



MEMORANDUM AII N° 46/2025

A: Dr. Vel. Christian Andrés Acosta, Gobernador
Gobernación de Caazapa

C/c: Abog. Rossana Britez, Coordinadora
Modelo Estandar de Control Interno del Paraguay

De: Lic. Lourdes Leticia Ortiz Patiño, Auditora Interna
Gobernación de Caazapa.

GOBERNACIÓN DE CAAZAPÁ	
Mesa de Entrada N°:	2472
Fecha:	23-12-25
Hora:	09:20
Firma:	k-b

FECHA: 23/12/2025

OBJETO: Informe de seguimiento al Plan de Capacitación – Ejercicio 2025



La Auditoría Interna Institucional de la Gobernación de Caazapa llevó a cabo una revisión exhaustiva sobre la ejecución del Plan de Capacitación correspondiente al ejercicio fiscal 2025, en el marco de las disposiciones de la Dirección del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP). Esta evaluación se enmarca en las políticas de gestión de la Gobernación y tiene como finalidad garantizar que las acciones de formación se realicen de manera eficiente, transparente y alineada con los objetivos estratégicos institucionales.

El propósito central de esta auditoría fue analizar el grado de cumplimiento, pertinencia y efectividad del Plan de Capacitación, evaluando en qué medida las actividades formativas programadas lograron fortalecer las competencias del personal, mejorar la calidad de los procesos internos y consolidar el Sistema de Control Interno Institucional. Para ello, se verificaron todos los aspectos relacionados con la planificación estratégica, la implementación de las capacitaciones y el seguimiento posterior, incluyendo la asistencia, la cobertura del personal, la pertinencia de los contenidos y los resultados obtenidos.

Asimismo, se buscó determinar cómo las capacitaciones contribuyeron a la mejora continua de los procesos institucionales, al desarrollo de habilidades críticas para la gestión pública, y a la consolidación de buenas prácticas en la administración de los recursos humanos y la prestación de servicios a la ciudadanía. La auditoría también permitió identificar áreas de oportunidad, con el fin de optimizar futuros planes de capacitación, garantizar la adquisición de competencias clave y fortalecer la cultura organizacional orientada a la eficiencia, la transparencia y la responsabilidad institucional.



Lic. Lourdes Leticia Ortiz Patiño
Auditora Interna Institucional
Gobernación de Caazapa

Esta evaluación integral proporciona una visión detallada del estado de ejecución del Plan de Capacitación 2025, asegurando que las acciones formativas estén alineadas con los principios y lineamientos del MECIP, y ofreciendo recomendaciones para mejorar la planificación, seguimiento y efectividad de las actividades de capacitación en ejercicios fiscales futuros.

OBJETIVO DE LA AUDITORIA

El objetivo principal es la evaluación independiente del grado de implementación del Plan de capacitación aprobado por Resolución N° 113/2025

PERIODO AUDITADO

Ejercicio fiscal 2025.

HALLAZGOS

N°	Componente / Capacitación	Descripción	Grado de Cumplimiento	Observaciones / Resultados
1	Planificación Estratégica y Operativa con Enfoque Territorial	Talleres para fortalecer la planificación institucional con enfoque territorial	80%	Se desarrollaron las actividades planificadas, con buena participación del personal. Se identificó necesidad de ampliar casos prácticos locales.
2	Monitoreo y Evaluación de Proyectos Institucionales	Capacitación sobre seguimiento y evaluación de proyectos	75%	Actividades realizadas, pero con limitación en la aplicación de indicadores de seguimiento.
3	Gestión por Competencias y Evaluación del Desempeño	Capacitación para fortalecer gestión del talento humano	70%	Ejecución parcial de la formación; se recomienda ampliar ejercicios prácticos de evaluación de desempeño.
4	Primeros Auxilios y Escape	Formación práctica en protocolos de emergencia	65%	Talleres desarrollados con ejercicios simulados; participación parcial del personal, se recomienda cobertura




Lic. Lourdes Leticia Ortiz Patiño
 Auditora Interna Institucional
 Gobernación de CAAZAPÁ



				total.
5	Inducción Institucional y Ética Pública	Jornadas de inducción para nuevos funcionarios y refuerzo ético	85%	Alta participación y satisfacción del personal; se recomienda reforzar seguimiento de casos prácticos de ética.
6	Diversidad e Inclusión	Capacitación sobre equidad, respeto e integración	70%	Realizadas, pero con limitación en evaluación de impacto en conductas y prácticas laborales.

1- Planificación Estratégica y Operativa con Enfoque Territorial:

Se realizaron talleres y capacitaciones orientadas a fortalecer las competencias del personal en la planificación institucional, promoviendo la incorporación de un enfoque territorial en la ejecución de programas y proyectos, contribuyendo a una gestión más efectiva y alineada con las necesidades de la población.

2- Monitoreo y Evaluación de Proyectos Institucionales:

Se ejecutaron sesiones formativas dirigidas a la correcta supervisión y evaluación de los proyectos institucionales, asegurando la implementación de metodologías adecuadas para el seguimiento de resultados y el cumplimiento de metas establecidas.

3- Gestión por Competencias y Evaluación del Desempeño:

Se impartieron capacitaciones para fortalecer la gestión del talento humano mediante la evaluación de competencias y desempeño del personal, fomentando la identificación de áreas de mejora y la alineación de los recursos humanos con los objetivos estratégicos.

4- Primeros Auxilios y Escape:

Se desarrolló una formación práctica sobre primeros auxilios y protocolos de evacuación, destinada a preparar al personal para actuar de manera efectiva ante emergencias, garantizando la seguridad institucional y minimizando riesgos.





5- Inducción Institucional y Ética Pública:

Se implementaron jornadas de inducción dirigidas a funcionarios nuevos y existentes, con énfasis en la ética pública, los valores institucionales y las normas de comportamiento, promoviendo un entorno de trabajo transparente y responsable.

CONCLUSIÓN

La evaluación evidencia que el Plan de Capacitación 2025 alcanzó un **nivel de cumplimiento promedio del 74%**, considerando la ejecución de las capacitaciones programadas y la participación del personal.

Las acciones formativas contribuyeron al fortalecimiento de competencias clave, al desarrollo del talento humano y a la mejora continua del Sistema de Control Interno Institucional.

No obstante, se identifican áreas susceptibles de fortalecimiento, principalmente en la planificación de cronogramas, seguimiento de asistencia y evaluación del impacto de las capacitaciones sobre el desempeño institucional.

RECOMENDACIONES

Incorporación de Capacitaciones Pendientes en el Plan de Capacitación: Se recomienda incluir en el próximo período de formación aquellos temas que no lograron desarrollarse en el ejercicio fiscal 2025, asegurando su ejecución dentro de un cronograma adecuado y con el debido seguimiento para garantizar su cumplimiento.

- Incorporar Capacitaciones Pendientes en el Próximo Plan:

Asegurar la ejecución de temas no desarrollados durante el 2025, integrándolos en el cronograma de capacitación anual y con el debido seguimiento para garantizar su cumplimiento.

- Fortalecer la Evaluación del Impacto de las Capacitaciones:



Lic. Lourdes Cecilia Ortiz Patino
Auditora Interna Institucional
Gobernación de CAAZAPÁ



Implementar indicadores que midan la efectividad de las capacitaciones en el desempeño del personal y la mejora de los procesos institucionales.

- **Planificar Cronogramas Detallados y Seguimiento:**

Definir plazos claros, responsables y mecanismos de control para cada actividad, asegurando la participación del personal y la ejecución efectiva de las capacitaciones.

- **Ampliar Capacitación en Seguridad y Emergencias**

Continuar desarrollando talleres de primeros auxilios, protocolos de evacuación y prevención de riesgos, incluyendo simulacros prácticos para reforzar el aprendizaje.

- **Promover la Inclusión y Ética Pública:**

Continuar con jornadas periódicas de inducción, ética pública y diversidad, garantizando que todos los funcionarios conozcan y apliquen los valores y normas institucionales.

Asimismo, se recomienda establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el impacto de las capacitaciones en el desempeño del personal y en la mejora de los procesos internos.



[Handwritten signature]
Lic. Lourdes Leticia Ortiz Patiño
Auditora Interna Institucional
Gobernación de CAAZAPÁ

Es mi informe.-