de mejora.
- Verificar la eficacia de las acciones tomadas.

En lo relacionado a este componente, y con el objetivo de mejorar continuamente la gestión institucional, es necesario que las revisiones se realicen a intervalos planificados y periódicos, para permitir identificar las tendencias y evaluar los progresos de la organización en el logro de sus objetivos y su capacidad de control. También se deberían utilizar para identificar oportunidades de mejora, de innovación y de aprendizaje.

Es necesario además crear conciencia de que la finalidad de los planes de mejoramiento es desarrollar una cultura institucional orientada a la mejora, efectuando acciones que garanticen el buen uso de los recursos públicos y una eficiente prestación del servicio público confiado a cada institución.

## V. Conclusión

Como resultado del análisis practicado a los documentos suministrados, la Municipalidad obtuvo una valoración de 0,94 equivalente a un nivel de madurez DEFICIENTE BAJO, teniendo en cuenta que el control interno no está sistematizado, con lo que se evidencia que la Máxima Autoridad y su equipo directivo, no demostraron un liderazgo y compromiso con la implementación y efectiva aplicación del SCI durante el ejercicio fiscal 2020.

## VI. Recomendación

En consideración a lo expuesto más arriba y de manera a impulsar la mejora continua en la gestión municipal en busca de la excelencia, la Municipalidad de la Paloma del Espíritu Santo deberá:

1. Gestionar la capacitación del personal directivo y de los funcionarios sobre los requisitos mínimos señalados en la Norma de Requisitos Mínimos, a fin de apoyar su implementación.
2. Desarrollar iniciativas para la implementación de los Objetivos de desarrollo Sostenible.
3. Arbitrar las medidas administrativas para que la Auditoría Institucional proceda a evaluar la efectiva implementación de la NRM al cierre del ejercicio fiscal 2021, utilizando la matriz de evaluación por niveles de madurez, aprobada con la Resolución CGR N° 147/19, cuyo resultado deberá ser remitido, a más tardar, el 28/02/22, adjuntando todas las evidencias correspondientes a cada uno de los principios por componente de control.

4. 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.

Es nuestro informe.

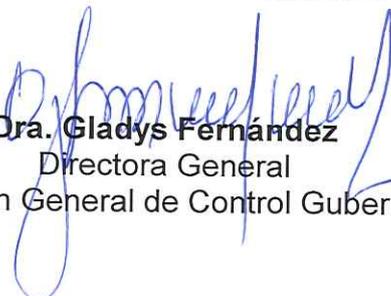
Asunción, de mayo de 2021.



**C.P. Antonia Miranda**  
Auditora  
Dirección de Análisis Sectorial



**C.P. Irma Delfino**  
Directora de Área  
Dirección de Análisis Sectorial



**Dra. Gladys Fernández**  
Directora General  
Dirección General de Control Gubernamental

