



INFORME DE GESTIÓN DE GOBIERNO

Periodo de Gestión:

Enero a Diciembre de 2009

Nombre de la Institución: Secretaría de la Función Pública (SFP).
 Telef.: 492 109 / 497 308 / 451 925

Responsable: José Tomás Sánchez, Director General de Gabinete
 E-mail: gabinete@sfp.gov.py

	Acciones Estratégicas realizadas	Productos entregado o/ Resultados Obtenidos	Población beneficiada /(Impacto generado)
Eje del Acuerdo Político del Gobierno en el marco de la Concertación Nacional Agosto 2007 Recuperación Institucional y combate a la corrupción SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	I) Impulsar la profesionalización del sector público mediante los concursos públicos de oposición	Mecanismos transparentes, públicos y meritocráticos para el ingreso y promoción en la función pública, en contraposición con mecanismos prebendarios, arbitrarios y clientelistas. Aumento de los Concursos Públicos de Oposición para el ingreso o promoción en el sector público. - 6.513 personas nombradas o contratadas por concursos de ingreso o promoción. (En agosto 2008 existían 2 cargos concursados, según registros SFP). - 19503 personas se han postulado en los concursos - 21 Instituciones públicas están comprometidas con los Concursos Públicos de Oposición.	Población beneficiaria: Ciudadanía interesada en trabajar en el sector público, ciudadanía usuaria de los servicios que ofrece el Estado, trabajadores/as de la función pública y autoridades. Impacto: Avance en la profesionalización del sector público mediante mecanismos transparentes, públicos y reglamentados, lo cual es clave para instalar la meritocracia y la profesionalización en el Estado
	II) Gestión de la transformación institucional del Estado 1 - Conclusión del Sistema de Medición de la Gestión de las Personas en la Función Pública , donde han participado representantes de la sociedad civil, del sector privado y de	Manual de aplicación con principales herramientas de medición del "Índice de Gestión de las Personas" en el Sector Público desarrollado.	Beneficiarios: Las Unidades de Recursos Humanos (Recursos Humanos) de las Instituciones públicas.

instituciones públicas. Están en desarrollo 2 mediciones piloto y en el 2010 se evaluará la gestión de personas en 10 instituciones públicas para relevar el estado de indicadores que hacen a: la Planificación de Recursos Humanos, la Organización del Trabajo, la Gestión del Empleo, del Rendimiento, de la Compensación, del Desarrollo y de las Relaciones Humanas.

2 - Talleres y reuniones de trabajo con responsables de las áreas de capacitación, desarrollo institucional, asesoría jurídica y gestión de personas (recursos humanos) de las diferentes instituciones públicas de los tres poderes del Estado y en los tres niveles de gobierno.

3 - Realización del II Simposio Internacional sobre Gestión Pública y Desarrollo Humano para la Gobernabilidad Democrática en Paraguay.

Red de Calidad Humana, de Gestión y Desarrollo de las Personas en el Estado Paraguayo creada. Esta red dispone de un espacio virtual con blogs, foros de discusión, biblioteca virtual y otras herramientas que favorecen la interactividad.

Un total de 12 panelistas internacionales, académicos, altos directivos públicos y consultores de alto nivel en la materia, provenientes de Ecuador, Chile, Colombia, Costa Rica, España, EE.UU. Guatemala y México, compartieron con más de 350 participantes de instituciones públicas, sociedad civil y partidos políticos sus experiencias en torno a la gestión del cambio, la organización del trabajo, la instalación de la carrera del servicio civil, la participación, la igualdad y la inclusión.

Impacto: Las Unidades de Gestión y Desarrollo de las Personas tendrán una orientación en torno a lo que se espera de su rol como agentes del cambio en las instituciones públicas. Los datos relevados servirán para planificar acciones en materia de Recursos Humanos, apuntando a su vez a desarrollar políticas favorables a un desarrollo y mejor gestión de los trabajadores/as del sector público.

Beneficiarios: Unidades de Gestión y Desarrollo de las Personas (RRHH).

Impacto: La Red Calidad Humana es clave para la transformación cultural de la función pública, para su humanización, profesionalización y mejor servicio ciudadano. Apunta a generar y compartir conocimientos y herramientas técnicas, reflexionar sobre experiencias, promover buenas prácticas, estimular la innovación en la gestión pública, articular espacios y estrategias que instalen procesos de aprendizaje colaborativo para fortalecer la inteligencia colectiva del sector público al servicio de la ciudadanía.

Beneficiarios: Alta Gerencia Pública, representantes de universidades, sociedad civil.

Impacto: Sensibilizados los públicos estratégicos de la SFP en torno a los principales temas que hacen a la transformación democrática y profesional del Estado, de manera a ir generando consensos que permitan viabilizar las políticas necesarias para dichos objetivos.

	<p>4 - Se ha iniciado un proceso de Diseño de Unidades Modelo de Gestión y Desarrollo de las personas. Están siendo diagnosticadas 78 instituciones del Poder Ejecutivo y se seleccionarán 12 para la asistencia técnica y el fortalecimiento organizacional.</p>	<p>Unidades modelo de gestión y desarrollo de las personas con sus principales procesos, perfiles de cargos y funciones, en proceso de diseño participativo.</p>	<p>Beneficiarios: Las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones públicas, que tendrán un referente de organización para cumplir su rol en la transformación cultural del Estado.</p>
	<p>III) Investigación Proyecto Análisis Político y Escenarios de Corto y Mediano Plazo para Fortalecer la Gobernabilidad Democrática en América Latina (PAPEP).</p> <p>1 - Análisis político y prospectivo del contexto político en el que se agenda e implementan los cambios institucionales propuestos por la SFP en el corto y mediano plazo.</p>	<p>Carta de Navegación de la Secretaría de la Función Pública elaborada y en proceso de impresión (para su publicación)</p>	<p>Beneficiarios: Autoridades y funcionarios de la SFP y otros Organismos y Entidades del Estado, dirigentes políticos, organizaciones de la sociedad civil</p> <p>Impacto: Acceso especializado a un análisis del contexto político social, acerca de las percepciones y situaciones que hacen a la profesionalización del sector público y las vías posibles para su desarrollo e implementación.</p>
	<p>IV) La profesionalización del sector público mediante la capacitación y la formación</p>	<p>1º Curso de Alta Gerencia Pública diseñado por la SFP, adjudicado para su inicio en el I 2010.</p> <p>Estudio de factibilidad para la creación del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)</p>	<p>Beneficiarios: 150 Altos Gerentes públicos.</p> <p>Impacto: con esta posibilidad de alto nivel de formación en gestión pública, de manera gratuita y altamente profesional, se prevé potenciar un colectivo de 150 directivos/as del sector público capaces de construir conocimientos, reflexionar sobre las realidades institucionales y trazar puntos concretos de mejora en la gestión pública, beneficiando al Estado y a la ciudadanía.</p> <p>Beneficiarios: Funcionarios Públicos, Autoridades, Ciudadanía usuaria de servicios públicos.</p>

		<p>Capacitación para Atención Ciudadana sin Discriminaciones. Cursos de Guaraní Comunicativo con enfoque de Equidad de Género en la función pública; Cursos de Lengua de señas en la Función Pública. Manual de Lengua de Señas para la Función Pública.</p> <p>Se han realizado cuatro (4) Cursos de Guaraní Comunicativo en la Función Pública, para más de 100 funcionarios/as de 17 instituciones. Se ha concluido el proceso para impulsar otros 17 cursos de las mismas características</p>	<p>Impacto: Se sientan las bases para la conformación del INAP, con una oportunidad de acceso al conocimiento actualizado y de alto nivel en gestión pública, en función a los requerimientos y desafíos del Estado paraguayo.</p> <p>Beneficiarios: Funcionariado de los puestos de atención al público, personas con discapacidad en la función pública, población guaraní parlante y personas con sordera o dificultades auditivas, que se acerquen a las instituciones públicas.</p> <p>Impacto: Se dieron pasos importantes para el proceso de normalización de la lengua guaraní en las instituciones públicas. Se está culminando el Primer Curso de Lengua de Señas para funcionarios/as de atención al público y de las áreas de recursos humanos, y están en proceso 5 cursos más que se iniciaron en octubre de este año. Con esto, las personas sordas tendrán referentes en las Instituciones Públicas a quienes podrán acudir para ser atendidos/as.</p>
	<p>V) Hacia la erradicación de las discriminaciones en la gestión pública</p> <p>Políticas de Igualdad e Inclusión en la Función Pública</p>	<p>Se ha creado un área específica para impulsar y acompañar el proceso de inclusión efectiva de personas con discapacidad al sector público.</p> <p>Se ha iniciado un proceso participativo para el diseño de un Plan de Igualdad de Género en la Función Pública.</p> <p>Guía para prácticas inclusivas y no discriminatorias en la Función Pública elaborada y publicada.</p>	<p>Beneficiarios: Poblaciones históricamente discriminaciones en el sector público, sea por cuestiones partidarias, género, orientación sexual, origen económico o de carácter cultural.</p> <p>Impacto: A la fecha son 30 las instituciones que han informado la inclusión de personas con discapacidad, totalizando 230 personas con discapacidad trabajando en instituciones públicas.</p>

			Se espera impulsar un proceso gradual de implementación de prácticas no discriminatorias en la función pública, que abarque aspectos normativos y culturales.
	<p>VI) Profesionalización del sector público en las Gobernaciones y Municipalidades</p>	<p>Se realizaron 9 foros de análisis y discusión sobre la función pública con la participación de cerca de 800 funcionarios/as públicos pertenecientes a más de 70 municipalidades y 90 oficinas públicas asentadas en las diferentes regiones.</p> <p>Apoyo a municipalidades en procesos de análisis de sus estructuras organizacionales y en sus procesos de selección de personal.</p> <p>Elaboración y aprobación de la Resolución SFP N°666/09 que establece el Modelo de Reglamento del Sistema de Selección para el ingreso a la Función Pública Municipal y la Promoción de Funcionarios de las Municipalidades, y el Modelo de Reglamento que delimita los Cargos de Confianza en los Gobiernos Locales.</p> <p>Contratación de empresa para instalación del Sistema de Legajo Electrónico en todas las municipalidades y gobernaciones.</p>	<p>Beneficiarios: Funcionariado público de Gobernaciones y Municipalidades, autoridades, ciudadanía que acude a las instituciones públicas.</p> <p>Impacto: procesos más transparentes y meritocráticos para contribuir con la profesionalización de la función pública municipal.</p> <p>La instalación de los Legajos Electrónicos permitirá construir y afianzar una base de datos del funcionariado público municipal, a nivel nacional.</p>
	<p>VII) Procesos jurídicos más eficientes y transparentes.</p>	<p>Entre enero y diciembre de 2009 ingresaron 491 expedientes de sumarios administrativos y se dictaron 250 sentencias definitivas.</p> <p>Procesos de la Dirección Jurídica, reorganizados.</p>	<p>Beneficiarios: Instituciones públicas Funcionarios/as recurrentes</p> <p>Impacto: Se han emitido con mayor eficiencia dictámenes jurídicos, reglamentos, resoluciones y disposiciones que</p>

			<p>ordenan y regulan las relaciones entre el funcionariado público y el Estado, así como procesos en el seno de las diversas instituciones públicas.</p> <p>También se ha reestructurado el registro de abogados/as de jueces sumariantes para la transparencia de los sumarios administrativos al funcionariado público.</p>
	<p>VIII) Transparencia en los datos acerca del funcionariado público.</p>	<p>Se ha organizado y depurado la base de datos de trabajadores/as del Estado permitiendo dar información pública fiable y transparente de manera permanente. Se encuentra en proceso de instalación el sistema de Legajo Electrónico en las instituciones públicas del nivel nacional, departamental y municipal.</p>	<p>Beneficiarios: Secretaría de la Función Pública, Instituciones Públicas</p> <p>Impacto: Este sistema permite crear una base de datos con la ficha detallada de los trabajadores/as del sector público, que incluya sus datos personales, familiares, de salud, estudios realizados, declaración jurada, competencias y otras informaciones que permitan tener constancia y una valoración sobre la trayectoria y experiencias de quienes trabajan en la función pública.</p> <p>El sistema permitirá conocer con precisión la situación real de los funcionarios/as públicos, para trazar las correctas políticas públicas para el sector. Ejemplo: En agosto de 2008 se realizó un análisis salarial del 70% de las instituciones públicas. Excluyendo al MEC y las Universidades Nacionales, se encontró que 26.657 funcionarios/as públicos ganaban menos del salario mínimo. Datos actuales demuestran que para agosto 2009 esta injusticia se redujo en un 56%.</p>
	<p>IX) Inicio del Programa de Apoyo a la Carrera del Servicio Civil</p>	<p>En el mes de marzo se han cumplido todas las condiciones previas para el inicio de la ejecución del</p>	<p>Beneficiarios: Secretaría de la Función Pública, Instituciones públicas, funcionariado, ciudadanía que demanda un Estado</p>

		<p>Crédito BID N° 1776/OC-PR. Se han realizado 32 procesos entre licitaciones y concursos, entre las que se destacan: 1. Elaboración del Sistema de Gestión y Desarrollo de las Personas que Trabajan el Sector Público (Políticas de RRHH) 2. Elaboración de Modelos de Unidades de Gestión del Talento de las Personas 3. Cursos para la Alta Gerencia Pública 4. Procesos de Reclutamiento y Selección para cubrir cargos en la Administración pública, por medio de concursos públicos de oposición. 5. Diagnóstico y Planificación participativa de la Comunicación 6. Contratación de Especialista en Carrera del Servicio Civil 7. Fortalecimiento Institucional de la SFP 8. Realización de Simposio Internacional 9. Cursos de Señas para funcionarios públicos 10. Elaboración de Bases y Pautas para fondos Concursables.</p> <p>Todas las gestiones realizadas permitieron a la Institución comprometer más de 30% del presupuesto total del Programa en tal sólo 10 meses de ejecución.</p>	<p>más profesional, humano y eficiente.</p> <p>Impacto: La ejecución del programa, y solo citando a las 10 principales consultorías, permitirán solidificar las bases para la implementación de la Carrera del Servicio Civil en la República del Paraguay.</p>
	<p>X) Diálogo con el Sector Sindical</p>	<p>Se ha creado una Dirección de Relaciones Sindicales desde la cual se ha venido trabajando en favor de un contacto fluido con los sindicatos del sector público. Hasta ahora se han impulsado 2 Foros de intercambio con el sector sindical. Se han instalado mesas de trabajo para trabajar: cambios en la ley de la función pública, Contrato Colectivo Marco, Política Salarial, Seguridad Social y Sistema de Jubilaciones en el sector público.</p>	<p>Beneficiarios: Organizaciones sindicales, funcionariado público, autoridades de las instituciones.</p> <p>Impacto: La consecución del diálogo con el sector sindical permitirá el desarrollo de políticas consensuadas que beneficien a los funcionarios/as del Estado, acorde a sus derechos y aspiraciones como trabajadores/as.</p>