

**EQUIPO DIAGNOSTICO
INFORME TÉCNICO DE LA ENCUESTA**

1. PRESENTACIÓN Y METODOLOGIA APLICADA.

1.1. METODOLOGÍA APLICADA PARA EL ANÁLISIS Y LA INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Se utilizó el "Instructivo para la Selección de Muestras Poblacionales", ANEXO 1, del Manual de Implementación del MECIP, en el que se dispone como garantía de que los datos que arroje el diagnóstico sean confiables y representen al conjunto de toda la población institucional, así como el uso del Método de la Tómbola, respecto de la selección de las personas a quienes se les entregó el formulario.

A continuación, se expone la resultante de los criterios adoptados por Petróleos Paraguayos (PETROPAR) a fin de definir la muestra sobre el total de la Población de Funcionarios y de esa manera realizar las encuestas que fueron definidas.

Población (PO)- Muestra (MU) y Distribución

Jerarquía	Población	% sobre Población Total	Muestra
Directivos	20	2,48%	8
Asesores	21	2,60%	11
Profesionales	87	10,78%	26
Técnicos	126	15,61%	41
Asistenciales	553	68,53%	184
TOTAL	807	100%	270

Consideraciones generales:

1. La PO es de 807 funcionarios según Planilla General de Personal, a la segunda quincena del mes de octubre de 2018, documento que fue remitido por el Departamento de Recursos Humanos, dependiente de la Dirección de Gestión Empresarial y actualizado por el Equipo Diagnostico a la fecha de nuestra selección.
2. Las Jerarquías están acordes a la nómina proporcionada por la Dirección de Gestión Empresarial a través del Departamento de Recursos Humanos.
3. La MU de acuerdo al MECIP, sobre 807 funcionarios es de 270.

C.P. Luisa Vázquez
Jefa Interina
Unidad de Gestión y
Control de MECIP
PETROPAR

Carolina Zárate
Miembro
Equipo Diagnostico
MECIP PETROPAR

Alfonso Enrique
Jefe Interino
Unidad de Diagnóstico
MECIP

Alfonso Enrique
Jefe Interino
Unidad de Diagnóstico
MECIP

4. La distribución se realizó por niveles, quedando de la siguiente manera: Directivos 8, Asesores 11, Profesionales 26, Técnico 41 y Asistencial 184. Todos ellos distribuidos en Oficina Central, Planta Villa Elisa, Calera Cué, Hernandarias y Planta Mauricio José Troche, respectivamente.

Para este caso, el procedimiento utilizado fue el de remitir las encuestas a cada Dependencia, de manera a proceder al llenado correspondiente, de acuerdo diferentes niveles seleccionados y a los formatos relacionados al Ambiente de Control y Direccionamiento Estratégico, que a continuación se detallan.

- ✓ N° 10 – Acuerdos y Compromisos Éticos.
- ✓ N° 13 – Desarrollo de Talento Humano.
- ✓ N° 20 – Protocolos de Buen Gobierno.
- ✓ N° 25 – Planes y Programas.
- ✓ N° 51 – Estructura Organizacional.

Finalmente, se utilizó el ANEXO 2, "Procedimiento para la Tabulación de Encuestas e Interpretación de Resultados", con el fin de organizar la información que arroja la encuesta y analizarla para consolidar los resultados correspondientes; en sus páginas 86 al 89, que incluye el siguiente Cuadro de "Interpretación de Resultados", cuyos rangos y criterios son:

Rango	Criterios
Valoración General entre 0.0 y 2.0	Insuficiente
Valoración General entre 2.1 y 3.0	Deficiente
Valoración General entre 3.1 y 4.0	Satisfactorio
Valoración General entre 4.1 y 5.0	Adecuado

1.2. OBJETIVO DEL DIAGNÓSTICO

Determinar la percepción del nivel de desarrollo o de efectividad de cada uno de los elementos del Sistema de Control Interno de PETROPAR frente a los requerimientos del Modelo Estándar de Control Interno MECIP, a fin de establecer la implementación o ajustes necesarios que permitan la mejora y sostenibilidad del Sistema de Control Interno.

2. ANALISIS Y EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS.

Se presenta seguidamente, el análisis de los resultados que arrojó la encuesta de percepción por Componentes y por Estándares, con las recomendaciones que se establecen como orientación técnica de procedimiento a futuro a ser implementado por la Institución, según el siguiente detalle:

[Firma]
C.P. Luisa Vázquez
Jefa Interina
Unidad de Gestión y
Control de MECIP
PETROPAR

[Firma]
Carolina Zárate
Miembro
Equipo Diagnóstico
MECIP - PETROPAR

12

[Firma]
Jefe Interino
Equipo Diagnóstico
Implementación MECIP
PETROPAR

[Firma]
Subgerente de Control

2.1. Formato N° 10 – Encuesta Percepción Estándar Acuerdos y Compromisos Éticos.

Es el elemento de Control que define el estándar de conducta dentro de la entidad. Establece las declaraciones explícitas que en relación con las conductas de los servidores públicos son necesarias para la consecución de los objetivos de la Entidad, manteniendo la coherencia de la gestión pública con los fines consagrados en la Constitución y la Ley de creación.

Al complementarse los mandatos de ley con el sentimiento ético, se hace posible el surgimiento de los principios y valores como un referente eficaz para garantizar el cabal cumplimiento de los objetivos misionales y de las funciones de cada uno de los funcionarios.

RESULTADO E INTERPRETACIÓN

Calificación General (Rango): 2,5

Interpretación (Criterio): "Deficiente"

Calificación Comparada:

La calificación anterior obtenida en la percepción de los Acuerdos y Compromisos Éticos realizados en el Año 2011 fue de 1,02 con interpretación (criterio) "Inadecuado", en el Año 2014 fue de 2,5 con interpretación (criterio) "Deficiente", y de acuerdo a la calificación obtenida en este Año 2018 es de 2,5 interpretación (criterio) "Deficiente", por lo que se puede observar que se mantiene la interpretación conforme el resultado de las dos últimas encuestas.

RECOMENDACIONES

Se sugiere intensificar la capacitación sobre principios y valores éticos, su importancia, conocer los referentes éticos disponibles en la Institución y aplicarlos, para que el comportamiento frente a los grupos de interés genere un clima de confianza propicio para el logro de los objetivos de la Institución.

Actualizar y socializar el Código de Ética Institucional, y que de la misma resulte la elaboración de los acuerdos y compromisos éticos por dependencia en donde se plasme en consenso el sentir y la voluntad de los Funcionarios sobre los valores y conductas éticas deseables que permitirán al interior de la entidad potenciar los cambios necesarios para hacerla eficaz y transparente al servicio de la ciudadanía, grupos de interés internos y externos.

Utilizar la metodología específica para formular el Plan de Mejoramiento que se encuentra en el Capítulo Undécimo del Manual de Ética Pública para Instituciones del Estado. El eje del Plan de Mejoramiento son las acciones pedagógicas y comunicativas para fortalecer la incorporación y consolidación de los valores y principios éticos en la cultura organizacional, y convertirlos en formas de actuación cotidianas.

C.P. *Lucía Varquez*
Jefa Interina
Unidad de Gestión y
Control de MECIP
PETROPAR

Carolina Zárate
Miembro
Equipo Diagnóstico
MECIP - PETROPAR

Luciana Duarte
Jefa Interina
Departamento de Diagnóstico e
Implementación MECIP
PETROPAR

Para ello se hace indispensable que el Equipo MECIP desarrolle las Estrategias Pedagógica y Comunicativa que plantea el Manual de Ética Pública para Instituciones del Estado en su Capítulo Décimo.

Así mismo, es importante que los Equipos Éticos conformados, tanto el Comité de Ética y el Equipo de Alto Desempeño en Ética reinicien sus actividades actualizando los reglamentos y los procedimientos que sean necesarios para el uso y medición efectiva del Código de Ética vigente en la empresa actualmente.

2.2. Formato N° 13 – Encuesta Percepción Estándar Talento Humano.

Elemento de Control, que define el compromiso de Petropar, con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus Funcionarios. Determina las políticas y prácticas de gestión humana a aplicar por la Entidad, las cuales deben incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los Servidores Públicos.

RESULTADO E INTERPRETACIÓN

Calificación (Rango) 2,4.

Interpretación (Criterio) "Deficiente"

Calificación Comparada:

La calificación anterior obtenida en la percepción de los Acuerdos y Compromisos Éticos realizados en el Año 2011 fue de 1,72 con interpretación (criterio) "Inadecuado", en el Año 2014 fue de 2,3 con interpretación (criterio) "Deficiente", y de acuerdo a la calificación obtenida en este Año 2018 es de 2,4 interpretación (criterio) "Deficiente", por lo que se puede observar un pequeño aumento en la percepción de este estándar a la fecha.

RECOMENDACIONES

Definir las directrices generales y específicas, aplicables a todos los niveles, que permitan la operatividad de este estándar de control, especificando los alcances y los responsables para la implementación de las políticas de talento humano ya definidas.

Diseñar perfiles que permitan la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos.

Para el diseño de los perfiles que corresponden a la razón de ser de los cargos o jerarquías de la empresa se debe tener especialmente en cuenta las disposiciones legales vigentes.


C.P. Luisa Vázquez
Jefa Interina
Unidad de Gestión y
Control de MECIP
PETROPAR


Carolina Zárate
Miembro
Equipo Diagnóstico
MECIP
PETROPAR

4/


Mariana Duarte
Jefa Interina
Departamento de Diagnóstico e
Implementación MECIP
PETROPAR



Incrementar los procesos de inducción y reinducción de manera a permitir que los funcionarios conozcan la cultura de la Institución y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones; socializando para ello planes, programas, proyectos o procesos de manera, que permitan la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional.

Fomentar la adopción y ejecución de programas de bienestar social laboral y de un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Dar continuidad al sistema institucional de evaluación del desempeño y que las mismas sirvan de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo en los ambientes gerencial, profesional y también en el asistencial.

2.3. Formato N° 20 – Encuesta Percepción Estándar Protocolos de Buen Gobierno.

Elemento de Control que define la filosofía y el modo de administrar de la Máxima Autoridad y el Equipo Directivo, define el estilo que se debe distinguir por su competencia, integridad, transparencia y responsabilidad pública. Constituye la forma adoptada por el nivel directivo para guiar u orientar las acciones de la entidad hacia el cumplimiento de su Misión.

RESULTADO E INTERPRETACIÓN

Calificación (Rango) 2,7.

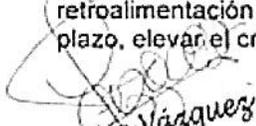
Interpretación (Criterio) "Deficiente"

Calificación Comparada:

La calificación anterior obtenida en la percepción de los Acuerdos y Compromisos Éticos realizados en el Año 2011 fue de 1,87 con interpretación (criterio) "Inadecuado", en el Año 2014 fue de 2,6 con interpretación (criterio) "Deficiente", y de acuerdo a la calificación obtenida en este Año 2018 es de 2,6 interpretación (criterio) "Deficiente", la cual se mantuvo en la percepción de este estándar a la fecha.

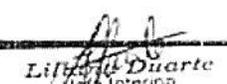
RECOMENDACIONES

Se sugiere tomar acciones concretas que lleven a un mayor conocimiento por parte de los funcionarios sobre el estilo de dirección, la delegación de responsabilidades, el diseño y/o cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del talento humano, el uso racional de los recursos, la consideración de las habilidades y conocimientos de los funcionarios tenidos en cuenta por los directivos en la asignación de cargas de trabajo y el trato de los funcionarios, como la facilidad de comunicación y retroalimentación entre los distintos niveles de la organización, que permitirá, a medio plazo, elevar el criterio.


C.P. Lidia Vázquez
Jefa Interina
Unidad de Gestión y
Control de MECIP
PETROPAR


Carolina Zárate
Miembro
Equipo Diagnóstico
MECIP PETROPAR

5


Liliana Duarte
Jefa Interina
Departamento de Diagnóstico e
Implementación MECIP
PETROPAR

La socialización del Código de Buen Gobierno corresponde al representante legal de la entidad pública; la alta dirección puede seleccionar a su vez a un alto directivo para que ejerza el papel de ejecutivo para la coordinación de las actividades del Comité de Buen Gobierno, más no en su ejecución, la cual es responsabilidad de todos

Así mismo, es importante la actualización del Comité de Buen Gobierno y que este reinicie sus actividades elaborando y reglamentando los procedimientos que sean necesarios para el uso y medición efectiva del Código de Buen Gobierno vigente en la empresa actualmente.

2.4. *Formato N° 25 – Encuesta Percepción Estándar Planes y Programas.*

Elemento de Control que permite modelar la proyección de la entidad a corto, mediano y largo plazo e impulsar y guiar sus actividades hacia las metas y los resultados previstos.

Los planes y programas materializan las estrategias de la organización establecidas para dar cumplimiento a su misión, visión y objetivos institucionales esperados en un período de tiempo determinado, asegurando adicionalmente los recursos necesarios para el logro de los fines de la entidad.

RESULTADO E INTERPRETACIÓN

Calificación (Rango) 2,5.

Interpretación (Criterio) "Deficiente"

Calificación Comparada:

La calificación anterior obtenida en la percepción de los Acuerdos y Compromisos Éticos realizados en el Año 2011 fue de 1,92 con interpretación (criterio) "Inadecuado", en el Año 2014 fue de 2,3 con interpretación (criterio) "Deficiente", y de acuerdo a la calificación obtenida en este Año 2018 es de 2,5 interpretación (criterio) "Deficiente", por lo que se puede observar un pequeño aumento en la percepción de este estándar a la fecha.

RECOMENDACIONES

Profundizar la socialización, en todos los niveles y jerarquías sobre la Planificación Estratégica y los Planes y Programas que la Institución se halla ejecutando.

Lograr que la Misión y la Visión sean actualizadas, conocidas, apropiadas y faciliten la comprensión de que las tareas, actividades y responsabilidades desarrolladas por todos, forman parte de un Plan y/o Programa institucional.

Diseñar acciones concretas de formación, capacitación y socialización de planes y programas institucionales.

C.P. *Luisa Vázquez*
Jefa Interina
Unidad de Gestión
Control de MECIP
PETROPAR

Carolina Zárate
Membro
Equipo Diagnóstico
MECIP-PETRO

6

Alfonso Duarte
Jefa Interina
Departamento de Diagnóstico e
Implementación MECIP
PETROPAR

Establecer un mecanismo comunicacional de los planes de gestión anual, derivados del plan estratégico.

Diseñar un plan de seguimiento a los planes de gestión anual, en base a los resultados del seguimiento de autocontrol o de las diferentes auditorías.

2.5. Formato N° 51 – Encuesta Percepción Estándar Estructura Organizacional.

Elemento de Control que configura integral y articuladamente los cargos, las funciones, las relaciones y los niveles de responsabilidad y autoridad dentro de la Institución, permitiendo, dirigir y ejecutar los procesos y actividades de conformidad con su Misión.

RESULTADO E INTERPRETACIÓN

Calificación (Rango) 2,7.

Interpretación (Criterio) "Deficiente"

Calificación Comparada:

La calificación anterior obtenida en la percepción de los Acuerdos y Compromisos Éticos realizados en el Año 2011 fue de 1,87 con interpretación (criterio) "Inadecuado", en el Año 2014 fue de 2,5 con interpretación (criterio) "Deficiente", y de acuerdo a la calificación obtenida en este Año 2018 es de 2,7 interpretación (criterio) "Deficiente", por lo que se puede observar un pequeño aumento en la percepción de este estándar a la fecha.

RECOMENDACIONES

Socializar la estructura actual de manera a permitir su estudio, asegurando que el mismo pueda enfrentar los cambios en el entorno, sin alterar el desarrollo de los procesos misionales.

Al mismo tiempo, esta socialización debe ser útil para articular y coordinar las funciones que se realizan entre las distintas áreas, integrando en esta la ejecución de los procesos, la definición del directivo responsable de cada proceso, la definición de los niveles de autoridad para la toma de decisiones, las competencias y la autonomía para la toma de decisiones, los perfiles de cargos bien definidos y la necesidad de contar con los manuales de funciones y de competencias actualizados.

El modelo de Estructura Organizacional que se sugiere, se basa en una estructura horizontal, alineada con el Modelo de Gestión por Procesos, para lo cual el Mecip dentro de las Guía que corresponden a este estándar se agrupan en las siguientes actividades para facilitar su ejecución:

C.P. Luisa Vázquez
Jefa Interina
Unidad de Gestión y
Control de MECIP
PETROPAR

Carolina Zárate
Miembro
Equipo Diagnóstico
MECIP - PETROPAR

Liliana Duarte
Jefa Interina
Departamento de Diagnóstico e
Implementación MECIP
PETROPAR

- ❖ Definición Esquema de la Estructura Organizacional.
- ❖ Diseño de puestos de trabajo requeridos a base de las actividades y tareas identificadas en el despliegue de los procesos.
- ❖ Conformación de la Estructura de la Institución.
- ❖ Diseño de los Enlaces Laterales de la Estructura.
- ❖ Establecimiento del Sistema de toma de Decisiones.
- ❖ Configuración Estructural de la Institución.

RESULTADO FINAL E INTERPRETACIÓN

MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO DE PARAGUAY			
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO			
AMBIENTE DE CONTROL			
Estándar	Formato	Calificación	Interpretación
Acuerdos y Compromisos Éticos	N° 10	2,5	DEFICIENTE
Desarrollo de Talento Humano	N° 13	2,4	
Protocolos de Buen Gobierno	N° 20	2,7	
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO			
Estándar	Formato	Calificación	Interpretación
Planes y Programas	N° 25	2,5	DEFICIENTE
Estructura Organizacional	N° 51	2,7	
PROMEDIO GENERAL		2,5	DEFICIENTE

RECOMENDACIONES

En forma general se considera que son dos situaciones las que se deben abordar con el propósito de incorporar en la cultura organizacional mayor compromiso sobre los aspectos conceptuales del control interno y su aplicación, en primer lugar un programa de sensibilización y difusión que ilustre sobre el rol que todos los funcionarios tienen en el sistema de control interno, y en segundo lugar, la necesidad de dar total aplicación de lo establecido por la Máxima Autoridad en la Adopción del Modelo y su correspondencia con lo manifestado en el Decreto N° 962 del Poder Ejecutivo.

Esto ordenará la documentación existente y promoverá la participación de todos en la filosofía del mejoramiento continuo en PETROPAR.

Se sugiere trabajar en actualización, desarrollo y formalización del Control Interno Institucional con amplia participación gerencial e ir ajustando lo que surja en el proceso de diseño, dando con esto un fuerte impulso Institucional.

C.P. Luisa Vázquez
 Jefa Interna
 Unidad de Gestión y
 Control de MECIP
 PETROPAR

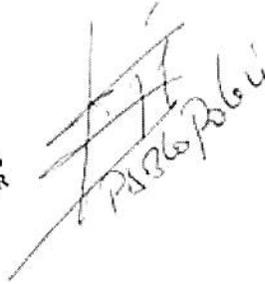
Carolina Zárate
 Miembro
 Equipo Diagnóstico
 PETROPAR

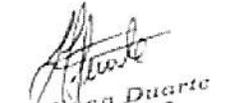
Samantha R. Chanarro
 Jefa Interina
 Departamento de Diagnóstico e Implementación MECIP
 PETROPAR

Esta situación está planteada en el marco del plan estratégico, de manera a fortalecer los mecanismos de control, y ello, no solo requiere de la asignación de recursos humanos de las diferentes áreas sino también la asignación de recursos financieros a fin de incluirlos dentro del plan de trabajo y pueda ser redefinido en forma más precisa: la Acción/Tarea, el detalle de los mismos, sus resultados, responsables, fecha de inicio, fecha final y su correspondiente seguimiento; a fin de ir midiendo con indicadores el grado de avance de cada elemento, actualizando el Formato N° 09, para el primer semestre del año 2019.


C.P. Luisa Vázquez
Jefa Interina
Unidad de Gestión y
Control de MECIP
PETROPAR


Carolina Zárate
Miembro
Equipo Diagnóstico
MECIP PETROPAR


Pablo Polvi


Liliana Duarte
Jefa Interina
Departamento de Diagnóstico e
Implementación MECIP
PETROPAR


Liliana Duarte

INSTITUCIÓN: PETROLEOS PARAGUAYOS - PETROPAR MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP - COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO		
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL ESTÁNDAR: ACUERDOS Y COMPROMISOS FORMATO: Encuesta Percepción Estándar Acuerdos y Compromisos Éticos N°: 10		
Indique el nombre de la Dependencia en la cual trabaja DEPENDENCIA:		
Califique cada Afirmación de la Encuesta, de acuerdo con la siguiente tabla:		
Valor	Descripción	
0	No sabe *	
1	No se cumple	
2	Se cumple insatisfactoriamente	
3	Se cumple aceptablemente	
4	Se cumple en alto grado	
5	Se cumple plenamente	
Núm.	Afirmaciones	(1) Valoración
1. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES		
1.1	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como funcionario.	3,7
1.2	Como funcionario público, el interés general siempre debe estar sobre el interés personal o particular.	3,4
1.3	Su principal función como funcionario es contribuir para que su Institución preste un excelente servicio a la ciudadanía.	3,9
1.4	Usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado.	3,1
1.5	Usted considera que no debe recibir regalos u obsequios de particulares a cambio del cumplimiento de sus funciones como funcionario.	3,1
1.6	Para cumplir plenamente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.	3,6
2. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS EN LA INSTITUCIÓN En PETROPAR:		
2.1	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen funcionario.	3,0
2.2	Todos los funcionarios aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.	2,6
2.3	Todos los funcionarios públicos son honrados.	2,4
2.4	Todos los funcionarios asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.	2,9
2.5	Ningún funcionario acepta regalos u obsequios de personas ajenas a la empresa a cambio de sus servicios.	2,2
2.6	Todos los funcionarios ejercen su cargo dando prioridad al interés público sobre los intereses individuales o privados.	2,5
2.7	Son muy raros los casos de corrupción.	1,9
2.8	Existe confianza entre todos porque los funcionarios de la Institución son honestos y transparentes.	2,5
2.9	Cuando se conocen actuaciones de algún funcionario en contra de la ley, la Institución lo denuncia ante los organismos competentes.	2,1
3. LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTIÓN ÉTICA En PETROPAR:		
3.1	Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.	2,8

INSTITUCIÓN: PETROLEOS PARAGUAYOS - PETROPAR		
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -		
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO		
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL		
ESTÁNDAR: ACUERDOS Y COMPROMISOS		
FORMATO: Encuesta Percepción Estándar Acuerdos y Compromisos Éticos		
Nº: 10		
Indique el nombre de la Dependencia en la cual trabaja:		
DEPENDENCIA:		
3.5	La forma de gerenciamiento promueve los principios, valores y políticas éticas que la Institución ha adoptado.	2,6
3.6	Los directivos practican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo.	3,1
3.7	Es una característica de los directivos la coherencia entre lo que dicen y lo que hacen.	2,7
4. RELACIONES CON LOS FUNCIONARIOS En PETROPAR:		
4.1	La contratación, salario y seguridad social en la institución se encuentran se realizan de acuerdo a la ley.	3,0
4.2	Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el Derecho a la Asociación.	3,1
4.3	Se da un trato igualitario a todos los funcionarios sin ninguna clase de discriminación.	2,8
4.4	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus funcionarios.	2,7
4.5	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus funcionarios.	2,6
4.6	Los salarios que se pagan a los funcionarios corresponden con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.	2,5
4.7	Se promueve el trabajo en equipo y la participación del funcionario en la vida institucional.	2,9
4.8	Para resolver los conflictos se acude a los principios y valores éticos de la Institución y al diálogo como mecanismo básico de solución.	2,8
4.9	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus funcionarios.	2,4
5. RELACIONES CON LOS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES En PETROPAR:		
5.1	La selección de los contratistas y proveedores de la Institución se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes.	2,4
5.2	Para la selección de los contratistas y proveedores se considera la mejor propuesta presentada y no el favoritismo, tales como: relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos.	2,3
5.3	A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes que son de conocimiento público.	2,6
5.4	En los procesos de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultados se informan a los participantes del proceso y a la comunidad en general.	2,5
5.5	Se promueve la firma de acuerdos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.	2,1
5.6	Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.	2,0
5.7	Se respetan y cumplen integralmente los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.	2,4
5.8	A los contratistas y proveedores se les hace auditoría para evaluar la calidad de los servicios, productos, objeto del contrato y el cumplimiento del mismo.	1,9
6. RELACIONES CON OTRAS INSTITUCIONES PÚBLICAS En PETROPAR:		
6.1	Se coordinan acciones con aquellas instituciones con las cuales se relaciona la empresa.	2,5
6.2	Existen acuerdos u/o convenios de cooperación con otras instituciones.	

INSTITUCIÓN: PETROLEOS PARAGUAYOS - PETROPAR MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP - COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO		
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL ESTÁNDAR: ACUERDOS Y COMPROMISOS FORMATO: Encuesta Percepción Estándar Acuerdos y Compromisos Éticos N°: 10		
Indique el nombre de la Dependencia en la cual trabaja: DEPENDENCIA:		
7. RELACIONES CON LA COMUNIDAD		En PETROPAR:
7.1	Se garantiza la participación ciudadana en un Plan de Desarrollo y el control ciudadano sobre su ejecución.	2,2
7.2	Se garantiza la participación de la comunidad en el control ciudadano de su gestión.	2,3
7.3	Los proyectos que se ejecutan para mejorar las condiciones de vida de la comunidad han sido diseñados consultando el interés de los beneficiarios.	2,3
7.4	La ejecución del Plan de Desarrollo y/o de inversiones se traduce en servicios de calidad para la comunidad.	2,5
7.5	Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y comunidades.	2,7
7.6	Los ciudadanos y comunidades valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la Institución.	2,9
7.7	Se promueve y garantiza la comunicación con la comunidad.	2,5
7.8	Se coopera con los diferentes sectores económicos y sociales en obras de interés público.	2,5
7.9	Se rinden cuentas en forma periódica a la comunidad sobre la realidad financiera y el cumplimiento de los objetivos sociales.	2,2
8. RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE		En PETROPAR:
8.1	Se tienen políticas y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos.	2,4
8.2	Se tiene una administración de recursos orientada al cuidado y protección del medio ambiente.	2,8
8.3	Se desarrollan actividades de formación y capacitación de sus funcionarios hacia el cuidado y protección del medio ambiente.	2,7
8.4	Se coopera con la comunidad y con otras instituciones en planes o proyectos para proteger el medio ambiente.	2,5
8.5	Se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes.	2,4
9. EXISTENCIA REFERENTE ÉTICO		En PETROPAR:
9.1	Existen valores éticos que se han generado de manera informal.	2,0
9.2	Existe un Código de Ética o un Documento sobre Valores y Principios Éticos de la Institución (Si responde "No sabe", "Muy en desacuerdo" o "más en desacuerdo que de acuerdo", deje sin responder las que siguen a continuación)	2,0
9.3	Este Código fue elaborado mediante el diálogo y la participación de funcionarios y directivos.	1,8
9.4	El Código de Ética se adoptó con la participación de representantes de las principales dependencias y unidades de la Institución.	1,8
9.5	Se han puesto en marcha políticas y estrategias de gestión para aplicar el Código de Ética en todas las dependencias y unidades.	1,7
9.6	Existe un Comité que promueve el cumplimiento del Código de Ética de la Institución.	1,5
9.7	Los conflictos se resuelven según el Código de Ética.	1,4
(*) Marque "No sabe" en el caso que la afirmación hable de un tema o asunto en el que usted definitivamente no puede opinar porque no tiene ninguna clase de conocimiento al respecto.		

INSTITUCIÓN: PETROLEOS PARAGUAYOS - PETROPAR
 MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
 COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
 ESTÁNDAR: ACUERDOS Y COMPROMISOS
 FORMATO: Encuesta Percepción Estándar Acuerdos y Compromisos Éticos
 N°: 10

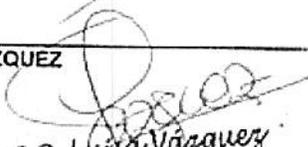
Indique el nombre de la Dependencia en la cual trabaja:
 DEPENDENCIA:

PROMEDIO PARCIAL:	NIVEL DIRECTIVO	3,3
PROMEDIO PARCIAL:	NIVEL ASESOR	2,2
PROMEDIO PARCIAL:	NIVEL PROFESIONAL	3,0
PROMEDIO PARCIAL:	NIVEL TECNICO	2,7
PROMEDIO PARCIAL:	NIVEL ASISTENCIAL	2,4
PROMEDIO GENERAL:		2,5

LILIANA DUARTE
 Elaborado por: 
 Fecha: 12/12/18
 Jefa Interina
 Departamento de Diagnóstico e Implementación MECIP
 PETROPAR

EQUIPO DIAGNOSTICO
 Revisado por: 
 Carolina Zárate
 Miembro
 Equipo Diagnóstico
 MECIP - PETROPAR


 Fecha: 14/12/18

LUISA VAZQUEZ
 Aprobado por: 
 C.P. Luisa Vázquez
 Jefa Interina
 Unidad de Gestión y Control de MECIP
 PETROPAR
 Fecha: 14/12/18

INSTITUCIÓN: PETROLEOS PARAGUAYOS - PETROPAR
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR: : DESARROLLO DE TALENTO HUMANO

FORMATO: Encuesta Percepción del Estándar de Control

Nº: 13

Indique el nombre de la Dependencia en la cual trabaja

DEPENDENCIA

Califique cada Afirmación de la Encuesta, de acuerdo con la siguiente tabla:

Valor	Descripción
0	No sabe *
1	No se cumple
2	Se cumple Insatisfactoriamente
3	Se cumple aceptablemente
4	Se cumple en alto grado
5	Se cumple plenamente

Núm.	Afirmaciones	(1) Valoración
1	Los perfiles corresponden a la razón de ser de los cargos o empleos.	2,3
2	Los perfiles establecidos permiten la selección de los funcionarios idóneos de acuerdo a los requerimientos de los cargos o empleos.	2,5
3	Los procesos de inducción permiten que el nuevo Funcionario conozca la cultura de la Institución y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones.	2,6
4	La Institución realiza análisis sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos.	2,5
5	Los procesos de reinducción permiten la actualización de todos los Funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer de la Institución.	2,5
6	La Institución adopta anualmente un plan de formación y Capacitación.	2,6
7	Los Funcionarios son consultados sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo.	2,5
8	La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.	2,8
9	La Institución adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral.	2,6
10	La Institución adopta un plan de incentivos monetarios y no monetarios.	2,2
11	Se está diseñando o ya se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño.	2,6
12	La evaluación del desempeño sirven de la capacitación y desarrollo de los Funcionarios.	2,6
13	La Institución cuenta con mecanismos internos y/o con apoyo externo para la selección de Funcionarios del nivel gerencial.	2,2
14	Se evalúa la gestión de los gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión.	2,0
15	Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano.	2,1

(*) Marque "No sabe" en el caso de que la afirmación hable de un tema o asunto en el que usted definitivamente no puede opinar porque no tiene ninguna clase de conocimiento al respecto.

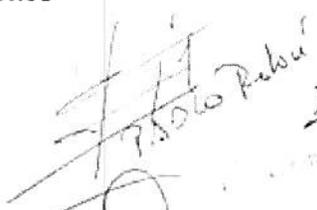
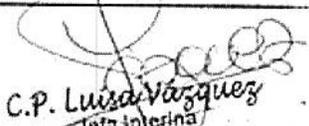
[Handwritten signatures and notes]

INSTITUCIÓN: PETROLEOS PARAGUAYOS - PETROPAR
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
 ESTÁNDAR: : DESARROLLO DE TALENTO HUMANO
 FORMATO: Encuesta Percepción del Estándar de Control
 N°: 13

Indique el nombre de la Dependencia en la cual trabaja
DEPENDENCIA

PROMEDIO PARCIAL:	NIVEL DIRECTIVO	2,8
PROMEDIO PARCIAL:	NIVEL ASESOR	1,9
PROMEDIO PARCIAL:	NIVEL PROFESIONAL	2,9
PROMEDIO PARCIAL:	NIVEL TECNICO	2,5
PROMEDIO PARCIAL:	NIVEL ASISTENCIAL	2,4
PROMEDIO GENERAL:		2,5

Elaborado por:	 Liliana Duarte Jefa Interina Departamento de Diagnóstico e Implementación MECIP PETROPAR	Fecha: 12/12/18
Revisado por:	 Carolina Zárate Miembro Equipo Diagnóstico MECIP - PETROPAR	Fecha: 14/12/18
Aprobado por:	 C.P. Luisa Vázquez Jefa Interina Unidad de Gestión y Control del MECIP PETROPAR	Fecha: 14/12/18

INSTITUCIÓN: PETROLEOS PARAGUAYOS - PETROPAR MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP - COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO		
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL ESTÁNDAR: PROTOCOLOS DE BUEN GOBIERNO FORMATO: Encuesta Percepción Estándar de Control N°: 20		
Indique el nombre de la Dependencia en la cuál Trabaja Dependencia		
Califique cada afirmación de la Encuesta, de acuerdo con la siguiente tabla		
VALOR	DESCRIPCIÓN	
0	No sabe *	
1	No se cumple	
2	Se cumple insatisfactoriamente	
3	Se cumple aceptablemente	
4	Se cumple en alto grado	
5	Se cumple plenamente	
Núm.	Afirmación	(1) Valoración
1	La alta dirección guía y orienta las acciones de la institución hacia el cumplimiento de su objetivo.	2,5
2	Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.	2,9
3	Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.	2,7
4	El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.	2,7
5	El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	2,5
6	La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.	2,7
7	La alta dirección se compromete con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.	2,5
8	La alta dirección se compromete con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	2,7
9	La forma de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	2,5
10	La alta dirección se compromete con las políticas y objetivos del Control Interno.	2,5
11	La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.	2,6
12	Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	2,8
13	Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.	2,7
14	La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios de la institución.	3,0
15	La alta dirección facilita la comunicación entre los niveles de la organización.	2,8
(*) Marque "No sabe" en el caso de que la afirmación hable de un tema o asunto en el que usted definitivamente no puede opinar por que no tiene ninguna clase de conocimiento al respecto.		
PROMEDIO PARCIAL:	NIVEL DIRECTIVO	3,3

INSTITUCIÓN: PETROLEOS PARAGUAYOS - PETROPAR
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
 ESTÁNDAR: PROTOCOLOS DE BUEN GOBIERNO
 FORMATO: Encuesta Percepción Estándar de Control
 N°: 20

Indique el nombre de la Dependencia en la cual Trabaja
Dependencia

Califique cada afirmación de la Encuesta, de acuerdo con la siguiente tabla

VALOR	DESCRIPCIÓN
0	No sabe *
1	No se cumple
2	Se cumple insatisfactoriamente
3	Se cumple aceptablemente
4	Se cumple en alto grado
5	Se cumple plenamente

Núm.	Afirmación	(1) Valoración
------	------------	----------------

Elaborado por: LILIANA DUARTE	 Liliana Duarte Jefa Interna Departamento de Diagnóstico e Implementación MECIP PETROPAR	Fecha: 12/12/18
--------------------------------------	---	-----------------

Revisado por: EQUIPO DIAGNOSTICO	 Carolina Zárate Miembro Equipo Diagnóstico MECIP - PETROPAR	Fecha: 14/12/18
---	--	-----------------

Aprobado por: LUISA VAZQUEZ	 C.P. Luisa Vazquez Jefa Interna Unidad de Gestión y Control de MECIP PETROPAR	Fecha: 14/12/18
------------------------------------	---	-----------------

INSTITUCIÓN: PETROLEOS PARAGUAYOS - PETROPAR
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO
ESTÁNDAR: PLANES Y PROGRAMAS
FORMATO: Encuesta Percepción Planes y Programas
Nº: 25

Indique el nombre de la Dependencia en la cuál trabaja

Dependencia

Califique cada afirmación de la Encuesta, de acuerdo con la siguiente escala:

VALOR	DESCRIPCIÓN
0	No sabe *
1	No se cumple
2	Se cumple insatisfactoriamente
3	Se cumple aceptablemente
4	Se cumple en alto grado
5	Se cumple plenamente

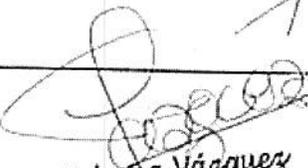
Núm	Afirmación	(1) Valoración
1	Se conocen las responsabilidades asignadas a la Institución por la Constitución y la Ley.	2,8
2	Se conoce la Misión de la Institución.	3,2
3	Se conoce la Visión de la Institución.	3,2
4	Existe relación entre la Misión, las responsabilidades y las funciones asignadas a la Institución por la Ley.	3,0
5	Existe coherencia entre la Visión, las competencias y las funciones asignadas a la Institución por la Constitución y la Ley.	2,9
6	Existe un Plan de Desarrollo o Plan Estratégico de la Institución.	2,5
7	Existe relación entre el Plan de Desarrollo o Plan de estratégico con la Misión y Visión.	2,3
8	Existe relación entre los Objetivos estratégicos del Plan con las necesidades de la comunidad y los grupos de interés.	2,3
9	Existen Planes de Gestión Anual, indicativos de la Acción.	2,3
10	Existe relación entre los objetivos de los Planes y Programas con las necesidades de la ciudadanía.	2,4
11	Existe relación entre los Planes operativos, indicativos de acción con el plan de desarrollo o Plan Estratégico.	2,4
12	Exite relación entre los Planes Estratégicos, Operativos y Financieros que a la Institución.	2,3
13	Se divulgan los Planes y Programas a los diferentes funcionarios y clientes Internos y Externos que tienen relación con la Institución.	2,1
14	Hay conocimiento y compromiso de los funcionarios con los Planes y Programas relacionados a su función.	2,4
15	Se ejecutan los planes de gestión anual.	2,4
16	Se hace seguimiento a los planes de gestión anual.	2,3
17	Se hacen ajustes a los planes de gestión anual en base a los resultados del seguimiento o de las auditorías.	2,4
18	Se evalúan los planes de gestión anual.	2,2
19	Los resultados obtenidos responden a lo planeado.	2,1

(*) Marque "No Sabe" en el caso de que la afirmación hable de un tema o asunto en el que usted definitivamente no

INSTITUCIÓN: PETROLEOS PARAGUAYOS - PETROPAR
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO
ESTÁNDAR: PLANES Y PROGRAMAS
FORMATO: Encuesta Percepción Planes y Programas
Nº: 25

PROMEDIO PARCIAL:	NIVEL DIRECTIVO	3,3
PROMEDIO PARCIAL:	NIVEL ASESOR	1,5
PROMEDIO PARCIAL:	NIVEL PROFESIONAL	3,3
PROMEDIO PARCIAL:	NIVEL TECNICO	2,6
PROMEDIO PARCIAL:	NIVEL ASISTENCIAL	2,4
PROMEDIO GENERAL:		2,5

Elaborado por: LILIANA DUARTE	 Liliana Duarte Jefa Interina Departamento de Diagnóstico e Implementación MECIP PETROPAR	Fecha: 12/12/18
Revisado por: EQUIPO DIAGNOSTICO	 Carolina Zárate Miembro Equipo Diagnóstico MECIP - PETROPAR	Fecha: 14/12/18
Aprobado por: LUISA VAZQUEZ	 C.P. Luisa Vázquez Jefa Interina Unidad de Gestión y Control de MECIP PETROPAR	Fecha: 14/12/18

INSTITUCIÓN: PETROLEOS PARAGUAYOS - PETROPAR
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO
 ESTÁNDAR: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
 FORMATO: Encuesta Percepción Estructura Organizacional
 N°: 51

Indique el nombre de la Dependencia en la cuál labora
DEPENDENCIA:

Califique cada afirmación de la Encuesta, de acuerdo con la siguiente escala:

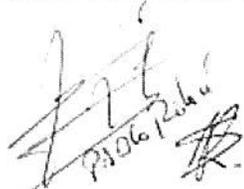
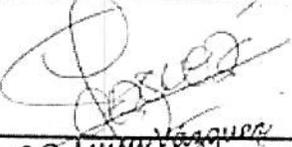
VALOR	DESCRIPCIÓN
0	No sabe *
1	No se cumple
2	Se cumple insatisfactoriamente
3	Se cumple aceptablemente
4	Se cumple en alto grado
5	Se cumple plenamente

Núm	Afirmación	(1) Valoración Individual
1	El organigrama actual permite cumplir las funciones que le asigna la ley a la institución.	2,7
2	El organigrama permite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, sociales) sin alterar el desarrollo de sus procesos misionales.	2,5
3	El organigrama permite adaptarse a las necesidades de los grupos de interés de la institución y permite responder de manera oportuna a ellos.	2,5
4	El organigrama actual permite la cobertura del servicio a todos los grupos de interés a quienes tiene la función de servir la institución.	2,6
5	Existe coordinación entre las funciones que realizan las áreas que conforman el organigrama actual.	2,6
6	Las áreas que componen el organigrama actual permiten coordinar la ejecución de los procesos de la institución.	2,6
7	Está definido el directivo responsable de cada proceso que se desarrolla en la institución.	2,8
8	Están definidos los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada proceso.	3,0
9	Están claramente definidas las responsabilidades por las actuaciones y decisiones de los funcionarios en cada cargo.	2,9
10	Los funcionarios responsables de tomar decisiones son competentes para las funciones encargadas.	2,9
11	Los funcionarios cuentan con autoridad para tomar decisiones relacionadas con las responsabilidades que les son asignadas.	2,9
12	Se estudian y analizan los puestos de trabajo para definir los perfiles de los funcionarios que conforman la planta de personal.	2,6
13	La asignación y distribución de cargos responde a los requerimientos de los procesos.	2,6
14	La institución cuenta con manuales de funciones y competencias actualizados.	2,6

(* Marqué "No Sabe" en el caso de que la afirmación hable de un tema o asunto en el que usted definitivamente no puede opinar porque no tiene ninguna clase de conocimiento al respecto)

7-árato

INSTITUCIÓN: PETROLEOS PARAGUAYOS - PETROPAR MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP - COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO		
COMPONENTE: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO ESTÁNDAR: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL FORMATO: Encuesta Percepción Estructura Organizacional N°: 51		
PROMEDIO PARCIAL:	NIVEL DIRECTIVO	3,4
PROMEDIO PARCIAL:	NIVEL ASESOR	2,6
PROMEDIO PARCIAL:	NIVEL PROFESIONAL	3,4
PROMEDIO PARCIAL:	NIVEL TECNICO	2,9
PROMEDIO PARCIAL:	NIVEL ASISTENCIAL	2,6
PROMEDIO GENERAL:		2,7

Elaborado por: LILIANA DUARTE  Liliana Duarte Jefa Interina Departamento de Diagnóstico e Implementación MECIP PETROPAR	Fecha: 12/12/18
Revisado por: EQUIPO DIAGNOSTICO  Carolina Zárate Miembro Equipo Diagnóstico MECIP - PETROPAR  Pablo Rodríguez Miembro del Equipo	Fecha: 14/12/18
Aprobado por: LUISA VAZQUEZ  C.P. Luisa Vazquez Jefa Interina Unidad de Gestión y Control de MECIP PETROPAR	Fecha: 14/12/18