



La Secretaría de la Función Pública y los Gobiernos Locales



“Bicentenario de la Independencia Nacional: 1811-2011”



LOS GOBIERNOS LOCALES COMO PARTE DEL ESTADO Y LA IMPORTANCIA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Gobiernos: Conjuntos de personas que ejercen el liderazgo del Estado.

Estado: organización de quienes habitan un territorio con el objetivo específico de garantizar la buena calidad de vida de quienes forman parte de la organización.

Las gobernaciones y los municipios son parte de la estructura del estado, de acuerdo al Art. 156 CN.

Elemento fundamental para el cumplimiento del objetivo único del Estado: buen ejercicio de la FUNCIÓN PÚBLICA.



EL FUNCIONARIO PÚBLICO

Conjunto de personas que se encarga de realizar las tareas necesarias para cumplir con los objetivos del Estado.

- Actúan en nombre de otros/as.
- Sus decisiones afectan la vida de todas las personas.
- Son retribuidos por el conjunto de la sociedad para que cumplan con su trabajo.
- Utilizan recursos públicos.
- Ejecutan políticas públicas.

¿QUIÉNES SON?

Conjunto de personas que, bajo rigurosa selección por su capacidad, recibe una retribución para ejecutar las tareas de los gobiernos, y se deben sólo a las tareas objetivas del cargo (Max Weber, 1987).

Cualquier funcionario o empleado del estado o de sus entidades, incluidos los que han sido seleccionados, designados o electos para desempeñar actividades en nombre del estado, en todos sus niveles jerárquicos (Convención Interamericana contra la corrupción, 1996).

Las personas nombradas mediante acto administrativo para ocupar de manera permanente un cargo previsto o incluido en el Presupuesto General de la nación, donde desarrolle tareas inherentes a la función del organismo o entidad del estado en el que presta sus servicios (Art. 4 de la Ley de la Función Pública).



EN LA FUNCIÓN PÚBLICA ES NECESARIO:

- Aplicar textos.
- Ejecutar la voluntad del pueblo.
- Resolver conflictos de interés.
- Poner en orden el mundo social.
- Inventar nuevas formas de intervención.
- Imaginar los instrumentos para la acción pública
(Luc Rouban, 1996. *La fonction publique*).

LOS PRINCIPIOS DE LA ÉTICA PÚBLICA O ÉTICA POLÍTICA:

Conjunto de valores que orienta la acción hacia los beneficios colectivos y no hacia el beneficio propio:

- Responsabilidad.
- Idoneidad.
- Honestidad.
- Austeridad.
- Imparcialidad.
- Transparencia.
- Eficiencia.
- Eficacia.

QUÉ IMPLICA UN SECTOR PÚBLICO PROFESIONALIZADO

- La posibilidad de asegurar al funcionariado una carrera.
- El establecimiento de las condiciones de acceso y promoción en el empleo público en base a procesos basados en la igualdad y la imparcialidad.
- La adhesión a los principios de la ética pública.
- La capacidad de desarrollar política pública en el área que corresponde.
- La comprensión cabal de la naturaleza y el rol del funcionariado público.

ELEMENTOS MÍNIMOS PARA LOS INSTRUMENTOS QUE DEFINEN LA PROFESIONALIZACIÓN

- Se establecen categorías y escalafones.
- Se establecen sistemas de acceso y de promociones en la carrera.
- Se establecen sistemas y periodicidad de evaluación de desempeño.
- Se establecen sistemas de capacitación.



UN SERVICIO PÚBLICO Y PROFESIONALIZADO DE CARRERA REQUIERE:

- Una autoridad de aplicación.
- Instrumentos normativos.
- Voluntad política.



EN DONDE ESTAMOS EN EL PROCESO DE PROFESIONALIZACIÓN:

Existe la autoridad responsable para llevar a cabo el proceso:
La Secretaría de la Función Pública.

Existe una Ley que permite implementar los procedimientos
necesarios: **Ley 1626/2000.**

Existe **HOY** la voluntad política para iniciar el proceso.



LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

- Es la autoridad normativa central para todo cuanto se refiere al manejo de los recursos humanos del Estado..
- Debe vigilar el cumplimiento de la Ley de la Función Pública.



LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Creada por Ley 1626/2000. Tiene como funciones, entre otras:

- Formular la política de recursos humanos del sector público.
- Preparar los reglamentos para los concursos públicos de oposición.
- Establecer los planes de capacitación del funcionariado público.
- Supervisar la organización y funcionamiento de las entidades encargadas de los recursos humanos de cada institución pública.
- Participar en el estudio y análisis de el sistema de jubilación y pensión.
- Proponer criterios para la política de remuneraciones.



LA RELACIÓN DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA CON LOS GOBIERNOS LOCALES:

Art.1º de la Ley 1626/2000 de la Función Pública:

Esta Ley tiene por objeto regular la situación jurídica de los funcionarios y de los empleados públicos, el personal contratado y el auxiliar, que presten servicios en la Administración Central, en los entes descentralizados, los gobiernos departamentales y las municipalidades, la Defensoría del Pueblo, la Contraloría General de la República, la banca pública y los demás organismos y entidades del Estado.



¿QUÉ ENCONTRAMOS EN LA SFP EL 18 DE AGOSTO DE 2008?

- Una institución con escasa presencia pública.
- Una institución débil en estructura, presupuesto y apoyo político.
- Información relevante sobre el funcionariado público y las instituciones que no estaban siendo transparentadas ni utilizadas para desarrollar política de recursos humanos.
- Algunos procesos estancados como la instalación del legajo electrónico en las instituciones públicas.
- Escasos instrumentos normativos concernientes a las competencias de la SFP.
- Un equipo de trabajo directivo con interés en el proceso de profesionalización e instalación de la carrera del servicio civil.
- Un crédito aprobado que permite desarrollar el proceso de profesionalización.

ESTRUCTURA ACTUAL DE LA SFP:

DIRECCIÓN GENERAL de DESARROLLO INSTITUCIONAL y ENLACE con AREAS DE RR.HH. Rosana Báez	DIRECCIÓN GENERAL de DESCENTRALIZACION y ENLACE con GOBIERNOS LOCALES Florencia Villalba	DIRECCIÓN de INFORMÁTICA Edgar Maezono
DIRECCIÓN GENERAL de PROCESOS JURÍDICOS Lourdes Santander	DIRECCIÓN GENERAL de FORMACIÓN y CAPACITACIÓN del FUNCIONARIADO Maria Victoria Ledesma	DIRECCIÓN de RR.HH. Julio Blanco
DIRECCIÓN GENERAL de la CARRERA del SERVICIO CIVIL Humberto Peralta	DIRECCIÓN GENERAL de COOPERACIÓN y COMUNICACIÓN Giovanna Guggiari	DIRECCIÓN de AUDITORÍA INTERNA Rosa Gamarra
DIRECCIÓN GENERAL de ADMINISTRACIÓN y FINANZAS Zully Cabrera	DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GENERO en la FUNCIÓN PUBLICA	DIRECCIÓN de COMUNICACIÓN PÚBLICA Kathia Floris
	SECRETARÍA GENERAL Valeria Franco López Moreira	
	SECRETARÍA PRIVADA Ana María Ferreira	

PLAN DE 100 DÍAS / 6 MESES



Situación de Indicadores de Resultados del
Plan de Acción de 100 días/6 meses de la
Secretaría de la Función Pública

Objetivo 1:
**TRANSPARENCIA
PÚBLICA**

INDICADORES DE
RESULTADOS

a) Acuerdos por la transparencia con las organizaciones de la sociedad civil suscriptos y en proceso de implementación.

CUMPLIMIENTO

a) Cumplido.

INSTRUMENTOS/
ACTIVIDADES DE
VERIFICACIÓN

Acuerdos suscriptos con Transparencia Internacional, Semillas para la democracia, CEAMSO, GEAM.

Situación de Indicadores de Resultados del
Plan de Acción de 100 días/6 meses de la
Secretaría de la Función Pública

Objetivo 1:
**TRANSPARENCIA
PÚBLICA**

INDICADORES DE
RESULTADOS

b) Concursos para cargos vacantes de la SFP realizados.

CUMPLIMIENTO

b) Cumplido.

INSTRUMENTOS/
ACTIVIDADES DE
VERIFICACIÓN

Concursos realizados para Asesor Legal y Técnico en
Recursos Humanos.

Situación de Indicadores de Resultados del
Plan de Acción de 100 días/6 meses de la
Secretaría de la Función Pública

Objetivo 2:
**FUNCIONARIADO ETICO Y DE EXCELENCIA PARA
SERVICIOS DE CALIDAD Y SIN DISCRIMINACIONES**

**INDICADORES DE
RESULTADOS**

a) Mesa de trabajo con las unidades de RR.HH. de las dependencias públicas instalada.

CUMPLIMIENTO

a) En proceso.

**INSTRUMENTOS/
ACTIVIDADES DE
VERIFICACIÓN**

- Relevamiento de las unidades de RRHH realizado.
- Contactos con las URRHH realizados.
- Mesas de trabajo y asesoramientos a las Unidades de RR.HH. de la SNNA, MSP, SAS.

Situación de Indicadores de Resultados del
Plan de Acción de 100 días/6 meses de la
Secretaría de la Función Pública

Objetivo 2:
**FUNCIONARIADO ETICO Y DE EXCELENCIA PARA
SERVICIOS DE CALIDAD Y SIN DISCRIMINACIONES**

**INDICADORES DE
RESULTADOS**

b) Convenios firmados con las entidades correspondientes y Proceso de formación y capacitación de la Conducción Política y Alta Gerencia Pública, del funcionariado de atención al público y del funcionariado en general en desarrollo.

CUMPLIMIENTO

b) Cumplido.

**INSTRUMENTOS/
ACTIVIDADES DE
VERIFICACIÓN**

- Acuerdo firmado con la SNC y la red contra toda forma de discriminación.
- Funcionarios de alta gerencia de 4 entidades del estado participantes en cursos de formación n el exterior.
- 60 funcionarios de diversas instituciones participantes en Congreso del CLAD.

Situación de Indicadores de Resultados del
Plan de Acción de 100 días/6 meses de la
Secretaría de la Función Pública

Objetivo 2:
**FUNCIONARIADO ETICO Y DE EXCELENCIA PARA
SERVICIOS DE CALIDAD Y SIN DISCRIMINACIONES**

**INDICADORES DE
RESULTADOS**

c) Oportunidades de capacitación del funcionario público comunicadas.

CUMPLIMIENTO

c) Cumplido.

**INSTRUMENTOS/
ACTIVIDADES DE
VERIFICACIÓN**

• Funcionarios seleccionados a través de concursos para cursos de capacitación en el exterior.

Situación de Indicadores de Resultados del
Plan de Acción de 100 días/6 meses de la
Secretaría de la Función Pública

Objetivo 3:
**CONSTRUCCION DE DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DEL ESTADO Y
DIALOGO AMPLIO PARA NUEVO MARCO LEGISLATIVO**

**INDICADORES DE
RESULTADOS**

- a) Mesa permanente de diálogo con sindicatos del sector público en funcionamiento.
- b) Grupo de trabajo para nuevo marco legislativo instalado.

CUMPLIMIENTO

- a) Cumplido.
- b) Cumplido.

**INSTRUMENTOS/
ACTIVIDADES DE
VERIFICACIÓN**

- Mesas de diálogo sobre contratos colectivos instaladas y con reuniones periódicas.
- Mesa de diálogo para un nuevo marco legislativo instalada y con reuniones periódicas.

Situación de Indicadores de Resultados del
Plan de Acción de 100 días/6 meses de la
Secretaría de la Función Pública

Objetivo 3:
**CONSTRUCCION DE DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DEL ESTADO Y
DIALOGO AMPLIO PARA NUEVO MARCO LEGISLATIVO**

INDICADORES DE RESULTADOS c) Foro de Derechos Humanos de trabajadores y trabajadoras del estado realizado.

CUMPLIMIENTO c) Cumplido.

INSTRUMENTOS/
ACTIVIDADES DE
VERIFICACIÓN • Foro realizado el 11 y 12 de setiembre.

Situación de Indicadores de Resultados del
Plan de Acción de 100 días/6 meses de la
Secretaría de la Función Pública

Objetivo 3:
**CONSTRUCCION DE DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DEL ESTADO Y
DIALOGO AMPLIO PARA NUEVO MARCO LEGISLATIVO**

INDICADORES DE
RESULTADOS

d) Convenio con la Secretaría de la Mujer suscrito y en
proceso de implementación.

CUMPLIMIENTO

d) Cumplido.

INSTRUMENTOS/
ACTIVIDADES DE
VERIFICACIÓN

- Convenio firmado en fecha 28 de octubre.
- Taller de pre diagnóstico de género del funcionariado
público realizado en fecha 13 de noviembre.



Informes a la Ciudadanía “100 días de Gobierno”



Situación de Indicadores de Resultados del
Plan de Acción de 100 días/6 meses de la
Secretaría de la Función Pública

Objetivo 3:
**CONSTRUCCION DE DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DEL ESTADO Y
DIALOGO AMPLIO PARA NUEVO MARCO LEGISLATIVO**

**INDICADORES DE
RESULTADOS**

e) Base de datos de abogados del sector público rediseñada y opinión pública en conocimiento de situación de sumarios.

CUMPLIMIENTO

e) En Proceso.

**INSTRUMENTOS/
ACTIVIDADES DE
VERIFICACIÓN**

- Bases de datos rediseñada con aumento del 100%.
- Software para acceso vía internet a datos sobre sumarios en proceso de adquisición.

Situación de Indicadores de Resultados del
Plan de Acción de 100 días/6 meses de la
Secretaría de la Función Pública

Objetivo 4:
**CUMPLIMIENTO DE LA LEY E INSTALACION DE LA
CARRERA ADMINISTRATIVA**

INDICADORES DE RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none">a) Cumplimiento de la Ley 1626 para el cargo de SFP.b) Llamados a concursos públicos de oposición para cargos de AGP iniciados.
CUMPLIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">a) Cumplido.b) En Proceso.
INSTRUMENTOS/ ACTIVIDADES DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none">a) Concursos realizados en al menos 9 instituciones públicas a partir del 18 de agosto de 2008: MSBS, SAS, SNNA, Cámara de Diputados, MH, AFD, MAG, Itaipú y SFP.b) - Solicitud de nombramiento de integrantes de la Junta Consultiva. - Pedido de modificación de los artículos 94 y 95 de la ley 1626/2000 al parlamento.

Situación de Indicadores de Resultados del
Plan de Acción de 100 días/6 meses de la
Secretaría de la Función Pública

Objetivo 5:
**GENERACION DE UNA BASE SOCIAL EN EL
FUNCIONARIADO PUBLICO Y EN LA CIUDADANÍA QUE
DEMANDE LA PROFESIONALIZACION DEL SECTOR
PUBLICO**

INDICADORES DE
RESULTADOS

a) Campaña de sensibilización y acuerdos de organizaciones de la sociedad civil suscriptos y en proceso de implementación.

CUMPLIMIENTO

a) En Proceso.

INSTRUMENTOS/
ACTIVIDADES DE
VERIFICACIÓN

- Convenios con Organizaciones de la Sociedad Civil firmados, participación en talleres y foros de sensibilización con diversos públicos.
- Contratación de Consultoría para diagnóstico comunicacional y diseño de Plan Comunicacional en periodo de redacción de TORs.

Situación de Indicadores de Resultados del
Plan de Acción de 100 días/6 meses de la
Secretaría de la Función Pública

Objetivo 5:
**GENERACION DE UNA BASE SOCIAL EN EL
FUNCIONARIADO PUBLICO Y EN LA CIUDADANÍA QUE
DEMANDE LA PROFESIONALIZACION DEL SECTOR
PUBLICO**

**INDICADORES DE
RESULTADOS**

b) Eventos internacionales de sensibilización y debate
sobre la profesionalización del sector público realizados.

CUMPLIMIENTO

b) Cumplido.

**INSTRUMENTOS/
ACTIVIDADES DE
VERIFICACIÓN**

- Simposio sobre Gestión y Desarrollo de las Personas para la Modernización del Servicio Civil en Paraguay realizado los días 18, 19 y 20 de noviembre.
- Realización de panel experiencias de profesionalización del sector público en Chile y Uruguay en Foro sobre DDHH de trabajadores y trabajadoras.

Situación de Indicadores de Resultados del Plan de Acción de 100 días/6 meses de la **Secretaría de la Función Pública**

Objetivo 6:
PLANIFICACION DE OBJETIVOS Y ACCIONES, A MEDIANO Y LARGO PLAZO, Y REESTRUCTURACION DE LA SFP PARA CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

INDICADORES DE RESULTADOS

a) SFP reestructurada para cumplimiento de Plan de 100 días/6 meses.

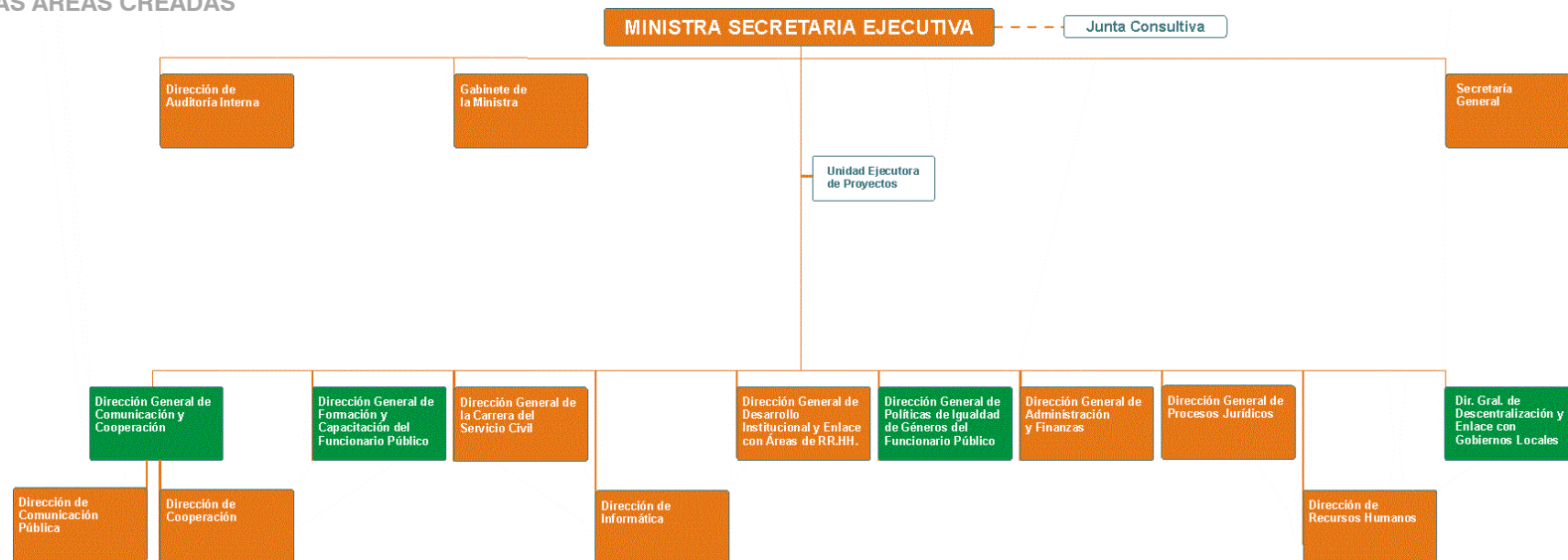
CUMPLIMIENTO

a) Cumplido.

INSTRUMENTOS/
ACTIVIDADES DE VERIFICACIÓN

- Organigrama de la SFP reestructurado por decreto presidencial.
- Direcciones generales de Descentralización, Formación y Cooperación creadas.

NUEVAS ÁREAS CREADAS



LOS LOGROS MÁS IMPORTANTES

1. Concursos Públicos de oposición en al menos 9 instituciones públicas.
2. Instalación del Legajo Electrónico del Personal Público en 37 instituciones.
3. Inicio del diálogo con el Sector Sindical para un nuevo marco legislativo.
4. Sinergia y optimización de los recursos de cooperación nacional e internacional para el cumplimiento de objetivos.
5. Posicionamiento de la SFP ante las instituciones, reconocimiento de sus funciones y sensibilización ciudadana acerca de la necesidad de la Profesionalización del Funcionariado Público.

LAS DIFICULTADES

1. Escasa infraestructura física, presupuestaria y de Recursos Humanos en la SFP.
2. Cultura Política resistente al cambio fuertemente arraigada, que persiste en algunos sectores.
3. Escasa cantidad de personas capacitadas para la implementación de un nuevo enfoque de gestión de recursos humanos y de desarrollo organizacional.