



**PODER EJECUTIVO**  
**PRESIDENCIA de la REPÚBLICA del PARAGUAY**  
**SECRETARÍA de la FUNCIÓN PÚBLICA**

**Resolución N° 571/2020**

**POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUMENTO Y EL REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES ÉTICOS PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

Asunción, 29 de diciembre de 2020

**Visto:** La Ley N° 1626/2000 “De la Función Pública”;

La Ley N° 1535/1999 “De Administración Financiera del Estado”;

La Resolución CGR N° 377/2016 - Por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay MECIP:2015;

La Resolución CGR N° 147/2019 - Por la cual se aprueba la “Matriz de Evaluación por niveles de Madurez”, a ser utilizada en el marco del Sistema de Control Interno del Modelo de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay- MECIP: 2015;

La Resolución AGPE N° 326/2019 - Por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos y la Matriz de Evaluación para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay MECIP: 2015;

La Resolución N° 731/2019 – Por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos y la Matriz de Evaluación para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay MECIP:2015, en la Secretaría de la Función Pública (SFP);

El Acta N° 10 de fecha 17/12/20 de Comité de Ética y el Acta N° 10 de fecha 17/12/2020 del Equipo de Alto Desempeño por la cual se aprueba el instrumento de evaluación cumplimiento de los deberes éticos y el reglamento de evaluación;

y,

**Considerando:** Que, la Secretaría de la Función Pública posee un rango ministerial en dependencia directa de la Presidencia de la República, y cumple las funciones de organismo central normativo para la función pública y el desarrollo institucional de las entidades estatales.

Que, la Ley N° 1535/1999 “De Administración Financiera del Estado” en su Art. 60 dispone que los instrumentos, mecanismos y técnicas de control interno serán establecidos en la reglamentación pertinente.





**PODER EJECUTIVO**  
**PRESIDENCIA de la REPÚBLICA del PARAGUAY**  
**SECRETARÍA de la FUNCIÓN PÚBLICA**

***Resolución N° 571/2020***

***POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUMENTO Y EL REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES ÉTICOS PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA***

*Que, a través de la Resolución de la Contraloría General de la Republica N° 377/2016 se ha establecido y adoptado la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay MECIP: 2015 como marco de control, fiscalización y evaluación de los sistemas de control interno de los Organismos y Entidades del Estado sujetas a la supervisión de la Contraloría General de la República.*

*Que, por la Resolución N° 731/2019 de fecha 11 de noviembre de 2019, la Secretaría de la Función Pública adopta la Norma de Requisitos Mínimos y la Matriz de Evaluación para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay MECIP:2015.*

*Que, a través del Acta N° 10 de fecha 17 de diciembre de 2020, el Equipo de Alto Desempeño aprueba el instrumento y el reglamento de evaluación de cumplimiento de los deberes éticos.*

*Que, a través del Acta N° 10 de fecha 17 de diciembre de 2020 respectivamente, el Comité de Ética aprueba el instrumento y el reglamento de evaluación de cumplimiento de los deberes ético.*

*Que, la Secretaria de la Función Pública viene trabajando en la implementación del modelo de control interno y en el desarrollo de una cultura en la transparencia pública, por lo cual es necesario establecer lineamientos que orienten la conducta de los servidores públicos de la Secretaría de la Función Pública para el cumplimiento de sus actividades laborales, orientadas a la visión, la misión y los valores institucionales.*

*Que, la gestión pública implica que los funcionarios posean conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas, pero también y por sobre todo los valores que regularán sus actuaciones en el contexto de la cultura y cumplimiento de la ley, como mecanismo de autocontrol para orientar sus actuaciones en la búsqueda del bien común y la defensa del interés social sobre el particular.*





**PODER EJECUTIVO**  
**PRESIDENCIA de la REPÚBLICA del PARAGUAY**  
**SECRETARÍA de la FUNCIÓN PÚBLICA**

**Resolución N° 571/2020**

**POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUMENTO Y EL REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES ÉTICOS PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

*Que, es necesario establecer los parámetros y criterios para el seguimiento y evaluación de la gestión ética de los funcionarios, detectar y generar soluciones a los incumplimientos de los Acuerdos y Compromisos Éticos.*

*Por lo tanto, en ejercicio de sus atribuciones legales.*

**La Ministra Secretaria Ejecutiva de la  
Secretaría de la Función Pública**

**Resuelve:**

**Artículo 1°** Aprobar el Instrumento y Reglamento de Evaluación de cumplimiento de los deberes éticos para los funcionarios permanentes, personal contratado y comisionado de la Secretaría de la Función Pública, el cual se encuentra detallado y adjunto en el Anexo de la Presente Resolución.

**Artículo 2°** La presente Resolución será refrendada por la Secretaria General.

**Artículo 3°** Comuníquese a quienes corresponda, y cumplido, archivar.

  
**CRISTINA BOGADO**  
**Ministra Secretaria Ejecutiva**  
**Secretaría de la Función Pública**

  
**SARA SANJACHOZ**  
**Secretaria General**  
**Secretaría de la Función Pública**



## **Reglamento Proceso de Evaluación de Deberes Éticos:**

### **Marco Legal:**

El presente Reglamento contiene los criterios legales recomendados por la Secretaría de la Función Pública, de acuerdo a lo estipulado en la Ley N° 1626/2000 "De la Función Pública", en su Artículo 96°.

Asimismo, se ha considerado el Decreto N° 10143 del 28/11/2012, "Por el cual se aprueba el Código de Ética del Poder Ejecutivo que establece la vigencia de un sistema de gestión de ética en base a los valores y normas que deben regir y orientar la conducta de las autoridades y los servidores públicos".

La Resolución N° 825/2019 "Por la cual se aprueba la Misión, Visión y Valores de la Secretaría de la Función Pública, en el marco de la Redefinición del Plan Estratégico Institucional 2020 – 2024".

La Resolución N° 829/2019 "Por la cual se conforma el Comité de Ética Institucional de la Secretaría de la Función Pública, dependiente de la Presidencia de la República"

La Resolución N° 491/2020 "Por la cual se aprueba el Código de Ética Versión 1.0 de la Secretaría de la Función Pública, dependiente de la Presidencia de la República"

### **Atribuciones del Comité de Ética SFP:**

De conformidad al Artículo 13° de la Resolución SFP N° 491/2020, El Comité de Ética Institucional tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Podrá dictar un reglamento interno de funcionamiento del Comité de Ética.
- b) Aplicar el Código de Ética a los servidores públicos de la Institución, con excepción de la Máxima Autoridad Institucional.
- c) Actuar como instancia consultiva de los servidores públicos, en el ámbito de la Ética Pública.
- d) Resolver las dudas con respecto a la interpretación del presente Código.
- e) Iniciar de oficio o por medio de una denuncia, investigaciones por infracción de las normas éticas cometidos por los servidores públicos de la Institución.
- f) Recomendar, acompañar y evaluar en el ámbito de la Institución, el desarrollo de acciones de difusión, capacitación y entrenamiento sobre las normas de conducta ética.
- g) Evaluar periódicamente la aplicación del presente Código de Ética.





h) Pronunciarse sobre cualquier cuestión que haga a la Ética Pública en la Secretaría de la Función Pública.

**Objetivos:**

El presente Reglamento tiene por objeto poner en vigencia un sistema de evaluación del cumplimiento de los deberes éticos en la Secretaría de la Función Pública (SFP) fundado en los valores aprobados en Acto Administrativo.

Empoderamiento por parte de todos los funcionarios de la SFP, del Código de Ética Institucional, Integración Institucional y Acciones orientadores de buena conducta.

Las evaluaciones de cumplimiento de los deberes éticos proporcionan informaciones valiosas sobre la actitud de los funcionarios de la SFP; esta información y su correspondiente análisis constituyen un parámetro para la toma de decisiones institucionales.

**Ámbitos de Aplicación:**

El procedimiento establecido en el presente reglamento, será aplicado a funcionarios Permanentes o de carrera, Personal Contratado y Comisionado de la Secretaría de la Función Pública.

**Plazos y Frecuencias:**

Se determina que la Evaluación de los deberes éticos a funcionarios permanentes, comisionados y personales contratados de la Secretaría de la Función Pública, será realizada conjuntamente con el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral, las veces que sea requerida por la Institución.

**Principios Rectores:**

Los principios rectores establecidos que regirán las actuaciones dentro del Proceso de Evaluación de los deberes éticos en esta Secretaría Ejecutiva son: objetividad, transparencia, pertinencia, participación y legalidad, pleno sometimiento a la ley y al derecho.

**Etapas de Evaluación:**

El proceso de Evaluación de Desempeño constará de dos etapas.

**1° Etapa – Evaluación Primaria**

En esta etapa se realizará la socialización de la herramienta de evaluación con los funcionarios/as de la Institución, para asegurar la correcta aplicación de los





instrumentos, posteriormente se procederá a la evaluación del funcionario por parte del superior inmediato.

En el caso de los funcionarios dependientes directamente de la Máxima Autoridad Institucional, los mismos serán evaluados por el Comité de Ética y un representante designado por la Máxima Autoridad Institucional. En caso de que el funcionario a ser evaluado integre a su vez el Comité de Ética, lo suplirá el integrante suplente de dicho comité al solo efecto de la evaluación.

## **2º Etapa – Evaluación Secundaria**

El Comité de Ética se encargará de la recepción de las Evaluaciones de los deberes éticos, luego procederá a realizar una revisión general de las evaluaciones primarias en caso de que hubiere consentimiento del funcionario evaluado. En caso de que no hubiere consentimiento del funcionario evaluado en relación a la evaluación primaria, el Comité de Ética realizará igualmente una revisión y una nueva evaluación. Finalmente, preparará el informe con los resultados obtenidos y pondrá a consideración de la Máxima Autoridad Institucional, los resultados finales correspondientes.

El informe incluirá el tratamiento de situaciones asociadas al resultado de evaluaciones de incumplimientos (calificaciones bajas obtenidas en las evaluaciones) y las recomendaciones, elevadas a consideración de la Máxima Autoridad, con el fin de generar soluciones a los incumplimientos de los deberes éticos.

Se deberá de labrar Acta de todas las reuniones y decisiones adoptadas por el Comité de Ética.

### **Conformación del Comité de Ética Institucional:**

Por Intermedio de Resolución de la SFP N° 829/2019 se conforma del Comité de Ética:

#### **Miembros Titulares:**

Director/a General de Gabinete.

Director/a de Gestión y Desarrollo de las Personas

Director/a de Transparencia y Anticorrupción

#### **Miembros Suplentes:**

Secretario/a General





Director/a de Políticas de Inclusión y No Discriminación.

Director/a General del INAPP

**Procedimientos:**

El instrumento utilizado para la evaluación, será el Formulario de Evaluación de los Deberes Éticos, el cual será distribuido a los responsables de las distintas áreas institucionales, para proceder a la evaluación correspondiente.

Toda excepción al cumplimiento de las disposiciones de este reglamento deberá ser autorizada por la Máxima Autoridad, previa justificación de la causa que la motiva.

El Superior Inmediato asignará una calificación según la escala del Sistema de calificaciones y según la conducta que el evaluado presente. Estas conductas deben ser observables y observadas, contar con un registro de lo observado y evidencias de las mismas.

El Evaluado deberá dar su consentimiento a lo asignado como calificación por cada conducta. Si hubiera desacuerdo, se deberá resolver en la retroalimentación con el evaluador. Si no hubiese consenso entre ambos, se deberá registrar en el documento el desacuerdo y las razones, los cuales serán evaluados por el Comité de Ética y resolverá el desacuerdo.

Los puntajes globales por conducta indican la suma de lo obtenido por cada conducta, cada deber ético posee un puntaje mayor esperado, tomándose como referencia el nivel 5, que indica que la persona es sobresaliente en esa conducta. Por otro lado, también existe un puntaje promedio del deber ético, que indica el puntaje más cercano a la media del total de puntaje asignado por conducta, que sería el nivel de calificación por cada deber ético.

Al término de la evaluación, saldrá la suma de los promedios de cada deber ético, el cual tiene como mayor puntaje 55 puntos. Esta suma se vuelve a promediar por la cantidad de valores que existen (11 deberes éticos) para que pueda entrar dentro de la escala de interpretación final. Los puntajes están redondeados matemáticamente. Son puntos directos.

La calificación de la Evaluación no incidirá en la Evaluación Final de Desempeño laboral de la Secretaría de la Función Pública, sin embargo, será incorporado en el legajo del servidor público.

Se deberán considerar los ajustes necesarios para evaluar a funcionarios con discapacidad, de acuerdo al tipo de discapacidad observada y las adaptaciones requeridas, de modo a que el proceso de evaluación no sea discriminatorio.





**Escala de Calificaciones:**

<b>Interpretación del promedio total de cumplimiento de los deberes éticos</b>	
<b>Nivel Sobresaliente</b>	<b>5</b>
<b>Nivel Muy Bueno</b>	<b>4</b>
<b>Nivel Bueno</b>	<b>3</b>
<b>Nivel Suficiente</b>	<b>2</b>
<b>Nivel Insuficiente</b>	<b>1</b>





## Formulario de Evaluación - Deberes Éticos de la SFP

Deberes Éticos	Conductas relacionadas a los deberes éticos	Calificación
<b>1. Vocación de Servicio.</b>  Tener la predisposición para satisfacer las necesidades de la ciudadanía, brindando servicio de calidad en forma desinteresada.	Brinda atención en forma proactiva a usuarios de servicios públicos, ocupándome en buscar y obtener la solución más adecuada.	
	Ofrece asesoramiento eficaz con el objeto de dar opciones de solución a las solicitudes recibidas.	
	Presenta una actitud positiva ante el usuario, ya sea interno o externo, con atención en forma continua y creciente, para que los mismos queden satisfechos con los servicios recibidos, en los cuales estoy involucrado.	
	Colaboro en la construcción de relaciones efectivas y coordinadas entre las diversas áreas de la institución, tendiente a una cooperación interdisciplinaria.	
<b>Mayor puntaje esperado: 20</b>	<b>Puntaje global por conducta</b>	
<b>Mayor promedio de deber ético: 5</b>	<b>Puntaje promedio del deber ético</b>	

<b>2. Compromiso.</b>  Cumplir con las labores para lograr los objetivos institucionales, según estén enmarcadas en las leyes y normas de convivencia.	Realizo el trabajo asignado, en tiempo y forma, conforme al Manual de Funciones vigente de la SFP.D22	
	Trabajo con el mejor empeño técnico y profesional, en busca del logro del objetivo institucional.	
	Mantengo en reserva frente al público, usuarios y terceros, los problemas y conflictos de la Institución	
<b>Mayor puntaje esperado: 15</b>	<b>Puntaje global por conducta</b>	
<b>Mayor promedio de deber ético: 5</b>	<b>Puntaje promedio del deber ético</b>	

<b>3. Transparencia.</b>  Ajustar los procesos y procedimientos desarrollados en el cumplimiento de la gestión pública, con	Respaldo cada gestión en forma documentada, a través de documentos físicos o digitalizados, de manera que se puedan visualizar los procedimientos efectuados.	
	Proceso las informaciones elaboradas en la SFP, dentro del marco de la transparencia y del libre acceso a la información pública.	





transparencias a fin de mantener informada a la sociedad.	Realizo la gestión laboral asignada acorde a los procedimientos que fueron establecidos	
<b>Mayor puntaje esperado: 15</b>	<b>Puntaje global por conducta</b>	
<b>Mayor promedio de deber ético: 5</b>	<b>Puntaje promedio del deber ético</b>	

<b>4. Responsabilidad.</b> Asumir y cumplir las obligaciones como servidor público de manera libre y consciente, utilizando en forma adecuada los recursos de la Institución, para brindar servicios de calidad.	Utilizo los recursos de la institución con eficiencia y responsabilidad.	
	Acepto y enmiendo los errores cometidos en el cumplimiento de mis funciones, teniendo en cuenta los posibles efectos o consecuencias que los mismos puedan tener dentro del ámbito laboral y social.	
	Realizo las tareas asignadas con el mejor empeño técnico y profesional.	
<b>Mayor puntaje esperado: 15</b>	<b>Puntaje global por conducta</b>	
<b>Mayor promedio de deber ético: 5</b>	<b>Puntaje promedio del deber ético</b>	

<b>5. Legalidad.</b> Realizar las gestiones dentro del marco de las normas legales vigentes, de conformidad con los fines para los que les fueron concebidos.	Cumplo con lo establecido en las normativas legales vigentes y conozco principalmente aquellas relacionadas a mis funciones.	
	Aplico correctamente los procedimientos conforme a lo establecido por la Institución.	
	Colaboro en lograr los objetivos del área de trabajo.	
<b>Mayor puntaje esperado: 15</b>	<b>Puntaje global por conducta</b>	
<b>Mayor promedio de deber ético: 5</b>	<b>Puntaje promedio del deber ético</b>	

<b>6. Integridad.</b>  Actuar de manera recta, proba e intachable, atendiendo siempre a la verdad,	Mantengo una conducta acorde con los valores de la Institución y la sociedad.	
	Construyo y fomento relaciones de confianza, en un margen de respeto y buena convivencia, evitando rumores, indiscreciones o discusiones de carácter netamente personal dentro del ámbito laboral.	

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*



fomentando la credibilidad de la sociedad y la generación de una cultura de confianza.	Utilizo los bienes Institucionales para el cumplimiento de los fines de la SFP y no para provecho propio.	
	Rechazo sobornos, coimas, dádivas indebidas o cualquier situación que implique fraude.	
<b>Mayor puntaje esperado: 20</b>	<b>Puntaje global por conducta</b>	
<b>Mayor promedio de deber ético: 5</b>	<b>Puntaje promedio del deber ético</b>	

<b>7. Cordialidad.</b> Servir con respeto, brindar trato agradable, digno, con cortesía y tolerancia.	Promuevo un ambiente laboral adecuado y trato agradable.	
	Ofrezco asistencia técnica y excelente atención.	
<b>Mayor puntaje esperado: 10</b>	<b>Puntaje global por conducta</b>	
<b>Mayor promedio de deber ético: 5</b>	<b>Puntaje promedio del deber ético</b>	

<b>8. Esmero y Calidad en la Atención</b> Realizar las tareas con sumo cuidado y atención diligente; utilizando de manera eficiente mi tiempo en el ámbito laboral y considerando la superación de metas personales y permanentes, en contribución con la eficiencia en la función administrativa de la institución.	Realizo, reviso y controlo las tareas asignadas, minimizando errores, antes de elevar al superior.	
	Presento propuestas innovadoras tendientes a mejorar metodologías de trabajos.	
	Me capacito para adquirir habilidades y conocimientos sobre temas relativos al área de trabajo.	
	Realizo las tareas con sumo cuidado y atención diligente; utilizando de manera eficiente el tiempo laboral en la realización de las tareas, de forma dedicada y comprometida a fin de cumplir con las metas institucionales y personales.	
<b>Mayor puntaje esperado: 20</b>	<b>Puntaje global por conducta</b>	
<b>Mayor promedio de deber ético: 5</b>	<b>Puntaje promedio del deber ético</b>	

<b>9. Honestidad</b> Actuar con probidad y honradez, tanto en las acciones como en la conducta, proporcionando	Coopero para crear un ambiente en el que todos se sientan seguros de decir la verdad.	
	Me comporto de forma honesta con transparencia y rectitud en mi conducta y en el manejo de los recursos humanos, materiales y financieros institucionales.	

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*



información precisa de manera oportuna	Actúo de manera veraz y coherente, proporcionando información precisa de manera oportuna, anteponiendo siempre la verdad.	
<b>Mayor puntaje esperado: 15</b>	<b>Puntaje global por conducta</b>	
<b>Mayor promedio de deber ético: 5</b>	<b>Puntaje promedio del deber ético</b>	

<b>10. Respeto</b>  Deber u obligación de mostrar una alta estima de nosotros mismos, de los demás, y de los recursos que se nos encomiendan. Un entorno de respeto genera confianza, seguridad y excelencia en el desempeño, al fomentar la cooperación mutua; un entorno en el que se fomentan y valoran las diversas perspectivas y puntos de vista.	Me informo sobre las normas y costumbres de los demás y evito incurrir en conductas que se podrían considerar irrespetuosas o discriminatorias.	
	Escucho los puntos de vista de los demás para tratar de comprenderlos, adoptando una conducta abierta al consenso.	
	Adopto criterios de conciliación hacia las personas con las que tengo un conflicto o desacuerdo.	
	Me comporto de manera profesional, en todo momento.	
	Demuestro una alta estima por mi persona, por los demás compañeros y por los recursos que se nos encomiendan. Un entorno de respeto genera confianza, seguridad y excelencia en el desempeño al fomentar la cooperación mutua.	
<b>Mayor puntaje esperado: 25</b>	<b>Puntaje global por conducta</b>	
<b>Mayor promedio de deber ético: 5</b>	<b>Puntaje promedio del deber ético</b>	

<b>11. Igualdad, Inclusión y No Discriminación</b>  Principio que determina que todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos, por lo que no se admiten discriminaciones. Como servidor público debo remover los obstáculos y factores que las mantengan o las propicien. Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán	Acepto que somos diferentes, respeto a los demás y coopero para que las condiciones del entorno socio-laboral, sean inclusivas y accesibles, sin ningún tipo de discriminación o barreras.	
	Respeto otras culturas, promuevo relaciones laborales, sociales igualitarias y sin discriminación.	
	Brindo servicios respetando a cada persona sin importar su sexo, raza, estado civil, origen étnico, idioma, condición social, opinión o discapacidad.	





consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios.		
<b>Mayor puntaje esperado: 15</b>	Puntaje global por conducta	
<b>Mayor promedio de deber ético: 5</b>	Puntaje promedio del deber ético	

<b>Mayor suma de promedios globales: 55</b>	Puntaje global deberes éticos	
	Puntaje total de promedio de los deberes éticos	

<b>Interpretación del promedio total de cumplimiento de los deberes éticos</b>	
<b>Nivel Sobresaliente</b>	<b>5</b>
<b>Nivel Muy Bueno</b>	<b>4</b>
<b>Nivel Bueno</b>	<b>3</b>
<b>Nivel Suficiente</b>	<b>2</b>
<b>Nivel Insuficiente</b>	<b>1</b>

<b>Evaluación Primaria/Superior Inmediato: Comentarios y Observaciones</b>
Fecha:

Evaluador/a Primario





CONFORMIDAD DEL/DE LA EVALUADO/A CON LA EVALUACION DE DEBERES  
ÉTICOS:

SI

NO

\_\_\_\_\_  
Firma del Funcionario  
Evaluado

<b>Motivo de la Disconformidad:</b>
<b>Fecha:</b>

<b>Evaluación Secundaria/Comité de Ética: Observaciones</b>
<b>Fecha:</b>

\_\_\_\_\_  
Evaluadores / Secundarios  
Comité de Ética

