
ADDENDA
ACUERDO DE COOPERACIÓN TÉCNICA ENTRE
LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (SFP) Y
GESTIÓN AMBIENTAL (GEAM)

ETAPA II

En el mes de septiembre del año 2008, la Secretaría de la Función Pública y geAm, con el apoyo de la Agencia del Gobierno de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), han firmado un acuerdo de cooperación técnica con el propósito de establecer las condiciones necesarias para el trabajo conjunto en función a los objetivos propuestos.

En consideración a los avances y la agenda a implementar en el presente año-octubre 2009/septiembre 2010-, se firma esta *Addenda* de compromiso, con el fin de establecer los resultados esperados de la segunda fase de cooperación.

Se establece para la presente Addenda dos ejes principales de cooperación:

- (1) la colaboración para el fortalecimiento de la Dirección de Descentralización y Enlaces con Gobiernos locales, con el objetivo de promover el proceso de instalación de la Carrera del Servicio Civil en los Gobiernos Locales, Municipalidades y Gobernaciones;
- (2) el apoyo al proceso de construcción e implementación piloto del INDICE DE GESTIÓN DE PERSONAS como herramienta orientadora de la gestión y desarrollo de servidores/as públicos.


EJE (1)

En el marco de las acciones desarrolladas con la SFP, se ha promovido la profesionalización del funcionariado en el ámbito local, para lo cual, en una primera fase, se ha brindado asistencia técnica directa a varias Municipalidades y Gobernaciones en particular, en diversas áreas de trabajo. Igualmente se realizan foros de debate para difundir la política pública a ser impulsada por el gobierno y relevar las demandas inmediatas de los agentes locales.

En la búsqueda de acciones concretas y graduales, la propuesta actual para la segunda fase, se propone concentrar esfuerzos en el fortalecimiento de la Dirección General de Descentralización y Enlace con los Gobiernos Locales (DGDEGL).

1. a.- Objetivos:

- Fortalecer el Desarrollo organizacional de la DGDEGL, para prestar más y mejores servicios a los Gobiernos Locales;



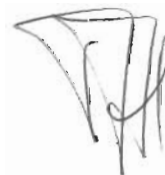
- Promover Redes de Trabajo entre Gobernaciones y Municipalidades y su integración a la Red de Calidad Humana de la SFP, que permita la sostenibilidad de las acciones, su replicabilidad y el vínculo permanente entre los Gobiernos Locales y la SFP.

1. b.- Actividades Principales:

- Apoyar la creación de un Sistema de Información (SI) para la DGDEGL, que permita la organización y sistematización de la información, como fuente para el análisis y la definición de las acciones a de mejora en Municipalidades y Gobernaciones.
- Contribuir en el fortalecimiento de procesos internos en la SFP para mejorar la capacidad de respuesta de la DGDEGL a los gobiernos locales.
- Colaborar en la profundización de la Planificación Estratégica de la DGDEGL y el desarrollo de los POAs y articular un Mapa de Cooperación, vinculado al Sistema de Información de la DGDEGL.
- Colaborar con la elaboración de un Reglamento y un Instructivo para el periodo de transición de nuevas autoridades municipales.
- Promover la conformación de Redes de Trabajo a nivel departamental, su formalización como Red de Encargados de Gestión de Personas del departamento y su integración a la Red de Calidad Humana de la SFP.
- Apoyar la implementación de un Programa de Capacitación "Tecnatura en Gestión de Personas"; a través de un curso semi presencial de 60hs., en dos regiones (Región 1: Caaguazú, Guaira y Caazapá; Región 2: Central, Cordillera y Paraguari)

1. c.- Resultados:

- Sistema de Información diseñado.
- Procedimientos internos, mejorados.
- POA 2010 y proyección al 2013, elaborados.
- Modelo de Reglamento e Instructivo para el periodo de transición de nuevas autoridades municipales, elaborados.
- Red Departamental de Responsables de la Gestión de Personas constituida, formalizada e integrada a la Red de Calidad Humana de la SFP.
- Programa de capacitación en Gestión de Personas, elaborado y desarrollado



EJE (2)

El Índice de Gestión de Personas en el Sector Público (IGP), comprende un conjunto de orientaciones y parámetros para la evaluación de la gestión de personas en las instituciones públicas que tienen como referencia el Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas de Servicio Civil y los conceptos y fundamentos impulsados por la SFP, acordes con el Plan Nacional de Integridad y las Cartas Iberoamericanas de la Función Pública y Calidad en la Gestión Pública.

Así, el IGP pretende ser, en base al modelo que lo sustenta, una herramienta de transformación para la gestión a partir de una medición inicial. La intención final de la herramienta es servir para desarrollar cada uno de los subsistemas de gestión de personas en las instituciones públicas, orientados al desarrollo humano.

La aplicación sostenida y sistemática de este modelo de gestión podrá darse a través de un Sistema de Medición en las Instituciones Públicas y la Asistencia Técnica para la formulación de planes de mejora. Este proceso de implementación piloto del IGP permite la mejora de la herramienta y la verificación de los posibles mecanismos futuros de medición a todas las instituciones, así como la instalación de capacidades en los diversos actores involucrados.

La Secretaría de la Función Pública, instancia del Estado que define la política para la gestión y el desarrollo de las personas que trabajan en el sector público, amparada en la Ley. Ley 1626/2000, a través de su manifiesta la responsabilidad política de concretar las funciones expresadas en su misión: *“Formular y garantizar la implementación de las políticas para la calidad de la gestión pública y el desarrollo de las personas que trabajan en el Estado, orientadas a su profesionalización para el servicio a la ciudadanía”*. Esta institución es la que impulsará la aplicación del IGP como herramienta orientadora de las políticas de gestión de personas.

2. a.- Objetivos:

- Cooperar y asistir en la implementación del INDICE DE GESTIÓN DE PERSONAS en por lo menos 4 instituciones públicas, más el diseño e implementación básica de los Planes de Mejora, surgidos de una medición inicial.
- Apoyar con el diseño de un Sistema de Medición de la Gestión de Personas en las Instituciones Públicas.
- Colaborar con el desarrollo de las capacidades básicas necesarias para que la SFP pueda aprovechar el potencial del IGP como promotor de políticas de gestión pública orientadas al desarrollo humano.

A

las Instituciones Públicas.

A

- Colaborar con el desarrollo de las capacidades básicas necesarias para que la SFP pueda aprovechar el potencial del IGP como promotor de políticas de gestión pública orientadas al desarrollo humano.

2. b.- Actividades Principales:

- Aplicar la herramienta “Índice de Gestión de Personas” (IGP), a 4 (cuatro) instituciones públicas a ser seleccionadas sobre criterios concertados con la SFP, bajo la aceptación de las instituciones designadas.
- Establecer recomendaciones a corto, mediano y largo plazo y llevar a cabo planes de mejora atendiendo las medidas establecidas para el corto plazo.
- Brindar una asistencia técnica básica, que ayude a la organización a fijar sus prioridades en función a los resultados de la medición, en temas referidos a organización y estructuración del área de Gestión de Personas, definición de perfiles, competencias, manuales de funciones y descripción de puestos de trabajo, instalación de capacidades básicas para el desarrollo de concursos públicos u otros a definir, según las necesidades concretas de cada institución, teniendo en cuenta criterios de necesidad, posibilidad y efectividad en la implementación del programa.
- Promover las capacitaciones necesarias, intercambio de experiencias e identificación de buenas prácticas en las instituciones públicas seleccionadas.
- Asesorar a la SFP en la aplicación del IGP en otras instituciones a través de otras cooperaciones.
- Realizar seguimiento de las mediciones, para la mejora de la herramienta, sistematizando los resultados de las implementaciones piloto, a través del intercambio de experiencias de los/as evaluadores/as, con el objetivo de identificar las lecciones aprendidas del proceso de medición y en función a las mismas contribuir con las mejoras necesarias de la versión 1.0 del IGP.
- Acompañar el debate con actores involucrados para el diseño de un Sistema de Medición.
- Colaborar con la construcción de capacidades en la formación de nuevos evaluadores/as.
- Asesorar a la Dirección General de Desarrollo y Gestión del Cambio para incorporar la perspectiva del IGP en los proyectos que administra en lo referente al Diseño de políticas de gestión de personas; al diseño de Unidades Modelo; Diseño y Evaluación de competencias para la alta gerencia; Desarrollo Organizacional de las Unidades de Gestión de Personas.
- Asesorar a la DGDyGC en su capacidad para analizar y utilizar los resultados de las mediciones realizadas a través del IGP



2 c.- Resultados:

- El IGP es aplicado en cuatro instituciones públicas como elemento de evaluación y sirve de base para la planificación de proyectos de mejora de la gestión.
- Las cuatro instituciones participantes cuentan con proyectos de mejora de la gestión en función a los ejes priorizados en base a los resultados de la medición y han llevado a cabo algunas actividades tendientes al cumplimiento de esos objetivos en el área de Gestión de Personas.
- La SFP cuenta con capacidad básica instalada para aprovechar la utilización del Índice de Gestión de Personas como un componente de las políticas para la calidad de la gestión pública.
- El IGP cuenta con insumos que permiten ajustes necesarios para su replicabilidad a través de un Sistema de Medición.



Jorge Abbate Cordazzo
Director Ejecutivo
geAm



Lilian Soto Badaui
Ministra Secretaria Ejecutiva
Secretaria de la Función Pública
Presidencia de la República