



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

Dirección de Auditoría Interna

Avda. Mcal. López y Coronel Casal - Campus Universitario
E-mail: auditoriafcm@fcmuna.edu.py
San Lorenzo - Paraguay



INFORME EJECUTIVO DAI-DAG

Magister Profesor Doctor
OSMAR CUENCA TORRES, Decano
Facultad de Ciencias Médicas U.N.A.
Presente:

Ref.: Auditoría de Gestión a las Políticas de Talento Humano

En uso de las facultades conferidas por el Art. N° 61 de la Ley N° 1.535 “DE ADMINISTRACION FINANCIERA DEL ESTADO” y la Resolución D. N° 2039-2024 de fecha 19 de noviembre de 2024 “Por la cual se aprueba la Identificación y Plan de Gestión de Riesgo (IPGE), El Plan de Trabajo anual (PTA) y el Cronograma de Actividades (CA) de la Dirección de Auditoría Interna de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Asunción y Resolución D. N° 1256-2025 de fecha 25 de junio de 2025, por la cual se aprueban las modificaciones de los mismos, correspondiente al Ejercicio Fiscal 2025”, en referencia a la Auditoría de Gestión a las Políticas de Talento Humano. En el presente informe se pone a su conocimiento y consideración los comentarios, las observaciones, descargos y las recomendaciones propuestas conforme al análisis de los documentos proveídos por las áreas intervinientes.

Cabe recalcar que el Sistema de Control Interno es fundamental para la buena gestión de los procesos aplicados que rigen las operaciones y es de gran importancia, fundamentalmente como elemento respaldatorio y protector de una Institución; por lo que se insiste con los responsables de los procesos/subprocesos involucrados a fin de consolidar dicho sistema conforme a las recomendaciones emitidas y el seguimiento constante a cargo de los mismos. Además, la autoevaluación debe estar representada por la revisión, diseño e implementación de las recomendaciones y así definir las acciones de mejoras de modo asegurar convenientemente el buen desempeño para el efectivo cumplimiento de la Norma de Requisitos Mínimos. Por lo que los Manuales, Políticas Internas, normativas, identificación los riesgos inherentes a las actividades, instrumentos de control administrativo son reglamentaciones que garantizan el cumplimiento de los objetivos, que deben ser diseñados, revisados, aprobados y aplicados así como las normas que minimicen y mitiguen los riesgos; a fin de asegurar que los niveles de desempeño sean óptimos; reportes de informes periódicos relevantes que sirvan para orientar y justificar la gestión realizada; de tal manera a vincular todas las actividades del proceso. Cabe señalar que todos los instrumentos nombrados deben estar formalmente documentados, aprobados y socializados.

Aspectos generales

En virtud de la auditoría realizada a las Políticas de Talento Humano de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Asunción, se han identificado tanto fortalezas como áreas significativas de mejora en el cumplimiento de los procesos establecidos. A continuación, se sintetizan los hallazgos y recomendaciones más relevantes:

1. Fortalezas Identificadas :

- Se han establecido marcos normativos que respaldan las actividades de inducción, reinducción y capacitación del personal.
- Las actividades de capacitación se están realizando conforme a la planificación anual, con una participación activa del personal.

Mg. Agustín Arias Parcu
Director
Dirección de Auditoría Interna
F.C.M. - U.N.A.

MISIÓN INSTITUCIONAL

Formar profesionales en Ciencias de la Salud, innovadores, con liderazgo, valores éticos y capacidad de gestión que respondan a las necesidades de salud de la población y con responsabilidad social

VISIÓN INSTITUCIONAL

Ser reconocida nacional e internacionalmente por la excelencia y liderazgo en la formación de profesionales de la salud a través de programas académicos que contemplen la investigación e innovación tecnológica, con compromiso social y medioambiental



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

Dirección de Auditoría Interna

Avda. Mcal. López y Coronel Casal - Campus Universitario
E-mail: auditoriafcm@fcm.una.edu.py
San Lorenzo - Paraguay



2. Áreas de Mejora :

- **Documentación y Formalización** : Es crucial formalizar y documentar las atribuciones y responsabilidades relacionadas con los procesos de inducción y reinducción, así como establecer un plan anual que garantice la coherencia y trazabilidad de estas actividades.
- **Estructura de Inducción y Reinducción** : La calidad y profundidad del contenido de las inducciones actuales son insuficientes. Se recomienda desarrollar un manual estandarizado que incluya todos los aspectos relevantes para asegurar una adecuada integración del nuevo personal.
- **Manejo de Registros** : Se han encontrado deficiencias en la actualización y mantenimiento de las fichas del personal, lo cual podría afectar la eficiencia organizativa. Es fundamental implementar un sistema de registro digitalizado que permita un seguimiento más eficaz.

3. Recomendaciones Generales :

- Implementar un mecanismo de seguimiento y evaluación de las políticas de Talento Humano, con revisiones periódicas para asegurar su alineación con los principios del MECIP 2015.
- Fortalecer la capacitación continua del personal encargado de la gestión de estos procesos y subprocesos encargados del cumplimiento de dichas Políticas, asegurando que estén debidamente informados sobre normativas y procedimientos actualizados.
- Alinear las prácticas de inducción, reinducción y capacitación con los objetivos estratégicos de la institución, garantizando que contribuyan efectivamente al desarrollo profesional y la mejora del desempeño organizacional.
- Implementar un mecanismo de verificación previa en la elaboración de los documentos y formularios relacionados con la identificación del Macroproceso y de sus responsabilidades, a fin de asegurar la coherencia y consistencia entre la información disponibles, esta acción permitirá evitar equivocaciones o contradicciones y fortalecer la claridad de la documentación institucional para futuras auditorías y procesos de control interno de los diferentes órganos de control.

La implementación de estas recomendaciones no solo contribuirá al fortalecimiento del control interno, sino que también mejorará la gestión del talento humano en la institución, asegurando que se cumplan los estándares de calidad y eficacia necesarios para alcanzar los objetivos institucionales. Conforme a lo mencionado realizar revisiones periódicas, con el fin de evaluar el proceso y asegurar que estén involucradas al cumplimiento de las normativas aplicables.

Comunicar los resultados de esta auditoría a las áreas afectadas, el cumplimiento de las recomendaciones emitidas y solicitar elevar un plan de mejoramiento en un plazo de 30 (treinta) días desde su aprobación conforme lo establece Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno.

Es mi informe.

Mgter. **Agustín Arias**, Director
Dirección Auditoría Interna



San Lorenzo, 17 de diciembre de 2025

MISIÓN INSTITUCIONAL

Formar profesionales en Ciencias de la Salud, innovadores, con liderazgo, valores éticos y capacidad de gestión que respondan a las necesidades de salud de la población y con responsabilidad social

VISIÓN INSTITUCIONAL

Ser reconocida nacional e internacionalmente por la excelencia y liderazgo en la formación de profesionales de la salud a través de programas académicos que contemplan la investigación e innovación tecnológica, con compromiso social y medioambiental