Asunción, 31 de julio de 2024.

**Señores**

**Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional,**

**Ministerio de Economía y Finanzas**

**Ref: Proyecto de la Ley de la Función Pública y Servicio Civil**

Aprovecho esta ocasión para presentar mis felicitaciones al Ministerio de Economía y Finanzas, especialmente a todos sus funcionarios por su dedicación, responsabilidad y profesionalismo demostrado en distintos gobiernos, a lo largo de varios años, quienes contribuyeron con su trabajo para que el Paraguay alcance el anhelado grado de inversión, otorgado por la calificadora de riesgos Moody´s el viernes 28 de julio pasado.

En lo que refiere a la propuesta de la Ley del Servicio Civil mi sugerencia principal, es que se controlen anualmente a través del Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional que todas las instituciones públicas cuenten con estructuras organizacionales bien definidas (Organigramas actualizadas), manual de funciones y procedimientos, fluxogramas, etc. en ese mismo orden, puesto que no todas las instituciones cuentan con esas herramientas objetivas actualizadas para medir su mismo desempeño misional y asimismo sin esos elementos resulta imposible realizar una evaluación de desempeño de forma objetiva a los funcionarios. Cabe señalar que en el decreto reglamentario del Presupuesto del Ejercicio 2024, menciona en uno de los artículos que solamente se autorizará el pago por cargos que se encuentran contemplados en el organigrama y aprobados por las instancias competentes para el efecto.

Los otros aspectos que merecen atención que si bien es cierto se mencionan en el proyecto:

* **Jefaturas y coordinaciones en Interinato**, debiendo no extenderse por un periodo superior a 1(un) año y luego se debe concursar dichos cargos a fin de dar igualdad de oportunidad a todos los funcionarios.
* **Encargatura de Despacho**, que se debe reglamentar que se apliquen solo para casos puntuales (vacaciones, permisos especiales por motivos de salud y otros casos de fuerza mayor) por un periodo determinado y que no se utilice para disfrazar la concesión de cargos a funcionarios contratados, de esta manera se facilitará la promoción de los funcionarios permanentes de cada institución. Aclaro que este aspecto no es con el afán de discriminar a ningún funcionario, solo es al efecto de dar cumplimiento a las normativas existentes.
* **Direcciones de Talento Humano,** que se establezcan que los responsables y encargados de Talento Humano necesariamente cuenten con especializaciones en el área de Recursos Humanos para ocupar dichos cargos y no solamente que se base en la confianza de la Máxima Autoridad institucional, teniendo en cuenta que se trabaja con la vida, el bienestar, desarrollo y salud de las personas, y esto requiere de un perfil especial, altamente técnico y vocación de servicio para ocupar estos cargos, además establecer la obligatoriedad de contar con psicólogos en las unidades de Talento Humano, considerando la delicada situación de salud mental en el país.
* **Evaluaciones de Desempeño**: Que se establezcan indicadores objetivos y medibles en las evaluaciones de acuerdo a los cargos y funciones que desarrollan los funcionarios y que no se convierta solo en un instrumento administrativo o bien para descalificar a determinadas personas, de ser posible aplicar la evaluación 360 en la función pública.

Cabe señalar que el deseo de todos es que el acceso a cargos públicos se base en la idoneidad de la persona, acorde a los perfiles establecidos para cada cargo en las distintas instituciones y no solamente en la confianza de la autoridad de turno y que por lo menos los cargos de decisión y confianza (jefaturas, coordinaciones, ect.) sean ocupados por personas con formación universitaria mínimamente en el área de trabajo a desarrollar.

Atentamente

Karina Ocampos