

Plan de 100 días / 6 meses			Seguimiento y Evaluación				
Meta Prevista	Acciones programadas a 100 días	Acciones programadas a 6 meses	Avance en términos cuantitativos	Avance en términos cualitativos	Autoevaluación del avance hacia resultados	Obstáculos encontrados para el avance	Logro adicional
Meta 1. Transparencia pública.	1. Comunicación sobre las funciones de la Secretaría de la Función Pública y sobre conceptos clave a la opinión pública y al funcionariado público.		80%	Entrevistas en Medios de Comunicación. Envío de información a la prensa, autoridades, organismos de cooperación, sociedad civil. Presentación de la SFP en talleres y foros con funcionarios/as del gobierno central, gobernaciones, municipalidades y sindicatos.	Excelente Muy bueno Satisfactorio Regular	Falta de RRHH para el área de prensa y actualización de la web; falta de equipos informáticos y línea telefónica directa.	Reconocimiento y confianza de las demás instituciones públicas hacia la SFP en su rol de institución que define, desarrolla e implementa políticas de gestión de RRHH. Mayor acercamiento y alcance a varios públicos a través de mecanismos de comunicación directa.
	2. Informe público preliminar sobre situación encontrada y políticas definidas respecto al funcionariado público.		100%	Presentación del Plan de 100 / 6 meses, situación del funcionariado, resoluciones de la política de recursos humanos del sector público, reglamentos para concursos públicos de oposición y movilidad laboral.	Excelente Muy bueno Satisfactorio Regular	Falta mayor difusión de Política de RRHH y de Concursos Públicos.	Campaña de sensibilización sobre la política de movilidad laboral tuvo impacto y generó interés.
	3. Instalación de Oficina de Transparencia, Informes, Denuncias, Atención y Orientación al Público y al Funcionariado Público en la SFP.		70%	Reingeniería del área de comunicación, creación de oficina de atención al funcionariado y a la ciudadanía. Reestructuración del espacio físico para la mesa de informes. Creación de la Unidad de Transparencia. Firma de Convenio con Transparencia Internacional para apoyo en la instalación de centro de denuncias. Se ha creado un mecanismo de comunicación directa vía mailing denominada "infopública".	Excelente Muy bueno Satisfactorio Regular	Instalación física de la oficina de transparencia aun no ha sido realizada, falta establecer el sistema que garantice la transparencia, falta de RRHH que se encargue específicamente de Atención al Público, falta de implementación de un proceso de sistematización de información interna para dar mejor atención e información al público.	

	4. Suscripción e implementación de acuerdos de transparencia con organizaciones de la sociedad civil para el monitoreo del trabajo de la SFP.		80%	Convenios firmados con Semillas para la Democracia, geAm, CEAMSO, Se envía constantemente información pública a Transparencia Internacional capítulo Paraguay.	Excelente Muy bueno Satisfactorio Regular		
	5. Llamados a concursos públicos de oposición para cargos vacantes en la Secretaría de la Función Pública y para consultorías específicas.		100%	Llamado a concurso público para la contratación de un Asesor/a Legal, un Especialista Informático y un Técnico/a en RRHH. Convocatoria a movilidad interna de funcionarios permanentes de otras instituciones para prestar servicios en la SFP.	Excelente Muy bueno Satisfactorio Regular	Se presentó una sola persona para la asesoría informática.	Se ha integrado a 8 funcionarios en la SFP por movilidad laboral y se ha puesto a disposición para otras instituciones 5 funcionarios/as.
Meta 2. Funcionariado ético y de excelencia para servicios de calidad y sin discriminaciones.	6. Instalación de mesa de trabajo permanente con las unidades de Recursos Humanos de las dependencias públicas para servicios de calidad del estado a la ciudadanía y rediseño institucional para su conversión en Direcciones de Gestión y Desarrollo Humano.		50%	Se inició el relevamiento de información de las unidades de RR.HH. y se ha contratado un consultor a través del PNUD para el análisis estratégico. Acompañamiento a unidades de RRHH para la implementación de la política de RRHH, de resoluciones y establecimiento de indicadores y criterios para la selección y evaluación de desempeño de funcionarios/as. En las gobernaciones se ha relevado información de unidades de RR.HH en un 100%, de las municipalidades se obtuvo información en un 35% del análisis realizado por MIDAMOS. Se incluyó en el POA 2009 la contratación de consultoría para fortalecimiento de unidades de RR.HH. de la administración nacional y de gobiernos locales.	Excelente Muy bueno Satisfactorio Regular	Falta diagnóstico de la situación de las unidades de RR.HH.	

	<p>7. Firma de convenio entre la SFP, la Secretaría de Cultura, la Red contra toda forma de discriminación y entidades correspondientes para la formación en lengua guaraní de funcionarios/as encargados/as de atención al público personal y telefónica para atención bilingüe y con lenguaje de señas e inicio del proceso de capacitación.</p>		80%	<p>Se firmó Convenio con SNC y Red contra toda forma de Discriminación. Se inició curso de Guaraní Comunicativo. Se firmó Convenio con Fundación Saraki y Alianza de 6 organizaciones para integración laboral de personas con discapacidad y capacitación del funcionariado. Se incluyó en el POA 2009 la licitación para la contratación de cursos específicos sobre estos temas.</p>	<p>Excelente Muy bueno Satisfactorio Regular</p>		
	<p>8. Formación en Ética Pública y en Organización y Marco formal del Estado del funcionariado público.</p>		50%	<p>Convenios firmados con Semillas para la Democracia, geAm, CEAMSO, Transparencia. Plan de trabajo con PNUD incluye contratación de especialista para el diseño de los módulos de capacitación e implementación de las mismas. Inclusión en el POA 2009 de llamado a licitación para contratación de cursos sobre Teoría del Estado y Ética.</p>	<p>Excelente Muy bueno Satisfactorio Regular</p>	<p>Falta de RR.HH. en el área de Capacitación</p>	

		9. Capacitación de Conducción Política y Alta gerencia Pública en Elementos conceptuales y prácticos básicos de Gestión Pública.	70%	Realización del Simposio Internacional sobre "Gestión y desarrollo de las personas para la modernización del Servicio Civil en Paraguay" el 18, 19 y 20 de noviembre de 2008 con apoyo de JICA, GEAM-USAID, BID, BANCO MUNDIAL, PNUD. Agencias de Cooperación de Brasil y Chile. Capacitación para Directivos de Alta Gerencia Pública en el exterior (México, Korea, Chile, Costa Rica, España, Argentina y Rca. Dominicana). Plan de trabajo con PNUD, inclusión en el POA 2009 licitación para contratación de cursos en Gestión Pública Estratégica.	Excelente Muy bueno Satisfactorio Regular		
	10. Capacitación del funcionariado de atención al público de las dependencias públicas en relaciones humanas/atención a la ciudadanía/diversidad.		50%	Se consensuó el programa de capacitación para atención a ciudadanos/as, con el enfoque de igualdad, respeto a los Derechos Humanos, no discriminación.	Excelente Muy bueno Satisfactorio Regular		
	11. Publicación de las oportunidades y requisitos para formación del Funcionariado público en universidades nacionales e internacionales.		100%	Llamados a concursos para becas a funcionarios/as públicos en temas de Administración Pública en Colombia, México, República Dominicana, Japón. Selección y comunicación del proceso a todos los/las postulantes. Desarrollo de acciones para la matriculación de funcionarios/as en Universidades Privadas (en el marco de Convenios). Incorporación de funcionarios/as a carreras universitarias.	Excelente Muy bueno Satisfactorio Regular		

		12. Relevamiento de la situación de las oficinas de O&M y de la existencia y estado de manuales de funciones, procedimientos y evaluaciones de desempeño.	60%	Se remitió nota a cada institución pública sobre su organigrama. Se inició el proceso de capacitación para la carga del sistema de legajos electrónicos en 46 instituciones del gobierno central, incluyendo Gobernaciones (1) y Municipalidades (3) con un módulo sobre organigramas. Se inició el relevamiento de organigramas en las municipalidades y gobernaciones. FALTAN 33 instituciones (en proceso de implementación).	Excelente Muy bueno Satisfactorio Regular	OyM: Falta de respuesta de las instituciones requeridas. Legajo Electrónico: Muchas instituciones no tienen legajos físicos de los funcionarios. También hubo dificultades por carencia de RRHH para implementación y monitoreo del proceso. Falta de conexión a internet en instituciones.	
Meta 3. Construcción de derechos de los trabajadores y las trabajadoras del Estado y diálogo amplio para nuevo marco legislativo.	13. Implementación de proceso de preparación de actores sindicales y decisores públicos para el diálogo, con apoyo de organizaciones internacionales de trabajadores y trabajadoras e Instalación de mesa permanente de diálogo con los sindicatos del sector público.		80%	Instalación de la mesa de diálogo permanente con los sindicatos del sector público. Acompañamiento específico de los procesos sindicales con la participación de un Asesor Sindical. Instalación de mesas de diálogo tripartitas con representantes sindicales y asesores institucionales referente a contratos colectivos de condiciones de trabajo.	Excelente Muy bueno Satisfactorio Regular		
	14. Conformación de grupo de trabajo con parlamentarios/as, representantes sindicales y representantes de organizaciones ciudadanas para estudio de la modificación de la Ley 1626/2000 y desarrollo de proceso.		80%	Mesa de diálogo y negociación sobre la ley 1626 instalada, con varias reuniones realizadas.	Excelente Muy bueno Satisfactorio Regular		

	15. Realización de un Foro de Derechos Humanos de los trabajadores y las trabajadoras del sector público.		100%	Foro de "Derechos Humanos y Servicios Públicos de Calidad" realizado en fecha 11 y 12 de setiembre de 2008 con apoyo de Fundación Ebert, CSA, ISP y OIT.	Excelente Muy bueno Satisfactorio Regular		
	16. Firma e implementación de Convenio con la Secretaría de la Mujer para Diagnóstico de Género y Diseño e Implementación de Plan de Igualdad de Género en el Funcionariado Público (PIGFP).		80%	Convenio con la Secretaría de la Mujer firmado, se inició proceso de diagnóstico con apoyo de Fundación Ebert, UNIFEM y OIT. En marzo continúa el proceso de diagnóstico con el apoyo de la EBERT, Unifem y PNUD.	Excelente Muy bueno Satisfactorio Regular		
	17. Informe público sobre situación de sumarios administrativos y rediseño de la base de datos de abogados del sector público.		40%	Se resolvió la revocación del Registro de Abogados posibles Jueces en Sumarios Administrativos. Se ha solicitado a las instituciones el nombramiento de Abogados/as integrantes del nuevo registro y de Coordinadores insituacionales que hagan el seguimiento de los procesos sumariales iniciados en cada institución.	Excelente Muy bueno Satisfactorio Regular		
Meta 4. Cumplimiento de la Ley e instalación de la Carrera Administrativa.	18. Inicio del proceso para llamado a concurso público de oposición para el cargo de Secretario/a de la Función Pública.		50%	Se remitió pedido de nombramiento de integrantes de la Junta Consultiva de la SFP a todos los poderes. La Cámara de Diputados nombró representante. La CSJ respondió que no podría nombrar representante. Se presentó a la Cámara de Senadores pedido de modificación de los art. 94 y 95.	Excelente Muy bueno Satisfactorio Regular	La CSJ se negó a nombrar un representante para integrar la Junta Consultiva en razón de que no reconocen a la SFP con jurisdicción sobre los funcionarios judiciales (poseen una medida cautelar de suspensión de los efectos de la 1626/00).	Se ha comunicado la situación al Congreso Nacional, presentando dos proyectos de modificación de los artículos de la Ley 1626 referentes al tema, que podrían dar solución al problema (designación del PE con acuerdo del Congreso o designación directa).

	<p>19. Definición de cargos de Alta Gerencia Pública a nivel nacional, regional y local e inicio de procesos de llamados a concursos públicos de oposición.</p>	70%	<p>Se inició el proceso, con el estudio de documentaciones a nivel nacional e internacional, vinculados al análisis de cargos y estructuras de RRHH. Se incluyó en el POA 2009: el llamado a licitación para el diseño de la estructura de cargos y remuneraciones del sector público. La SFP, incentivó, conformó y trabajó en la elaboración de perfiles de cargos, para vacantes de otras Entidades Ministeriales, para los llamados a concursos públicos de oposición. A través de resoluciones de la SFP se definieron los cargos de confianza en las gobernaciones y municipalidades. Se han realizado concursos públicos de oposición en 12 instituciones, para 884 cargos vacantes, con un número de 2866 postulantes. de los mismos, 4 concursos públicos de oposición han sido para cargos de la Alta Gerencia Pública.</p>	<p>Excelente Muy bueno Satisfactorio Regular</p>		
	<p>20. Diseño de un Sistema Integrado de Control de Cumplimiento de la Carrera Administrativa (SICCA) entre el Ministerio de Hacienda y la SFP e inicio de implementación.</p>	60%	<p>Se inició proceso de capacitación de funcionarios para carga de legajos electrónicos. Se analizó, ajustó y trabajó en el Programa del Legajo Electrónico, para su puesta en funcionamiento en la Etapa 3. Se incluyó dentro del POA 2009, el desarrollo del Sistema informático de control y seguimiento de concursos y procesos relacionados a la carrera. El mismo estará conectado con el Sistema de Hacienda para activación o bloqueo de pagos y con el Poder Ejecutivo para la elaboración de Decretos. Se incluyó en el POA 2009 el llamado a licitación para el diseño del sistema informático.</p>	<p>Excelente Muy Bueno Satisfactorio Regular</p>	<p>Resistencia al cambio de cultura y política en la administración pública.</p>	<p>Se ha conformado un grupo interdisciplinario del Sector Público y Privado para la elaboración de "Índice de Calidad en Gestión de Personas".</p>

<p>Meta 5. Generación de una base social en el funcionariado público y en la ciudadanía que demande la profesionalización del sector público.</p>	<p>21. Realización de campaña de sensibilización y educación, suscripción e implementación de acuerdos con organizaciones de la sociedad civil para impulsar el debate sobre la profesionalización del sector público.</p>		<p>80%</p>	<p>Se realizaron dos encuentros de gran envergadura con distintos públicos que apuntaron a esta sensibilización. El Foro de DD.HH. y Servicios públicos de Calidad y el Simposio Internacional sobre Gestión de Personas para la Modernización del Servicio Civil. Se han firmado acuerdos con diversas organizaciones de la Sociedad Civil. Se ha participado de entrevistas en espacios televisivos, radiofónicos y prensa escrita, apuntando a la concienciación en relación a la necesidad de la profesionalización del funcionario/a.</p>	<p>Excelente Muy Bueno Satisfactorio Regular</p>	<p>Aún no se han tenido los recursos para una campaña de mayor impacto.</p>	
	<p>22. Realización del Seminario Internacional "Experiencias de Profesionalización del Sector Público en América Latina. Los casos de Chile y Uruguay".</p>		<p>100%</p>	<p>Las experiencias de Chile y Uruguay fueron expuestas en el Foro sobre "Derechos Humanos y Servicios Públicos de Calidad" realizado en fecha 11 y 12 de setiembre de 2008 con Fundación Ebert, CSA, ISP y OIT.</p>	<p>Excelente Muy bueno Satisfactorio Regular</p>		
	<p>23. Realización del Simposio Internacional "La Administración de Recursos Humanos para la Modernización del Servicio Civil en Paraguay".</p>		<p>100%</p>	<p>El Simposio Internacional sobre "Gestión y desarrollo de las personas para la modernización del Servicio Civil en Paraguay" se realizó en fechas 18, 19 y 20 de noviembre de 2008 con apoyo de JICA, GEAM-USAID, BID, BANCO MUNDIAL, PNUD. Agencias de Cooperación de Brasil y Chile.</p>	<p>Excelente Muy Bueno Satisfactorio Regular</p>		

<p>Meta 6. Planificación de objetivos y acciones, a mediano y largo plazo, y reestructuración de la SFP para cumplimiento de objetivos.</p>	<p>24. Reestructuración organizativa inicial de la SFP para cumplimiento de Plan de 100 días/6 meses incorporando funciones para conformación de mesas de donantes y cooperantes y de trabajo específico con gobernaciones y municipios.</p>		<p>80%</p>	<p>Nuevo organigrama por Resolución de la SFP 31/08, Aprobado por Decreto Presidencial 243 del 7 de setiembre de 2008. Análisis situacional y adecuación de la estructura administrativa, con la elaboración de nuevo organigrama y creación de áreas funcionales para la implementación y apoyo a la Carrera Civil. Reuniones con mesa de donantes del área de gobernabilidad, diseño de mapa de cooperación de la SFP. Inicio de planteamiento a Gobernaciones y Municipalidades para la elaboración y adecuación de manuales de funciones. Ha culminado la licitación para consultoría en fortalecimiento institucional.</p>	<p>Excelente Muy Bueno Satisfactorio Regular</p>	<p>Limitaciones del espacio físico y falta de RRHH para el eficiente funcionamiento de las áreas.</p>	<p>Alquiler de nuevo espacio físico para ampliación de la Secretaria.</p>
		<p>25. Diseño del Plan de Acción, Monitoreo y Evaluación Y Presentación pública del Plan.</p>	<p>80%</p>	<p>Proceso de Elaboración de la Planificación estratégica. Cada dirección ha finalizado su POA 2009, que serán integrados en un plan estratégico institucional a mediano y largo plazo.</p>	<p>Excelente Muy Bueno Satisfactorio Regular</p>		<p>Apoyo de la Cooperación Internacional en todo el proceso.</p>