



MANUAL DE POLÍTICAS OPERACIONALES DE CONTROL INTERNO



Dirección Nacional de
MIGRACIONES

 **GOBIERNO
NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*

 **mecip**
2015

ÍNDICE

02

CAPÍTULO 1: Política de Control Interno

Política de Gestión del Talento Humano

11

CAPÍTULO 2: Manual de Políticas Operacionales

Política Operacional de Direccionamiento Estratégico

Política Operacional de Gestión por Procesos

Administración de Riesgos

34

ANEXOS: Resoluciones

MISIÓN

Garantizar el cumplimiento de la Normativa Migratoria en el territorio nacional.

VISIÓN

Prestar servicios de manera oportuna, transparente, íntegra y segura, respetando los derechos humanos, contribuyendo a la seguridad nacional, mediante la adopción de tecnología moderna.

CAPÍTULO I

POLÍTICAS DE AMBIENTE DE CONTROL

1.1 - POLÍTICA DE CONTROL INTERNO

INTRODUCCIÓN

La Dirección Nacional de Migraciones, como institución del Estado, tiene la responsabilidad de desarrollar el Control Interno con el fin de crear las condiciones para el ejercicio del control, que como proceso integral aplicado por la Máxima Autoridad y los funcionarios de cada dependencia proporciona seguridad razonable para el logro de los objetivos institucionales y la protección de los recursos públicos. El control interno está orientado a cumplir con el marco legal, normativo, técnico y administrativo, así como promover la efectividad de las operaciones de la institución, bajo principios éticos y de transparencia, y corregir las deficiencias de gestión. Mediante la adopción de medidas oportunas.

El fortalecimiento de la cultura de la autorregulación, autocontrol y autoevaluación como principios del control interno constituyen un desafío para la Dirección Nacional de Migraciones, por tanto, surge como elemento estratégico la implementación efectiva del MECIP-2015, cuyos componentes, principios y elementos se traducen en los planes, métodos, políticas y procedimientos para cumplir con la misión, los objetivos y metas de la Institución.

OBJETIVO DE LA POLÍTICA DEL CONTROL INTERNO

Establecer lineamientos sobre el Control Interno Institucional, que garanticen la forma razonable, la confiabilidad de los procesos y la administración de los riesgos, mediante el mejoramiento continuo, en cuanto a eficiencia, eficacia, transparencia, celeridad y la calidad de sus servicios, orientando las mejores prácticas en todos los niveles de la organización, a fin de garantizar el cumplimiento de sus objetivos estratégico de su misión y su visión.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Facilitar un instrumento útil para la orientación e información al funcionario de la Dirección Nacional de Migraciones, a fin de cumplir con el Sistema de Control Interno establecidos en las Normas de Requisitos Mínimos.
2. Promover los principios de la Función Pública, y facilitar el proceso de implementación y consolidación del Control Interno Institucional, al Interior de la Dirección Nacional de Migraciones.
3. Fomentar la cultura de la autogestión, autorregulación y autocontrol pilares de una efectiva administración pública.
4. Garantizar el desarrollo de sus funciones bajo los principios de responsabilidad, eficiencia, eficacia, celeridad y transparencia,

contribuyendo con ello al cumplimiento de sus objetivos institucionales.

5. Precisar lineamientos generales para llevar a cabo acciones que deben realizarse en cada dependencia de la institución.

RESPONSABILIDADES

Para el cumplimiento de la Política de Control Interno, se establecen las siguientes responsabilidades:

Comité de Control Interno (CCI)

- a. Informar, comunicar y aplicar entre el personal de la institución.
- b. Revisar periódicamente para asegurar su conveniencia y adecuación continua.

Servidores públicos de la institución

Realizar los aportes que sean necesarios para contribuir a mejorar el control interno de la Dirección Nacional de Migraciones.

Auditores de Control Interno

Dar seguimiento al efectivo cumplimiento de la presente política e informar al respecto y oportunamente a la Unidad de Control Interno.

POLÍTICA DE CONTROL INTERNO

La Dirección Nacional de Migraciones está comprometida con establecer y mantener un sistema de control interno, basado en una cultura de autocontrol, autogestión y autorregulación, en la cual todos los colaboradores son responsables de asegurar la gestión por procesos,

gestión de los riesgos, la efectividad de los controles a su cargo, el reporte de los incidentes y las deficiencias encontradas, así como de velar por el mejoramiento continuo de sus procesos.

POLÍTICA DE AMBIENTE DE CONTROL

La Dirección Nacional de Migraciones está comprometida con promover la cultura de control, orientada al cumplimiento de su función constitucional y legal, y a la finalidad social del Estado, a través de la implementación de:

1. Compromisos de la alta dirección
2. Política de Control Interno
3. Los Acuerdos y compromisos éticos.
4. Los Protocolo de Buen Gobierno. (PBG)
5. La Política de Gestión del Talento Humano. (GTH)



POLÍTICA DE CONTROL DE PLANIFICACIÓN

Con el fin de 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, la Dirección

Nacional de Migraciones implementará los principios de:

- 1.** Direccionamiento estratégico.
- 2.** Gestión por procesos.
- 3.** Estructura organizacional.
- 4.** Identificación y evaluación de riesgos.

POLÍTICA DE CONTROL DE LA IMPLEMENTACIÓN

La Dirección Nacional de Migraciones está comprometida con la implementación de las políticas de control en los procesos y procedimientos de la entidad, orientadas a reducir los riesgos que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales.

Las actividades de control serán llevadas por todas las áreas, a través de:

- 1.** El Control operacional: - Políticas operacionales. - Procedimientos. - Controles.
- 2.** La Competencia, formación y toma de conciencia.
- 3.** La Gestión de la información: Sistema de información. Control de documentos.

4. La Comunicación - Comunicación interna. - Comunicación externa. - Rendición de cuentas

POLÍTICA DE CONTROL DE EVALUACIÓN

Con el fin de definir, desarrollar y ejecutar evaluaciones sistemáticas para determinar la suficiencia y adecuado funcionamiento de los componentes del control interno, Dirección Nacional de Migraciones los principios:

- 1.** Seguimiento y Medición del Control Interno;
- 2.** Auditoría Interna.

POLÍTICA DE CONTROL PARA LA MEJORA

La Dirección Nacional de Migraciones está comprometida con la mejora continua de 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, por lo cual implementará los principios:

- 1.** El Análisis crítico del sistema de control interno.
- 2.** La Mejora continua.

POLÍTICAS DE OPERACIÓN PROCESO CONTROL INTERNO A LA GESTIÓN

Unidad de Control Interno

1. La Unidad de Control Interno deberá fomentar, al interior de la Dirección Nacional de Migraciones, los principios esenciales del Sistema de Control Interno, de acuerdo a lo establecido en el Manual de Implementación del MECIP y la Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno MECIP-2015, de forma periódica, utilizando los espacios de participación directa y los medios de comunicación institucionales.

2. La Unidad de Control Interno, deberá presentar los informes resultado de la evaluación y seguimiento de conformidad a los términos establecidos para el desarrollo de la auditoría interna, con oportunidad, claridad, objetividad, exactitud, confiabilidad, integralidad y constructivamente redactados, a la alta dirección y/o a los responsables de los Procesos / Subprocesos / Procedimientos según sea el caso, así como también los que soliciten los órganos de control externo, toda vez que éstos tienen valor probatorio en los procesos disciplinarios, administrativos, judiciales y fiscales.

3. El Nivel Directivo y/o los Responsables de los Procesos, Subprocesos o Procedimientos según sea el caso, deben suscribir con la oficina de la Unidad de Control Interno, los planes de mejoramiento resultado de las auditorías internas de evaluación, de

calidad y de seguimiento, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la entrega del informe final, plazo que será prorrogable por una única vez hasta por siete (7) días hábiles más. Para las auditorías internas de calidad, de evaluación y de seguimiento en el que su alcance sea a una sola dependencia, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la entrega del informe final, plazo que será prorrogable por una única vez hasta por cinco (5) días hábiles más. En ambos casos se requiere la solicitud por escrito y aceptación de la Oficina de la Unidad de Control Interno.

4. La Unidad de Control Interno deberá efectuar seguimiento a las dependencias de la Dirección Nacional de Migraciones, sobre la atención oportuna de los requerimientos realizados por los Entes de Control Externo.

5. Los Servidores Públicos de la Dirección Nacional de Migraciones, deberán atender y dar respuesta veraz, oportuna y con calidad a los requerimientos efectuados por los Entes de Control Externo, de conformidad con los criterios establecidos por los mismos y por la Unidad de Control Interno.

6. La Unidad de Control Interno deberá brindar asesoría y acompañamiento a los responsables de los Procesos / Subprocesos / Procedimientos de la Dirección Nacional de Migraciones, a fin de dar cumplimiento a los objetivos y a las metas previstas en los planes establecidos.

7. La Unidad de Control Interno deberá adoptar y actualizar el Sistema de Control Interno de la Dirección Nacional de Migraciones, siguiendo los principios de autocontrol, autorregulación y autogestión.

DIFUSIÓN DE POLÍTICAS

La Dirección Nacional de Migraciones divulgará las políticas, los planes y manuales que sean necesarios a todo funcionario y servidor público, contratista, usuario, beneficiario, cliente, y proveedor, en forma oportuna y eficaz, a fin de que sean observados, y garantizar así el cumplimiento del Sistema de Control Interno, en cada una de sus actuaciones e intervenciones.

Es política institucional mantener informados a sus funcionarios y empleados sobre los planes, manuales, políticas, reglamentos, normas, procesos, estructuras y procedimientos, de manera que todos tenga plenamente identificado cuál es su rol dentro de la Dirección Nacional de Migraciones, su relación con todas las áreas y como ejecutar sus funciones de acuerdo a los procesos y procedimientos en vigencia.

ACTUALIZACIONES

Los documentos y procedimientos de control que conforman el Sistema de Control Interno serán actualizados por necesidad detectadas por los responsables, conforme a las normativas legales, así como también como consecuencia de las autoevaluaciones y las evaluaciones de la auditoría interna, o como producto de cambios, organizaciones y/o disposiciones legales. La documentación de control interno será evaluada periódicamente por la Unidad de Control Interno de la Dirección Nacional de Migraciones, a fin de mantener su vigencia. Así mismo, podrán ser revisados, a solicitud de la Máxima Autoridad de la institución, el Director Administrativo o alguna área o dependencia, o como resultado de algún cambio en las normativas aplicadas o como resultado de un análisis de riesgos.



FUNCIONES DEL EQUIPO DE LA UNIDAD DE CONTROL INTERNO

- 1.** Planear, dirigir y organizar la verificación y evaluación del Sistema de Control Interno.
- 2.** Planear, dirigir y organizar el plan de verificación y evaluación del Sistema de Control Interno de la entidad, de acuerdo con las directrices del instrumento MECIP.
- 3.** Planear y coordinar los planes y programas tendientes a fomentar en la institución la formación de una cultura de autocontrol y del Control Interno institucional que contribuya al mejoramiento continuo y el cumplimiento de la misión institucional.
- 4.** Evaluar y verificar la calidad, la eficacia, la eficiencia y economía de los servicios que ofrece la administración, de los procesos y actividades en que promuevan y faciliten la ejecución de las funciones definidas para el logro de la misión institucional.
- 5.** Evaluar la oportunidad y confiabilidad de la información y de sus registros, de acuerdo con el proceso de documentación.
- 6.** Formular y aplicar planes y medidas para prevenir los riesgos, detectar y corregir las desviaciones que se presenten en la organización y que puedan afectar el logro de sus objetivos o para garantizar la protección de los recursos de la organización.
- 7.** Valorar y verificar el Sistema de Control Interno, para que la entidad disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación a través

de indicadores de gestión.

- 9.** Vigilar que la Entidad disponga de procesos de planeación institucional y de los mecanismos adecuados para el diseño, desarrollo y evaluación organizacional, de acuerdo con su naturaleza y características.
- 10.** Brindar asesoría a los funcionarios responsables en la elaboración de los Mapas de Riesgos.
- 11.** Realizar asesoría a los funcionarios en la suscripción de los planes de mejoramiento.
- 12.** Hacer seguimiento a las acciones correctivas propuestas en los planes de mejoramiento suscritos con los órganos de control incluidos los suscritos con Control Interno.
- 13.** Desempeñar las demás funciones que le sean asignadas de acuerdo con el nivel jerárquico, la naturaleza y el área de desempeño del cargo.

1.2 - POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PRESENTACIÓN

La Dirección Nacional de Migraciones en el marco de su competencia promueve la Política

de Talento Humano como instrumento para modernizar las prácticas dentro de la estructura

organizacional, transparentar la gestión y brindar servicios eficientes, con un enfoque integral de calidad del servidor público competente y comprometido con la Misión Institucional, garantizando los procesos de incorporación, permanencia y desvinculación de los mismos.

Los fundamentos de la Política de gestión de personas son la autorregulación y el autocontrol como principios del control interno que orientan las estrategias y promueven el desarrollo de las personas asegurando mayores conocimientos, habilidades y capacidades en función de los procesos de cambio cultural y el mejoramiento continuo.

La Política de Talento Humano desarrollada por las autoridades para alcanzar el Ambiente de Control idóneo se basa en principios y valores de igualdad, imparcialidad, economía, eficiencia, integridad y transparencia.

OBJETIVOS

Definir la política de dotación de personal suficiente, calificado, competente y financieramente sostenible, desarrollando la estrategia para satisfacer la misma según los lineamientos establecidos en las leyes vigentes.

- Garantizar el proceso de incorporación a la Institución de aquellas personas que cuenten con las capacidades y competencias necesarias para el desarrollo adecuado de las tareas requeridas y que las mismas se integren y vinculen favorablemente a la cultura organizacional.
- Estimular el crecimiento profesional de las personas y potenciar actitudes, habilidades, competencias y conductas que promuevan su desempeño eficiente y eficaz al interior de la Institución.
- Reforzar los procesos de desarrollo integral de las personas a fin de contar con servidores públicos comprometidos con su labor y con el país.
- Promover una justa y equitativa remuneración para el personal.
- Promover un contexto Institucional digno, justo, equitativo y que minimice la discrecionalidad y arbitrariedad, propiciando el cumplimiento de las obligaciones mutuas.
- Reconocer y valorar el aporte del servidor público a la Institución y acompañar o encaminar al mismo en los escenarios post-laborales brindando información clara y oportuna.

POLÍTICA GENERAL

Con el fin de cumplir con su objetivo institucional, la Dirección Nacional de Migraciones desarrollará e implementará un Sistema Integral de Gestión del Talento Humano que garantice contar con un equipo humano conformado por servidores públicos íntegros, competentes, motivados y comprometidos con la ética de la Entidad que abarca los ámbitos desde la fase de planeación, ingreso, permanencia y hasta la fase del retiro.

Planificación:

Con el fin de cumplir con la Política General y garantizar la eficiencia y eficacia del proceso de dotación de personal suficiente, calificado, competente y financieramente sostenible la Dirección Nacional de Migraciones desarrollará anualmente un Plan de Gestión de Personas alineado al Plan Estratégico Institucional, que consistirá en la identificación de necesidades cuantitativas y cualitativas de los talentos humanos, a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el propósito misional, los planes y programas, la estrategia organizativa, el modelo de gestión por procesos, la naturaleza de los cargos de la institución en sus dependencias y los recursos financieros disponibles. Dentro de la planeación será incorporado el proceso comunicacional que abarque todas las fases del sistema integral de Gestión de Talento Humano a fin de transparencia en el manejo y acceso a la información.

Organización del Empleo:

El diseño adecuado de los puestos y perfiles constituye una prioridad para la correcta gestión de los procesos de incorporación de las personas dentro de la DNM, posibilitando una orientación clara con respecto a lo que el personal público debe demostrar como comportamiento competente en el desempeño del trabajo diario que exige el puesto; por lo cual se fomentará el diseño de un Manual descriptivo de responsabilidades de los Puestos de Trabajo y de Perfiles de Competencias con el fin de que las obligaciones inherentes a un determinado puesto sirvan de base para el reclutamiento, entrenamiento y evaluación de la labor realizada.

EN LA FASE DE VINCULACIÓN

Selección: A los efectos de garantizar la incorporación a la Institución de servidores públicos altamente competentes para desempeñar las funciones, la Dirección Nacional de Migraciones promoverá procesos de selección mediante concursos internos y externos, conforme a las normativas vigentes y que los mismos sean organizados, transparentes, con criterios técnicos y enfocados en el mérito.

Inducción: Con el propósito de garantizar la integración y vinculación efectiva de nuevos servidores públicos a la institución, la Dirección Nacional de Migraciones desarrollará un subprocesso integral, oportuno y eficaz de inducción, que abarque aspectos administrativos, cultura institucional, presentación al plantel del personal en su área, misión, visión, valores, objetivos y normativas que rigen a la institución, las relacionadas con su puesto

institución, las relacionadas con su puesto de trabajo y su relación con todas las demás dependencias, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y organizacional.

EN LA FASE DE PERMANENCIA

Reinducción: Con el fin de reorientar y reforzar la integración de los servidores públicos en las innovaciones de la Entidad o a los afectados por cambios en su puesto de trabajo, en la estructura organizacional o reforma de la estructura general del Estado, la DNM implementará un proceso de reinserción oportuno, integral y eficaz que asegure la transferencia de conocimientos y el compromiso permanente con las políticas, planes y objetivos de la Institución.

Capacitación y Formación: La DNM incentivará el desarrollo continuo, participativo e integral de su personal, a través de la planificación, diagnóstico de necesidades y ejecución de un plan de capacitación que integre las necesidades de los servidores con los de la institución, potenciando el desarrollo de las habilidades y destrezas requeridas para el incremento de la eficiencia organizacional. Además, posibilitará el conocimiento y entendimiento relacionados con los aspectos propios del desarrollo individual de las personas que propicien el autocontrol.

Evaluación de desempeño: Para lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y promover el desarrollo personal y profesional del sector público, la DNM implementará y aplicará sistemáticamente un subprocesso de evaluación de desempeño que

considere las capacidades, experiencias, logros y compromisos de los funcionarios de todos los niveles de la institución, que permita el reconocimiento del esfuerzo y los planes de mejora continua.

Compensación: Con el propósito de garantizar la adecuada y equitativa remuneración, la Institución desarrollará un sistema conjunto de retribuciones monetarias y no monetarias como contraprestación a la contribución de los servidores públicos en relación al mérito que estos logran y que permitan estimular el rendimiento individual y de grupo a través del desempeño exitoso y acorde a las expectativas de la institución.

Bienestar Social: La DNM garantizará procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Con este fin, desarrollará e implementará un Plan de Salud, Bienestar y Seguridad Laboral.

EN LA FASE DE RETIRO

Retiro: Con el propósito de reconocer y valorar el aporte del servidor público la Dirección Nacional de Migraciones implementará un Plan de Retiro, el cual permitirá definir los procedimientos adecuados dirigidos a acompañar y apoyar durante el proceso de su jubilación ordinaria, extraordinaria o retiro voluntario.

CAPÍTULO II

MANUAL DE POLÍTICAS OPERACIONALES

2.1 - MANUAL DE POLÍTICAS OPERACIONALES

INTRODUCCIÓN

La Resolución DNM Nº 095 de fecha 26 de enero de 2023 que aprueba la POLÍTICA OPERACIONAL de la Dirección Nacional de Migraciones para garantizar el logro de su misión y objetivos estratégicos, se compromete a proporcionar a las partes interesadas productos y servicios que cumplan con sus expectativas y necesidades, entregándolos en el tiempo acordado, trabajando en estrecha cooperación con los ciudadanos, proveedores, instituciones nacionales y organismos internacionales sobre la base de lineamiento de control interno, gestión por procesos e identificación y evaluación de riesgos, precautelando el correcto uso de los recursos del Estado en cumplimiento a su mandato Constitucional”.

Siguiendo los lineamientos de la Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno, que propone la aplicación, revisión y ajuste permanente de las herramientas del Sistema de Control Interno, estableciendo la elaboración de Políticas operacionales que permitan estructurar y direccionar el buen desempeño del modelo de gestión por procesos. Las políticas operacionales deben definir los parámetros de diseño de las actividades y tareas requeridas para dar cumplimiento a los objetivos de los procesos.

Entre los requerimientos de la Norma, las políticas operacionales deben ser aprobadas por la Máxima Autoridad de la Institución, a través de un acto administrativo. Así también, la institución debe comunicar las Políticas Operacionales a todos los niveles de la organización, con la intención de que estén conscientes de sus obligaciones al respecto.

POLÍTICAS OPERACIONALES

Las Políticas Operacionales son orientaciones o directrices que rigen la actuación de los funcionarios de la institución en un asunto o campo determinado, son guías de acción para la implementación de las estrategias de ejecución de la institución; define los límites y parámetros necesarios para ejecutar los procesos y actividades en cumplimiento de los objetivos, del plan y las políticas que forman parte de ella.

La definición de las Políticas Operacionales constituye una responsabilidad de la Máxima Autoridad de la Dirección Nacional de Migraciones y su socialización es responsabilidad de todos los niveles de la institución.

Las políticas operacionales están directamente relacionadas con todos los componentes del Modelo Estándar de Sistemas de Control Interno.

2.2 - POLÍTICA OPERACIONAL DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

POLÍTICAS DE OPERACIÓN

1. La asesoría en la definición de las directrices, metodologías e instrumentos para la formulación e implementación de planes de la entidad será responsabilidad de la Unidad de Control Interno, así como el acompañamiento técnico y metodológico en la estructuración y validación de los planes a nivel institucional.

2. Entiéndase como **Planes Institucionales Estratégicos**, aquellos en los que se formulan las estrategias encaminadas al logro de los objetivos institucionales. Su principal característica es ser de ejecución transversal a toda la entidad. Se identifican como planes institucionales los siguientes:

- Plan Estratégico Institucional
- Plan Operativo Anual
- Plan de Comunicación
- Plan de Mejoramiento



3. La dependencia responsable de la elaboración y ejecución de plan(es) institucional(es) estratégicos(s) deberá cumplir con las fechas de publicación y socialización en la página web de la entidad reportes o informes de avance, según las normas que los regulen.

4. La formulación y elaboración del plan institucional deberá realizarse de manera participativa con el grupo de valor del proceso (servidores públicos, vigilados y ciudadanía en general). En cuanto a su aprobación, estará sujeta a revisión de la Unidad de Control Interno, del Comité de Control Interno (CCI) y será oficial con su publicación en el sitio web institucional.

5. Los Jefes de las dependencias responsables de los diferentes planes institucionales, deberán socializar a todos los funcionarios de la entidad, el contenido del mismo. Así mismo deberán comunicar el Plan Operativo Anual de su dependencia a su equipo de trabajo.

6. Las modificaciones y revisiones relacionadas con metas, indicadores, actividades y presupuesto programado en los Planes Institucionales Estratégicos serán aprobados por la Responsable de la Implementación y el CCI, con excepción del Plan Operativo Anual, esto deberá solicitarse de manera formal a través de memorando, dentro de los primeros veinte (20) días calendario, anexando el formato correspondiente; cuando la solicitud provenga de la Alta Dirección será tramitada por el responsable de Planificación de la Dirección de Gabinete. Las solicitudes de modificaciones deben ser coherentes con las directrices y normatividad en que se enmarca el plan.

7. Para el caso del Plan Operativo Anual se debe enviar la solicitud, a la Unidad de Control Interno, a más tardar los primeros veinte días calendario del mes inmediatamente anterior al de la modificación, esta revisará la pertinencia del requerimiento y enviará al Comité de Control Interno para su aprobación de acuerdo con la resolución del POA, una vez aprobado, se procederá a publicar el POA modificado el primer día hábil del mes siguiente.

8. La Unidad de Control Interno y el CCI, aprobarán las modificaciones de los Planes Institucionales Estratégicos (Excepto las del Plan Operativo Anual), dentro de los siguientes siete (7) días hábiles al recibo de la solicitud, dichas modificaciones se reflejarán en el sitio web, el primer día hábil del mes siguiente. En los casos en que dichas aprobaciones o modificaciones se realicen en Reunión del Equipo Técnico, basta con el envío del acta en la que conste la aprobación o modificación.

9. Las acciones que soportan la ejecución de actividades plasmadas en el POA deben ser relacionadas en el Formato N° 36. Los cuales deberán ser entregados a la Unidad de Control Interno al mismo tiempo que la formulación del POA, ya que este hace parte integral del mismo y las modificaciones pertinentes se realizan de acuerdo con la política 7 del presente procedimiento.

10. De conformidad con el cronograma de ejecución referente a los Planes Institucionales, la dependencia responsable de su implementación deberá elaborar los respectivos informes de avance de ejecución en los instrumentos y condiciones establecidas por la Unidad de Control Interno.

11. La Dirección de Auditoría Interna realiza la verificación de la ejecución de los planes institucionales, como auditoría independiente e informará sus resultados a la Alta Dirección.



2.3 - POLÍTICA OPERACIONAL GESTIÓN POR PROCESOS

INTRODUCCIÓN

La Política Operacional del Componente Gestión por Procesos busca garantizar el cumplimiento de los resultados esperados, fijados mediante el Direccionamiento Estratégico de la Institución, que orientan efectivamente la acción y el desempeño en la operación de la Dirección Nacional de Migraciones; Procedimientos, Controles e Indicadores que le garanticen que dicha ejecución en términos de eficiencia, eficacia y economía, que garanticen el Control a la generación, socialización y divulgación de la información a los diferentes grupos de interés.

MODELO DE GESTIÓN POR PROCESOS

Estándar de control que determina con enfoque sistémico; la configuración de los procesos que soportan la función, misión, visión, objetivos estratégicos y la operación de la Dirección Nacional de Migraciones, armonizando en su interrelación, interdependencia y relación causa-efecto, una ejecución eficiente y el cumplimiento de su función administrativa.

El Modelo de Gestión por Procesos se materializa en la Cadena de Valor o Mapa de Procesos de la institución, la cual contiene los Macroprocesos, Procesos y Subprocesos necesarios para garantizar su correcta operatividad, definir las actividades que agregan valor, trabajar en comité y disponer de los recursos necesarios para su realización.

a- OBJETIVOS

- ❑ Establecer el modelo de operación más eficiente al hacer de la Dirección Nacional de Migraciones, de tal manera que permita ejecutar con eficiencia, eficacia, celeridad, integridad y transparencia su función.
- ❑ Definir la Cadena de Valor que armonice el mandato constitucional y legal con los Planes, Programas y la gestión de operaciones de la institución.
- ❑ Determinar la coordinación de acciones y decisiones necesarias para obtener los resultados, bienes o servicios, objeto del cumplimiento de los propósitos institucionales de la Dirección Nacional de Migraciones.
- ❑ Mantener la efectividad de los compromisos misionales, los cuales propenderán por mejores resultados en bienes y servicios a los diferentes grupos de interés.

b- FUNDAMENTOS EN QUE SE APOYA

La Autorregulación, al definir un patrón de trabajo institucional orientado a garantizar el cumplimiento de la función constitucional y legal de la Dirección Nacional de Migraciones.

El **Autocontrol**, dado que permite a cada funcionario conocer sus funciones y responsabilidades, y ejecutarlas de manera sistemática y coordinada con los demás funcionarios.

La **Autogestión**, ya que permite definir y regular las políticas necesarias para la coordinación de las acciones pertinentes a la satisfacción de los propósitos y objetivos institucionales.

c- PRINCIPIOS Y VALORES DE CONTROL VINCULADOS

Responsabilidad, al definir los Macroprocesos y Procesos, teniendo en cuenta los preceptos constitucionales y legales, la misión y la visión de la institución.

Economía, al identificar con precisión los insumos para cada proceso, conforme a las condiciones de calidad y cantidad requeridas, lo que facilita y hace eficiente y transparente los procesos de adquisición o contratación de la institución.

Eficiencia, al evitar la duplicidad de funciones y procesos.

Eficacia, al definir la Cadena de Valor o Mapa de Procesos, de manera coherente y armónica con los Planes, Programas y las competencias asignadas por la Constitución y las leyes.

d- RELACIÓN CON LOS ESTÁNDARES DEL COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

El Modelo de Gestión por Procesos contribuye al cumplimiento del Componente Dirección Estratégico, al definir los procesos básicos sobre los cuales se enfoca la institución, para mantenerse alineada con sus propósitos y las necesidades de los usuarios, de una manera eficiente y eficaz.

Adicionalmente, facilita la definición de una Estructura Organizacional eficiente, que permita coordinar y mantener bajo control cada uno de los macroprocesos y procesos definidos, a fin de obtener de ellos los productos y/o servicios que satisfagan las expectativas de los usuarios.

e- NIVELES DE RESPONSABILIDAD

La definición, implementación y divulgación del Modelo de Gestión por Procesos es responsabilidad de la Máxima autoridad de la institución y su equipo directivo, quien se

apoya en el Equipo Técnico para su diseño, evaluación y actualización permanente. La evaluación independiente se encuentra a cargo de la Auditoría Interna Institucional.

f- PARÁMETROS DE EVALUACIÓN DE AUDITORÍA

- Definición en la normativa que autorregula el Control Interno, de los procedimientos instructivos e instrumentos que garantizan su diseño, implementación, mantenimiento y evaluación.
- Existencia de un Normograma que incluya la base legal que garantiza los objetivos de cumplimiento de orden constitucional, legal y reglamentario de la institución.
- Formulación de un Modelo de Gestión por Procesos que contenga la identificación de los macroprocesos estratégicos, misionales y de apoyo; los procesos, subprocesos y actividades que los ejecutan.
- Coherencia entre los objetivos de los macroprocesos que conforman la Cadena de Valor, con los propósitos consignados en el Mandato Constitucional.
- Armonía entre los objetivo de los macroprocesos con el conjunto de Planes y Programas que rige a la entidad.
- Coherencia entre los objetivos de los subprocesos, procesos y macroprocesos.
- Conocimiento y compromiso de la máxima autoridad y de los funcionarios con el Modelo de Gestión por Procesos.
- Armonía y consistencia entre los objetivos, insumos y productos de los procesos y subprocesos.
- Socialización del Modelo de Gestión por Procesos entre los funcionarios.
- Niveles de capacitación y entrenamiento de los funcionarios en el manejo del Modelo de Operación.

g. DIRECTRICES

► La formulación y elaboración del modelo de gestión por procesos deberán realizarse de manera participativa con el grupo de valor del proceso (dependencia responsable del macroproceso / proceso / subproceso) encabezado por el directivo del área y sus representantes en el Equipo Técnico. En cuanto a su aprobación, estará sujeta a revisión de la Unidad de Control Interno y del Comité de Control Interno (CCI) y será oficial con su publicación en el sitio web institucional.

Los Jefes de las dependencias responsables de los diferentes procesos/subprocesos, deberán socializar a todos los funcionarios de la dependencia a su cargo, el contenido del mismo.

► Las modificaciones y revisiones relacionadas con el modelo de gestión por procesos serán aprobados por el Director responsable del macroproceso, revisado por la Unidad de Control Interno y el CCI. Las modificaciones deberán comunicarse de manera formal a través de memorando, anexando el formato correspondiente a la Unidad de Control Interno, quien presentará al CCI para su revisión. Los resultados de la revisión deberán ser constado en Acta y anexado al Manual de operaciones. Las solicitudes de modificaciones deben ser coherentes con las directrices y normatividad en que se enmarca el macroproceso.

► La Unidad de Control Interno y el CCI, aprobarán las modificaciones del modelo de gestión por procesos, dentro de los siguientes siete (7) días hábiles al recibo de la solicitud, dichas modificaciones se reflejarán en el sitio web, el primer día hábil del mes siguiente. En los casos en que dichas aprobaciones o modificaciones se realicen en Reunión del Equipo Técnico, basta con el envío del acta en la que conste la aprobación o modificación.

► La dependencia responsable de la implementación del macroproceso

deberá mantener actualizado el modelo, mediante la revisión periódica de la efectividad de los procesos/subprocesos, y elevar los respectivos informes en los instrumentos y condiciones establecidas por la Unidad de Control Interno.

► La Dirección de Auditoría Interna realiza la verificación de la efectividad y ejecución del modelo de gestión por procesos, como auditoría independiente e informará sus resultados a la Alta Dirección.

2.4 - ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

Conjunto de estándares de Control que al interrelacionarse entre sí permiten a la institución pública estudiar, evaluar y gestionar aquellos eventos, tanto internos como externos, positivos o negativos que puedan potenciar, afectar o impedir el cumplimiento de sus objetivos institucionales y sociales. Habilita la institución para emprender las acciones necesarias de protección y aseguramiento, aprovechando las oportunidades que se presenten cuando estos eventos son positivos, y neutralizando o administrando los efectos ocasionados por su ocurrencia, cuando dichos eventos fueren negativos.

Reconoce la presencia de la incertidumbre en todas las actividades requeridas en una entidad pública, para dar cumplimiento a su misión constitucional y legal. Permite previamente a la institución, estudiar y evaluar aquellos eventos, tanto internos como externos, que puedan afectar o impedir el cumplimiento de sus objetivos institucionales y sociales, habilitándola para emprender las acciones necesarias de protección y aseguramiento contra los efectos ocasionados por su concurrencia.

Para ello, es necesario conocer el entorno de la institución y el reconocimiento de los riesgos que afectan el cumplimiento de su funcionamiento; es vital el análisis, valoración y definición de las alternativas de manejo de los riesgos. Se materializa en procedimientos, metodologías y definición de políticas para el adecuado tratamiento de los riesgos; propicia el crecimiento y desarrollo de la institución y favorece el cumplimiento de su función institucional.

SE DEFINE BAJO LA SIGUIENTE ESTRUCTURA DE ESTÁNDARES DE CONTROL:

- Contexto estratégico del riesgo
- Identificación de riesgos
- Análisis de riesgos
- Valoración de riesgos
- Políticas de administración de riesgos

a-) OBJETIVOS:

- Asegurar el logro de los objetivos estratégicos propuestos, desde la perspectiva de la misión y la visión institucional.
- Preservar la obtención de los resultados, bienes y servicios de la sociedad y diferentes grupos de interés internos y externos.
- Utilizar en forma efectiva los recursos de la institución para resguardarlos de daños o pérdidas.
- Evitar pérdidas económicas ocasionadas por la materialización de un riesgo.
- Resguardar el Patrimonio Público.
- Garantizar la creación de espacios que favorezcan la comunicación y la confiabilidad de los reportes.
- Mitigar los daños al medio ambiente con el producto de las actividades de la entidad.

b-) FUNDAMENTOS EN QUE SE APOYA

Autorregulación, al definir, promulgar y hacer cumplir las políticas y normativas que permitan formular la situación del entorno, identificar, analizar y valorar los riesgos para su adecuado tratamiento, conforme a los objetivos institucionales.

Autogestión, al tratar los eventos que afecten el cumplimiento de los objetivos y generar la formulación de estrategias para el logro de los mismos. Proporciona conocimientos sobre los riesgos, sus causas, agentes generadores y efectos potenciales, lo cual se relaciona con la capacidad de los funcionarios.

Autocontrol, al establecer las acciones y estrategias que permitan el cumplimiento de las metas de la institución.

c-) PRINCIPIOS Y VALORES DE CONTROL VINCULADOS

Responsabilidad, al orientar la cultura organizacional de todos los funcionarios al proceso permanente de identificación y valoración de los riesgos, incrementando de esa forma la capacidad y competencia institucional para interpretar y satisfacer las necesidades de los diferentes grupos de interés, definiendo las medidas de prevención y protección contra los eventos externos o internos que pueda inhibir una buena gestión.

Economía, Eficiencia y Eficacia, al definir las medidas de protección de los recursos y prevención de eventos que puedan impactar negativamente la función y operación de la institución, e impliquen un desvío de los propósitos institucionales.

d-) RELACIÓN CON OTROS COMPONENTES DEL COMPONENTE CORPORATIVO

La **Administración de Riesgos** se vale del Ambiente de Control, cuando los acuerdos, compromisos y prácticas éticas de la institución establecen la responsabilidad sobre la prevención de riesgos.

Asimismo, utiliza los resultados generados en el Componente Direccionamiento Estratégico para el análisis de los riesgos a nivel de los procesos, permitiendo que en el momento de la ejecución de la función de la entidad, se tengan en cuenta los riesgos y en qué forma deben ser tratados.

De manera específica toma los resultados de los Componentes Ambiente de Control y Direccionamiento Estratégico, para establecer el Contexto Estratégico en el análisis de los riesgos capaces de afectar el desempeño institucional.

Con el Componente Corporativo de Control de Gestión, al verificar el cumplimiento de políticas y procedimientos utilizados para tratar el tema de riesgo, y con el Componente Corporativo Control de Evaluación, al emitir un juicio sobre si se adoptan o no todas las medidas necesarias a los efectos de controlar el impacto que genera un evento negativo o la oportunidad, en el caso de eventos positivos a la entidad.

e-) NIVELES DE RESPONSABILIDAD

La **Administración de Riesgos** es responsabilidad del nivel directivo de la institución y su equipo directivo, los cuales, a través de los diferentes comités o conformación de grupos de trabajo internos, identifican y valoran los riesgos, definen las políticas y dan respuestas adecuadas para su manejo. Se convierten,

por lo tanto, en un proceso permanente e inherente a todas las áreas organizacionales de la entidad y, en especial, de la unidad de Auditoría Interna Institucional, la cual tiene bajo su responsabilidad la evaluación independiente.

f-) PARÁMETROS DE EVALUACIÓN DE AUDITORÍA

- Existencia del Componente Administración de Riesgos en la normatividad que autorregula el Control Interno.
- Coherencia entre los objetivos del Componente y los del Componente Corporativo.
- Existencia de los estándares que garantizan su operación.
- Existencia de niveles de responsabilidad y autoridad para la implementación y evaluación del Componente.
- Existencia de normas reglamentarias que definan términos o palabras claves.
- Definición de la metodología de diseño, implementación y evaluación, en la metodología de autorregulación del Sistema de Control Interno.
- Aplicación de técnicas apropiadas de identificación, análisis y valoración de riesgos.
- Socialización de la información obtenida de la identificación, análisis y valoración de los riesgos.
- Grado de implementación del Componente.
- Monitoreo permanente de los controles establecidos y evaluación de la efectividad de los mismos.
- Modo en que la aplicación del Componente favorece los principios y promueve los fundamentos definidos en el Control Interno.
- Existencia de un proceso permanente e interactivo entre los responsables de la

administración, técnicos y operativos, que permita la identificación, análisis y valoración de riesgos.

CONTEXTO ESTRATÉGICO DE RIESGOS

Estándar de Control que permite configurar el lineamiento estratégico que orienta las decisiones de la institución pública frente a los eventos que pueden afectar o potenciar el cumplimiento de sus objetivos. Se diseña como producto de la observación, distinción y análisis del conjunto de circunstancias internas y externas que pueden generar estos eventos. Determina la relación de la institución con el entorno; tiene en cuenta su función y su misión; el conjunto de la organización, los



aspectos operativos, financieros, legales y lo que esperan sobre la gestión de cada institución los diferentes grupos de interés.

Define el primer nivel de exposición de la institución al riesgo, causado por la falta de conocimiento de las situaciones generadoras del mismo, lo cual podría llevarla en dirección contraria a lo establecido en la Constitución, leyes y reglamentos relativos a su función, misión, visión y objetivos.

a-) OBJETIVOS:

- ❑ Establecer las debilidades o fortalezas que posee la institución, a fin de enfrentar los riesgos que pueden afectar el cumplimiento de su función y de la misión institucional.
- ❑ Determinar aquellas oportunidades o amenazas provenientes del entorno, susceptibles de afectar el cumplimiento de los propósitos de la entidad.
- ❑ Definir criterios de clara orientación de protección de la institución, lo que conlleva a garantizar el cumplimiento de su función y misión institucional.

b-) FUNDAMENTOS EN QUE SE APOYA

Autorregulación, al generar la expedición de la normativa necesaria a regular lo correspondiente al interior de la entidad. Además, al ser parte integral de la metodología de la Administración de Riesgos, aporta conocimientos y habilidades propias del Autocontrol y la Autogestión, como prácticas corrientes dentro de la entidad.

c-) PRINCIPIOS Y VALORES DE CONTROL VINCULADOS

Responsabilidad, al tener en cuenta aquellos aspectos internos y externos que pueden afectar el logro de los propósitos

de la institución, facilitando la identificación, valoración y toma de medidas de respuesta a los riesgos, reduciendo la probabilidad del suceso y los efectos sobre los productos y servicios requeridos por la sociedad y los demás grupos de interés de la entidad pública.

d-) RELACIÓN CON LOS ESTÁNDARES DEL COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

El **Contexto Estratégico de Riesgos** contribuye al cumplimiento de los propósitos de la Administración de Riesgos al proporcionar la información necesaria sobre las debilidades y amenazas que existen en el entorno para la identificación, la valoración de los riesgos y la posterior definición de las Políticas de Riesgos. Una adecuada elaboración del **Contexto Estratégico de Riesgos** facilita la Identificación del Riesgo, al generar los criterios para analizar las capacidades y habilidades internas, y los aspectos significativos del entorno susceptible de generar eventos que puedan afectar al cumplimiento de los objetivos. Posibilita el Análisis y la Valoración de Riesgos, al proporcionar datos para estimar el grado de exposición a ellos por parte de la institución. Por último, permite orientar las Políticas de Riesgos hacia el manejo de los riesgos relacionados con los aspectos más estratégicos de la institución.

e-) NIVELES DE RESPONSABILIDAD

El Contexto Estratégico de Riesgos es responsabilidad de la máxima autoridad y su equipo directivo, apoyado por los diferentes comités técnicos que proveen información para establecer las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para el cumplimiento de la función de la

institución. La evaluación independiente se encuentra a cargo de la Auditoría Interna Institucional.

f-) PARÁMETROS DE EVALUACIÓN DE AUDITORÍA

- Definición en la normativa que autorregula el Control Interno, de los procedimientos instructivos e instrumentos que garantizan su diseño, implementación, mantenimiento y evaluación.
- Existencia de un proceso orientado a la identificación de las oportunidades y amenazas generadas por el entorno, en base al análisis de información externa y en el elaborado para el diseño de los Planes y Programas.
- Identificación de las fortalezas y debilidades evidenciadas en la definición de los Planes y Programas.
- Identificación de las fortalezas y debilidades causadas por el diseño y operación del Modelo de Gestión por Procesos.
- Identificación de las fortalezas y debilidades generadas por el diseño y operación de la Estructura Organizacional.
- Existencia de una metodología apropiada para el análisis del Contexto Estratégico.
- Efecto del análisis del Contexto Estratégico en los demás estándares del Componente Administración de Riesgos.

Estándar de Control que permite conocer potenciales eventos negativos, estén o no bajo el control de la institución pública, que pueden afectar desfavorablemente el logro de sus objetivos, convirtiéndose en un posible riesgo. Se establece como un procedimiento que ayuda al

reconocimiento de los acontecimientos o sucesos que tienen un impacto negativo en el alcance de los objetivos de la institución pública, permitiendo identificar sus agentes generadores, las causas y los efectos de su ocurrencia.

La Identificación de Riesgos, se realiza a nivel de los procesos que componen el Modelo de Gestión por Procesos. Para ello, se interroga acerca de los eventos generados por el entorno al interior de la institución, que pueden afectar el logro del objetivo de cada proceso y de la entidad en general. De la respuesta obtenida se pueden inferir los riesgos, los cuales deben ser analizados permitiendo decidir si realmente afectan cada proceso en estudio y su impacto en la institución, quién o qué los puede generar, por qué razones y cuáles pueden ser sus efectos.

a-) OBJETIVOS:

- Determinar las causas de los sucesos identificados como riesgos para la institución.
- Identificar los agentes generadores de dichos eventos.
- Precisar los efectos que los riesgos puedan ocasionar a la entidad.

b-) FUNDAMENTOS EN QUE SE APOYA

Autorregulación, al establecer los métodos y procedimientos que identifican los riesgos en los diferentes niveles institucionales. Para su reglamentación, se tendrá como plataforma las diferentes disposiciones legales.

Autogestión, cuando la institución es capaz de utilizar la identificación de los riesgos para su aprovechamiento en la implementación de análisis, de manera eficiente, eficaz, en los procesos para enfrentar los riesgos.

c-) PRINCIPIOS Y VALORES DE CONTROL

VINCULADOS:

Eficacia, al tener la capacidad de identificar los sucesos que afectan el desempeño institucional. Determina los eventos posibles para mantener la institución orientada hacia la obediencia de sus propósitos y apoyar las decisiones que permitan reducir las causas y efectos de los eventos dañinos para su desarrollo.

d-) RELACIONES CON OTROS ESTÁNDARES DEL COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS:

Requiere de los insumos proporcionados por el Contexto Estratégico de Riesgos sobre las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades, a fin de precisar las causas, agentes generadores y efectos de los riesgos. Sirve de base para el Análisis de Riesgos y la

Valoración de Riesgos, al aportar los insumos requeridos para determinar la frecuencia, gravedad y priorización de los riesgos; da paso a la definición de los criterios que fundamentan el diseño de Políticas de Administración de Riesgos, necesarias para garantizar el control de las causas y los efectos ocasionados por la materialización de los riesgos.

d-) NIVELES DE RESPONSABILIDAD

La responsabilidad en la identificación de riesgos descansa en el nivel directivo de cada institución, estableciendo las políticas, acciones, procesos y procedimientos para ello.

Los demás niveles tendrán la responsabilidad de mantener metodologías y procedimientos de permanente interrelación con todos los

procesos de la institución, para detectar posibles áreas de riesgo. La evaluación independiente se encuentra a cargo de la Auditoría Interna Institucional.

f-) PARÁMETROS DE EVALUACIÓN DE AUDITORÍA:

- Definición en la normativa que autorregula el Sistema de Control Interno, de los procedimientos instructivos e instrumentos que garantizan su diseño, implementación, mantenimiento y evaluación.
- Fundamentación de la Identificación de Riesgos en el Estándar del Contexto Estratégico.
- Aplicación de la Metodología de Identificación de Riesgos en todos los macroprocesos, procesos y actividades que conforman el Modelo de Gestión de la institución.
- Descripción de cada uno de los riesgos que afectan el desempeño de los macroprocesos, procesos y actividades.
- Identificación precisa de los efectos de cada riesgo en los macroprocesos, procesos y actividades que se materializan.
- Identificación precisa de los agentes generadores de cada uno de los riesgos, en los macroprocesos, procesos y actividades donde podrían materializarse.
- Determinación y descripción de las causas de los riesgos.
- Coherencia entre la descripción de los riesgos, sus efectos, agentes generadores y causas.
- Validación del nivel directivo de la Identificación de riesgos en los macroprocesos y procesos.

ANÁLISIS DE RIESGOS

Estándar de Control que determina la probabilidad de ocurrencia de los eventos negativos y posibles riesgos que impactan el cumplimiento de los objetivos de la institución pública, ayudando a identificar el impacto y sus consecuencias; calificándolos y evaluándolos a fin de determinar la capacidad de la institución para su aceptación y manejo.

El Análisis de Riesgos comprende dos procesos: la calificación y la evaluación. La calificación del riesgo se logra a través de la estimación de la periodicidad y la gravedad de los efectos causados por la materialización del riesgo. La periodicidad representa la cantidad de veces que se ha presentado o puede presentarse el riesgo, y la gravedad es la dimensión que alcanza la consecuencia de un riesgo.

La metodología para la calificación del riesgo normalmente comprende una combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas. La primera se caracteriza por usar modelos matemáticos; este método cuenta con los antecedentes históricos de eventos ocurridos, la identificación de su frecuencia y la variable que se requiere para establecer pronósticos.

La segunda, se utiliza cuando la institución no posee suficiente información o los datos no ofrecen precisión sobre el acontecimiento de los riesgos.

La selección de los métodos a ser utilizados, se efectúa acorde a las necesidades y el conocimiento del riesgo de la institución. Aparte de lo citado, también está el método semicuantitativo. En este Modelo de

Control Interno, la propuesta es iniciar con método semi cuantitativo hasta llegar al método cuantitativo.

En la evaluación de los riesgos, se establece una relación entre la probabilidad de que se presenten los riesgos y el impacto de su materialización, definiendo posibles «grados de exposición al riesgo» por parte de la institución, y hacer posible la distinción entre riesgos aceptables, tolerables, moderados, impactantes o inaceptables, de forma tal que se puedan fijar las prioridades de las acciones requeridas para su tratamiento.

a-) OBJETIVOS:

- Establecer la probabilidad de ocurrencia de los riesgos, que puedan obstaculizar el cumplimiento de la misión de la institución.
- Medir la gravedad de los efectos del riesgo sobre los recursos humanos y materiales, los métodos o la combinación de procesos de control, necesarios para llegar a los objetivos de la entidad.
- Adoptar criterios de evaluación de riesgos que permitan tomar las decisiones más pertinentes.

b-) FUNDAMENTOS EN QUE SE APOYA

Autorregulación, en cuanto adoptada finalmente una metodología para el Análisis de Riesgos y la implicancia de los riesgos en la función administrativa de la institución.

Constituye en sí misma un proceso de Autorregulación de la función administrativa de la entidad; su aplicación a nivel de los procesos, áreas o funciones permite también la **Autogestión** y el **Autocontrol**.

c-) PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS DE CONTROL VINCULADOS

Eficacia, al facilitar criterios de estudio de los eventos que pone en peligro el alcance de los objetivos de la institución. En general, Análisis de Riesgos permite y facilita el cumplimiento de todos los principios de Control Interno, ya que proporciona pautas para proteger los recursos humanos y materiales de los efectos del riesgo, facilitando el logro de los objetivos institucionales.

d-) RELACIÓN CON OTROS ESTÁNDARES DEL COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

El Análisis de Riesgos se basa en los datos proporcionados por los estándares de control de Identificación de Riesgos y Contexto Estratégico de Riesgos, al considerar los diferentes aspectos contenidos en este análisis para realizar la calificación de los riesgos.

Proporciona criterios importantes que tienen relación con la disminución, transferencia o aceptación de los efectos causados por la materialización del riesgo.



e-) NIVELES DE RESPONSABILIDAD DE AUDITORÍA

El proceso de Análisis de Riesgos es responsabilidad de la máxima autoridad y su equipo directivo, apoyado por los comités técnicos designados para tal efecto al interior de la institución. La evaluación independiente se encuentra a cargo de la Auditoría Interna.

f-) PARÁMETROS DE EVALUACIÓN DE AUDITORÍA

- Definición en la normativa que autorregula el Control Interno, de los procedimientos instructivos e instrumentos que garantizan su diseño, implementación, mantenimiento y evaluación.
- Fundamentación del Análisis de Riesgos en los estándares proporcionados por la Identificación de Riesgos.
- Aplicación de la metodología de Análisis de Riesgos en todos los macroprocesos y procesos que conforman el Modelo de Gestión por Procesos de la entidad.
- Coherencia entre los criterios utilizados para determinar la periodicidad de ocurrencia de los riesgos.
- Pertinencia de la información utilizada para calificar la periodicidad de ocurrencia de los riesgos.
- Congruencia entre los criterios utilizados para determinar la gravedad de los riesgos.
- Pertinencia de la información utilizada para calificar la gravedad de los riesgos.
- Suficiencia técnica en la evaluación de riesgos.
- Consistencia de la evaluación de riesgos con la realidad de la entidad.

VALORACIÓN DE RIESGOS

Estándar de Control que determina el nivel o grado de exposición de la institución pública a los impactos del riesgo. Toma como base la calificación y evaluación de los riesgos, y ayuda a la ponderación de los mismos con el objetivo de establecer las prioridades para su manejo y posterior fijación de políticas para su correcta administración.

La Valoración de Riesgos es el producto de confrontar los resultados de la evaluación del riesgo con los controles identificados en el estándar de Control denominado «Controles».

Para lo anterior, es necesario definir los puntos de control en los diferentes procesos, lo cual permite obtener información para la toma de decisiones sobre el tipo de control a diseñar o reformular. Permite emprender acciones inmediatas ante los riesgos a través del diseño de Políticas, y la aplicación de medidas tendientes al evitar o eliminar el riesgo, reducir el riesgo, compartir el riesgo y aceptar un riesgo.

a-) OBJETIVOS:

- Determinar los riesgos de acuerdo con su grado de impacto negativo en la institución.
- Establecer nivel de prioridad para el tratamiento de los riesgos conforme a su calificación, considerando aquellos que pueden causar mayor daño a la institución al momento de materializarse.
- Proporcionar la información necesaria y oportuna para la toma de decisiones, a fin de redefinir las políticas de Administración de Riesgo.
- Fijar criterios para identificar la efectividad de los controles.

b-) FUNDAMENTOS EN QUE SE APOYA:

Autorregulación, en la medida que genera decisiones de política, consensos y normativas que rigen en la institución con referencia a los riesgos.

Autogestión, al informar oportunamente al nivel directivo sobre cualquier situación o riesgo que afecte el cumplimiento de los objetivos institucionales, en tanto permite tomar las acciones necesarias para corregir o prevenirlos.

Autocontrol, al establecer las metodologías necesarias para que cada funcionario evalúe responsablemente su trabajo, detecte situaciones que deben ser mejoradas e informe sobre las mismas para las medidas correctivas correspondiente.



c-) PRINCIPIOS Y VALORES DE CONTROL VINCULADOS

Eficacia y Eficiencia, al orientar los recursos hacia el tratamiento de aquellos riesgos cuya materialización generaría efectos negativos al cumplimiento de las funciones de la institución.

d-) RELACIONES CON OTROS ESTÁNDARES DEL COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

La Valoración de Riesgos se sirve directamente de la caracterización de los riesgos establecidos tanto en el Contexto Estratégico, la Identificación y el Análisis de los Riesgos.

Proporciona la información necesaria para definir las políticas de Administración de Riesgos, al determinar los procesos y los riesgos sobre los cuales se deben emitir lineamientos especiales para su manejo.

e-) NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Corresponde a la máxima autoridad de la institución pública diseñar las acciones, instrumentos y mecanismos que prevengan cualquier evento capaz de disminuir la capacidad de dar respuesta a las exigencias impuestas por la Constitución, la Ley y el debido cuidado al público.

El nivel técnico evalúa el Control Interno, verificando las debilidades y/o amenazas, y recomendando a la dirección de la entidad, las medidas correctivas correspondientes. El Operativo es el nivel ejecutor de los procesos y actividades, verificando cotidianamente la presentación de riesgos.

La Auditoría Interna Institucional tiene la responsabilidad de la evaluación independiente.

f-) PARÁMETROS DE EVALUACIÓN DE AUDITORÍA

- Definición en la normativa que autorregula el Control Interno, procedimientos instructivos e instrumentos que garantizan su diseño, implementación, mantenimiento y evaluación.
- Fundamentación de la Valoración de Riesgos en la información proporcionada por el análisis del Contexto Estratégico, la Identificación de Riesgos y el Análisis de Riesgos.
- Aplicación de la Metodología de Valoración de Riesgos en todos los macroprocesos, procesos y actividades que conforman el Modelo de Gestión.
- Verificación de consistencia entre los criterios utilizados para determinar la ponderación de macroprocesos, procesos y actividades en la ponderación de riesgos.
- Verificación de la pertinencia de la información utilizada para la ponderación de macroprocesos, procesos y actividades y los riesgos.
- Congruencia entre los criterios utilizados para determinar la priorización de macroprocesos, procesos y actividades y riesgos.
- Pertinencia de la información utilizada en la priorización de macroprocesos, procesos, actividades y riesgos.

POLÍTICAS DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

Estándar de Control que permite estructurar criterios orientadores para la toma de decisiones, y definición de la estrategia respecto al tratamiento de los riesgos y de sus efectos al interior de la institución pública. Establece las guías o cursos de acciones, necesarias por parte de la máxima autoridad y del nivel directivo de

la institución para gestionar de manera adecuada aquellos eventos que puedan inhibir el logro de sus objetivos institucionales.

Identifica las opciones para tratar y manejar los riesgos, las cuales basadas en la valoración permiten tomar decisiones adecuadas acerca de si se acepta, se evita, se reduce, se comparte un riesgo, o, simplemente, se transfiere legalmente el impacto. Traducen la posición del nivel directivo respecto al manejo de los riesgos, fijan lineamientos sobre los conceptos de calificación de riesgos, las prioridades en la respuesta, la forma de administrarlos y la protección de los recursos.

Aceptar un riesgo significa asumirlo, porque su frecuencia es muy baja y no representa ningún peligro para la institución. Reducir el riesgo implica tomar medidas encaminadas a disminuir tanto la frecuencia (medidas de prevención), como la gravedad (medidas de protección).

Compartir el riesgo reduce su efecto, a través de la transferencia de las pérdidas a otras instituciones como en el caso de los contratos de seguros, o a través de otros medios que permiten distribuir una porción del riesgo con otra institución, como en los contratos a riesgo compartido.

Evitar o eliminar el riesgo cuando su frecuencia y gravedad son altas.

a-) OBJETIVOS:

- Encaminar el accionar de la institución pública hacia el cumplimiento de su función y misión en términos de su eficiencia, eficacia y efectividad de la función del Estado.
- Establecer los lineamientos a seguir en la institución hacia la protección de los recursos y el uso eficiente de los mismos.
- Definir claramente las medidas de prevención, para lograr la protección del Patrimonio Público para servir a la sociedad, fortaleciendo con ello la confianza pública.
- Implementar las acciones más convenientes que posibiliten la viabilidad técnica, jurídica, financiera en el manejo de riesgo.

b-) FUNDAMENTOS EN QUE SE APOYA:

Autorregulación, dado que su promulgación es una manera de normar el funcionamiento de la entidad pública, permitiendo unificar criterios para la toma de decisiones; al definirlas se transmite a todos los funcionarios el compromiso, apoyo y direccionamiento dado a la Administración de Riesgos, lo cual favorece el Autocontrol y la Autogestión institucional.

c-) PRINCIPIOS Y VALORES DE CONTROL VINCULADOS

Economía, Eficiencia, Eficacia y Calidad, al proporcionar los estándares, criterios y directrices necesarios en el diseño y operación de los procesos, actividades y tareas requeridas para el logro de los objetivos de la institución.

d- RELACIÓN DE LOS ESTÁNDARES DEL COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

La Política de Administración de Riesgos se fijan a partir del Análisis de Riesgos y de la Valoración de Riesgos y, por lo tanto, recoge

todos los resultados generados en estos estándares.

e-) NIVELES DE RESPONSABILIDAD

La Política de Administración de Riesgos es responsabilidad de la máxima autoridad de la institución y su nivel directivo, quienes deberán formular, regular, establecer las metas y procedimientos correspondientes, e informar a los integrantes de los otros niveles de responsabilidad. La evaluación independiente sobre su eficiencia se encuentra a cargo de la Auditoría Interna.

f-) PARÁMETROS DE EVALUACIÓN DE AUDITORÍA:

- Definición en la normativa que autorregula el sistema de control interno de los procedimientos instructivos e instrumentos que garantizan su diseño, implementación, mantenimiento y evaluación.
- Coherencia de las Políticas de Administración de Riesgos con los lineamientos normativos y legales que rigen la institución.
- Adaptación de las Políticas de Administración de Riesgos a las características y naturaleza de la institución.
- Inclusión de los parámetros para compartir, aceptar, reducir, o eliminar el riesgo.
- Existe compromiso del nivel directivo con las políticas que definen, divulgan acciones a seguir y su acatamiento.
- Conocimiento y entendimiento por parte de todos los funcionarios responsables de su implementación y de las Políticas de Administración de Riesgos.
- Aplicación de las Políticas de Administración de Riesgos en todos los niveles, y por parte de todos los funcionarios de la entidad.
- Definición de acciones a seguir o decisiones a tomar en caso de su incumplimiento.

- Definición de los parámetros para su revisión periódica y adaptación a las diferentes circunstancias que pueden afectar a la entidad.

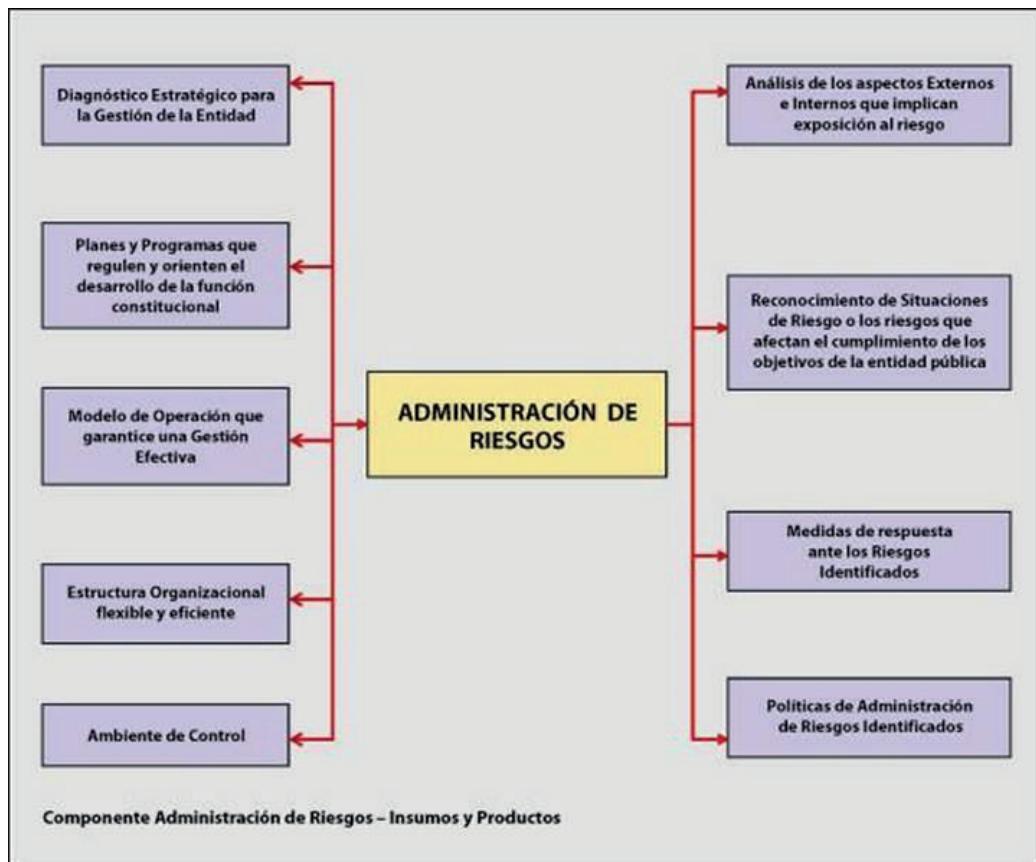
ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

Contexto Estratégico del Riesgo / Identificación de Riesgos / Análisis de Riesgos / Valoración de Riesgos / Políticas de Administración de Riesgos.

Se constituye en el Componente de Control que al interactuar sus diferentes Estándares, le permite a la institución evaluar aquellos eventos que pueden afectar o potenciar el cumplimiento de sus objetivos.

Para su diseño e implementación es necesario establecer métodos y diseñar herramientas que apoyen la identificación, análisis, valoración y medición de los riesgos y su impacto, como base para la definición de políticas necesarias para su administración.

Este componente habilita a la institución, para emprender las acciones necesarias que le permitan el manejo de los eventos que puedan afectar negativamente el logro de los objetivos institucionales o detectar posibilidades de mejora de estos objetivos. Para ello, se integran cinco Estándares de Control: El Contexto Estratégico del Riesgo que permite establecer las condiciones internas y externas que generan posibles situaciones de riesgo; la Identificación de Riesgos que define los agentes generadores, causas y efectos de las situaciones de riesgo; el Análisis de Riesgos que aporta probabilidad de ocurrencia; la Valoración de Riesgos para medir la exposición de la institución a los impactos del riesgo. Todos estos Estándares conducen a la definición de criterios base, para la formulación del Estándar de Control que se consolida en las Políticas de Administración de Riesgos.



La Administración de Riesgos se consolida en un Ambiente de Control adecuado a la institución y en un Direccionamiento Estratégico que fije la orientación clara y planeada de la gestión, aportando a su vez, en forma integral con estos dos primeros Componentes del Control Interno, las bases para el desarrollo adecuado de las Actividades de Control, necesarias para la ejecución de operaciones de la institución pública.

METODOLOGÍA DE DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN

Para el Diseño e Implementación de la Administración de Riesgos, se toma como

base el Modelo de Gestión por Procesos y sus diferentes niveles de despliegue, a fin de establecer posibles riesgos en los Macroprocesos, Procesos y Actividades.

Para efectos de la expedición de Políticas que orienten el manejo adecuado de los riesgos, se hace necesaria la construcción de diferentes herramientas que permitan identificar y analizar los diferentes riesgos de la institución, estableciendo sus causas, efectos y posibilidades de manejo.

La correcta administración de Riesgos, por lo tanto, toma como base inicialmente la identificación de los eventos, externos e



base el Modelo de Gestión por Procesos y sus diferentes niveles de despliegue, a fin de establecer posibles riesgos en los Macroprocesos, Procesos y Actividades.

Para efectos de la expedición de Políticas que orienten el manejo adecuado de los riesgos, se hace necesaria la construcción de diferentes herramientas que permitan identificar y analizar los diferentes riesgos de la institución, estableciendo sus causas, efectos y posibilidades de manejo.

La correcta administración de Riesgos, por lo tanto, toma como base inicialmente la identificación de los eventos, externos e internos, y de las operaciones que pueden afectar el desarrollo de la función administrativa de la institución. Una vez establecidos los eventos, estos deben asociarse a los procesos, analizándolos, valorándolos y calificándolos en términos de su impacto en los procesos.

Finalmente, este resultado permitirá definir las directrices que garantizan una razonable Administración de Riesgos.

Instrumentos de diseño e implementación

Adicionalmente a los instrumentos establecidos en las Guías del presente Manual, para la implementación de este Componente de Control se pueden tener en cuenta los principales estándares mundiales de administración de riesgos globales que detallamos a continuación:

- COSO -Enterprise Risk Management.

- Nuevo Acuerdo de Basilea (Basilea II).
- The King Report -Code of Corporate Practices and Conduct.
- Risk Management -AS/NZS 4360:199.
- ORCA.

CONTEXTO ESTRATÉGICO DEL RIESGO

EL CONTEXTO ESTRATÉGICO DEL RIESGO permite identificar situaciones que afecten la operación de la institución o el cumplimiento de sus objetivos, a fin de establecer el lineamiento estratégico que oriente las decisiones de la entidad frente a los riesgos que la puedan afectar.

El Contexto Estratégico del Riesgo es producto de la observación, distinción y análisis del conjunto de factores internos y externos que pueden generar situaciones de riesgo. Un análisis más acertado requiere tener en cuenta la función de la institución, su misión y visión, la estructura organizacional, los aspectos operativos, financieros y legales, y la percepción de los diferentes grupos de interés.

PROCEDIMIENTO

1. Identificar las situaciones de riesgo asociadas a las debilidades internas de la institución y a las amenazas de su entorno externo, originadas en factores previamente determinados y ajustados a las características propias de la entidad. Estos factores se definen a base de los análisis Estratégico Externo y Estratégico Interno, realizados previamente para el Estándar de Control Planes y Programas.



■ TETÃ REKUÁI
■ GOBIERNO NACIONAL

Paraguay
de la gente

D 15631

RESOLUCIÓN D.N.M N° 006 -

A CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA OPERACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS
A DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIONES.

-1/11-

Asunción, 26 de enero de 2023

VISTO: La Ley 6984/2022 De Migraciones que establece el régimen migratorio de la República del Paraguay, los principios y directrices de las políticas públicas para los migrantes; que en su Artículo 103.- De la constitución y denominación de la Dirección Nacional de Migraciones, menciona que a partir de la vigencia de la presente Ley, la Dirección General de Migraciones dependiente del Ministerio del Interior se denominará y pasará a constituirse en la Dirección Nacional de Migraciones, se relacionará con el Poder Ejecutivo a través del Ministerio del Interior, y;

CONSIDERANDO: Que, La Resolución AGPE N°12 de fecha 13 de enero de 2015 "Por la cual se deroga la Resolución AGPE N° 74/2012 y se aprueban los nuevos criterios de evaluación para la medición del avance en la implementación del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay. - MECIP" para los organismos y entidades dependientes del Poder Ejecutivo".

Que, La Resolución DNM N° 047 del 23 de enero del 2023 "Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP y la Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno (Mecip 2015), y se disponen medidas tendientes para la implementación en la Dirección Nacional de Migraciones.

Que, El Acta N° 01 de fecha 05 de 2023, de la Mesa Directiva de la Dirección Nacional de Migraciones, donde aprueban la Política Operacional del Sistema de Control Interno y la Política Operacional de Administración de Riesgos de la Dirección Nacional de Migraciones.

Que, la implementación de la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay MECIP 2015, propone en la aplicación, revisión y ajuste permanente de las herramientas del sistema de control interno, estableciendo en el Componente de Control de la Implementación, elemento 1.1 Políticas Operacionales que: "La institución debe definir políticas operacionales que permitan estructurar y direccionar el buen desempeño del modelo de gestión por procesos. Las políticas operacionales deben definir los parámetros de diseño de las actividades y tareas requeridas para dar cumplimiento a los objetivos de los procesos".

Que, las Políticas Operacionales son guías de acción que definen los límites y parámetros necesarios para ejecutar los procesos y actividades en cumplimiento de la función de la institución, así como planes, programas, proyectos y políticas de administración de riesgos, previamente definidos por la institución.

Que, el Art.79 de ley 6984/2022 "De Migraciones" Son atribuciones y obligaciones del Director General, "...3) Reglamentar cuestiones específicas y complementarlas a la normativa migratoria..."

Que, establece en el artículo 82 del mismo cuerpo legal: Funciones del Director Nacional "...4. Aprobar el Reglamento Interno, el manual operativo y la composición de las estructuras y unidades operativas subordinadas de la Dirección Nacional de Migraciones, así como las modificaciones que sean necesarias para su mejor funcionamiento..."

Que, en el mismo articulado, dispone en el inciso "... 13) Las demás que fuesen establecidas por leyes especiales o aquellas necesarias para el correcto funcionamiento de la Dirección Nacional de Migraciones".

POR TANTO, en uso de sus atribuciones legales
LA DIRECTORA NACIONAL INTERINA
DE MIGRACIONES

RESUELVE:

Artículo 1º APROBAR la Política Operacional de Administración de Riesgos, cuyo anexo forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2º INCORPORAR, al Manual de Políticas Operacionales del Sistema de Control Interno, a los efectos de mantenerse actualizado, a cargo de la Unidad de Control Interno y el Comité de Control Interno.

Artículo 3º ENCOMENDAR, a la Dirección de Auditoría Interna, el seguimiento, control y evaluación del cumplimiento de las Políticas Operacionales definidas por la Dirección Nacional de Migraciones, en el ámbito de sus competencias.

Artículo 4º COMUNICAR a quienes corresponda y cumplida, archivar.



Abg. Dixon O. Colman Baez
co-Secretario General



Mtr. María de los Angeles Arriola R.
Directora Nacional Interina
Dirección Nacional de Migraciones





MOAKĀHAPAVÉ
JEVA REHEGUA
Tetrekauá Monimondéha
Ministerio del Interior
DIRECCIÓN GENERAL DE
MIGRACIONES

TETĀ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL

Paraguay
de la gente

D 15625

RESOLUCIÓN D.N.M N° 097-

POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA OPERACIONAL DE LA GESTIÓN POR PROCESOS DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIONES.

-1/4-

Asunción, 26 de enero de 2023

VISTO: La Ley 6984/2022 De Migraciones que establece el régimen migratorio de la República del Paraguay y los principios y directrices de las políticas públicas para los migrantes, que en su Artículo 103.- De la constitución y denominación de la Dirección Nacional de Migraciones, menciona que a partir de la vigencia de la presente Ley, la Dirección General de Migraciones dependiente del Ministerio del Interior se denominará y pasará a constituirse en la Dirección Nacional de Migraciones, se relacionará con el Poder Ejecutivo a través del Ministerio del Interior, y;

CONSIDERANDO Que, La Resolución AGPE N°12 de fecha 13 de enero de 2015 "Por la cual se deroga la Resolución AGPE N° 74/2012 y se aprueban los nuevos criterios de evaluación para la medición del avance en la implementación del Modelo Estándar de control Interno para las instituciones Públicas del Paraguaya – MECIP" para los organismos y entidades dependientes del Poder Ejecutivo". --

Que, la Resolución DNM N° 047 del 23 de enero del 2023 "Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguaya – MECIP y la Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno (Mecip 2015), y se disponen medidas tendientes para la implementación en la Dirección Nacional de Migraciones".

Que, El Acta N° 00 de fecha 05 de enero de 2023, de la Mesa Directiva de la Dirección Nacional de Migraciones, donde aprueban la Política Operacional de la Gestión por Procesos de la Dirección Nacional de Migraciones.

Que, el Art.79 de ley 6984/2022 "De Migraciones" Son atribuciones y obligaciones del Director General, "...3) Reglamentar cuestiones específicas y complementarias a la normativa migratoria..."

Que, establece en el artículo 82: Funciones del Director Nacional "...4. Aprobar el Reglamento Interno, el manual operativo y la composición de las estructuras y unidades operativas subordinadas de la Dirección Nacional de Migraciones, así como las modificaciones que sean necesarias para su mejor funcionamiento."

Que, en el mismo articulado, dispone en el Inciso "... 13) Las demás que fuesen establecidas por leyes especiales o aquellas necesarias para el correcto funcionamiento de la Dirección Nacional de Migraciones".

**POR TANTO, en uso de sus atribuciones legales
LA DIRECTORA NACIONAL INTERINA
DE MIGRACIONES**

RESUELVE:

Artículo 1º APROBAR la Política Operacional de la Gestión por Procesos de la Dirección Nacional de Migraciones, cuyo anexo forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2º INCORPORAR, al Manual de Políticas Operacionales del Sistema de Control Interno, a los efectos de mantenerse actualizado, a cargo de la Unidad de Control Interno y el Comité de Control Interno.

Artículo 3º ENCOMENDAR, a la Dirección de Auditoría Interna, el seguimiento, control y evaluación del cumplimiento de las Políticas Operacionales definidas por la Dirección Nacional de Migraciones, en el ámbito de sus competencias.

Artículo 4º COMUNICAR a quienes corresponda y cumplida, archivar.

Abg. Dixon O. Colmán Báez
Secretario General

Mtra. María de los Ángeles Arriola R.
Directora Nacional Interina
Dirección Nacional de Migraciones





MOAKÁHAPAVE
JEVA REHEGUÁ
Títerekuui Motonondéha
Ministerio del Interior
DIRECCIÓN GENERAL DE
MIGRACIONES

TETÁ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL

Paraguay
de la gente

D 15623

RESOLUCIÓN D.N.M N° 046 -

POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA OPERACIONAL DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIONES.

-12-

Asunción, 26 de enero de 2023

VISTO: La Ley 6984/2022 De Migraciones que establece el régimen migratorio de la República del Paraguay y los principios y directrices de las políticas públicas para los migrantes; que en su Artículo 103.- De la constitución y denominación de la Dirección Nacional de Migraciones, menciona que a partir de la vigencia de la presente Ley, la Dirección General de Migraciones dependiente del Ministerio del Interior se denominará y pasará a constituirse en la Dirección Nacional de Migraciones, se relacionará con el Poder Ejecutivo a través del Ministerio del Interior, y;

CONSIDERANDO: Que, La Resolución AGPE N°12 de fecha 13 de enero de 2015 "Por la cual se deroga la Resolución AGPE N° 74/2012 y se aprueban los nuevos criterios de evaluación para la medición del avance en la implementación del Modelo Estándar de control Interno para las instituciones Públicas del Paraguay – MECIP" para los organismos y entidades dependientes del Poder Ejecutivo". --

Que, la Resolución DNM N° 047 del 23 de enero del 2023 "Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP y la Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno (Mecip 2015), y se disponen medidas tendientes para la implementación en la Dirección Nacional de Migraciones.

Que, El Acta N° 1 de fecha 05 de 2023, de la Reunión de Mesa directiva de la Dirección Nacional de Migraciones, donde aprueban la Política Operacional del Direccionamiento Estratégico de la Dirección Nacional de Migraciones.

Que, el Art.79 de ley 6984/2022 "De Migraciones" Son atribuciones y obligaciones del Director General, "...3) Reglamentar cuestiones específicas y complementarias a la normativa migratoria..."

Que, establece en el artículo 82: Funciones del Director Nacional "...4. Aprobar el Reglamento Interno, el manual operativo y la composición de las estructuras y unidades operativas subordinadas de la Dirección Nacional de Migraciones, así como las modificaciones que sean necesarias para su mejor funcionamiento."

Que, en el mismo articulado, dispone en el inciso "... 13) Las demás que fuesen establecidas por leyes especiales o aquellas necesarias para el correcto funcionamiento de la Dirección Nacional de Migraciones".

POR TANTO, en uso de sus atribuciones legales
LA DIRECTORA NACIONAL INTERINA
DE MIGRACIONES

RESUELVE:

Artículo 1º **APROBAR** la Política Operacional del Direccionamiento Estratégico, cuyo anexo forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2º **INCORPORAR**, al Manual de Políticas Operacionales del Sistema de Control Interno, a los efectos de mantenerse actualizado, a cargo de la Unidad de Control Interno y el Comité de Control Interno.

Artículo 3º **ENCOMENDAR**, a la Dirección de Auditoría Interna, el seguimiento, control y evaluación del cumplimiento de las Políticas Operacionales definidas por la Dirección Nacional de Migraciones, en el ámbito de sus competencias.

Artículo 4º **COMUNICAR** a quienes corresponda y cumplida, archivar.



Abg. Dixon O. Colman Báez
Secretario General



Mtra. María de los Angeles Arriola R.
Directora Nacional Interina
Dirección Nacional de Migraciones





RESOLUCIÓN D.N.M N° 009 -

POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE CONTROL INTERNO Y LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIONES.

-18-

Asunción, 26 de enero de 2023

VISTO: La Ley 6984/2022 De Migraciones que establece el régimen migratorio de la República del Paraguay y los principios y directrices de las políticas públicas para los migrantes; que en su Artículo 103.- De la constitución y denominación de la Dirección Nacional de Migraciones, menciona que a partir de la vigencia de la presente Ley, la Dirección General de Migraciones dependiente del Ministerio del Interior se denominará y pasará a constituirse en la Dirección Nacional de Migraciones, se relacionará con el Poder Ejecutivo a través del Ministerio del Interior; y;

CONSIDERANDO: Que, la Ley N° 1535/99 "De Administración Financiera del Estado". ----

Que, el Decreto N° 8127, del 30 de marzo de 2000 "Por el cual se establece las disposiciones legales y administrativas que reglamentan la implementación de la Ley N° 1535/99 "De Administración Financiera del Estado".-----

Que, el Decreto N° 962, del 27 de noviembre de 2008 "Por el cual se modifica el Título VII del Decreto N° 8127/2000, Artículo 96, Capítulo II "Modelo Estándar de Control Interno".-----

Que, la Resolución CGR N° 425/08 "Por la cual se establece y adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las 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 Repùblica".-----

Que, la Resolución CGR. N° 377/2016 de fecha 13 de mayo de 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".-----

Que, la Resolución CGR. N° 147/2019 de fecha 25 de marzo de 2019 "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".-----

Que, la Resolución AGPE N° 326/2019 de fecha 17 de octubre de 2019 "Por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos y la Matriz de Evaluación para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar del Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay MECIP- 2015".-----

Que, la Resolución DNM N° 047 del 23 de enero del 2023 "Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP y la Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno (Mecip 2015), y se disponen medidas tendientes para la implementación en la Dirección Nacional de Migraciones.-----

Que, el Acta de Compromiso de la Máxima Autoridad Institucional firmado en fecha 05 de enero de 2023, en el cual manifiesta y ratifica su compromiso de asumir y apoyar de manera directa y recurrente, el avance de la implementación del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP en la Dirección Nacional de Migraciones.-----

Que, el Acta N° 01 de Reunión de la Mesa Directiva de la Dirección Nacional de Migraciones, de fecha 05 de enero de 2023, en el cual se aprueban la Política de Control Interno y la Política de Gestión del Talento Humano.-----

Que, el Art.79 de ley 6984/2022 "De Migraciones" Son atribuciones y obligaciones del Director General, "...3) Reglamentar cuestiones específicas y complementarias a la normativa migratoria..." -----

Que, establece en el artículo 82: Funciones del Director Nacional "...4. Aprobar el Reglamento Interno, el manual operativo y la composición de las estructuras y unidades operativas subordinadas de la Dirección Nacional de Migraciones, así como las modificaciones que sean necesarias para su mejor funcionamiento."-----

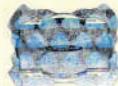
Que, en el mismo articulado, dispone en el inciso "... 13) Las demás que fuesen establecidas por leyes especiales o aquellas necesarias para el correcto funcionamiento de la Dirección Nacional de Migraciones.-----



Abg. Dixon O. Colman Baez
Secretario General



Mtra. María de los Ángeles Arriola R.
Directora Nacional Interina
Dirección Nacional de Migraciones





MOAKĀHAPAVÉ
JEVA REHEGUÁ
Terrekuái Motonondéhá
Ministerio del Interior
DIRECCIÓN GENERAL DE
MIGRACIONES

■ TETĀ REKUÁI
■ GOBIERNO NACIONAL

Paraguay
de la gente

D 15614

RESOLUCIÓN D.N.M N° 009. —

POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE CONTROL INTERNO Y LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIONES.

-2/8-

**POR TANTO, en uso de sus atribuciones legales
LA DIRECTORA NACIONAL INTERINA
DE MIGRACIONES**

RESUELVE:

Artículo 1º APROBAR la Política de Control Interno y la Política de Gestión del Talento Humano, de la Dirección Nacional de Migraciones, ajustada a los requerimientos de la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP 2013; cuyo anexo forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2º DISPONER la aplicación de las Política de Control Interno y de Gestión del Talento Humano en todas las dependencias de la Dirección Nacional de Migraciones.

Artículo 3º ENCARGAR, al Comité de Control Interno, conjuntamente con la Unidad de Control Interno, la acción de arbitrar los recursos disponibles para la realización de la socialización y sensibilización de la Política de Control Interno y la Política de Gestión del Talento Humano, a todos los grupos de interés, tanto internos como externos.

Artículo 4º ENCOMENDAR, al Comité de Control Interno la revisión periódica de la Política de Control Interno y de la Política de Gestión del Talento Humano, para asegurar su conveniencia y adecuación continua.

Artículo 5º DECOMUNICAR a quienes corresponda y cumplida, archivar.

Donoy
Ag. Drón O. Colmán Báez
Secretario General

Migr. María de los Angeles Arriola R.
Directora Nacional Interina
Dirección Nacional de Migraciones





RESOLUCIÓN D.N.M Nº 100 -

POR LA CUAL SE APRUEBA EL FODA, LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL Y EL MAPA ESTRÁTÉGICO.

-1/2-

Asunción, 26 de enero de 2023

VISTO: La Ley 6984/2022 De Migraciones que establece el régimen migratorio de la República del Paraguay y los principios y directrices de las políticas públicas para los migrantes; que en su Artículo 103.- De la constitución y denominación de la Dirección Nacional de Migraciones, menciona que a partir de la vigencia de la presente Ley, la Dirección General de Migraciones dependiente del Ministerio del Interior se denominará y pasará a constituirse en la Dirección Nacional de Migraciones, se relacionará con el Poder Ejecutivo a través del Ministerio del Interior, y;

CONSIDERANDO: Que, la Ley Nº 1535/99 "De Administración Financiera del Estado". -----

Que, el Decreto Nº 8127, del 30 de marzo de 2000 "Por el cual se establecen las disposiciones legales y administrativas que reglamentan la implementación de la Ley Nº 1535/99 "De Administración Financiera del Estado". -----

Que, el Decreto Nº 962, del 27 de noviembre de 2008 "Por el cual se modifica el Título VII del Decreto Nº 8127/2000, Artículo 96, Capítulo II "Modelo Estándar de Control Interno". -----

Que, la Resolución CGR Nº 425/08 "Por la cual se establece y adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las 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 Repùblica". -----

Que, la Resolución CGR. Nº 377/2016 de fecha 13 de mayo de 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". -----

Que, la Resolución CGR. Nº 147/2019 de fecha 25 de marzo de 2019 "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". -----

Que, la Resolución ACPE Nº 326/2019 de fecha 17 de octubre de 2019 "Por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos y la Matriz de Evaluación para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar del Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay MECIP: 2015". -----

Que, la Resolución DNM Nº 047 del 23 de enero del 2023 "Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP y la Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno (Meip 2015), y se disponen medidas tendientes para la implementación en la Dirección Nacional de Migraciones. -----

Que, el Acta de Compromiso de la Máxima Autoridad Institucional firmada en fecha 05 de enero de 2023, en el cual manifiesta y ratifica su compromiso de asumir y apoyar de manera directa y recurrente, el avance de la implementación del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay- MECIP en la Dirección General de Migraciones. -----

Que, el Acta Nº 01 de Reunión de la Mesa Directiva de la Dirección Nacional de Migraciones, de fecha 05 de enero de 2023, en el cual se aprueba la Misión y Visión. Así también resolvió la validación de la Matriz FODA y el Mapa Estratégico. Formato Nº 35 del Manual de Implementación del MECIP. -----

Que, el Art.79 de ley 6984/2022 "De Migraciones" Son atribuciones y obligaciones del Director General, "...3) Reglamentar cuestiones específicas y complementarlas a la normativa migratoria..." -----

Que, establece en el artículo 82: Funciones del Director Nacional "...4. Aprobar el Reglamento Interno, el manual operativo y la composición de las estructuras y unidades operativas subordinadas de la Dirección Nacional de Migraciones, así como las modificaciones que sean necesarias para su mejor funcionamiento." -----

Que, en el mismo articulado, dispone en el inciso "... 13) Las demás que fuesen establecidas por leyes especiales o aquellas necesarias para el correcto funcionamiento de la Dirección Nacional de Migraciones." -----

Ang. Dixon O. Colmán Báez
Secretario General

Mig. María de los Angeles Arriola R.
Directora Nacional Interina
Dirección Nacional de Migraciones





MOAKĀHAPAVÉ
JEVA REHEGUA
Tetrekauai Motonondéha
Ministerio del Interior
DIRECCIÓN GENERAL DE
MIGRACIONES

TETĀ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL

Paraguay
de la gente

D 15622

RESOLUCIÓN D.N.M N° 100. -

POR LA CUAL SE APRUEBA EL FODA, LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL Y EL MAPA ESTRATÉGICO.

-2/2-

POR TANTO, en uso de sus atribuciones legales
LA DIRECTORA NACIONAL INTERINA
DE MIGRACIONES

RESUELVE:

Artículo 1º APROBAR Matriz FODA, Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de la institución, cuyo texto se adjunta a la presente Resolución. -

Artículo 2º APROBAR, la Misión y Visión institucional cuyos textos son los siguientes: -----

Misión: "Garantizar el cumplimiento de la Normativa Migratoria en el territorio nacional".

Visión: "Prestar servicios de manera oportuna, transparente, integra y segura, respetando los derechos humanos, contribuyendo a la seguridad nacional, mediante la adopción de tecnología moderna".

Artículo 3º APROBAR, el Mapa Estratégico Institucional, cuyo texto se adjunta a la presente Resolución. -

Artículo 4º ENCOMENDAR, a la Dirección de Gabinete y la Dirección de Administración y Finanzas, la implementación y seguimiento de la Matriz FODA y el Mapa Estratégico Institucional. -----

Artículo 5º ENCARGAR, a la Dirección de Auditoría Interna y a la Unidad de Control Interno, el seguimiento y monitoreo de la implementación de la Matriz FODA y el Mapa Estratégico Institucional. -----

Artículo 6º COMUNICAR a quienes corresponda y cumplida, archivar -----



Alto. Dígan O. Colmán Báez
Secretario General



Mtra. María de los Ángeles Arriola R.
Directora Nacional Interina
Dirección Nacional de Migraciones

