

**RESOLUCIÓN PRESIDENCIA N° 147 /2021**  
**POR LA CUAL SE APRUEBA EL ANÁLISIS CRÍTICO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL JURADO DE ENJUICIAMIENTO DE MAGISTRADOS, EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO (MECIP).**

Asunción, 14 de diciembre de 2021.-

**VISTA:** La solicitud presentada por la Dirección General de Coordinación de MECIP, del Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados, de aprobar el Análisis Crítico del Sistema de Control Interno del Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados, en el marco de la implementación del Modelo Estándar de Control Interno – MECIP.

**CONSIDERANDO:**

La Resolución N° 425/2008, emitida por la Contraloría General de la República “POR LA CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA ENTIDADES PÚBLICAS DEL PARAGUAY – MECIP- COMO MARCO PARA EL CONTROL, FISCALIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO DE LAS ENTIDADES SUJETAS A LA SUPERVISIÓN DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA”.

La Resolución CGR N° 377/2016 “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”.

La Resolución D.A. N° 59/2012 “POR LA CUAL SE ADOPTA E IMPLEMENTA EL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY (MECIP) EN EL JURADO DE ENJUICIAMIENTO DE MAGISTRADOS”.

Que, la búsqueda continúa de la excelencia, fundada en principios de responsabilidad, eficiencia, eficacia, celeridad y transparencia, constituye una política permanente de gestión institucional.

Que, la Ley N° 6814/2021 “Que regula el procedimiento para el enjuiciamiento y remoción de Magistrados Judiciales, Agentes Fiscales, Defensores Públicos y Síndicos de Quiebras y deroga la Ley N°3759/2009 “Que regula el procedimiento para el enjuiciamiento y remoción de Magistrados y deroga las leyes antecedentes y sus modificatorias” prescribe en el Artículo 2° “El Presidente del Jurado tendrá las siguientes atribuciones : ...inciso g) Velar por el buen comportamiento, eficiencia y moralidad de los funcionarios dependientes del Jurado y ejercer la facultad disciplinaria conforme a la presente ley y los reglamentos”.

Asimismo la referida normativa faculta al Presidente del Jurado, como Máxima Autoridad Institucional, a tomar decisiones para el buen funcionamiento de la institución.

Por tanto, en ejercicio de sus atribuciones,

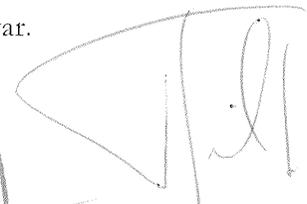
**EL PRESIDENTE DEL JURADO DE ENJUICIAMIENTO DE MAGISTRADOS**  
**RESUELVE:**

**Art. 1° APROBAR** el Análisis Crítico del Sistema de Control Interno, que en ANEXO forma parte integrante de la presente resolución.

**Art. 2° ENCOMENDAR** a la Dirección General de Coordinación de MECIP, la socialización a todas las dependencias de la institución, del referido instrumento.

**Art. 3° COMUNICAR** a quienes corresponda, y cumplido, archivar.



  
**FERNANDO SILVA FACETTI**  
Presidente

# ***ANÁLISIS CRÍTICO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO***

***Elaborado por:  
Dirección General de Coordinación de MECIP.***

***Diciembre 2021***



**FERNANDO SILVA FACETTI**  
Presidente

## GENERALIDADES

### Introducción

El Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP propone una estructura de Control Interno para la organización que sirve de herramienta de apoyo a la gestión institucional.

Asimismo, propone un cambio de enfoque, aunque sin cambiar sus principios ni sus objetivos, facilitando el proceso de implementación y consolidación del Control Interno en las Instituciones Públicas, promoviendo un mayor grado de adaptación del modelo a las necesidades particulares de cada institución, e impulsando el desarrollo de las competencias organizacionales y profesionales.

El Control Interno sirve como primera línea de defensa en la protección de activos, ayudando a la máxima autoridad institucional y equipo directivo a obtener los resultados deseados a través de la efectiva administración de los recursos públicos.

Considerando la relevancia de la implementación del MECIP 2015 en la Institución, resulta inevitable su perfeccionamiento y acompañamiento ante los cambios constantes.

### Objetivo

Monitorear el sistema de control interno, a fin de asegurar su conveniencia, adecuación y eficacia continua.

### Marco Legal

Ley N°1535/99 de Administración Financiera del Estado.

Decreto N° 8127 del 30 de marzo de 2000 que reglamenta la Ley N° 1535/99 .

Resolución de la Contraloría General de la República N° 425 del 09/05/08 “Por la cual se establece al MECIP como marco para el control, fiscalización y evaluación de los sistemas de control interno de las entidades sujetas a la supervisión de la CGR”.

Decreto N° 962 del 27/11/08 “Que aprueba y adopta el MECIP para las entidades Públicas del Paraguay”.

Resolución D.A. Nro. 59/12 “POR LA CUAL SE ADOPTA E IMPLEMENTA EL MECIP EN EL JURADO DE ENJUICIAMIENTO DE MAGISTRADOS”.

Resolución CGR Nro. 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 PUBLICAS DEL PARAGUAY MECIP:2015”.

Resolución CGR N° 147/19 “POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN POR NIVELES DE MADUREZ, A SER UTILIZADA EN EL MARCO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL MODELO DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY – MECIP:2015”.

### Alcance

Se ha procedido a realizar el Análisis Crítico del Sistema de Control Interno del Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados, mediante la observación y revisión de la conveniencia, adecuación y eficacia continuas de los Componentes: Ambiente de Control; Control de la Planificación; Control de la Implementación y de la Evaluación, correspondiente al Ejercicio Fiscal 2021.



  
**FERNANDO SILVA FACETTI**  
Presidente



En el siguiente cuadro, se exponen las calificaciones, otorgadas por la Contraloría General de la República, del grado de madurez del SCI del JEM, por cada componente, resultados que arrojó la aplicación de la Matriz de Evaluación por Niveles de Madurez, a ser utilizada en el marco del sistema de control interno del modelo de control interno para instituciones públicas del Paraguay – MECIP: 2015.

Evaluación de Nivel de Maduración del Sistema de Control Interno - MECIP:2015 al cierre del ejercicio fiscal 2019 y 2020 del Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados		
	Periodo 2020	
Ambiente de Control	2,54	Diseñado
Control de Planificación	2,30	Diseñado
Control de Implementación	0,89	Deficiente
Control de Evaluación	1,61	Inicial
Control para la Mejora	0,70	Deficiente
<b>SCI CONSOLIDADO</b>	<b>1,72</b>	<b>Inicial</b>

El Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados inició el proceso de implementación en el periodo 2012, de ahí se fueron dando avances en algunos aspectos iniciales. A partir del 2018 se trabajó arduamente para ir avanzando gradualmente en la implementación de dicho modelo a nivel institucional.

En la evaluación realizada al periodo 2019 la calificación otorgada al nivel de madurez del Sistema de Control Interno fue DISEÑADO con una calificación de 2.81 y en el periodo 2020 INICIAL con una calificación de 1.72.

En base a las debilidades mencionadas en la evaluación 2020 la institución trabajó en el cumplimiento de las recomendaciones vertidas en el informe remitido por la CGR.



FERNANDO SILVA FACETTI  
 Presidente

## DESARROLLO DEL ANÁLISIS CRÍTICO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Un Sistema de Control Interno comprende los planes, métodos, políticas y procedimientos utilizados para cumplir con la Misión, el Plan Estratégico y los objetivos de la entidad.

El Control Interno sirve como la primera línea de defensa en la protección de los activos, ayudando a la Máxima Autoridad Institucional a obtener los resultados deseados a través de la efectiva administración de los recursos públicos.

### A - AMBIENTE DE CONTROL

La NRM indica: “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.”

#### **A. 1 COMPROMISOS DE LA ALTA DIRECCIÓN**

La Máxima Autoridad Institucional y el Equipo Directivo son responsables de gestionar un Sistema de Control Interno eficaz, es por ello que han renovado su compromiso de impulsar y fortalecer el proceso de implementación del Modelo Estándar de Control Interno – MECIP en el JEM a través de la firma del *Acta de Compromiso* en el mes de enero del 2021.

Los requisitos del SCI, se integran dentro de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo, habiéndose diseñado el mismo mediante un proceso de aprendizaje a través de cursos y talleres al interior de cada dependencia.

Una de las debilidades observadas fue la falta de un *Análisis Crítico del Sistema de Control Interno*, aprobada por la Máxima Autoridad y su Equipo Directivo.

#### **A.1.1 POLÍTICA DE CONTROL INTERNO**

La Política de Control Interno se establece para proporcionar un punto de referencia para dirigir la organización hacia el logro de su misión y sus objetivos institucionales.

Existe una Política de Control Interno en el Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados, aprobada por Resolución Presidencia N° 53/2020 “Por la cual se aprueba la Política de Control Interno del JEM, en el marco de la implementación del Modelo Estándar de Control Interno (MECIP)”. La misma es adecuada al propósito de la institución e incluye el compromiso con la mejora continua.

La resolución de aprobación se socializó con todas las dependencias de la institución y se encuentra disponible en la página web institucional para todos los grupos de interés pertinentes.

#### **A.2 ACUERDOS Y COMPROMISOS ÉTICOS.**

La formulación de los Acuerdos y Compromisos define parámetros asociados al comportamiento, que orientan 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.

La institución en el 2013 aprobó su Código de Ética y en el periodo 2019, actualizó el mismo por Resolución Presidencia N° 89/2019. Además se aprobó la conformación del Comité de Ética y el Reglamento de aplicación del Código a fin de dar funcionalidad a dicho documento.

En el periodo 2020, se realizó la inducción a los funcionarios de la institución a modo de socializar el contenido del Código de Ética, la reglamentación y las funciones del Comité de Ética.

Al respecto, el Código de Ética debe estar traducido en compromisos éticos en cada una de las dependencias de la institución, por tal motivo se elaboraron los Acuerdos y Compromisos Éticos por dependencia que fueron aprobados por Resolución Presidencia N° 142/21 “Por la cual se aprueban los Acuerdos y Compromisos Éticos de las dependencias del JEM, en el marco de la implementación del Modelo Estándar de Control Interno (MECIP)”.

Se realizó la socialización de dichos documentos, los mismos se encuentran en la página web del Jurado.

Uno de los aspectos a trabajar con los funcionarios, será la internalización de dichos compromisos asumidos.



FERNANDO SILVA FACETTI

### **A.3 PROTOCOLOS DE BUEN GOBIERNO.**

El Protocolo de Buen Gobierno constituye la forma adoptada por la Máxima Autoridad y su Equipo Directivo para guiar las acciones de la institución hacia el cumplimiento de su misión, en el contexto de la finalidad social del Estado.

Por Resolución D.A. N° 58/2013 se aprobó el Protocolo de Buen Gobierno. Luego en el año 2020 se conforma el Comité de Buen Gobierno a modo de realizar la actualización del documento.

En el periodo 2021 se realizó el análisis y ajustes correspondientes de modo a actualizar dicho documento. Por Resolución Presidencia N°143/21 se actualiza dicho documento.

Se realizó la socialización de dichos documentos y las resoluciones respectivas se encuentran en la página web institucional.

Se deben realizar reuniones del Comité de Buen Gobierno a fin de asegurar que el protocolo permanezca actualizado y apropiado a los objetivos de la institución.

### **A.4 POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.**

Las políticas fundamentan la comprensión de lo que se espera de los funcionarios, independientemente de su vínculo laboral, considerándose aspectos de planeación, selección, inducción, reeinducción, formación y capacitación, compensación, bienestar laboral, evaluación de desempeño y retiro.

El JEM ha establecido sus Políticas de Gestión del Talento Humano por Resolución Presidencia N° 20/2020 y se está trabajando en la implementación de cada una de las políticas.

La Auditoría Interna Institucional ha realizado informes sobre el nivel de implementación de las políticas aprobadas a modo de ir reforzando aquellos puntos que sean necesarios.

Se realizó la socialización de las políticas a todos los funcionarios y la resolución se encuentra en la página web institucional.

## **B - COMPONENTE DE CONTROL DE LA PLANIFICACIÓN**

La NRM establece: *“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.”*

### **B.1 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.**

En coherencia con la definición de las competencias y funciones asignadas a la institución por la Constitución y las leyes, la entidad definió su Misión y Visión institucionales.

La Misión y Visión del JEM se encuentran correctamente definidas, documentadas y aprobadas por la Máxima Autoridad.

Además, la institución debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para definir su planificación a nivel estratégico y operacional.

En el periodo 2019, por Resolución Presidencia N° 96/2019 el JEM, aprobó su plan Estratégico Institucional – PEI vigente (2019-2023), habiéndose considerado los criterios básicos necesarios para su adecuada formulación y se encuentra socializado en la página web institucional.

También se viene elaborando cada año el Plan Operativo Anual – POA, que anteriormente no contaba la institución. El mismo es aprobado por Resolución Presidencia y socializado con todos los funcionarios.

Ambos planes son permanentemente monitoreados a modo de controlar que los mismos permanezcan actualizados y apropiados para los fines de la institución.

### **B.2 GESTIÓN POR PROCESOS.**

Se debe orientar la operación de la institución a través de la gestión basada en procesos, como medio para que pueda alcanzar eficaz y eficientemente sus objetivos, en cumplimiento con su función constitucional y legal, misión fijada y la visión proyectada.

Por Resolución Presidencia N° 02/2021 se actualizan los Macroprocesos, Procesos y Subprocesos y se aprueban los Formatos N° 41 y Formatos N° 45.

Se ha desarrollado el despliegue de los procesos con un enfoque estratégico, misional y de apoyo a través de un proceso de aprendizaje y trabajos realizados por todas las dependencias de la institución.

Se cuenta con un Normograma actualizado, documentado y aprobado por la Máxima Autoridad según Resolución Presidencia N° 01/2021.

### **B.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.**

La estructura organizacional articula los cargos, funciones, procesos, relaciones y niveles de responsabilidad y de autoridad en cada institución, de tal forma que facilite, dirija y ejecute los procesos y actividades definidos conforme a la Constitución nacional y normativas legales existentes.

### **B.4 IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS.**

Al momento de la elaboración del PEI se ha considerado el contexto organizacional, identificando las situaciones riesgosas internas y externas (Análisis FODA).

La institución se encuentra abocada en la elaboración y aprobación del Mapa de Riesgos de Corrupción.

Una de las debilidades a mejorar es el despliegue de los formatos de riesgos MECIP con los procedimientos aprobados en la institución.

## **C. COMPONENTE DE CONTROL DE LA IMPLEMENTACIÓN**

La NRM: *“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.”*

### **C.1 CONTROL OPERACIONAL.**

Las actividades de control son llevadas a cabo por todas las áreas de la institución a través de monitoreo de los planes operativos anuales y el plan estratégico institucional.

Se debe desarrollar procedimientos para establecer los indicadores y controles de los procesos administrativos.

#### **C.1.1 POLÍTICAS OPERACIONALES**

No se cuentan con Políticas Operacionales para los procesos/sub procesos claves, ya que los mismos se encuentran en proceso de diseño y aún no están aprobado.

#### **C.1.2 PROCEDIMIENTOS**

Los procedimientos constituyen los métodos mediante los cuales deberá desarrollarse una actividad o tarea en una entidad pública. Se materializan a través de documentos descriptivos o flujogramas que representan los pasos necesarios para ejecutar las actividades de un proceso y asociándolos a los cargos responsables de su ejecución.

En este sentido, la institución ha trabajado en el despliegue de procedimientos administrativos entre el 2020 y 2021, se han aprobado 36 procedimientos con sus flujogramas correspondientes.

#### **C.1.3 CONTROLES**

La institución debe implementar una metodología con la siguiente jerarquía: Prevención, Detección, Protección y Corrección que permitan implementar y evaluar la efectividad de los controles existentes o nuevos y asegurar que los mismos sean suficientes, comprensibles, eficaces y oportunos.

### **C.2 COMPETENCIA, FORMACIÓN Y TOMA DE CONCIENCIA.**

Se han identificado las necesidades de formación específicas relativas a la operación. Se aprobó el Plan de Capacitación 2021 y se realiza un informe del nivel de ejecución.

Se van implementando los lineamientos establecidos en las Políticas de Gestión de Talento Humano aprobadas con concursos internos y actividades de formación de acuerdo a las necesidades detectadas entre otros lineamientos.

### **C. 3 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN.**

La institución debe obtener, generar y utilizar información relevante y de calidad para la gestión y el funcionamiento del control interno.

#### **C.3.1 SISTEMA DE INFORMACIÓN**

Se cuenta con Manual de Comunicación Institucional aprobado en el periodo 2019, donde se establecen las políticas y los lineamientos necesarios para la implementación.

#### **C.3.2 CONTROL DE DOCUMENTOS**

La información documentada requerida por el sistema de control interno se encuentra disponible en la página web institucional. Para el control de la información documentada, la institución debe trabajar en la aprobación de procedimientos que ayuden a la definición de niveles de aprobación; distribución, acceso, recuperación y uso; almacenamiento y preservación; control de cambios.

### **C. 4 COMUNICACIÓN.**

La comunicación (interna/externa) es un elemento clave en la estrategia de la institución. A través de ella la información cumple su función y fluye en tiempo y forma. Se encuentra en vigencia el Manual de Comunicación del JEM aprobada por la Máxima Autoridad. El mismo está disponible en la página web institucional.

### **RENDICIÓN DE CUENTAS**

La Rendición de Cuentas genera una imagen y credibilidad que redundan en beneficios de la institución, de la sociedad y de los grupos de interés, permitiendo la articulación de un proceso comunicacional fluido y transparente sobre la gestión y los resultados institucionales.

La coordinación de las acciones recae sobre el Comité de Rendición de Cuentas al Ciudadano (CRCC), instancia constituida en la institución. El CRCC cuenta con un plan de Rendición de Cuentas al ciudadano, aprobado por la Máxima Autoridad. Además, el JEM presenta su Rendición de Cuentas al ciudadano, de manera trimestral, en el marco del convenio firmado con la Secretaria Nacional Anticorrupción – SENAC. Dichos informes se encuentran disponibles en la página web del Jurado.

### **D. COMPONENTE DE CONTROL DE EVALUACIÓN**

La NRM establece: *“La organización debe definir, desarrollar y ejecutar evaluaciones sistemáticas para determinar la suficiencia y adecuado funcionamiento de los componentes del control interno.”*

#### **D.1 SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL CONTROL INTERNO**

La institución debe aplicar métodos apropiados para el seguimiento y cuando sea aplicable, la medición de la efectividad del sistema de control interno.

Se debe definir y diseñar indicadores o métricas útiles en los niveles estratégicos y operativos críticos para monitorear el desempeño en cuanto al logro de los objetivos planteados y deben implementarse mecanismos de control de los resultados y los desvíos.

#### **D.2 AUDITORÍA INTERNA.**

La institución lleva a cabo Auditorías del SCI, a fin de determinar el cumplimiento de la normativa legal vigente. Se han establecido procedimientos para definir la metodología y criterios para la planificación e implementación de las Auditorías Internas.

El alcance de las Auditorías Internas cubre todos los requisitos de la Norma de Requisitos Mínimos para SCI. La independencia y objetividad de los Auditores Internos está asegurada.

Se asegura la implementación y verificación de eficacia de las acciones selectivas y de mejora resultantes de los hallazgos de auditoría

### **E. COMPONENTE DE CONTROL PARA LA MEJORA**

La NRM 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.”*

### **E.1 ANÁLISIS CRÍTICO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO.**

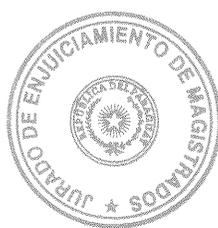
La Dirección debe revisar el SCI de la organización a intervalos planificados, para asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia continuas.

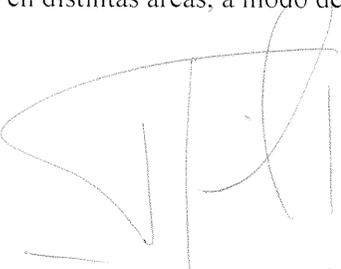
Los resultados del análisis crítico se pueden utilizar para hacer estudios comparativos con las mejores prácticas, de manera interna o externa y para mostrar tendencias a lo largo del tiempo

En el periodo 2021 el JEM, elaboro y aprobó el *Análisis Crítico del SCI* a fin de cumplir con las recomendaciones vertidas en las evaluaciones de la Contraloría General de la República – CGR, y para que sirva de insumo para la identificación de oportunidades de mejora o cualquier necesidad de cambio en el SCI.

### **E.2 MEJORA CONTINUA.**

Actualmente la institución ha implementado Planes de Mejoramiento en distintas áreas, a modo de ir optimizando los procesos y procedimientos.



  
**FERNANDO SILVA FACETTI**  
Presidente