



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA  
GABINETE MILITAR  
Dirección General de Auditoría Interna  
\*\*\*

A.INDICE

<u>CONTENIDO</u>	<u>PAGINAS</u>
A. INDICE	1
B. ANTECEDENTES	2
C. MARCO LEGAL	2
D. OBJETIVO DEL TRABAJO	2
E. ALCANCE	2
F. LIMITACIONES	2
G. DESARROLLO DEL INFORME	3/7
H. CONCLUSIÓN	7
I. RECOMENDACIÓN	8





PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA  
GABINETE MILITAR  
Dirección General de Auditoría Interna  
\*\*\*

**INFORME FINAL N° 02/2026**

**EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO  
AL GABINETE MILITAR DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA**

Asunción, 27 de febrero de 2026.

**B. ANTECEDENTES**

- **Resolución JGM N° 215/2025** “Por la cual se aprueba el Plan y Cronograma Anual de Trabajo de la Auditoría Interna Institucional del Gabinete Militar de la Presidencia de la República, para el Ejercicio Fiscal 2026”.
- Matriz de Evaluación del Grado de Madurez del Sistema de Control Interno de la Institución.

**C. MARCO LEGAL**

- Constitución Nacional.
- Ley N° 1535/99 “De Administración Financiera del Estado”.
- Decreto N° 8127/2000 “Por el cual se establecen las disposiciones legales y administrativas que reglamentan la implementación de la Ley N° 1535/99”.
- Decreto N° 962/08 “Por el cual se modifica el Título VII del Decreto N° 8127 del 30 de marzo de 2000 “Por el cual se establecen las disposiciones legales y administrativas que reglamentan la implementación de la Ley N° 1535/99, Capítulo II Modelo Estándar de Control Interno: Apruébese y adoptase el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay (MECIP).”
- Resolución 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 las Instituciones Públicas del Paraguay MECIP 2015.
- Resolución CGR N° 147/2019 “Por la cual se aprueba la “Matriz de Evaluación por Nivel de Madurez”, a ser utilizada en el marco de la Norma de Requisitos Mínimos del Sistema de Control Interno (MECIP 2015)”.

**D. OBJETIVO DEL TRABAJO**

Realizar monitoreo y fiscalización en el desarrollo e implementación de las Normas de Requisitos Mínimos del Sistema de Control Interno (SCI) – MECIP:2015 en la Institución correspondiente al Ejercicio Fiscal 2025, a fin de identificar aquellas debilidades que requiera mayor profundización y acompañamiento en la búsqueda de la mejora continua del Sistema de Control Interno.

**E. ALCANCE**

Para la evaluación se tomarán en cuenta las documentaciones que fueron levantadas por la Coordinación MECIP en el Portal Web MECIP de la CGR y la AGPE; así como otras evidencias solicitadas por el equipo Auditor que corresponda al periodo evaluado.

**F. LIMITACIONES**

No se presentaron limitaciones para la ejecución del trabajo.





PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA  
GABINETE MILITAR  
Dirección General de Auditoría Interna

\*\*\*

**G. DESARROLLO DEL INFORME**

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 los resultados consolidados de la Institución, que refleja el Nivel de Madurez de su Sistema de Control Interno por cada componente:

Evaluación de Nivel de Maduración del Sistema de Control Interno - MECIP: 2015			
Ambiente de Control	1,96	DD	Inicial
Control de Planificación	2,06	C-	Diseñado
Control de Implementación	1,29	D-	Inicial
Control de Evaluación	2,21	C-	Diseñado
Control para la Mejora	1,58	D	Inicial
SCI CONSOLIDADO	1,75	DD	Inicial

**COMPONENTES EVALUADOS**

Conforme lo establecen las Normas de Requisitos Mínimos: MECIP – 2015, hemos realizado la evaluación de los Siguietes componentes:

- Ambiente de Control
- Control de Planificación
- Control de Implementación
- Control de Evaluación
- Control para la Mejora

**a) ANÁLISIS DEL COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL**

El componente **Ambiente de Control**, evalúa el entorno organizacional; es la base sobre la cual descansa el Sistema de Control Interno al proporcionar el conjunto de circunstancias o condiciones físicas, sociales o culturales requeridas para caracterizar la manera de asumir el control como parte del quehacer cotidiano de los funcionarios públicos. Esto se traduce a través del compromiso de la Alta Dirección (Máxima Autoridad Institucional) en la definición de las Políticas de Control Interno, que garantice la confiabilidad en los procesos, el comportamiento ético de los funcionarios públicos, la transparencia en la gestión y en las Políticas del Talento Humano.





**PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA  
GABINETE MILITAR  
Dirección General de Auditoría Interna**

\*\*\*

**AMBIENTE DE CONTROL:** La Norma MECIP – 2015 establece: 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.

**Evaluación del Componente:**

Conforme a la verificación realizada por el Equipo Auditor a las documentaciones del periodo evaluado, se señalan las debilidades más significativas:

Hemos evidenciado que el Sistema de Control Interno se encuentra desplegado e implementado en la Institución. Sin embargo, reiteramos la necesidad de ajustar algunas debilidades que ya fueron señaladas en su informe anterior por el Organismo de Control del Estado (CGR) en la evaluación y medición sobre la efectividad del Sistema de Control Interno correspondiente al periodo 2023 y 2024. Algunas de ellas son:

**DEBILIDADES**

- No se comprobó disponibilidad de indicadores y/o reportes sobre el avance del PEI y del POI.
- No se visualiza reporte de la Auditoría Interna del componente evaluado.
- No se visualiza capacitación que incluya aspecto de Control Interno.
- No se visualizaron informes del Comité de Buen Gobierno sobre resolución de controversias, indicadores de buen gobierno, ni sobre el cumplimiento de los compromisos asumidos en el Código.
- No se visualiza que la A.D. promueva la mejora continua.

**RECOMENDACIÓN**

- Evidenciar indicadores y/o reportes sobre el avance del PEI y del POI.
- Gestionar la capacitación de los funcionarios, que incluya aspectos de Control Interno.
- La Auditoría Interna debe realizar una evaluación y emitir un reporte sobre el Componente evaluado.
- Elaborar y evidenciar informes del Comité de Buen Gobierno sobre resolución de controversias, indicadores de Buen Gobierno y sobre el cumplimiento de los compromisos asumidos en el Código.
- La A.D. debe promover la mejora continua a fin de mitigar los riesgos que pudieran presentarse.

**b) ANÁLISIS DEL COMPONENTE CONTROL DE PLANIFICACIÓN**

Este componente evalúa el Direccionamiento Estratégico de la Institución: Diseño e implementación del PEI y del POI, la gestión basada en Procesos, en la Estructura Organizacional y en la Administración de Riesgos.

**Control de Planificación:** La norma MECIP 2015 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”

**Evaluación del Componente:**





PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA  
GABINETE MILITAR  
Dirección General de Auditoría Interna

\*\*\*

**DEBILIDADES**

- No se evidenciaron los resultados de entrevistas con funcionarios de todos los niveles, que demuestren comunicación, entendimiento y aplicación, con respecto a la Visión, Misión, objetivos y planes de acción.
- No se visualiza una revisión periódica de la Misión Institucional para asegurar que permanezcan en el tiempo.
- No se visualiza una revisión periódica de la Visión Institucional para asegurar que permanezca pertinente y apropiada.
- No se evidenciaron los registros de asistencia a talleres, capacitaciones o entrevistas personales, que incluyan discusión acerca de los deberes y responsabilidades de cada funcionario, que demuestren su conocimiento y comprensión.
- No se han establecido procedimientos para definir la metodología y los criterios para la Planificación estratégica y operativa.
- No se evidenciaron procedimientos y metodologías para la continua Identificación y Evaluación de Riesgos.

**RECOMENDACIÓN**

- Evidenciar resultados de entrevistas con funcionarios de todos los niveles de la organización que demuestren comunicación, entendimiento y aplicación, con respecto a la Visión, Misión, objetivos y planes de acción.
- Realizar una revisión periódica de la Misión y Visión Institucional para asegurar que permanezcan en el tiempo.
- Establecer procedimientos para definir la metodología y los criterios para la planificación estratégica y operativa.
- Establecer procedimientos y metodología para la continua Identificación y Evaluación de Riesgos.

**c) ANÁLISIS DEL COMPONENTE DE CONTROL DE IMPLEMENTACIÓN**

Este componente evalúa: el Control Operacional, las Políticas Operacionales, los controles aplicados y su efectividad, los procedimientos diseñados e implementados, la competencia, la formación, los Sistemas de Información, el control de documentos de la Institución, la Comunicación Interna y Externa y la Rendición de Cuentas de la Institución.

**Control de la Implementación:** La norma MECIP 2015 establece: “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”.

**DEBILIDADES**

- No se evidenciaron indicadores que muestren el impacto y la efectividad de los controles derivados de la evaluación de Riesgos significativos.
- No se evidenciaron las realizaciones de actividades de socialización (actas, planillas de asistencia, entre otros), de entrevistas con funcionarios de diferentes niveles de la organización para evaluar nivel de acceso, conocimiento y aplicación de las Políticas Operacionales.





**PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA  
GABINETE MILITAR  
Dirección General de Auditoría Interna**

\*\*\*

- No se observaron determinación e implementación de controles, o los cambios a controles existentes, con base en la reducción de los riesgos de acuerdo a la siguiente jerarquía: prevención, detección, protección y corrección.
- No se evidenciaron los resultados de entrevistas con funcionarios de distintos niveles y dependencias, para evaluar los niveles de Acceso, Conocimiento y Aplicación de los Procedimientos.
- No se observaron acciones en caso de incumplimiento de las Políticas Operacionales.
- No se observaron informes que certifiquen que la base de datos de los funcionarios se encuentra actualizada y en congruencia con el perfil del puesto y el cargo que ocupan los funcionarios.
- No se visualiza el informe sobre el porcentaje de ejecución del Plan de Capacitación correspondiente al Ejercicio Fiscal 2025.
- No se observaron informes que evalúen la eficacia de las actividades de formación reportados por Talento Humano.
- No se observan informes acerca de la revisión de efectividad de los mecanismos de comunicación utilizados.
- No se visualizan actas que evidencian la convocatoria para la Rendición de Cuentas a la ciudadanía.

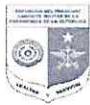
**RECOMENDACIÓN**

- Evidenciar indicadores que muestren el impacto y la efectividad de los controles derivados de la evaluación de Riesgos significativos.
- Evidenciar la realización de actividades de socialización (actas, planillas de asistencia, entre otros), de entrevistas con funcionarios de diferentes niveles de la organización para evaluar niveles de acceso, conocimiento y aplicación de las Políticas Operacionales.
- Realizar una implementación de controles, o los cambios a controles existentes, con base a la reducción en riesgos de acuerdo a la siguiente jerarquía: prevención, detección, protección y corrección.
- Evidenciar acciones en caso de incumplimiento de las Políticas Operacionales.
- Evidenciar los resultados de entrevistas a funcionarios de distintos niveles y dependencias para evaluar nivel de Acceso, Conocimiento y Aplicación de los Procedimientos.
- Definir e implementar controles, o los cambios a los controles existentes, con base en la reducción de los riesgos de acuerdo a la siguiente jerarquía: prevención, detección, protección y corrección.
- Presentar informe acerca del porcentaje de ejecución del Plan de Capacitación correspondiente al Ejercicio Fiscal 2025.
- Elaborar y evidenciar informes que evalúan la eficacia de las actividades de formación reportados por Talento Humano.
- Elaborar informes sobre la revisión y la efectividad de los mecanismos de comunicación utilizados.
- Conformar un Comité de Rendición de Cuentas y realizar la Rendición de Cuentas a la ciudadanía.

**d) ANÁLISIS DEL COMPONENTE CONTROL DE EVALUACIÓN**

El componente evalúa el seguimiento y medición del control interno a cargo de los responsables de los procesos y la evaluación independiente a cargo de la Auditoría Interna.





PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA  
GABINETE MILITAR  
Dirección General de Auditoría Interna  
\*\*\*

**Control de la Evaluación:** La norma MECIP 2015 establece: “La organización debe definir, desarrollar y ejecutar evaluaciones sistemáticas para determinar la suficiencia y adecuado funcionamiento de los componentes del control interno”.

**DEBILIDADES**

- No se evidenciaron el seguimiento y la medición de los indicadores de desempeño por procesos.
- No se visualizan acciones de mejora a evaluaciones realizadas en periodos anteriores.

**RECOMENDACIÓN**

- Realizar seguimiento y medición de los indicadores de desempeño por procesos.
- Revisar acciones de mejora a evaluaciones realizadas en periodos anteriores.

e) **ANÁLISIS DEL COMPONENTE DE CONTROL PARA LA MEJORA**

Este componente evalúa el Análisis Crítico del Sistema de Control Interno y la Mejora continua.

**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”.

**DEBILIDADES**

- La institución estableció procedimientos para las acciones de mejora, sin embargo, no se comprobaron:
  - La revisión de las oportunidades de mejora o de las debilidades de control interno detectadas.

**RECOMENDACIÓN**

- Establecer procedimientos para las acciones de mejora en el Sistema de Control Interno.
- Realizar una revisión periódica de las debilidades para mejorar el Sistema de Control Interno y/o eliminar o minimizar las causas reales detectadas.

H. **CONCLUSIÓN**

Conforme al análisis realizado por el Equipo Auditor, sobre el grado de implementación del Sistema de Control Interno en el Gabinete Militar durante el Ejercicio Fiscal 2025, hemos concluido que la valoración obtenida a las acciones realizadas durante el Ejercicio Fiscal 2025 es de (1,75) “DD – INICIAL” lo que significa 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.

La calificación alcanzada corresponde conforme al criterio del Equipo Auditor, teniendo en cuenta que las evidencias analizadas son las que fueron levantadas en la Página Web de la Contraloría General de la República, correspondiente al periodo analizado.

Es importante señalar que las debilidades expresadas en el presente informe que no fueron subsanadas durante el Ejercicio Fiscal 2025, deberán ser establecidas como acciones de mejora y programar para su cumplimiento durante el Ejercicio Fiscal 2026.





**PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA  
GABINETE MILITAR  
Dirección General de Auditoría Interna  
\*\*\***

**I. RECOMENDACIÓN**

En consideración a lo expuesto, surgen las siguientes recomendaciones finales:

- Gestionar la capacitación del personal directivo y funcionarios sobre la Norma de Requisitos Mínimos, a fin de apoyar la efectiva implementación de la referida norma de Control Interno.
- Definir un Plan y establecer un Cronograma para la implementación del Sistema de Control Interno en la Institución.
- Realizar actividades de socialización con los funcionarios de la Institución sobre la importancia del Sistema de Control Interno.
- Realizar acciones de mejora en base a las debilidades detectadas.

**Es nuestro Informe.**

Asunción, 27 de febrero de 2026.

  
**CRISTIAN JAVIER GAMARRA ACOSTA**  
SOM Ing - Director de Auditoría Financiera



  
**PABLO OHTELO ROMÁN GONZÁLEZ**  
Cnel DCEM – Director General de Auditoría Interna