

AUDITORIA INTERNA

Salto del Guaira, 18 de diciembre del 2025.

A.I. UNICAN N.º 014/25

Señor

Dr. MARIANO ADOLFO PACHER, RECTOR
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CANINDEYU
Presente

Me dirijo a usted, con el objeto de remitir el Informe final de la encuesta realizada por la Auditoría Interna a los funcionarios de la Universidad Nacional de Canindeyú con la finalidad de medir el grado de conocimiento y aplicación de las NRM MECIP 2015, para el logro de los objetivos.

De la misma forma el resultado de la encuesta realizada ha servido para identificar la necesidad de capacitación y establecer de acuerdo a eso, las estrategias a ser implementadas para una permanente formación de los servidores públicos.

Sin otro particular, propicia es la ocasión para saludarlo cordialmente.

		RECTORADO	
UNICAN		MESA DE ENTRADA	
Expediente N°: <u>1491</u>			
Fecha: <u>18</u> / <u>12</u> / <u>25</u> Hora: <u>9:31</u>			
Recibido por: <u>Magdalena López</u>			
Firma: <u>[Signature]</u>			




Lic. MARISA PIMIENTA
Auditor Interno

Misión: Formar profesionales con estándares de calidad; producir conocimientos científicos útiles a la sociedad; conservar la cultura; promover y contribuir al desarrollo sostenible.



Campus Universitario
Prof. Susana Montiel de
Bareiro y Camilo Recalde
Salto del Guaira, Paraguay
Tel. Fax.(046)242891-242960

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CANINDEYÚ

INFORME FINAL

**DIAGNÓSTICO SOBRE EL
CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE LOS NRM – MECIP 2015
A LOS FUNCIONARIOS DE LA UNICAN**

Diciembre 2025

Diagnóstico sobre el Conocimiento y Aplicación de los NRM en la Universidad Nacional de Canindeyú

La presente entrevista forma parte del proceso de diagnóstico del Sistema de Control Interno, desarrollado en cumplimiento de las Normas de Requisitos Mínimos (NRM) del MECIP 2015, y tiene por finalidad evaluar el grado de conocimiento y aplicación de dichas normas por parte de los servidores públicos de la Universidad Nacional de Canindeyú (UNICAN), contribuyendo al fortalecimiento de las capacidades institucionales.

El proceso se desarrolló a través de entrevistas presenciales, aplicando un cuestionario estructurado compuesto por 24 preguntas, distribuidas de la siguiente manera:

- **13 preguntas de opción binaria (Sí/No):** destinadas a identificar si los colaboradores cuentan o no con conocimientos sobre aspectos clave relacionados con las NRM.
- **10 preguntas de selección múltiple:** con opciones predefinidas, orientadas a evaluar el nivel de conocimiento, la percepción sobre temas específicos y la aplicación práctica de los conceptos vinculados al MECIP y a otras políticas institucionales.
- **1 pregunta de respuesta abierta:** mediante la cual los participantes debieron mencionar algunos de los temas socializados y desarrollados durante la capacitación realizada en el período 2025.

La población objeto de análisis estuvo conformada por **22 funcionarios pertenecientes a la dependencia del Rectorado**, garantizando una **representación equitativa de las distintas dependencias de la institución**, en concordancia con los principios de objetividad, transparencia y confiabilidad establecidos en el MECIP.

Objetivos del diagnóstico

- Evaluar el grado de conocimiento y aplicación de las Normas de Requisitos Mínimos (NRM) y el Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP) por parte de los servidores públicos.
- Identificar las necesidades de capacitación en áreas específicas para optimizar el desempeño del personal.
- Establecer estrategias para promover una formación continua, asegurando que los servidores públicos cuenten con herramientas y conocimientos actualizados que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.
- Fomentar una cultura organizacional basada en principios éticos, buena gobernanza y excelencia en la gestión pública.

Importancia del Diagnóstico

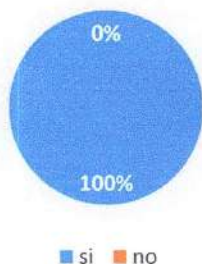
Este diagnóstico es una herramienta clave para la planificación estratégica, ya que permite:

1. **Detectar brechas de conocimiento:** Identificar áreas donde se requiere mayor capacitación o refuerzo.
2. **Fortalecer las capacidades institucionales:** Asegurar que los servidores públicos comprendan y apliquen correctamente las normativas vigentes.
3. **Esfuerzos lineales hacia el cumplimiento de objetivos institucionales:** Garantizar que todos los colaboradores trabajen de manera coordinada hacia la misión y visión de la UNICAN.

La participación activa de los funcionarios en este diagnóstico es un reflejo del compromiso institucional con la mejora continua y el fortalecimiento de la gestión pública, asegurando la transparencia, eficacia y eficiencia en la prestación de servicios.

A continuación, se presentan las preguntas formuladas en la entrevista, junto con los gráficos que ilustran las respuestas obtenidas. Estos gráficos permiten visualizar de manera clara y directa los niveles de conocimiento, percepción y aplicación de las Normas de Requisitos Mínimos (NRM) y del Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay MECIP 2015 por parte de los funcionarios entrevistados.

1 – Sabe acceder al Portal Mecip de la UNICAN? Acceder al portal en presencia del AUDITOR

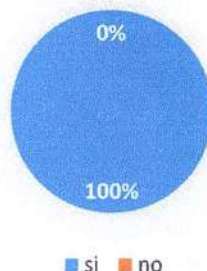


Los resultados obtenidos evidencian que el **100 % de los funcionarios entrevistados manifestó saber acceder al Portal MECIP de la UNICAN**

Este resultado refleja un alto nivel de conocimiento y familiaridad por parte de los funcionarios respecto al acceso a la plataforma MECIP institucional, lo cual constituye un aspecto positivo para el fortalecimiento del Sistema de Control Interno, en concordancia con las Normas de Requisitos Mínimos (NRM). Asimismo, demuestra la

efectividad de las acciones de socialización y capacitación implementadas por la institución en materia de control interno y gestión pública.

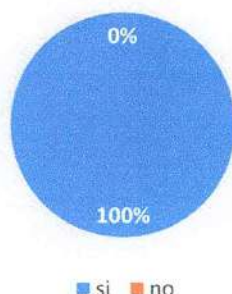
2 – ¿Puede ubicar la MISIÓN en PÁGINA WEB de la Unican y/o Unidad Académica?



Los resultados obtenidos indican que el **100 % de los funcionarios entrevistados afirmó poder ubicar la Misión institucional en la página web de la Unican y/o las unidades académicas.**

Este resultado evidencia un **alto nivel de apropiación y conocimiento de la Misión institucional** por parte de los funcionarios, lo cual es fundamental para el fortalecimiento del **direccionamiento estratégico**, en concordancia con los principios del Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP). Asimismo, refleja una adecuada difusión y visibilidad de los lineamientos estratégicos institucionales a través de los canales oficiales de comunicación.

3 – ¿Puede ubicar la VISIÓN en la PÁGINA WEB de la Unican y/o Unidad Académica?

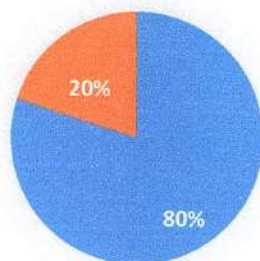


Los resultados evidencian que el **100 % de los funcionarios entrevistados manifestaron poder ubicar la Visión institucional en la página web de su dependencia**, mientras que el **0 % indicó no contar con dicho conocimiento.**

Este resultado demuestra un **alto nivel de conocimiento y alineación de los funcionarios con la Visión institucional**, elemento fundamental del **Direccionamiento Estratégico**

establecido en el MECIP. Asimismo, refleja una adecuada comunicación y difusión de los objetivos estratégicos de la institución a través de los medios oficiales, lo que contribuye al fortalecimiento de la gestión institucional y al cumplimiento de las Normas de Requisitos Mínimos (NRM).

4 – ¿Ha participado en el taller de GESTIÓN POR PROCESOS Y GESTIÓN DE RIESGOS DE LA UNICAN?



■ si ■ no

Los resultados del diagnóstico indican que el **80 % de los funcionarios entrevistados manifestaron haber participado en el taller de Gestión por Procesos y Gestión de Riesgos de la UNICAN**, mientras que el **20 % señaló no haber participado**.

Este resultado evidencia un nivel significativo de participación en las instancias de capacitación institucional, lo cual contribuye al fortalecimiento de las competencias del talento humano en materia de gestión por procesos y gestión de riesgos, pilares fundamentales del Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP). No obstante, el porcentaje de funcionarios que no ha participado pone de manifiesto la necesidad de ampliar y reforzar las acciones de capacitación, a fin de asegurar una cobertura integral y homogénea en toda la institución.

5- ¿ Si usted conoce el Código de Ética V. 4 de la UNICAN, aprobado por Resolución del Consejo Superior Universitario N° 193/2024? Mencionar a que COMPONENTE de la NRM corresponde.

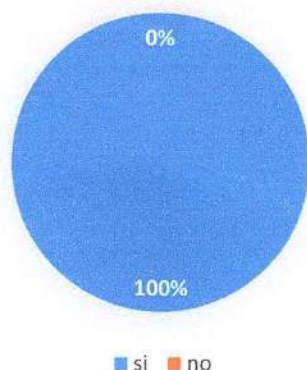


■ a- Ambiente de Control. ■ b- Control de la Planificación. ■ c- Control de la Implementación.
■ d- Control de la Evaluación. ■ e- Control para la Mejora.

Los resultados del diagnóstico evidencian que el **100 % de los funcionarios entrevistados identificaron correctamente que el Código de Ética versión 4 de la UNICAN corresponde al componente “Ambiente de Control” de las Normas de Requisitos Mínimos (NRM).**

Este resultado refleja un alto nivel de conocimiento y comprensión por parte de los funcionarios respecto a los instrumentos normativos vinculados a la ética institucional y su ubicación dentro del Sistema de Control Interno. Asimismo, demuestra una adecuada socialización del Código de Ética y su relevancia como pilar fundamental del Ambiente de Control, en concordancia con los lineamientos del Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP).

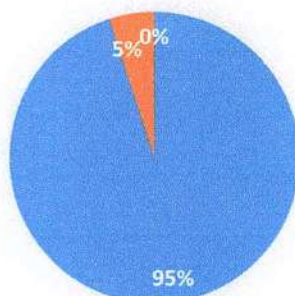
6 – ¿El funcionario logro Identificar el Código de Ética en la Página web de la UNICAN?



Los resultados obtenidos indican que el **100 % de los funcionarios entrevistados lograron identificar el Código de Ética en la página web de la UNICAN.**

Este resultado evidencia una adecuada accesibilidad y visibilidad del Código de Ética a través de los canales oficiales de la institución, así como un alto nivel de conocimiento y familiarización de los funcionarios con este instrumento normativo. Asimismo, contribuye al fortalecimiento del Ambiente de Control, en consonancia con los principios del Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP 2015) y las Normas de Requisitos Mínimos (NRM).

7 - ¿El Código de Ética de la UNICAN como está conformado?

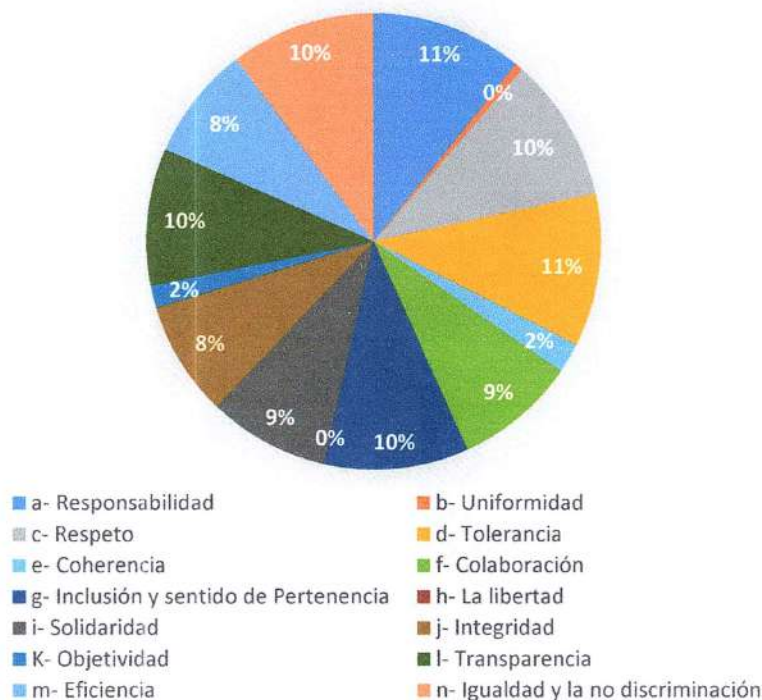


■ a- Principios, Valores y Directrices Éticas. ■ b- Principios, Políticas y Valores Éticos.
■ c- Valores.

Los resultados del diagnóstico evidencian que el **95 % de los funcionarios entrevistados identificaron correctamente que el Código de Ética de la UNICAN** está conformado por **Principios, Valores y Directrices Éticas**, mientras que el **5 % seleccionó una opción incorrecta, indicando “Principios, Políticas y Valores Éticos”**.

Este resultado refleja un alto nivel de conocimiento por parte de los funcionarios respecto a la estructura y contenido del Código de Ética institucional, lo cual fortalece el Ambiente de Control en el marco del Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP 2015). No obstante, el porcentaje mínimo de respuestas incorrectas pone de manifiesto la necesidad de reforzar la socialización de los conceptos normativos, a fin de lograr una comprensión homogénea entre todos los servidores públicos.

8 – ¿Conoce los valores éticos de la UNICAN? – Identificar los valores éticos que pertenecen a la UNICAN



Los resultados obtenidos evidencian que los funcionarios entrevistados identificaron, en distintos porcentajes, los valores éticos asociados a la UNICAN. Los valores con mayor nivel de reconocimiento fueron Responsabilidad (11 %), Tolerancia (11 %), Respeto (10 %), Transparencia (10 %), Objetividad (10 %), Colaboración (9 %), Solidaridad (9 %), Integridad (8 %) y Eficiencia (8 %).

Asimismo, se registraron porcentajes menores en la identificación de valores como Inclusión y sentido de pertenencia (2 %) y Coherencia (2 %). Por otra parte, algunos funcionarios seleccionaron valores que no corresponden formalmente a los valores éticos institucionales de la UNICAN.

Este resultado refleja que, si bien existe un nivel general aceptable de conocimiento sobre los valores éticos institucionales, la dispersión de las respuestas pone de manifiesto la necesidad de reforzar las acciones de socialización y capacitación, a fin de lograr una comprensión clara, homogénea y alineada con el Código de Ética, fortaleciendo así el Ambiente de Control conforme a las Normas de Requisitos Mínimos (NRM) y al Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP 2015).

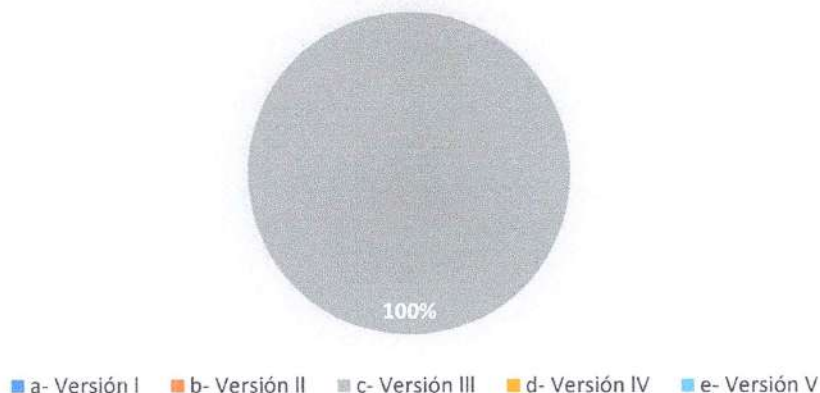
9 – Ubicar en que COMPONENTE del Mecip se encuentra los “Compromisos Éticos de la UNICAN” en el Portal MECIP UNICAN.



Los resultados del diagnóstico evidencian que el **100 % de los funcionarios entrevistados identificaron correctamente** que los “Compromisos Éticos de la UNICAN” se encuentran ubicados en el componente “Ambiente de Control” del MECIP.

Este resultado demuestra un alto nivel de conocimiento y claridad conceptual por parte de los funcionarios respecto a la ubicación de los instrumentos éticos dentro del Sistema de Control Interno. Asimismo, refuerza la importancia del Ambiente de Control como base del MECIP 2015, en concordancia con las Normas de Requisitos Mínimos (NRM), contribuyendo al fortalecimiento de la ética institucional, la transparencia y la responsabilidad en la gestión pública.

10 – ¿Cuál es la última versión del Código de Buen Gobierno de la UNICAN?



Los resultados obtenidos evidencian que el **100 % de los funcionarios entrevistados identificaron correctamente que la última versión del Código de Buen Gobierno de la UNICAN corresponde a la Versión III**, mientras que **no se registraron respuestas incorrectas (0 %)**.

Este resultado demuestra un **alto nivel de conocimiento normativo** por parte de los funcionarios en relación con los instrumentos de buen gobierno institucional, lo cual fortalece los principios de **transparencia, responsabilidad y rendición de cuentas** establecidos en el Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP 2015) y en las Normas de Requisitos Mínimos (NRM).

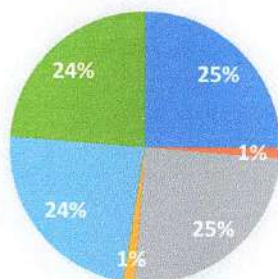
11- ¿A quiénes se aplica el CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO? (Ámbito de aplicación).



Los resultados del diagnóstico evidencian que el **100 % de los funcionarios entrevistados identificaron correctamente que el Código de Buen Gobierno se aplica a las autoridades y cargos de dirección de la institución**, específicamente al **Rector/a, Vicerrector/a, Decanos/as, directores/as Generales, directores/as de Departamentos, jefes/Coordinadores, directores de sedes y Encargados**, mientras que **no se registraron respuestas incorrectas (0 %)**.

Este resultado demuestra un **alto nivel de conocimiento sobre el ámbito de aplicación del Código de Buen Gobierno**, lo cual fortalece los principios de **liderazgo ético, gobernanza institucional y responsabilidad en la toma de decisiones**, en consonancia con el Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP 2015) y las Normas de Requisitos Mínimos (NRM).

12- Marque algunas de las Políticas establecidas en el CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO, aprobada por Resolución del Consejo Superior Universitario N° 352/2023



- a- Política para la dirección de la institución
- b- Índice de gestión ética
- c- Políticas de relación con los órganos de control externo
- d- Índice de comunicación
- e- Política para el desarrollo administrativo
- f- Políticas de gestión de recursos humanos

Los resultados obtenidos muestran que los funcionarios identificaron diversas políticas contenidas en el Código de Buen Gobierno, con una distribución equilibrada entre las principales opciones. Las políticas con mayor nivel de selección fueron la **Política para la dirección de la institución (25 %)** y las **Políticas de relación con los órganos de control externo (25 %)**.

Asimismo, se registraron porcentajes significativos en la **Política para el desarrollo administrativo (24 %)** y en las **Políticas de gestión de recursos humanos (24 %)**, lo que evidencia un adecuado nivel de reconocimiento de los lineamientos vinculados a la gestión institucional y al talento humano.

Por otra parte, se observaron **bajos niveles de identificación** en el **Índice de gestión ética (1 %)** y en el **Índice de comunicación (1 %)**, lo cual pone de manifiesto la necesidad de **reforzar la socialización y comprensión** de estos instrumentos específicos dentro del Código de Buen Gobierno.

En términos generales, los resultados reflejan un **conocimiento relevante de las políticas fundamentales del buen gobierno**, aunque con oportunidades de mejora en la difusión de ciertos indicadores y herramientas, en consonancia con los principios del **Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP 2015)** y las **Normas de Requisitos Mínimos (NRM)**.

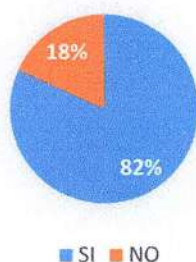
13- ¿La UNICAN cuenta con una Política de Control Interno? ¿En caso de que la respuesta sea afirmativa en que componente del MECIP se ubica?



Los resultados del diagnóstico evidencian que el **100 % de los funcionarios entrevistados manifestaron que la UNICAN cuenta con una Política de Control Interno**, identificando correctamente que dicha política se encuentra ubicada en el componente **“Ambiente de Control”** del Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP 2015), mientras que **no se registraron respuestas incorrectas (0 %)**.

Este resultado demuestra un **alto nivel de conocimiento institucional** respecto a la existencia y ubicación de la Política de Control Interno, lo cual fortalece el **Ambiente de Control** como eje fundamental del sistema de control interno. Asimismo, refleja una adecuada socialización de las políticas institucionales, en concordancia con las **Normas de Requisitos Mínimos (NRM)** y los principios de transparencia, responsabilidad y mejora continua de la gestión pública.

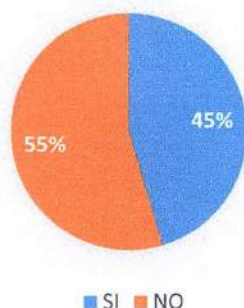
14- Su Dependencia cuenta con un manual de Procedimiento aprobado



Los resultados del diagnóstico indican que el **82 % de los funcionarios entrevistados manifestaron que su dependencia cuenta con un Manual de Procedimientos aprobado**, mientras que el **18 % señaló no disponer de dicho instrumento**.

Este resultado evidencia un **avance significativo en la formalización de los procesos institucionales**, lo cual contribuye al fortalecimiento del **Control de la Implementación** y al ordenamiento de las actividades administrativas. No obstante, el porcentaje de dependencias que aún no cuenta con un Manual de Procedimientos aprobado pone de manifiesto la **necesidad de impulsar acciones de actualización, elaboración y aprobación** de estos instrumentos, a fin de asegurar una gestión homogénea y alineada con los lineamientos del **Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP 2015)** y las **Normas de Requisitos Mínimos (NRM)**.

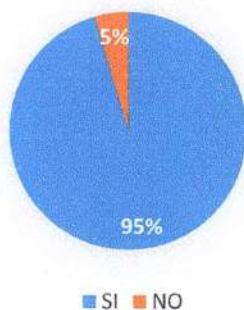
15- ¿ Participó el la elaboración del Manual de procedimientos de su dependencia?



Los resultados del diagnóstico evidencian que el **45 % de los funcionarios entrevistados manifestaron haber participado en la elaboración del Manual de Procedimientos de su dependencia**, mientras que el **55 % indicó no haber participado** en dicho proceso.

Este resultado pone de manifiesto que, si bien existe un nivel moderado de participación en la elaboración de los manuales, **más de la mitad de los funcionarios no ha intervenido directamente** en estos procesos. Esta situación evidencia la **necesidad de promover una mayor participación del personal** en la construcción y actualización de los instrumentos de gestión, a fin de fortalecer el **Control de la Implementación**, fomentar el sentido de pertenencia y asegurar una adecuada comprensión y aplicación de los procedimientos institucionales, en concordancia con el **Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP 2015)** y las **Normas de Requisitos Mínimos (NRM)**.

16- ¿ Conoce el Organigrama Vigente Aprobado?



Los resultados del diagnóstico evidencian que el **95 % de los funcionarios entrevistados manifestaron conocer el Organigrama vigente aprobado**, mientras que el **5 % indicó no tener conocimiento del mismo**.

Este resultado refleja un **alto nivel de conocimiento de la estructura organizacional** por parte de los funcionarios, lo cual contribuye al fortalecimiento del **Ambiente de Control**, especialmente en lo relativo a la definición clara de funciones, responsabilidades y líneas de autoridad. No obstante, el porcentaje mínimo de funcionarios que manifestó desconocimiento pone de manifiesto la **necesidad de reforzar las acciones de difusión interna**, a fin de garantizar que todo el personal cuente con información actualizada sobre la estructura organizacional, en concordancia con los principios del **Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP 2015)** y las **Normas de Requisitos Mínimos (NRM)**.

17- Podría mencionar en que Componente del Mecip se ubica el organigrama, individualizar en la PÁGINA web o en Portal MECIP UNICAN.

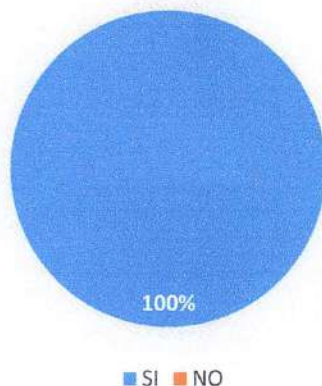


Los resultados del diagnóstico evidencian que el **15 % de los funcionarios entrevistados identificaron correctamente que el organigrama institucional se ubica en el**

componente “Ambiente de Control”, mientras que el 85 % señaló incorrectamente que corresponde al componente “Control de la Planificación”.

Este resultado pone de manifiesto una **debilidad significativa en la identificación precisa de la ubicación del organigrama dentro de los componentes del MECIP 2015**, lo cual evidencia la necesidad de **reforzar las acciones de capacitación y socialización** sobre la estructura del Modelo Estándar de Control Interno y la correcta clasificación de los instrumentos institucionales. Asimismo, resalta la importancia de fortalecer el **Ambiente de Control**, garantizando que los funcionarios comprendan adecuadamente la relación entre la estructura organizacional y el sistema de control interno, en concordancia con las **Normas de Requisitos Mínimos (NRM)**.

18- ¿En este periodo ha recibido alguna charla, correos de socialización por parte del Departamento de Coordinación para la implementación del MECIP?



Los resultados del diagnóstico evidencian que el **100 % de los funcionarios entrevistados manifestaron haber recibido charlas y/o correos de socialización** por parte del Departamento de Coordinación para la implementación del MECIP, mientras que **no se registraron respuestas negativas (0 %)**.

Este resultado refleja una **adecuada gestión de la comunicación interna y de las acciones de socialización** del MECIP, lo cual contribuye al fortalecimiento del **Ambiente de Control** y del componente de **Información y Comunicación** del sistema de control interno. Asimismo, evidencia el compromiso institucional con la difusión de las Normas de Requisitos Mínimos (NRM) y la consolidación de una cultura organizacional orientada a la transparencia, la mejora continua y el cumplimiento de los lineamientos del **Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP 2015)**.

19 - En caso de ser afirmativo mencione algunos temas socializados.



Los resultados evidencian que los funcionarios identificaron diversos temas socializados durante las actividades de capacitación y comunicación institucional. El tema con **mayor nivel de reconocimiento** fue el **Código de Ética**, mencionado por **19 funcionarios (86,36 %)**, lo que refleja una alta apropiación de los lineamientos éticos institucionales.

En segundo lugar, se destaca el **Código de Buen Gobierno**, mencionado por **12 funcionarios (54,55 %)**, seguido del **Manual de Comunicación**, citado por **6 funcionarios (27,27 %)**. Asimismo, las **Políticas de Gestión de Riesgos** y el **Manual de Riesgos** fueron mencionados por **5 funcionarios cada uno (22,73 %)**, mientras que la **Política de Gestión del Talento Humano** fue identificada por **4 funcionarios (18,18 %)**. Finalmente, los **Acuerdos y Compromisos Éticos** fueron mencionados por **2 funcionarios (9,09 %)**.

Estos resultados reflejan que las acciones de socialización han tenido **mayor impacto en los instrumentos vinculados a la ética y al buen gobierno**, pilares fundamentales del **Ambiente de Control** del MECIP. No obstante, los menores porcentajes registrados en otros instrumentos normativos evidencian la **necesidad de reforzar y equilibrar las estrategias de comunicación y capacitación**, a fin de asegurar un conocimiento integral y homogéneo de todos los componentes del **Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP 2015)** y de las **Normas de Requisitos Mínimos (NRM)**.

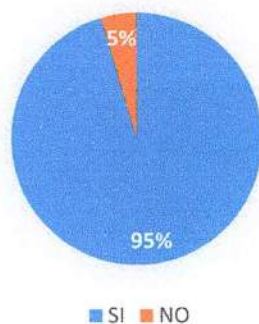
20- ¿En este periodo ha participado de algún proceso de: inducción, reinducción y/o socialización de reglamento interno



Los resultados del diagnóstico evidencian que el **67 % de los funcionarios entrevistados manifestaron haber participado en procesos de socialización del Reglamento Interno de la UNICAN**, mientras que el **33 % indicó haber participado en procesos de inducción**. No se registraron respuestas correspondientes a procesos de **reinducción (0 %)**.

Este resultado refleja que la institución ha priorizado las acciones de **socialización normativa**, especialmente en lo relativo al Reglamento Interno, lo cual contribuye al fortalecimiento del **Ambiente de Control** y al cumplimiento de las Normas de Requisitos Mínimos (NRM). No obstante, la ausencia de procesos de reinducción evidencia una **oportunidad de mejora**, orientada a reforzar la actualización periódica de conocimientos del personal, especialmente ante cambios normativos o institucionales, en consonancia con los principios del Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP 2015).

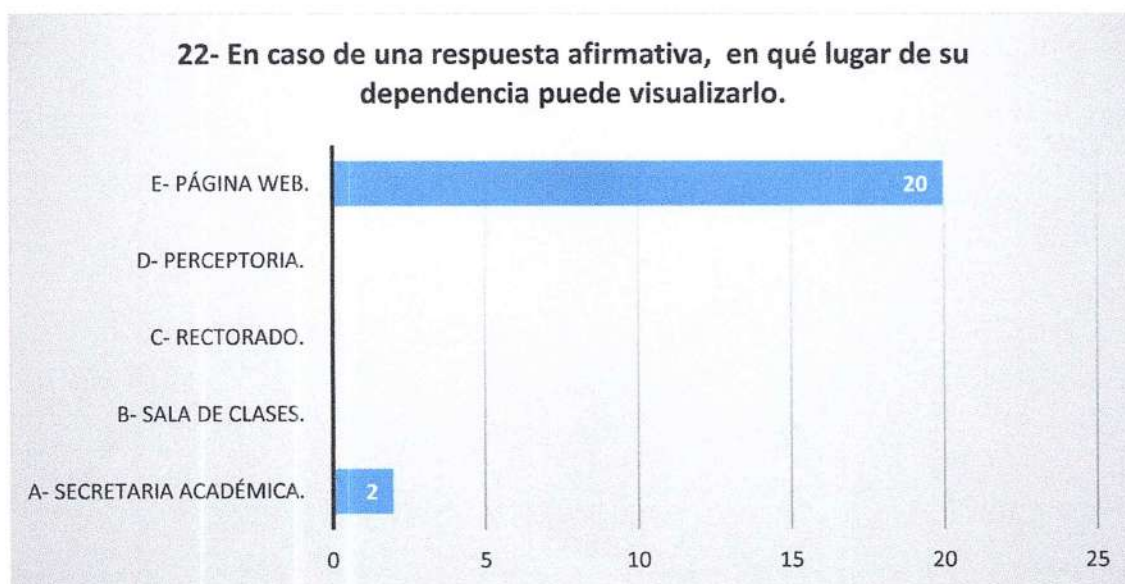
21- ¿Está establecido en la UNICAN, un mecanismo en donde se pueda recibir sugerencias o reclamo en caso de inconvenientes o disconformidad (Comunicación Interna/Externa).



Los resultados del diagnóstico evidencian que el **95 % de los funcionarios entrevistados manifestaron que en la UNICAN se encuentra establecido un mecanismo para la**

recepción de sugerencias o reclamos, tanto en el ámbito de la comunicación interna como externa, mientras que el **5 %** indicó **no tener conocimiento de la existencia de dicho mecanismo**.

Este resultado refleja un **alto nivel de reconocimiento institucional** respecto a los canales formales de comunicación y retroalimentación, lo cual contribuye al fortalecimiento del **componente de Información y Comunicación** y del **Ambiente de Control** del Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP 2015). No obstante, el porcentaje mínimo de funcionarios que manifestó desconocimiento pone de manifiesto la **necesidad de reforzar la difusión y visibilidad** de estos mecanismos, a fin de garantizar su utilización efectiva por parte de todos los actores institucionales, en concordancia con las Normas de Requisitos Mínimos (NRM).

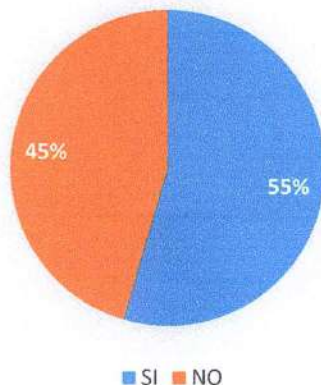


Los resultados obtenidos evidencian que la **principal vía de visualización del mecanismo de sugerencias o reclamos es la página web institucional**, identificada por **20 funcionarios (90,91 %)**. En menor medida, **2 funcionarios (9,09 %)** señalaron que dicho mecanismo puede visualizarse en la **Secretaría Académica**.

No se registraron menciones a otros espacios físicos o administrativos, tales como **Sala de Clases, Rectorado o Perceptoría**.

Estos resultados reflejan que la institución ha priorizado el **uso de canales digitales** para la difusión de los mecanismos de comunicación y retroalimentación, lo cual fortalece el **componente de Información y Comunicación** del Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP 2015). No obstante, la concentración del mecanismo principalmente en la página web sugiere la **oportunidad de ampliar su visibilidad en otros espacios físicos estratégicos**, a fin de facilitar el acceso a todos los usuarios internos y externos, en concordancia con las Normas de Requisitos Mínimos (NRM).

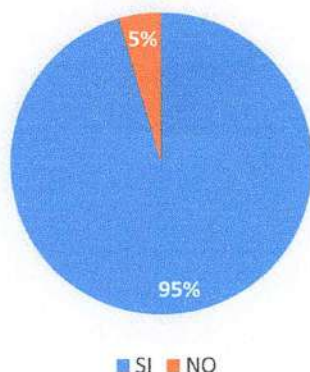
23- ¿Ha implementado mecanismos contemplados en el Manual de Comunicación aprobado por Resolución del Consejo superior Universitario UNICAN Nº 72/2021



Los resultados del diagnóstico evidencian que el **55 % de los funcionarios entrevistados manifestaron haber implementado mecanismos contemplados en el Manual de Comunicación**, mientras que el **45 % indicó no haberlos implementado**.

Este resultado pone de manifiesto que, si bien **más de la mitad de los funcionarios aplica los mecanismos establecidos**, aún persiste un porcentaje significativo que no los ha incorporado en su gestión cotidiana. Esta situación evidencia la **necesidad de fortalecer las acciones de acompañamiento, capacitación y seguimiento**, a fin de asegurar una implementación efectiva y homogénea de los lineamientos del Manual de Comunicación, fortaleciendo así el **componente de Información y Comunicación** del Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP 2015), en concordancia con las Normas de Requisitos Mínimos (NRM).

24-¿Conoce la existencia del Manual de Riesgos de la UNICAN aprobado por la Resolución N.º 193/2024?



Los resultados del diagnóstico evidencian que el **95 % de los funcionarios entrevistados manifestaron conocer la existencia del Manual de Riesgos de la UNICAN**, mientras que el **5 % indicó no tener conocimiento del mismo**.

Este resultado refleja un **alto nivel de conocimiento institucional** respecto a los instrumentos vinculados a la **gestión de riesgos**, lo cual fortalece el **Control de la Planificación y de la Implementación** en el marco del Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP 2015). No obstante, el porcentaje mínimo de funcionarios que manifestó desconocimiento evidencia la **necesidad de reforzar las acciones de difusión y capacitación**, a fin de asegurar una apropiación integral del Manual de Riesgos y su correcta aplicación en todos los niveles de la institución, en concordancia con las Normas de Requisitos Mínimos (NRM).

DEPENDENCIA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	PORCENTAJE
RECTORADO	14	63.63%
SERVICIOS GENERALES	8	36.37%
TOTAL	22	100%

Conclusiones Generales

El diagnóstico realizado a través de entrevistas estructuradas a funcionarios del Rectorado permitió evidenciar un **alto nivel de conocimiento general** sobre los principales instrumentos del **Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP 2015)** y de las **Normas de Requisitos Mínimos (NRM)**. Se destaca el amplio reconocimiento del **Portal MECIP**, de la **Misión y Visión institucional**, del **Código de Ética**, del **Código de Buen Gobierno** y de la **Política de Control Interno**.

Asimismo, se constató una **participación significativa en acciones de socialización y capacitación**, así como la existencia de mecanismos formales de comunicación interna y externa. No obstante, el diagnóstico también permitió identificar **brechas puntuales** relacionadas con la correcta ubicación de algunos instrumentos dentro de los componentes del MECIP, la participación del personal en la elaboración de documentos de gestión y la implementación efectiva de ciertos manuales y políticas institucionales.

1. Fortalezas Identificadas

- Alto conocimiento y acceso al **Portal MECIP UNICAN** por parte de los funcionarios.
- Clara identificación de la **Misión, Visión y Estructura Organizacional** institucional.

- Conocimiento generalizado del **Código de Ética**, su contenido y su ubicación en el componente **Ambiente de Control**.
- Reconocimiento del **Código de Buen Gobierno**, su versión vigente y su ámbito de aplicación.
- Existencia y reconocimiento de la **Política de Control Interno** y del **Manual de Riesgos**.
- Acciones sistemáticas de **socialización, charlas y comunicaciones institucionales** vinculadas al MECIP.
- Existencia de **mecanismos para la recepción de sugerencias y reclamos**, principalmente a través de la página web institucional.

2. Debilidades y Brechas Identificadas

- Confusión en la **identificación del componente MECIP** en el que se ubican determinados instrumentos institucionales, como el organigrama.
- Participación limitada de los funcionarios en la **elaboración de manuales de procedimientos**.
- Implementación parcial de los mecanismos establecidos en el **Manual de Comunicación**.
- Dispersión en el conocimiento específico de los **valores éticos institucionales**, evidenciando la necesidad de una mayor uniformidad conceptual.
- Dependencias que aún **no cuentan con manuales de procedimientos aprobados**.
- Ausencia de procesos sistemáticos de **reinducción** del personal.

3. Recomendaciones y Acciones de Mejora

- **Reforzar las capacitaciones específicas sobre la estructura del MECIP**, haciendo énfasis en la correcta ubicación de los instrumentos dentro de sus componentes.
- **Ampliar la participación del personal** en la elaboración, actualización y validación de manuales de procedimientos, promoviendo la gestión participativa.
- Fortalecer el **seguimiento y acompañamiento** para la implementación efectiva del Manual de Comunicación en todas las dependencias.
- Intensificar la **socialización de los valores éticos institucionales**, asegurando una comprensión clara y homogénea.

- Impulsar la **regularización y aprobación de manuales de procedimientos** en las dependencias que aún no cuentan con ellos.
- Incorporar **procesos periódicos de reinducción**, especialmente ante cambios normativos, organizacionales o de gestión.
- Diversificar los **canales de difusión** de los mecanismos de comunicación y reclamos, complementando los medios digitales con espacios físicos visibles.

4. Hallazgos Relevantes por Áreas Clave

1. Conocimiento de Políticas y Normativas Institucionales

Código de Ética

Se evidencia un alto nivel de conocimiento y apropiación del Código de Ética de la UNICAN por parte de los funcionarios. La totalidad de los entrevistados reconoce su existencia, contenido básico y correcta ubicación dentro del componente Ambiente de Control del MECIP, así como su disponibilidad en la página web institucional. Este resultado refleja una adecuada socialización del instrumento y su relevancia como pilar fundamental para la promoción de la ética, la transparencia y la conducta institucional.

2. Código de Buen Gobierno: Formación y Capacitaciones

Los resultados del diagnóstico demuestran un conocimiento generalizado del Código de Buen Gobierno, incluyendo su versión vigente y su ámbito de aplicación. Asimismo, se evidencia la participación de los funcionarios en acciones de formación, charlas y procesos de socialización, lo que contribuye al fortalecimiento del liderazgo ético y la gobernanza institucional. No obstante, se identifican oportunidades de mejora en la profundización del conocimiento sobre algunos indicadores y políticas específicas contempladas en dicho código.

3. Comités y Herramientas Éticas

El diagnóstico refleja la existencia y reconocimiento de diversas herramientas éticas institucionales, tales como los compromisos éticos, mecanismos de comunicación y canales para la recepción de sugerencias y reclamos. Sin embargo, se observa la necesidad de fortalecer la articulación y visibilidad de los comités y herramientas éticas, así como de promover una mayor participación y comprensión por parte de todos los funcionarios, a fin de consolidar una cultura organizacional orientada a la integridad, la rendición de cuentas y la mejora continua.

4. Gestión de Riesgos Laborales

El diagnóstico evidencia un alto nivel de conocimiento sobre la existencia del Manual de Riesgos de la UNICAN, así como de las políticas y lineamientos vinculados a la gestión de riesgos laborales. Los funcionarios reconocen la importancia de la gestión de riesgos

como un elemento clave para la prevención de eventos adversos y la mejora de las condiciones de trabajo. No obstante, se identifican brechas en la aplicación práctica y en la participación activa del personal en los procesos de identificación, análisis y tratamiento de riesgos, lo que pone de manifiesto la necesidad de fortalecer las acciones de capacitación y seguimiento en esta materia.

Anexo de Imágenes de la entrevista



Foto N.º 1, 2

Aplicación de entrevista estructurada a funcionario durante el proceso de diagnóstico sobre el conocimiento y aplicación de las Normas de Requisitos Mínimos (NRM) y del Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP 2015).



Foto N.º 3, 4

Registro del proceso de verificación documental y firma de cuestionario aplicado a funcionario, en el marco de las entrevistas presenciales realizadas.



Foto N.º 4:

Entrevista individual a funcionario administrativo, con revisión de instrumentos

institucionales vinculados al MECIP.

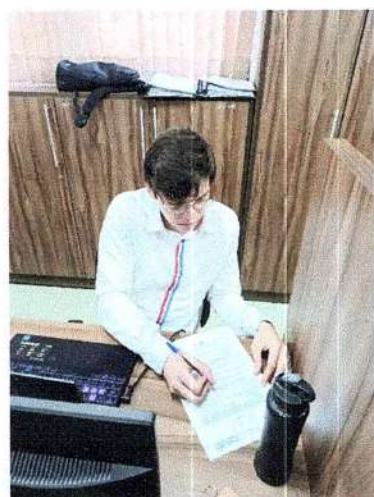


Foto N.º 5:

Aplicación del cuestionario estructurado a funcionario, como parte del relevamiento de información para el diagnóstico MECIP.

Foto N.º 6:

Presentación del Portal MECIP y visualización de evidencias de cumplimiento de los componentes del Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay.



Foto N.º 7:

Jornada de capacitación y socialización de documentos normativos institucionales (Código de Ética, Código de Buen Gobierno y Manuales), en el marco del fortalecimiento del control interno.