



FACULTAD DE ENFERMERÍA
Y OBSTETRICIA - UNA

AUDITORIA INTERNA

Visión: La Facultad de Enfermería y Obstetricia (FENOB - UNA), se consolida como líder en la educación superior con excelencia educativa, humana, ética e inclusiva acorde con las necesidades y demanda de la sociedad impulsando el desarrollo sostenible, vinculada con los valores profesionales.

Informe DAI N°05 /2025



Informe de Auditoría Interna N° 05/2025

Auditoría Financiera

Áreas: Dirección Gestión de Talento Humano

***Periodo: Primer Semestre
Enero a Junio***

Año: 2025



Informe DAI N°05 /2025

Señora

Prof. Dra. MARIA ISABEL RODRIGUEZ DE RIVEROS

Decana.

Facultad de Enfermería y Obstetricia - UNA

Presente.

I. ANTECEDENTES

Resolución N° 1770/2024 "Por la cual se aprueba el Plan de Trabajo Anual, la Identificación y Plan de Gestión de Riesgo y el Cronograma de Actividades, de la Auditoría Interna Institucional, para el ejercicio fiscal 2025 de la Facultad de Enfermería y Obstetricia de la Universidad Nacional de Asunción".

Memorando N° 128/2025, de la Dirección de Gestión de Talento Humano.

Memorando 28/2025, del Dpto. de Administración y Control del Personal.

II. OBJETIVOS GENERALES

Informar a la máxima autoridad de las verificaciones de cumplimiento de normativas legales, políticas, reglamentaciones y procedimientos establecidos proponer recomendaciones como resultado de la revisión de procedimientos y sistema de control interno.

III. ALCANCE

El examen fue ejecutado en base de las Normas de Auditoría aplicables al sector público, ellas requieren que el mismo sea planificado y efectuado para obtener certeza razonable para que la información y documentación proveída no contengan exposiciones erróneas. Asimismo, el presente informe surge exclusivamente del análisis aleatorio de los documentos proveídos a los auditores para su revisión. La responsabilidad, por la confección, composición y veracidad de la documentación proveída sobre la cual se realizó la auditoría es de exclusiva responsabilidad de los funcionarios responsables en la elaboración de las documentaciones.

La Auditoría Interna Institucional de conformidad a la Resolución N°1770/2024 , "POR LA QUE SE APRUEBA EL PLAN DE TRABAJO ANUAL, EL CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y LA IDENTIFICACIÓN Y EL PLAN DE GESTIÓN DE RIESGO, PARA EL EJERCICIO FISCAL 2025, DE LA AUDITORÍA INTERNA INSTITUCIONAL DE LA FACULTAD DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA".

El trabajo no incluye una verificación detallada e integral de todos los procedimientos, por lo tanto, el presente informe no se puede considerar como exposición de todas las falencias que podrían existir o de las medidas que se adopten para corregirlas, si las hubiere.

IV. MARCO LEGAL

Ley 1535/99 "De Administración Financiera del Estado" y Decreto Reglamentario N° 8127/2000.

Ley N°7408/2024 que aprueba el Presupuesto General de la Nación para el Ejercicio Fiscal y el Decreto reglamentario.

Informe DAI N°05 /2025

Res. CGR N° 377/16 - Por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay mecip:2015

Resolución CD N°171-00-2022, Por la cual se aprueba el Reglamento Interno de funcionarios y personal contratado de la Facultad de Enfermería y Obstetricia de la UNA.

Estatuto de la Universidad Nacional de Asunción

Manual de Organización y Funciones, de la Facultad de Enfermería y Obstetricia

Y demás reglamentaciones vigentes.

V. DESARROLLO DEL INFORME

La Auditoría Interna Institucional de conformidad a la Resolución N° 1770/2024 de fecha 26 de diciembre de 2024, "POR LA QUE SE APRUEBA EL PLAN DE TRABAJO ANUAL, EL CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y LA IDENTIFICACIÓN Y EL PLAN DE GESTIÓN DE RIESGO, PARA EL EJERCICIO FISCAL 2025, DE LA AUDITORÍA INTERNA INSTITUCIONAL DE LA FACULTAD DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA"

Aplicamos procedimientos propios de auditoría, consistentes en relevamiento de datos, verificación en forma aleatoria de documentos proveídos a esta auditoría.

La ejecución y formalización de las operaciones examinadas son de exclusiva responsabilidad de los funcionarios de las áreas afectadas.

V.1. DEL CONTROL INTERNO – CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

En el marco del proceso de auditoría interna llevado a cabo en la Dirección de Gestión de Talento Humano, se procedió a la evaluación del sistema de control interno implementado en dicha dependencia, conforme a los principios y componentes establecidos en el Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP:2015).

La auditoría se realizó mediante la aplicación de un cuestionario de control interno dirigido tanto a la Dirección como a sus distintas áreas operativas, con el objetivo de identificar fortalezas, debilidades, riesgos potenciales y oportunidades de mejora en los procesos relacionados con la gestión del capital humano.

El trabajo incluyó la verificación de aspectos vinculados al reclutamiento y selección, contratación, administración de legajos, evaluaciones de desempeño, capacitación y desarrollo del personal, así como también la observancia de las normativas vigentes y políticas institucionales aplicables.

A partir del análisis de la información recolectada, se presentan a continuación los resultados obtenidos, los hallazgos relevantes y las recomendaciones correspondientes para el fortalecimiento del sistema de control interno de la Dirección de Gestión de Talento Humano.

Integración de Modelos: Enfoque MECIP 2015 y COSO

A fin de enriquecer el análisis institucional y fortalecer la transparencia en la gestión del Talento Humano, se realiza a continuación una integración conceptual entre los componentes del MECIP 2015 y el modelo COSO:

1. Ambiente de Control/Ambiente de Control

Fortalezas:

- Existencia de políticas formales de gestión del talento humano alineadas a la misión institucional.
- Difusión del código de ética institucional y mecanismos de denuncia confidencial.

Debilidades:

WSLL/egcm

Informe DAI N°05 /2025

- Falta de garantía sistemática sobre la igualdad de oportunidades y equidad de género.
- No se asegura la plena integridad en el proceso de reclutamiento (transparencia y oportunidad en convocatorias).
- Falta de actualización de las Políticas de Talento Humano

Recomendaciones:

- Establecer acciones afirmativas y lineamientos de inclusión y no discriminación en los procesos.
- Reforzar la formación ética y la comunicación del código de conducta con evidencia de cumplimiento.
- Actualización de las políticas de Talento Humano.

2. Evaluación del Riesgo/Control para la mejora

Debilidades:

- No se han identificado ni documentado formalmente los riesgos del área de Talento Humano.
- Ausencia de controles claramente definidos para mitigación de riesgos.

Recomendaciones:

- Realizar un mapeo de riesgos institucionales (matriz de riesgos) e implementar controles clave.
- Integrar la evaluación de riesgos al ciclo de mejora continua del MECIP.

Actividades de Control/ Control de Implementación

Fortalezas:

- Existencia de procedimientos establecidos para gestión del ciclo de vida del funcionario.
- Documentación archivada y parcialmente digitalizada.

Debilidades:

- No se asegura que todos los expedientes de personal estén completos ni totalmente digitalizados.
- Los movimientos de personal no siempre se reportan oportunamente.

Recomendaciones:

- Fortalecer el sistema de archivo físico y digital, asegurando actualización y acceso oportuno.
- Establecer un procedimiento de notificación estándar de movimientos de personal

Información y Comunicación/Control de la Planificación /Implementación

Fortalezas:

- Existen mecanismos para recibir denuncias y sugerencias.
- Se aplican evaluaciones del desempeño, aunque no con seguimiento pleno.

Debilidades:

- Falta de indicadores de gestión en el área.

Informe DAI N°05 /2025

- No se realiza difusión oportuna de todas las convocatorias.

Recomendaciones:

- Implementar un cuadro de mando (indicadores clave) del Talento Humano.
- Mejorar canales de comunicación interna y externa sobre vacancias y procesos institucionales.

5. Supervisión y Evaluación/Control de Evaluación /Mejora

Fortalezas:

- Se realizan auditorías internas.

Debilidades:

- No existen metas claras y medibles para el área.
- El seguimiento a las mejoras derivadas de auditorías es limitado.

Recomendaciones:

- Establecer objetivos operativos anuales alineados a la estrategia institucional.
- Sistematizar el seguimiento a hallazgos de auditoría y planes de mejora.

CONCLUSIÓN

La Dirección de Gestión de Talento Humano de la FENOB presenta avances significativos en materia de formalización de políticas y procedimientos, alineados al MECIP: 2015. Sin embargo, requiere fortalecer la evaluación de riesgos, la implementación de indicadores, la mejora en la trazabilidad documental y la actualización de sus políticas y reglamentaciones vigentes.

RECOMENDACIONES

El cumplimiento de estas recomendaciones contribuirá a fortalecer el control interno institucional, elevando los estándares de calidad, integridad y eficiencia en la gestión del talento humano.

V.2. DEL CUMPLIMIENTO DEL REGLAMENTO INTERNO – RESOLUCIÓN CD N° 171-00-2022

En cumplimiento del Reglamento Interno de la Facultad de Enfermería y Obstetricia de la Universidad Nacional de Asunción, aprobado mediante Resolución del Consejo Directivo N.º 171-00-2022, y según informe remitido a esta Auditoría mediante Memorando N.º 28/2025 del Departamento de Administración y Control del Personal, de la Dirección de Gestión de

Talento Humano se procede a la elaboración del presente informe correspondiente al mes de abril del año 2025.

Conclusión

Durante el mes de abril de 2025, conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno de la Facultad de Enfermería y Obstetricia (Resolución del C.D. N.º 171-00-2022) y según Memorando N.º 28/2025 remitido por el Departamento de Administración y Control del Personal, “no se han registrado incidencias disciplinarias, multas ni sanciones relacionadas con el incumplimiento de las normativas de asistencia”. Esto refleja un cumplimiento

Informe DAI N°05 /2025

generalizado por parte del personal, lo cual contribuye positivamente al ambiente institucional y al desempeño de las funciones asignadas.

Recomendación

Se recomienda mantener los mecanismos actuales de control y seguimiento de asistencia, reforzando la cultura institucional de responsabilidad y cumplimiento. Asimismo, se sugiere continuar con la vigilancia periódica y oportuna de los registros, incentivando buenas prácticas mediante la retroalimentación positiva al personal comprometido.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

Como resultado de la evaluación realizada a la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Facultad de Enfermería y Obstetricia (FENOB - UNA), se concluye que la unidad presenta **avances significativos en la formalización de políticas, procedimientos y prácticas operativas**, en concordancia con los principios establecidos en el Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP: 2015). e identificaron áreas susceptibles de mejora, entre ellas:

- Falta de una metodología implementada para la evaluación y gestión de riesgos en el área.
- Carencia de indicadores de desempeño operativos que permitan medir resultados y procesos de forma objetiva.
- Necesidad de mejorar la trazabilidad documental, especialmente en lo que respecta a la digitalización de archivos de personal.
- Actualización pendiente de normativas internas y reglamentos, que podrían haber quedado desfasados respecto a las nuevas exigencias del entorno institucional y legal.

Por lo que se recomienda:

- Establecer un sistema formal de gestión de riesgos.
- Definir e implementar indicadores de gestión y de desempeño alineados a los objetivos estratégicos de la FENOB.
- Fortalecer la digitalización y trazabilidad de los documentos administrativos del personal.
- Actualizar las normativas y reglamentos internos, en coordinación con Asesoría Jurídica y las instancias superiores correspondientes.
- Mantener los niveles actuales de cumplimiento disciplinario y asistencia, reforzando la cultura de responsabilidad funcional mediante acciones de reconocimiento y buenas prácticas.
- Dar seguimiento a las recomendaciones a través de mecanismos de evaluación periódica, con el objetivo de verificar avances en la implementación del plan de mejoramiento y promover un enfoque de mejora continua.



FACULTAD DE ENFERMERÍA
Y OBSTETRICIA - UNA

AUDITORIA INTERNA

Visión: La Facultad de Enfermería y Obstetricia (FENOB - UNA), se consolida como líder en la educación superior con excelencia educativa, humana, ética e inclusiva acorde con las necesidades y demanda de la sociedad impulsando el desarrollo sostenible, vinculada con los valores profesionales.

Informe DAI N°05 /2025

Además se recomienda la elaboración de un Plan de Mejoramiento, que contenga las acciones correctivas, preventivas y de mejora a ser implementadas, el cronograma correspondiente y los responsables de su desarrollo, que permita subsanar en el informe, el mismo deberá ser presentado en un plazo no mayor a 10 días, contados a partir de la recepción del informe.

Es nuestro informe.

San Lorenzo, 30 de junio de 2025




Prof. Mgtr. Walter Santiago Laguardia L.
Auditor Interno
FENOB UNA


Mag. Evelyn Gisela Carnibella de Mereles
Jefe de Dpto. de Auditoría Administrativa,
Finanzas y Gestión
FENOB UNA


Ing. Fátima D. Bruno Infran
Jefe de Dpto. de Auditoría Académica
FENOB UNA