



Secretaría de la
**FUNCIÓN
PÚBLICA**

 **GOBIERNO**
 **NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*

INFORME DE GESTIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS 2018 - 2023





I Óréi ry i j z pi m z

El Presidente de la República, Mario Abdo Benitez, me designa Ministra Secretaria Ejecutiva de la Función Pública, por Decreto N° 49/2018, cargo que conlleva la responsabilidad de gestionar y administrar el órgano central normativo para todo lo relacionado con la función pública y el desarrollo institucional de los Organismos y Entidades del Estado, creada por la Ley N° 1626/2000 “De la Función Pública”. Su principal atribución es formular la política de gestión y desarrollo de las personas que trabajan en el sector público.

El Gobierno Nacional, con esta Administración asumió el compromiso de avanzar en la institucionalidad de los procesos, apuntando al fortalecimiento y al desarrollo organizacional, afianzando el mecanismo de selección y promoción en el sector público mediante procesos meritocráticos. Generando oportunidades de capacitación y formación al funcionariado con el objetivo de profesionalizar la gestión pública, prestando servicios de eficaces, eficientes y efectivos, apuntando a generar el valor público para la sociedad paraguaya.

En este sentido, trazamos la hoja de ruta en el Plan Estratégico Institucional 2020 - 2024 partir del análisis de los avances del PEI 2015-2019, en encuentros participativos definimos los objetivos y nuestras acciones orientadas, en el marco de la legalidad, la profesionalización de las servidoras y los servidores que integran la Administración Pública Paraguaya; y el desarrollo organizacional de los Organismos y Entidades del Estado, el fortalecimiento institucional y la generación de conocimiento entre otros.

Así también, al interior de la Secretaría de la Función Pública, nos abocamos a dar soluciones a las dificultades identificadas, en primer lugar, la poca dotación de personas en el plantel de servidores públicos y la distribución en tres sedes, situación que dificultaba la gestión y los diferentes procesos de los servicios ofrecidos. Rápidamente, se concretó el traslado de la institución a una única sede, permitiendo la concentración para mejor atención a sus diferentes públicos. Uno de los logros más importante es la adquisición para la sede propia del Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay - INAPP, que aglutina al plantel directivo y a parte del equipo de tecnología. El desafío sigue siendo aumentar la dotación de personas, para ello mediante las gestiones se logró la creación de categorías profesionales para la incorporación por procesos de selección.

De igual manera, desde el inicio estrechamos vínculos con instituciones del sector público, como con organismos no gubernamentales, universidades e institutos de formación. A nivel internacional, de retoma las relaciones con el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), con la visita de sus Autoridades.

Entre los primeros acercamientos recordamos el Consejo de Gobernadores que permitió la realización de trabajos con los Gobiernos Departamentales y Municipales; instituciones del Poder Ejecutivo, como la Secretaría de Políticas Lingüísticas, Secretaría Anticorrupción, Ministerio de Justicia, Ministerio de la Mujer por citar algunas. Así también, se realizaron varias actividades con la Red de Mujeres Municipales, Fundación Saraki y otros.

A través del Instituto Nacional de la Administración Pública (INAPP), cumplimos satisfactoriamente la meta de afianzar la profesionalización de funcionarias y funcionarios que prestan servicios en los tres Poderes del Estado (Legislativo, Ejecutivo, Judicial) y de los tres niveles de Gobierno (Central, Departamental, Municipal), y por primera vez en la gestión institucional los eventos congregaron a la ciudadanía interesada en temas de la función pública, incluyendo participación internacional. Afianzamos nuestros lazos con las Universidades privadas del país, entendiendo que las relaciones públicas – privadas deben también enfocarse en la formación de las personas del sector público. Estas alianzas estratégicas, permitió a funcionarias y funcionarios de la SFP acceder a la formación en cursos de posgrado, aumentando de esta manera su nivel académico.

Agradecemos al Programa de Democracia y Gobernabilidad de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID/Paraguay), implementado por el Centro de Estudios Sociales (CEAMSO), que nos acompañó en los inicios de esta administración permitiendo cerrar varios materiales como el Manual de Concursabilidad y las primeras jornadas con responsables de las áreas de gestión de personas, administración y jurídicas de los Organismos y Entidades del Estado.

Así también, el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), que permitió concretar la definición del II Plan Estratégico Institucional (2020-2024, con proyección 2030) y el II Plan de Igualdad, Inclusión y No Discriminación en la Función Pública 2020 – 2024, ambos documentos aprobados por Resolución N° 515 y 516 respectivamente. Al igual que la virtualización del curso de Enfoque de Género en políticas y prácticas de gestión de personas, en el servicio civil del Paraguay”, por citar algunos.

La Secretaría de la Función Pública (SFP), en estos 5 años de gestión logró dejar su impronta en la diferente situación que requirió la administración pública, siempre en la primacía de la legalidad de los actos, la transparencia, la participación, el diálogo y la asistencia técnica. En cualquiera de las situaciones la sostenibilidad de los servicios públicos contó con la rápida acción institucional, atendiendo que todas y todos quienes estamos en el servicio público tenemos la responsabilidad y compromiso con nuestros mandantes.

Una de las situaciones no previstas, en todos los países del mundo fue la declaración mundial de la Pandemia denominada Coronavirus (COVID -19). Ante la rápida acción del Poder Ejecutivo de disponer el asilamiento preventivo en todo el territorio nacional, desde la SFP en su carácter de rector de la función pública, como reacción inmediata

emite el protocolo para la implementación de medidas preventivas ante el riesgo de propagación de la enfermedad, salvaguardando la salud de los trabajadores del sector público y garantizando la prestación de servicios brindados por los Organismos y Entidades del Estado.

Entre las medidas se propuso nuevas metodologías de trabajo y de capacitación, a través de la implementación de tecnologías de la comunicación y la información.

Estos protocolos fueron valorados a nivel internacional mediante la sistematización realizada por el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), siendo la reglamentación de la Modalidad del Teletrabajo en el Sector Público una realidad que permite la prestación de los servicios instituciones y el funcionamiento de las instituciones manteniendo las medidas sanitarias.

En toda gestión y administración de un ente público se presentan desafíos y oportunidades, es así, que la SFP logró una rápida reacción e innovación en la prestación de sus servicios. Sin dimensionar el impacto, se ofrecen los cursos totalmente en línea, desarrollados a través del INAPP con la conformación del primer plantel docente del instituto integrados por profesionales de la SFP. Este trabajo permitió el ingreso del INAPP a la red de escuelas del CLAD.

En estos 5 años avanzamos en la gestión para el fortalecimiento institucional con el aumento progresivo en el presupuesto institucional y así también con la creación de categorías profesionales en el Anexo del Personal. Del mismo modo, queda pendiente la adecuación de la sede del INAPP de convertirlo en un centro de capacitación inclusivo, acorde al diagnóstico de necesidades de capacitación de las servidoras y servidores públicos.

En este transitar, de nuestra gestión pública permitió el trabajo colaborativo entre Máximas Autoridades Institucionales, Directivos y el funcionariado de los Organismos y Entidades del Estado, con el objetivo de fortalecer y afianzar el desarrollo organizacional, mediante la asistencia técnica.

De igual manera celebro el acercamiento de los Sindicatos del Sector Público permitiendo el desarrollo del dialogo, el análisis y propuestas de mejoras en la aplicación de las normas, políticas y herramientas de gestión de personas, en el marco del respeto y la cordialidad.

Un reconocimiento especial a la Universidad Columbia, Universidad Americana, Universidad Iberoamericana y a la Universidad de la Integración de las Américas por el aporte a la formación de funcionarias y funcionarios de la Secretaría de la Función Pública.

Como Máxima Autoridad Institucional realizo el reconocimiento a cada funcionaria y funcionario que con su trabajo, compromiso y en responsabilidad cumplen sus funciones y permiten el logro de las metas trazadas a corto, mediano y con perspectiva a largo plazo. Un plantel altamente formado y capaz de compartir sus conocimientos con sus pares del sector público y la ciudadanía en general.

Mi más alta estima a cada uno, y gratitud al equipo humano que acompañó esta gestión en puestos claves de confianza, demostrando su compromiso con la institución y con la patria.

Al Presidente de la República del Paraguay, Don Mario Abdo Benítez, agradezco la confianza y la oportunidad en la designación para dirigir, guiar y gestionar la Secretaría de la Función Pública, como así también, el apoyo brindado a mi gestión, permitiendo superar los obstáculos y adversidades suscitadas en estos 5 años de administración con mucho respeto a la institucionalidad de la Secretaría de la Función Pública.

Por último, esta memoria de gestión 2018 - 2023 recoge el trabajo de cada una de las áreas misionales y de apoyo estratégico, y constituye una rendición cuentas a la ciudadanía, bajo los principios rectores de igualdad, no discriminación y transparencia.

Secretaría de la Función Pública

Cristina Bogado,
Ministra Secretaria Ejecutiva

Sara Silvana Santacruz González,
Secretaria General

Carmen Victoria Quiñonez de Rivarola,
Directora General De Gabinete

Silvia Catherine Núñez Núñez,
Directora General de Administración y Finanzas

César Eduardo Alarcón Pintos,
Director General de Asuntos Jurídicos

Gloria Beatriz Benítez Jara,
Directora General de Planificación y Monitoreo

Nathalie Leticia Delorme Delmás,
Directora General de Concursos

Edid Noelia González Bareiro,
Directora General del Instituto de la Administración Pública del Paraguay

Juan Adelfi Aguilera Mancuello,
Director General Tecnologías de la Información y la Comunicación

Celia Elizabeth Báez Cáceres,
Directora General Asesoramiento Técnico a los Organismos y Entidades del Estado

Andrea Chamorro Orrego,
Directora General de Comunicación Estratégica

Rosa María Cáceres Casco,
Directora de Auditoria Interna Institucional

Rodney Abelardo Cano,
Director de Gestión y Desarrollo de las Personas

Antonia Vaneza Flores,
Directora de Transparencia y Anticorrupción

Juan Carlos Cuenca,
Director de Secretaria Privada

Edición: Dirección General de Comunicación Estratégica

Diseño: Derlis Vargas

Versión Digital

Índice

| | |
|--|----------|
| Misión, Visión, Valores _____ | Pág. 7 |
| Perspectivas PEI 2020-2024 _____ | Pág. 8 |
| Objetivos Estratégicos PEI 2020-2024 _____ | Pág. 10 |
| Normograma al 2023 _____ | Pág. 12 |
| Dirección General de Asuntos Jurídicos (DGAJ) _____ | Pág. 16 |
| Dirección General de Asesoramiento Técnico a los OEE (DGAT OEE) _____ | Pág. 23 |
| Dirección General de Concursos (DGC) _____ | Pág. 35 |
| Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay (INAPP) _____ | Pág. 43 |
| La misión de la Dirección General de Planificación y Monitoreo (DGPM) _____ | Pág. 57 |
| Dirección General de Tecnología de la Información y Comunicación (DGTIC) _____ | Pág. 65 |
| Dirección General de Gabinete (DGG) _____ | Pág. 69 |
| Dirección de Transparencia y Anticorrupción (DTA) _____ | Pág. 75 |
| Dirección General de Administración y Finanzas (DGAF) _____ | Pág. 76 |
| Auditoría Interna Institucional (DAI) _____ | Pág. 79 |
| Secretaría General (SG) _____ | Pág. 83 |
| Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas (DGDP) _____ | Pág. 85 |
| Dirección General de Comunicación Estratégica (DGCE) _____ | Pág. 94 |
| MECIP 2015 – Norma de Requisitos Mínimos _____ | |
| Comisiones especiales interinstitucional _____ | Pág. 109 |



MISIÓN

é
E E G

VISIÓN

é é l o • E
E E F E
G

VALORES

n éo•
E E E F E
E E F E
E G

Perspectivas PEI 2020-2024

- 1º. Del Funcionariado
- 2º. De los Organismos y Entidades del Estado (OEE)
- 3º. De la Ciudadanía
- 4º. Del Fortalecimiento Institucional de la SFP
- 5º. De Aprendizaje, Investigación, Desarrollo e Innovación
- 6º. De Coordinación y Articulación Intersectorial/Interinstitucional



Secretaría de la
**FUNCIÓN
PÚBLICA**

 **GOBIERNO
NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

PEI 2020-2024,

con proyección 2030

Aprobado por Resolución N° 515/2020





Objetivos Estratégicos PEI 2020-2024

1º. PERSPECTIVA DEL FUNCIONARIADO

- 1 Consolidar el proceso de igualdad, equidad, idoneidad y oportunidad para el acceso y promoción en la función pública de forma transparente.
- 2 Promover e implementar un proceso de capacitación y formación de los/as servidores/as públicos.
- 3 Promoción de garantías y derechos laborales de las/os servidoras/es públicos.

2º. PERSPECTIVA DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO

- 1 Promover e implementar un proceso de formación y capacitación para Organismos y Entidades del Estado (OEE).
- 2 Mejorar la gestión y el desarrollo de las personas en los OEE.
- 4 Disponibilizar de manera transparente y de fácil acceso la información sobre el funcionariado y el uso de los recursos públicos de las OEE.
- 5 Fortalecer la gestión de expedientes internos y externos, así como la comunicación oficial de la SFP.
- 6 Fortalecer la descentralización de servicios proveídos por la SFP.

3º. PERSPECTIVA DE LA CIUDADANIA

- 1 Fortalecer la comunicación institucional, tanto interna como externa.
- 2 Promover la participación de la ciudadanía en la gestión de los servicios públicos, a través del conocimiento y acceso a la información por medio de Tecnologías de Información y Comunicación (TICs) y otras formas de comunicación.

Objetivos Estratégicos PEI 2020-2024

4º. PERSPECTIVA DEL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA SFP

- 1 Fortalecer la autonomía institucional a través de la gestión de recursos propios y el ajuste normativo.
- 2 Gestión óptima de recursos humanos con las competencias conforme a la estructura organizacional y funcional, así como la adecuación de la infraestructura edilicia acorde a una planificación de crecimiento institucional.
- 3 Fortalecer el Sistema de Control Interno, además de potenciar la gestión tecnológica mediante la simplificación y automatización de procesos, así como el fortalecimiento de la infraestructura tecnológica.
- 4 Potenciar los procesos de descentralización de los servicios de capacitación y asistencia técnica por la SFP.

5º. PERSPECTIVA DE APRENDIZAJE, INVESTIGACION, DESARROLLO E INNOVACION

- 1 Gestión basado en procesos.
- 2 Gestión del Conocimiento.

6º. PERSPECTIVA DE COORDINACION Y ARTICULACION INTERSECTORIAL/INTERINSTITUCIONAL

- 1 Establecer convenios y desarrollar alianzas estratégicas.
- 2 Fortalecer la gestión de la comunicación institucional, interinstitucional e intersectorial.
- 3 Promoción de Garantías y Derechos Laborales de las/os Servidoras/es Públicos.

Secretaría de la Función Pública Normograma al 2023

- **Ley N° 700/1996** Que reglamenta el artículo 105 de la constitución nacional que dispone la prohibición de doble remuneración.
- **Ley N° 977/1996** Que aprueba la Convención Interamericana Contra la Corrupción
- **Ley N° 508/1994** De la negociación colectiva en el sector público.
- **Ley N° 1626/2000** Regula la situación jurídica de los funcionarios y de los empleados públicos, el personal de confianza, el contratado y el auxiliar, que presten servicio en la Función Pública.
- **Decreto N° 17443/2002** Crea el Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay (INAPP), dependiente de la Secretaría de la Función Pública (SFP), como organismo técnico de apoyo operacional para la ejecución e implementación de políticas, planes, programas y proyectos de capacitación, formación adiestramiento y promoción y promoción, con el objetivo de lograr la racionalización y optimización de los recursos humanos de la función pública.
- **Ley N° 3031/2003** Modifica el inciso b) del Artículo 14 de la Ley N° 1626/2000 “De la Función Pública”, inciso d) Contar con mayoría de edad.
- **Ley N° 2479/2004** Establece la Obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas.
- **Ley N° 3161/2007** Establece la aplicación de la Ley N° 1626/2000 “De la Función Pública”, a los funcionarios y empleados de las Fuerzas Armadas, y declara inaplicable a los mismos varios artículos de la Ley N° 1115/97 “Del Estatuto del Personal Militar”.
- **Ley N° 3585/2008** Modifica los artículos 1°, 4° y 6° de la Ley N° 2479/04 “Que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas.
- **Decreto N° 223/2008** Por el cual se establece las condiciones, procedimientos y competencia para la excepción de la doble remuneración a los funcionarios y contratados del sector público”, que establece en su Artículo 2°: La Secretaría de la Función Pública será la encargada de adoptar las medidas jurídicas y administrativas en materia de control del pago de la Doble Remuneración en el sector público, conjuntamente con la Dirección general de Informática y Comunicaciones dependiente de la Subsecretaría de Estado de Administración Financiera del Ministerio de Hacienda...”

- Ley N° 3856/2009** Establece la acumulación del tiempo de servicios en las cajas del sistema Jubilatorio y pensión paraguaya y deroga el Artículo 107 de la Ley N° 1626/00 “De la Función Pública.
- Ley N° 3989/2009** Modifica el inciso F) del Artículo 16 y el Artículo 143 de la Ley N° 1626/2000 “De la Función Pública”.
- Decreto N° 4947/2010** Establece procedimientos básicos para la concesión de jubilaciones y haberes de retiro otorgados por la Caja Fiscal de Jubilaciones y Pensiones de la Dirección General de Jubilaciones y pensiones, dependiente de la Subsecretaría de Estado de Administración Financiera del Ministerio de Hacienda”. El Artículo 7° establece que “La Secretaría de la Función Pública, dependiente de la Presidencia de la República, deberá ejercer el control para el fiel cumplimiento de las disposiciones de este Decreto.
- Decreto N° 6369/2011** Reglamenta la Ley N° 2479/04 que establece la obligatoriedad de la incorporación de Personas con Discapacidad en las instituciones públicas y la Ley N° 3585/08 “Que modifica los Artículos 1°, 4° y 6° de la Ley N° 2479/04”, y por el cual se determinan los procedimientos y mecanismos para el ejercicio de las funciones y atribuciones de la Secretaria de la Función Pública relativas al cumplimiento de dichas leyes.
- Decreto N° 360/2013** Regula el procedimiento sumarial administrativo para la investigación y la aplicación de las sanciones administrativas establecidas en el Capítulo XI del Régimen Disciplinario de la Ley N° 1626/00 “De la Función Pública” y se deroga el Decreto N° 17781/2002.
- Ley N° 5189/2014** Establece la obligatoriedad de la Provisión de Informaciones en el Uso de los Recursos Públicos, sobre Remuneraciones y otras retribuciones asignadas al Servidor Público de la República del Paraguay. La Secretaría de la Función Pública será la responsable control permanente del cumplimiento de esta disposición legal.
- Decreto N° 1212/2014** Aprueba la Implementación del Portal Único del Empleo Público “Paraguay Concurso” y la Puesta en Funcionamiento del Sistema Integrado Centralizado de la Carrera Administrativa - SICCA
- Ley N° 5282/2014** Garantiza el libre acceso ciudadano a la información pública y transparencia gubernamental.
- Ley N° 5505/2015** Que modifica el artículo 44 de la Ley N° 222/93 "Orgánica de la Policía Nacional. Establece que el Personal de Servicio, Administrativo y Técnico, estará sujeto a la Ley N° 1626/00 "De la Función Pública"

- Decreto N° 3857/2015** Aprueba el Reglamento General de Selección para el Ingreso y Promoción en la Función Pública, en cargos permanentes y temporales, mediante la realización de concursos públicos de oposición, concursos de oposición y concursos de méritos, de acuerdo a los artículos 15, 25, 27 y 35 de la Ley N° 1626/2000, De la Función Pública”.
- Ley N° 5508/2015** La ley tiene como fin proteger y apoyar la lactancia materna. Establece una serie de derechos para las madres y padres trabajadores.
- Ley N° 5766/2016** Modifica los artículos 54 y 56 de la Ley N° 1626/00 “De la Función Pública”. Establece que, para la capacitación con goce de sueldo, debe solicitarse el dictamen de la SFP.
- Ley N° 5777/2016** Establece políticas y estrategias de prevención de la violencia hacia la mujer, mecanismos de atención y medidas de protección, sanción y reparación integral, tanto en el ámbito público como en el privado.
- Decreto N° 6973/2017** Reglamenta la Ley N° 5777/2016 y establece a la SFP como autoridad de aplicación directa de dicha ley y sus reglamentaciones.
- Ley N° 6279/2019** Establece la obligatoriedad de incorporación de personas pertenecientes a comunidades indígenas al ejercicio de cargos público.
- Ley N° 6280/2019** Crea el programa Nacional de Prevención, Detección Precoz y Tratamiento del Cáncer y Próstata y Colon. Establece Licencia Laboral para todo trabajador del sector público o privado.
- Ley N° 6453/2019** Modifica y amplía la Ley 5508/2015
- Decreto N° 7550/2017** Reglamenta la Ley 5508/2015

- **Ley N° 6715/2021** Tienen por finalidad proteger y garantizar los derechos, fundamentales o no, de las personas, la sujeción de las autoridades a la Constitución Nacional, a los preceptos del ordenamiento jurídico y al derecho, para el eficaz cumplimiento de los fines públicos, el funcionamiento eficiente y democrático de la administración, y la observancia de los deberes del Estado y de los particulares.
- **Ley N° 6738/2021** Tiene por objeto regular el teletrabajo, y establecer las condiciones de las relaciones laborales en el sector público y privado, con el propósito de impulsar la modernización, reducir los costos, incrementar la productividad y brindar la posibilidad de conciliar las actividades laborales y las responsabilidades familiares
- **Ley N° 6849/2021** Modifícase el Artículo 54 de la Ley N° 1626/2000 “DE LA FUNCIÓN PÚBLICA”, modificado por la Ley N° 5766/2016

Cartas Iberoamericanas del CLAD

Suscripta por la Secretaría de la Función Pública, dependiente de la Presidencia de la República, como miembro del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo:

- Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003).
- Código Iberoamericano de Buen Gobierno (2006).
- Carta Iberoamericana de Gobierno Electrónico (2007).
- Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública (2008).
- Carta Iberoamericana de Participación Ciudadana en la Gestión Pública (2009).
- Gestión Pública Iberoamericana para el Siglo XXI (2010).
- Carta Iberoamericana de los Derechos y Deberes del Ciudadano en Relación con la Administración Pública (2013).
- Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público (2016).
- Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto (2016).

Dirección General de Asuntos Jurídicos (DGAJ)

La Dirección General de Asuntos Jurídicos su misión es coordinar la implementación de procesos de dictaminación sobre situación jurídica de funcionarios y empleados públicos de los OEE. Orientar a la institución en los procesos jurídicos que se presenten, velando que los actos administrativos y reglamentarios que se dicten se hallen ajustados a las disposiciones constitucionales, los convenios internacionales vigentes, las leyes y los reglamentos que regulan la materia; representando procesalmente a la institución ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales de la República.

Tiene como objetivo velar que los actos administrativos y reglamentarios que se dicten se hallen ajustados a las disposiciones constitucionales, los convenios internacionales vigentes, las leyes y los reglamentos que regulan la materia; como también representar procesalmente a la institución ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales de la República, objetivos plasmados en el Plan Estratégico Institucional 2020-2024 con proyección 2030.

Para cumplir con su misión, la DGAJ, a través de las direcciones de Producción y Control Normativo, Sumarios Administrativos y Asistencia Técnica Legal procesa y emite los pareceres técnico jurídico en todo lo que implica la gestión de las personas que prestan servicios en el sector público.

La SFP como órgano central normativo para la función pública y el desarrollo institucional de las entidades estatales, en estos 5 años de gestión emitió un total de 67 parecer jurídico sobre solicitudes presentadas por la Honorable Cámara de Senadores y la Honorable Cámara de Diputados respecto a proyectos de leyes; de igual se respondieron un total de 38 pedidos de informes de ambas cámaras; 743 informes respecto a situación de funcionario público, informe de ser o no funcionario público y respondiendo oficios Judiciales y Fiscales presentada por la Corte Suprema de Justicia y el Ministerio Público.

La Dirección de Sumarios Administrativos, en cumplimiento del Decreto N° 360/2013, que regula el procedimiento sumarial administrativo para la investigación y la aplicación de las sanciones administrativas establecidas en el Capítulo XI del régimen disciplinario de la Ley N° 1626/00 “De la Función Pública”, mantiene actualizada el Registro de Abogados para Juez Instructor de Sumarios Administrativo con 121 profesionales de diferentes instituciones públicas. En la gestión 2018-2023 se sortearon 1.277 expedientes para la designación de juez instructor solicitadas por 128 instituciones; con un total 1.277 funcionarios sumariados. A la fecha, un total de 947 se encuentran con resolución y las sanciones impuestas van desde la destitución, suspensión sin goce de sueldo y otras.

El sorteo de los expedientes sumariales se realiza informáticamente en el módulo de sumarios del Sistema Integrado Centralizado de la Carrera Administrativa (SICCA). Por Resolución N° 787/2019, se estableció el día de los sorteos para la designación de Juez Instructor de Sumarios Administrativos, los miércoles a partir de las 11:00 horas, el cual está abierto a organizaciones interesadas en el proceso y personas interesadas en la transparencia del proceso.

En cumplimiento de las medidas preventivas adoptadas por el Poder Ejecutivo por Decreto N° 3442/2020 y la Resolución N° 146/2020 emitida por la Secretaría de la Función Pública, se dispuso la suspensión de la Gestión de designación de Jueces Instructores, reanudándose la tramitación a partir del 27 de mayo de 2020, con un protocolo especial para la recepción y retiro de los expedientes sumariales dispuesta por la Resolución N° 198.

Mediante actos administrativos se establece el procedimiento para el pago a Jueces Instructores por gastos de diligenciamiento del proceso de sumario administrativo impulsado por parte de los Organismos y Entidades del Estado.

En el marco de la gestión de las políticas de gestión de personas y el desarrollo organizacional, a partir del mandato establecidas en la Ley N° 1626/2000, 2018-2023, desde la Dirección de Asistencia Técnica Legal, que tiene a su cargo velar por el cumplimiento del Artículo 105 de la Constitución que establece que “Ninguna persona podrá percibir como funcionario o empleado público, más de un sueldo o remuneración simultáneamente, con excepción de los que provengan del ejercicio de la docencia”, dicho artículo reglamentada por la Ley N° 700/96, y los artículos 61 y 62 de la Ley N° 1626/00 “De la Función Pública”.

En este periodo, se realizó el análisis de 2.819 expedientes relacionados a la doble remuneración o también denominada inclusión en la tabla de excepciones. En este punto es menester señalar que la Secretaría de la Función Pública tiene a su cargo proceder al desbloqueo del salario, previo análisis, de aquellos funcionarios que por contar con más de un vínculo con el Estado, por prestar servicios como docentes o personal de blanco. Así mismo es importante indicar que el bloqueo de los salarios se realiza en el sistema integrado Nacional de recursos humanos (SINARH) administrado por el Ministerio de Hacienda.

En el mismo periodo, se gestionaron un total de 1.964 expedientes de solicitud de excepción al concurso de méritos para la contratación temporal para la inclusión en el SINARH. Este análisis de la pertinencia se realiza conforme al procedimiento establecido en el Decreto reglamentario de la Ley que aprueba el Presupuesto General de la Nación para cada ejercicio fiscal.

En cuanto a la Modificación, Reprogramación y Ampliación Presupuestaria, Habilitación en el SINARH y Transferencias de Créditos que impactan en el Anexo de Personal solicitudes presentadas por los Organismos y Entidades del Estado ante la SFP se emitieron 339 dictámenes técnicos jurídicos.

Medidas especiales aplicadas. En cumplimiento al artículo 6° de la Ley N° 6254/2020 “Que declara estado de emergencia en todo el territorio de la República del Paraguay ante la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud a causa del COVID-19 o coronavirus, se establecen medidas administrativas, fiscales y financieras”, conforme al Decreto N° 3506/2020 reglamentario de la Ley, la SFP emitió la Resolución N° 178/2020 por el cual se estableció el procedimiento simplificado para otorgar excepciones a la doble remuneración que permite la contratación temporal del personal de blanco, jubilado, pasado a retiro y/o beneficiado por el retiro voluntario, a fin de cumplir funciones en los centros asistenciales asignados y de esta manera fortalecer el sistema de salud durante la emergencia sanitaria.

Desde la Dirección de Producción y Control Normativo, se procesaron un total de 1.123 expedientes de solicitud de parecer técnico jurídico de la SFP respecto a homologación de reglamentos internos de los OEE, situación laboral de funcionarios sobre calificación de cargos de confianzas, antigüedad, entre otros. Se emitieron un total de 549 dictámenes y 574 providencias.

Con la Ley N° 5766/2016 que modifica los Artículos 54 y 56 de la Ley N° 1626/00 “De la Función Pública”, mediante el Protocolo para la recepción y tramitación de solicitudes de dictamen vinculante, de permiso especial con goce de sueldo, para usufructuar becas en universidades o centros de formación terciaria en el exterior, se emitieron 67 dictámenes y 24 providencias.

El carácter de la SFP como ente rector de las disposiciones establecidas en la Ley N° 1626 “De la Función Pública”, para la definición de las políticas de gestión de personas y el desarrollo organizacional de las instituciones requiere la participación de la DGAJ de manera a compartir los criterios que permiten orientar a las instituciones respecto a interpretación y aplicación de la norma. Asimismo, la coyuntura nacional y la dinámica de la administración pública, exige permanentemente la reacción en tiempo útil, con la emisión de lineamientos, guías, protocolos y otros instrumentos reglamentarios o herramientas técnicas, para mejorar la gestión de personas en el Estado.

Control y Vigilancia del Cumplimiento Normativo de la Función Pública

2.819

Expedientes relacionados a la excepción a la doble remuneración, tramitados

1.964

Expedientes relacionados a excepción al concursos para el ingreso a la FP, tramitados

743

Informes requeridos por el Poder Judicial

1.123

SOLICITUD DE Pareceres jurídicos ANALIZADOS Y GESTIONADOS . Situación Laboral, Cargos de Confianza, Designación de categorías, Antigüedad, Vacaciones, entre otros

Protocolo de medidas preventivas

- Decreto N° 3442 Por el cual se dispone la implementación de acciones preventivas ante el riesgo de expansión del coronavirus (COVID-19) al territorio nacional.
- Resolución N° 146 Protocolo de aplicación de medidas preventivas ante el riesgo de expansión del coronavirus (COVID-19) en el Organismo y Entidades del Estado.
- Resolución N° 147 Protocolo temporal para la recepción y tramitación digital de los servicios que presta la Secretaria de la Función Pública, dependiente de la Presidencia de la Republica.
- Resolución N° 148 Suspensión de la gestión de designación de jueces instructores y Resolución N° 151.
- Resolución N° 154 Horario excepcional de trabajo para la administración pública y se dispone medidas especiales para las personas con discapacidad en el sector público”.
- Resolución N° 163 Amplía el plazo establecido en el protocolo de medidas preventivas ante el riesgo de expansión del coronavirus (COVID-19) en los OEE y se dispone medidas complementarias.
- Resolución N° 165 Amplía el plazo de vigencia de la Resolución N° 147.
- Resolución N° 166 Amplía el plazo de vigencia de la Resolución N° 148.
- Ley N° 6524 Que declara estado de emergencia en todo el territorio de la República del Paraguay ante la pandemia declarada por la OMS a causa del COVID-19 o coronavirus y se establecen medidas administrativas, fiscales y financieras.
- Resolución N° 169 Extiende el plazo establecido en el artículo 2° de la Resolución 35/2020 ref. al calendario de procesos de selección.

- Resolución N° 173 Proceso simplificado de excepción a la doble remuneración para la contratación temporal del personal de blanco, establecidas en el artículo 6° de la ley N° 6524/2020.
- Resolución N° 174 Suspende las nuevas contrataciones del personal en todos los OEE en cumplimiento al artículo 4° de la Ley N° 6524/2020.
- Resolución N° 181 Modifica parcialmente, y amplía la Resolución N° 146, sustituyendo la denominación de “Servicios de Manera Externa” por la de “Teletrabajo”.
- Resolución N° 187 Protocolo unificado de medidas preventivas y de control para evitar la propagación del coronavirus (COVID-19) en el sector público.
- Resolución N° 189 Mantiene las medidas temporales de suspensión total de atención directa al público.
- Resolución N° 198 Reanuda la gestión de designación de jueces instructores.
- Resolución N° 200 Modifica parcialmente la Resolución N° 187/2020... en relación al margen de edad de las personas vulnerables.
- Resolución N° 293 Medidas administrativas y sanitarias para la ejecución de los procesos de concursos para ingreso y/o promoción en la función pública.



Comisión Especial para el análisis, estudio, revisión, propuesta de modificación y elaboración de un anteproyecto de la Ley de la Función Pública.



Reunión con el plantel de funcionarias y funcionarios de la DGAJ a fin de evaluar los procesos a cargo del área y plantear acciones de mejoras que permitan avanzar con los objetivos institucionales



Asesoramiento en materia de normativas vigentes que hacen a la función pública a funcionarios de diferentes OEE.
(Fotografía: Asesoramiento a funcionarios del Ministerio de Hacienda)

Dirección General de Asesoramiento Técnico a los OEE (DGAT OEE)

La Dirección General de Asesoramiento Técnico tiene como misión coordinar y supervisar el Asesoramiento Técnico a Organismos y Entidades del Estado (OEE), Gobiernos Departamentales y Municipales, de conformidad a las normativas legales vigentes, implementar políticas de gestión y desarrollo de personas en las instituciones públicas y el desarrollo de modelos dinámicos de estructura organizacional, orientados a la optimización de los recursos, promoviendo la innovación y la calidad.

En este orden, la Secretaría de la Función Pública, en cumplimiento del objetivo de asesorar a los Organismo y Entidades del Estado que incluye a los tres Poderes del Estado (Legislativo, Ejecutivo y Judicial) y a los tres niveles de Gobierno (Central, Departamental y Municipal) en temas de gestión y desarrollo de las personas y fortalecimiento institucional trazados en el Plan Estratégico Institucional, en el periodo de 2020 a 2024.

En cumplimiento de dichos objetivos se realizaron asesoramientos técnicos a los OEE, en materia de estructura orgánica, manual de funciones, Reglamentos y herramientas de evaluación del desempeño, manual de funciones y concursos.

Se realizaron asesoramientos a los OEE en la aplicación del marco legal y herramientas técnicas en materia de Reglamentos y Herramientas de Evaluación del Desempeño, Clima Organizacional, Caja de Herramientas, Manuales de Funciones, Sistema Índice de Gestión de Personas, modificaciones de Estructuras instituciones, módulos del Sistema Integrado Centralizado de la Carrera Administrativa, Gestión por procesos, así como el monitoreo de Evaluaciones aplicadas en los OEE e indicaciones técnicas en lo que respecta a la realización de concursos.

En el período que ve del 2018 al 2023, se han asesorado a 260 Municipalidades y 17 Gobernaciones sobre las herramientas de gestión de recursos humanos emitidas por la SFP, además de socializar las oportunidades de capacitación dirigidas al funcionariado público con miras a la profesionalización y el fortalecimiento de la administración de los Gobiernos Departamentales y Municipales.

A finales del 2018, desde la DGAT se coordinó la realización de 4 jornadas dirigidas a los responsables de las áreas de gestión de personas, administrativas y jurídicas que permitieron la socialización de las nuevas herramientas: Manual de Inducción, Manual de Concursos, Protocolo de Actuación ante casos de violencia laboral y la Guía Metodológica para incorporar la perspectiva de género en los Organismos y Entidades del Estado. En la oportunidad se entregaron 500 Manuales de Inducción y 500 dispositivos con los materiales socializados, con el apoyo del Programa de

Democracia y Gobernabilidad de la Agencia del Gobierno de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), implementado por el Centro de Estudio Ambientales y Sociales (CEAMSO). Estas jornadas congregó a 358 servidores públicos de las Unidades de Gestión y Desarrollo de las Personas, de las áreas Jurídicas y Administrativas, participaron de los talleres de socialización de las nuevas herramientas de gestión de personas; de los cuales 67% son mujeres en cargos directivos y el 33% hombres.

En el año 2019 se coordinaron 6 Jornadas de Actualización en Gestión Pública en los Departamentos de Itapúa, Presidente Hayes, Paraguarí, Ñeembucú y Misiones; y en la Municipalidad de Coronel Bogado, mediante el Convenio de Cooperación interinstitucional con el Consejo de Gobernadores del Paraguay, y con cada una de estas instituciones.

De manera a facilitar el cumplimiento de las normas y aplicación de las políticas de gestión de personas, en materia de transparencia, igualdad y no discriminación, evaluación del desempeño, sumarios administrativos, concursos públicos, entre otros varios aspectos que hacen una buena gestión y administración pública, se disponibilizan normativas e instrumentos técnicos que hacen a la gestión de las personas y el desarrollo organizacional en la Caja de Herramienta, que permite el acceso, consulta y descarga al funcionariado público y a la ciudadanía.

En el periodo del aislamiento por la declaración de emergencia sanitaria (2020-2021), específicamente, las Unidades de Gestión y Desarrollo de las Personas de los OEE, recibieron asesoramiento en lo que respecta a la aplicación de los protocolos de medidas preventivas para el sector público emitidas por la Secretaría de la Función Pública, a partir de los decretos emitidos por el Poder Ejecutivo, a más de 439 instituciones del todo el país.

Así también en el ejercicio 2020, se procedió al relevamiento de datos sobre teletrabajo mediante un formulario dirigido a los responsables de las unidades de gestión de personas / talento humano / RRHH o equivalentes de los Organismos y Entidades del Estado con 18 preguntas referente al Teletrabajo. Este relevamiento permitió recabar información para la articulación de acciones de mejoramiento en la prestación de servicios en dicha modalidad. El resultado permitió identificar que 87 instituciones aplicaron la modalidad del teletrabajo, con un total de 3.167 funcionarios permanentes y 1.488 contratados prestando servicios por medio del teletrabajo.

A finales del año 2020, se realizó la reunión general con responsables de las Unidades de Gestión y Desarrollo de Personas (UGDP), y las áreas de Asesoría Jurídica, Administración y Finanzas de los Organismos y Entidades del Estado (OEE)

con el objetivo de abordar temas referentes al desarrollo organizacional, aplicación de herramientas, así como la presentación de la nueva herramienta de Evaluación de Desempeño a ser aplicado al funcionariado permanente, contratado y comisionados, contando con más de 300 altos directivos de más de 100 instituciones públicas.

Una de las acciones importante que se realizó desde la DGTA, a partir de la declaración de emergencia sanitaria por la Pandemia de COVID-19, fue la socialización y difusión de los protocolos emitidos por la Secretaría de la Función Pública en los años 2020-2021, en los cuales se establecieron medidas preventivas a ser aplicadas por las instituciones públicas y en especial para la gestión de personas. A partir de la experiencia de las asistencias brindadas a las instituciones públicas que se rigen por la Ley N° 1626/2000 “De la Función Pública”, con el objetivo de brindar la asistencia técnica que impacte en el desarrollo y la institucionalidad de los OEE, se diseñó el protocolo para la tramitación de solicitudes de Homologación de Reglamentos Internos, específicamente para la incorporación de la herramienta de evaluación del desempeño, emitiendo para ello la Resolución N° 34; así también para la tramitación de solicitudes de informes técnicos para la aprobación de Estructuras Orgánicas y Manuales de Funciones de los OEE, por Resolución N° 154/2022.

El trabajo continuo y permanente es mantener actualizado los documentos jurídicos y administrativos en la Caja de Herramientas Virtual de la SFP, plataforma desarrollada por la DGAT en conjunto con la DGTIC, con el apoyo del Programa de Democracia y Gobernabilidad administrado por el Centro de Estudios Ambientales (CEAMSO). Esta plataforma es auto administrada por todas las áreas de la SFP, a fin de mantener actualizadas las herramientas técnicas y legales que corresponden a cada una de ellas. Al cierre de esta administración el Sistema se encuentra en total funcionamiento operativo y registra que en este periodo se consultaron 207.590 herramientas Legales y 26.679 herramientas técnicas conforme a las visitas registradas de varias partes del País.

La DGAT-OEE, a través del departamento de Gestión por Procesos que de manera coordinada desarrollo 12 procedimientos internos de la Dirección General de Planificación y Monitoreo de la SFP. Los procedimientos fueron: 1-Gestión de Planeamiento Institucional y la Información y el conocimiento. (PEI y POA); 2-Seguimiento y Avances del PEI; 3-Definición y Seguimiento del Plan Operativo Anual (POA); 4-Monitoreo del cumplimiento de la Ley 5189/2014; 5-Apoyo a OEE para publicación de informaciones, en sitio web de la SFP (Ley N° 5189/2014); 6-Rectificación del Informe sobre grado de cumplimiento de lo establecido en la Ley N°5189/2014, por los organismos y entidades del estado (OEE); 7-Informe de Resultados del Grado de avance de Planes, Programas y Proyectos Institucionales; 8-Homologación de Planes de Inclusión de los OEE; 9- Monitoreo del grado de cumplimiento de Planes y Cronogramas de Incorporación de Personas con

Discapacidad de los OEE; 10-Monitoreo del grado de cumplimiento de la cuota del 5% de incorporación de PcD en la función pública; 11-Veeduría en Procesos de Selección para Personas con Discapacidad; 12-Medición y Diagnostico del Plan de Igualdad y No Discriminación.

Se registra que 112 instituciones públicas aplicaron al menos una de las políticas de gestión de personas en el periodo 2018 - 2023, respecto a evaluación del desempeño a funcionarios y funcionarios permanentes, contratados y comisionados. Así también, 160 OEE recibieron asistencia técnica en materia de Estructura Organizacional y Manual de Funciones; como así también se capacitó a un total de 44 instituciones en el módulo de planificación del SICCA. En este último año, la Dirección General brinda asistencia técnica en materia de Concursabilidad, en el primer semestre se asistió a 21 OEE.

Herramienta en desarrollo. Atendiendo la misión del área, en relación a Asistencia Técnica en Clima Organizacional, se trabaja en la herramienta para la medición del Clima Organizacional, documento que se encuentra en proceso de Desarrollo.

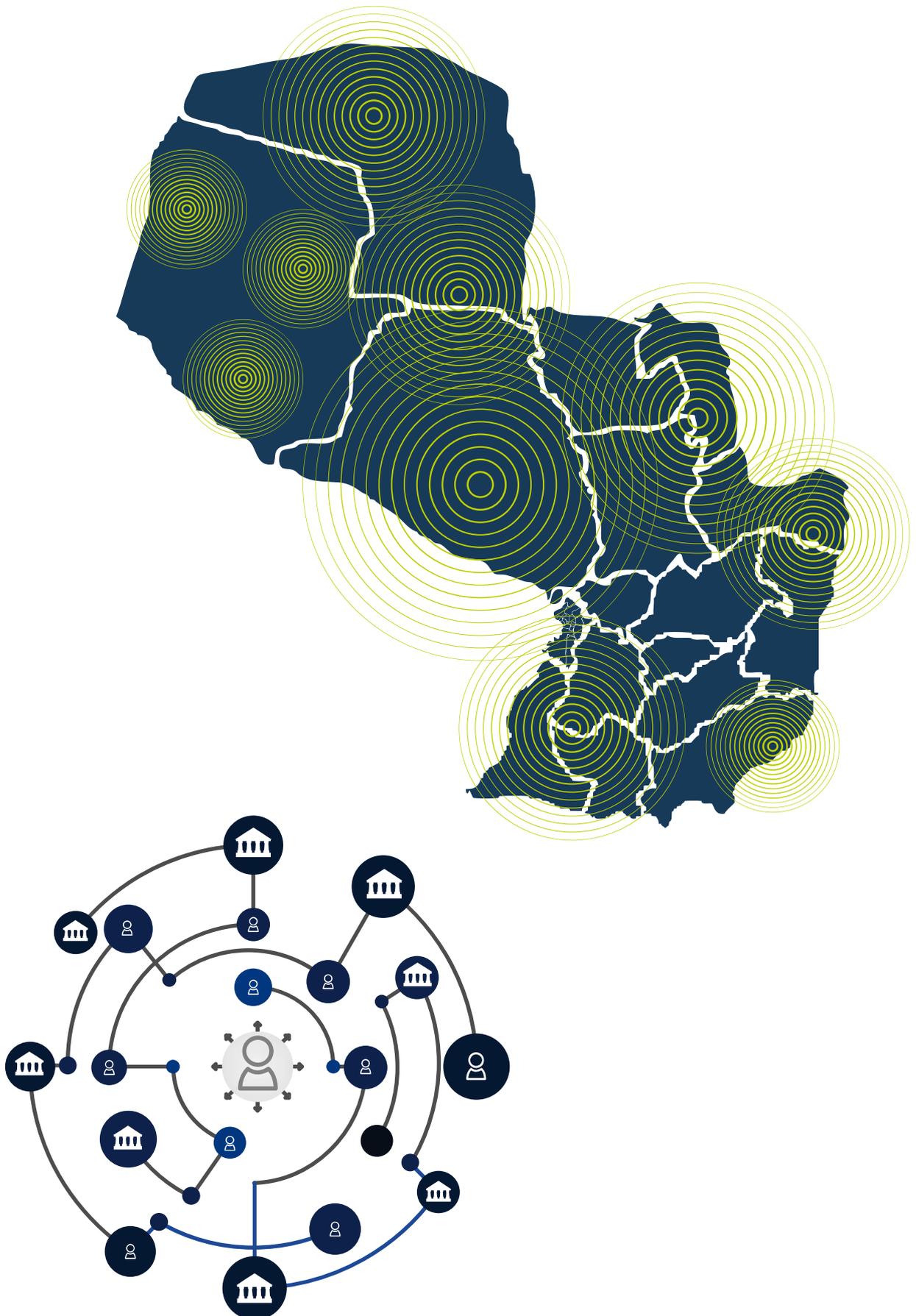
La Dirección General de Asesoramiento Técnico a los OEE, es un área misional, cuya tarea principal se baja en lo que dispone la Ley 1626 “De la Función Pública”, en su CAPÍTULO XIII, que establece en el art. 90, que las estructuras orgánicas de las instituciones serán objeto de continuo análisis y evaluación, a los efectos de buscar su permanente adecuación a las funciones y necesidades de los servicios públicos. El estudio de las estructuras institucionales se trabaja principalmente a partir de las cartas orgánicas, normas especiales, delineamientos establecidos en normas anuales como la ley de presupuesto general de la nación y transparencia y otras líneas técnicas que permiten la gestión de personas que prestan servicios en el sector público. Mientras mayor sea la planificación y organización de las personas, mayor es la efectividad en la prestación de servicios institucionales.

| Herramientas consultadas | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Legales | 43.422 | 61.842 | 17.571 | 32.031 | 36.442 | 16.282 |
| Técnicas | 6.823 | 6.539 | 2.903 | 3.544 | 3.954 | 2.916 |

| Herramientas Legales Registradas |
|----------------------------------|
| Constitución Nacional |
| Acuerdos Internacionales |
| Leyes |
| Decretos |
| Resoluciones |
| Dictámenes |
| Acuerdos Interinstitucionales |

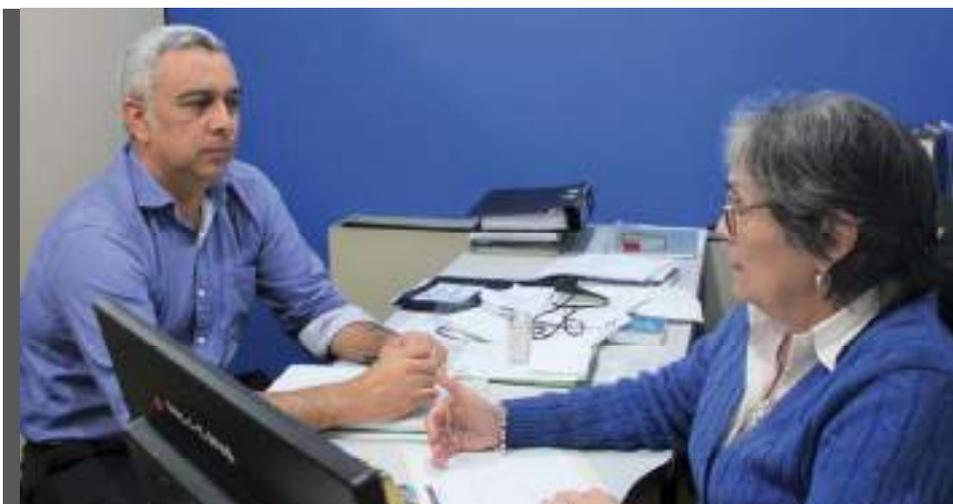
| Herramientas Administrativas Registradas |
|--|
| Manuales |
| Formularios |
| Planillas |
| Guías orientadoras |
| Notas técnicas |
| Otros |

Asesoramiento técnico a los Organismo y Entidades del Estado (OEE)





Asesoramiento Técnico en materia de estructura organizacional, directivos del Servicio Nacional de Calidad y Sanidad Vegetal (SENAVE).



Asesoramiento técnico en materia de estructura organizacional y procesos de concurso al Director de Gestión y Desarrollo de las Personas de la Secretaría Nacional de Cultura (SNC).



Asesoramiento técnico en materia de plan inclusión, reglamento interno y la herramienta de evaluación de desempeño, a directivos del Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicación (MITIC).

Asistencias técnicas a OEE (Periodo 2018 - jun. 2023)

| ORDEN | ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | jun-23 |
|--------------------------|---|------|------|------|------|------|--------|
| PODER LEGISLATIVO | | | | | | | |
| 1 | HONORABLE CAMARA DE DIPUTADOS | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| PODER EJECUTIVO | | | | | | | |
| 2 | PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA / GABINETE CIVIL | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 3 | GABINETE MILITAR | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 4 | PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 5 | AUDITORIA GENERAL DEL PODER EJECUTIVO (AGPE) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 6 | SECRETARIA TECNICA DE PLANIFICACION DEL DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL (STP) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 7 | SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA (SFP) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 8 | SECRETARIA NACIONAL ANTIDROGAS (SENAD) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 9 | SECRETARIA DE DESARROLLO PARA REPATRIADOS Y REFUGIADOS CONNACIONALES | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 10 | SECRETARIA NACIONAL DE TURISMO (SENATUR) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 11 | SECRETARIA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO O BIENES- SEPRELAD | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 12 | CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGIA (CONACTI) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 13 | ESCRIBANIA MAYOR DE GOBIERNO | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 14 | SECRETARIA DE EMERGENCIA NACIONAL (SEN) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 15 | SECRETARIA NACIONAL DE DEPORTES (SND) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 16 | SECRETARIA NACIONAL DE CULTURA (SNC) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 17 | SECRETARIA DE POLITICAS LINGÜISTICAS (SPL) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 18 | SECRETARIA NACIONAL POR LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (SENADIS) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 19 | SECRETARIA NACIONAL DE LA JUVENTUD (SNJ) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 20 | SECRETARIA NACIONAL DE ADMINISTRACION DE BIENES INCAUTADOS Y COMISADOS (SEMABICO) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 21 | AGENCIA ESPACIAL DEL PARAGUAY (AEP) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 22 | ORQUESTA SIMFONICA NACIONAL | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 23 | VICEPRESIDENCIA DE LA REPUBLICA | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 24 | MINISTERIO DEL INTERIOR (MI) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 25 | POLICIA NACIONAL (PN) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 26 | MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES (MRE) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 27 | MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL (MDN) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 28 | CENTRO FINANCIERO 1 - COMANDO EN JEFE | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 29 | CENTRO FINANCIERO 2 - COMANDO DEL EJERCITO | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 30 | CENTRO FINANCIERO 3 - COMANDO DE LA ARMADA | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 31 | CENTRO FINANCIERO 5 - COMANDO LOGISTICO | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 32 | MINISTERIO DE HACIENDA (MH) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 33 | MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIAS (MEC) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 34 | MINISTERIO DE SALUD PUBLICA Y BIENESTAR SOCIAL (MSPBS) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 35 | MINISTERIO DE JUSTICIA (MJ) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 36 | MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA (MAG) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 37 | MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO (MIC) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 38 | MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y COMUNICACIONES (MOPC) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 39 | MINISTERIO DE LA MUJER (MM) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 40 | MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (MTESS) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 41 | SERVICIO NACIONAL DE PROMOCION PROFESIONAL (SNPP) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 42 | SISTEMA NACIONAL DE FORMACION Y CAPACTACION LABORAL (SINAFOCAL) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 43 | MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE (EX-SEAM) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 44 | MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL (EX-SAS) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 45 | MINISTERIO DE URBANISMO, VIVIENDA Y HABITAT (EX-SENAVITAT) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 46 | MINISTERIO DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA (MINNA, EX-SNNA) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 47 | MINISTERIO DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACION (MITIC) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

Asistencias técnicas a OEE (Periodo 2018 - jun.2023)

| ORDEN | ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | jun-23 |
|---|---|------|------|------|------|------|--------|
| PODER JUDICIAL Y ORGANISMOS AUXILIARES DE JUSTICIA | | | | | | | |
| 48 | CORTE SUPREMA DE JUSTICIA | | | | | | |
| 49 | MINISTERIO DE LA DEFENSA PUBLICA | | | | | | |
| 50 | SINDICATURA GENERAL DE QUIEBRAS | | | | | | |
| GOBIERNOS DEPARTAMENTALES | | | | | | | |
| 51 | I DEPARTAMENTO: CONCEPCION | | | | | | |
| 52 | II DEPARTAMENTO: SAN PEDRO | | | | | | |
| 53 | III DEPARTAMENTO: CORDILLERA | | | | | | |
| 54 | IV DEPARTAMENTO: GUAIRA | | | | | | |
| 55 | V DEPARTAMENTO: CAAGUAZU | | | | | | |
| 56 | VI DEPARTAMENTO: CAAZAPA | | | | | | |
| 57 | VII DEPARTAMENTO: ITAPUA | | | | | | |
| 58 | VIII DEPARTAMENTO: MISIONES | | | | | | |
| 59 | IX DEPARTAMENTO: PARAGUARI | | | | | | |
| 60 | X DEPARTAMENTO: ALTO PARANA | | | | | | |
| 61 | XI DEPARTAMENTO: CENTRAL | | | | | | |
| 62 | XII DEPARTAMENTO: NEEMBUCU | | | | | | |
| 63 | XIII DEPARTAMENTO: AMAMBAY | | | | | | |
| 64 | XIV DEPARTAMENTO: CANINDEYU | | | | | | |
| 65 | XV DEPARTAMENTO: PRESIDENTE HAYES | | | | | | |
| 66 | XVI DEPARTAMENTO: BOQUERON | | | | | | |
| 67 | XVII DEPARTAMENTO: ALTO PARAGUAY | | | | | | |
| ENTES AUTONOMOS Y AUTARQUICOS | | | | | | | |
| 68 | INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA, NORMALIZACION Y METROLOGIA (INTN) | | | | | | |
| 69 | INSTITUTO NACIONAL DE DESARROLLO RURAL Y DE LA TIERRA - INDERT | | | | | | |
| 70 | DIRECCION DE BENEFICENCIA Y AYUDA SOCIAL - DIBEN | | | | | | |
| 71 | INSTITUTO PARAGUAYO DEL INDIGENA - INDI | | | | | | |
| 72 | FONDO NACIONAL DE LA CULTURA Y LAS ARTES - FONDEC | | | | | | |
| 73 | COMISION NACIONAL DE VALORES - CNV | | | | | | |
| 74 | COMISION NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - CONATEL | | | | | | |
| 75 | DIRECCION NACIONAL DE TRANSPORTE - DINATRAN | | | | | | |
| 76 | ENTE REGULADOR DE SERVICIOS SANITARIOS - ERSSAN | | | | | | |
| 77 | INSTITUTO NACIONAL DE COOPERATIVISMO - INCOOP | | | | | | |
| 78 | DIRECCION NACIONAL DE ADUANAS - DNA | | | | | | |
| 79 | SERVICIO NACIONAL DE CALIDAD Y SALUD ANIMAL - SENACSA | | | | | | |
| 80 | INSTITUTO PARAGUAYO DE ARTESANIA - IPA | | | | | | |
| 81 | SERVICIO NACIONAL DE CALIDAD, SANIDAD VEGETAL Y DE SEMILLAS - SENAVE | | | | | | |
| 82 | DIRECCION NACIONAL DE CONTRATACIONES PUBLICAS - DNCP | | | | | | |
| 83 | INSTITUTO FORESTAL NACIONAL - INFONA | | | | | | |
| 84 | INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGIA AGRARIA - IPTA | | | | | | |
| 85 | DIRECCION NACIONAL DE CORREOS DEL PARAGUAY - DINACOPA | | | | | | |
| 86 | DIRECCION NACIONAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL - DINAPI | | | | | | |
| 87 | SECRETARIA DE DEFENSA DEL CONSUMIDOR Y EL USUARIO - SEDECO | | | | | | |
| 88 | COMISION NACIONAL DE LA COMPETENCIA (CONACOM) | | | | | | |
| 89 | AGENCIA NACIONAL DE TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL | | | | | | |
| 90 | CONSEJO NACIONAL DE EDUCACION SUPERIOR (CONES) | | | | | | |
| 91 | AGENCIA NACIONAL DE EVALUACION Y ACREDITACION DE LA EDUCACION SUPERIOR (ANEAES) | | | | | | |
| 92 | AUTORIDAD REGULADORA RADIOLOGICA Y NUCLEAR (ARRN) | | | | | | |
| 93 | SECRETARIA NACIONAL DE INTELIGENCIA (SINA) | | | | | | |

Asistencias técnicas a OEE (Periodo 2018 –jun.2023)

| ORDEN | ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | jun-23 |
|---|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 94 | INSTITUTO SUPERIOR DE BELLAS ARTES | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 95 | INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR (INAES) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 96 | DIRECCIÓN NACIONAL DE DEFENSA, SALUD Y BIENESTAR ANIMAL (DIDESANI) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 97 | INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE - Ex DGEEC) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 98 | INSTITUTO NACIONAL DEL AUDIOVISUAL PARAGUAYO (INAP) | N/A | N/A | N/A | N/A | MSPyBS | ✓ |
| 99 | DIRECCIÓN NACIONAL DE VIGILANCIA SANITARIA (DINAVESA) | MSPyBS | MSPyBS | MSPyBS | MSPyBS | MSPyBS | ✓ |
| 100 | DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIONES (DINAMI) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ENTIDADES PÚBLICAS DE SEGURIDAD SOCIAL | | | | | | | |
| 101 | CAJA DE SEGURIDAD SOCIAL DE EMPLEADOS Y OBREROS FERROVIARIOS | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 102 | CAJA DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL PERSONAL DE LA ANDE | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 103 | CAJA DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE EMPLEADOS DE BANCOS Y AFINES | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 104 | CAJA DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL PERSONAL MUNICIPAL | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| EMPRESAS PÚBLICAS | | | | | | | |
| 105 | ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD - ANDE | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 106 | ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE NAVEGACIÓN Y PUERTOS - ANNP | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 107 | DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL - DINAC | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 108 | PETROLES PARAGUAYOS - PETROPAR | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 109 | INDUSTRIA NACIONAL DEL CEMENTO - INC | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ENTIDADES FINANCIERA OFICIALES | | | | | | | |
| 110 | CREDITO AGRICOLA DE HABILITACION- CAH | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 111 | FONDO GANADERO | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 112 | AGENCIA FINANCIERA DE DESARROLLO - AFD | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| UNIVERSIDADES NACIONALES | | | | | | | |
| 113 | UNA RECTORADO | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 114 | UNA FACULTAD CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES (FACEN) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 115 | UNA FACULTAD DE INGENIERIA | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 116 | UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ESTE - UNE | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 117 | UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR - UNP | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 118 | UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPUÁ - UNI | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 119 | UNIVERSIDAD NACIONAL DE CONCEPCIÓN - UNC | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 120 | UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ - UNCA | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 121 | UNCA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 122 | UNCA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 123 | UNCA FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 124 | UNCA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 125 | UNIVERSIDAD NACIONAL DE CANINDEYÚ - UNICAN | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 126 | UNIVERSIDAD POLITÉCNICA TAIWÁN - PARAGUAY (UNIPOL) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 127 | UNIVERSIDAD NACIONAL DE MISIONES (UNAMIS) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| MUNICIPALIDADES | | | | | | | |
| 128 | MUNICIPALIDAD DE ASUNCIÓN | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| DEPARTAMENTO DE CONCEPCIÓN | | | | | | | |
| 129 | MUNICIPALIDAD DE BELÉN | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 130 | MUNICIPALIDAD DE HORQUETA | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 131 | MUNICIPALIDAD DE LORETO | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 132 | MUNICIPALIDAD DE SAN LÁZARO | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 133 | MUNICIPALIDAD DE YBYAYU | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 134 | MUNICIPALIDAD DE AZOTÉY | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 135 | MUNICIPALIDAD DE SAN ALFREDO | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 136 | MUNICIPALIDAD DE ARROYITO | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

Asistencias técnicas a OEE (Periodo 2018 - jun.2023)

| ORDEN | ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | jun-23 |
|----------------------------|---|------|------|------|------|------|--------|
| DEPARTAMENTO DE SAN PEDRO | | | | | | | |
| 137 | MUNICIPALIDAD DE SAN PEDRO DEL YCUMAMANDIYU | X | X | X | X | X | X |
| 138 | MUNICIPALIDAD DE CHORE | X | X | X | X | X | X |
| 139 | MUNICIPALIDAD DE GRAL. ELIZARDO AQUINO | X | X | X | X | X | X |
| 140 | MUNICIPALIDAD DE ITACURUBI DEL ROSARIO | X | X | X | X | X | X |
| 141 | MUNICIPALIDAD DE LIMA | X | X | X | X | X | X |
| 142 | MUNICIPALIDAD DE NUEVA GERMANIA | X | X | X | X | X | X |
| 143 | MUNICIPALIDAD DE SAN ESTANISLAO | X | X | X | X | X | X |
| 144 | MUNICIPALIDAD DE YRYBUCUA | X | X | X | X | X | X |
| 145 | MUNICIPALIDAD DE SAN PABLO | X | X | X | X | X | X |
| 146 | MUNICIPALIDAD DE TACUATI | X | X | X | X | X | X |
| 147 | MUNICIPALIDAD DE UNION | X | X | X | X | X | X |
| 148 | MUNICIPALIDAD DE 25 DE DICIEMBRE | X | X | X | X | X | X |
| 149 | MUNICIPALIDAD DE VILLA DEL ROSARIO | X | X | X | X | X | X |
| 150 | MUNICIPALIDAD DE GUAJAYM | X | X | X | X | X | X |
| 151 | MUNICIPALIDAD DE CAPIBARY | X | X | X | X | X | X |
| 152 | MUNICIPALIDAD DE SANTA ROSA DEL AGUARAY | X | X | X | X | X | X |
| 153 | MUNICIPALIDAD DE LIBERACION | X | X | X | X | X | X |
| 154 | MUNICIPALIDAD DE SAN VICENTE PANCHOLO | X | X | X | X | X | X |
| DEPARTAMENTO DE CORDILLERA | | | | | | | |
| 155 | MUNICIPALIDAD DE ARROYOS Y ESTEROS | X | X | X | X | X | X |
| 156 | MUNICIPALIDAD DE AYRA | X | X | X | X | X | X |
| 157 | MUNICIPALIDAD DE CARAGUATAY | X | X | X | X | X | X |
| 158 | MUNICIPALIDAD DE EMBOSCADA | X | X | X | X | X | X |
| 159 | MUNICIPALIDAD DE ISLA PUCU | X | X | X | X | X | X |
| 160 | MUNICIPALIDAD DE ITACURUBI DE LA CORDILLERA | X | X | X | X | X | X |
| 161 | MUNICIPALIDAD DE MBOCAYATY DEL YHAGUY | X | X | X | X | X | X |
| 162 | MUNICIPALIDAD DE NUEVA COLOMBIA | X | X | X | X | X | X |
| 163 | MUNICIPALIDAD DE FRIBEBUY | X | X | X | X | X | X |
| 164 | MUNICIPALIDAD DE PRIMERO DE MARZO | X | X | X | X | X | X |
| 165 | MUNICIPALIDAD DE SAN BERNARDINO | X | X | X | X | X | X |
| 166 | MUNICIPALIDAD DE SANTA ELENA | X | X | X | X | X | X |
| 167 | MUNICIPALIDAD DE TOBATTI | X | X | X | X | X | X |
| 168 | MUNICIPALIDAD DE SAN JOSE OBRERO | X | X | X | X | X | X |
| DEPARTAMENTO DE GUAIRÁ | | | | | | | |
| 169 | MUNICIPALIDAD DE GRAL. EUGENIO A. GARAY | X | X | X | X | X | X |
| 170 | MUNICIPALIDAD DE YATATY DEL GUAIRÁ | X | X | X | X | X | X |
| DEPARTAMENTO DE CAAGUAZÚ | | | | | | | |
| 171 | MUNICIPALIDAD DE CARAYAO | X | X | X | X | X | X |
| 172 | MUNICIPALIDAD DE SAN JOSE DE LOS ARROYOS | X | X | X | X | X | X |
| 173 | MUNICIPALIDAD DE YHU | X | X | X | X | X | X |
| 174 | MUNICIPALIDAD DE LA PASTORA | X | X | X | X | X | X |
| 175 | MUNICIPALIDAD DE TEMBIAPORA | X | X | X | X | X | X |
| 176 | MUNICIPALIDAD DE NUEVA TOLEDO | X | X | X | X | X | X |
| DEPARTAMENTO DE CAAZAPA | | | | | | | |
| 177 | MUNICIPALIDAD DE BUENA VISTA | X | X | X | X | X | X |
| 178 | MUNICIPALIDAD DE DR. MOISES BERTONI | X | X | X | X | X | X |
| 179 | MUNICIPALIDAD DE FULGENCIO YEGROS | X | X | X | X | X | X |
| 180 | MUNICIPALIDAD DE YUTY | X | X | X | X | X | X |

Asistencias técnicas a OEE (Periodo 2018 - jun.2023)

| ORDEN | ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | jun-23 |
|-----------------------------|---|------|------|------|------|------|--------|
| 181 | MUNICIPALIDAD DE 3 DE MAYO | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| DEPARTAMENTO DE ITAPUA | | | | | | | |
| 182 | MUNICIPALIDAD DE CAMBYRETA | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 183 | MUNICIPALIDAD DE CARMEN DEL PARANA | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 184 | MUNICIPALIDAD DE CARLOS ANTONIO LOPEZ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 185 | MUNICIPALIDAD DE FRAM | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 186 | MUNICIPALIDAD DE SAN PEDRO DEL PARANA | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 187 | MUNICIPALIDAD DE SAN RAFAEL DEL PARANA | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 188 | MUNICIPALIDAD DE ALTO VERA | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 189 | MUNICIPALIDAD DE PIRAPÓ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 190 | MUNICIPALIDAD DE ITAPUA POTY | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| DEPARTAMENTO DE MISIONES | | | | | | | |
| 191 | MUNICIPALIDAD DE SAN IGNACIO | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 192 | MUNICIPALIDAD DE VILLA FLORIDA | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 193 | MUNICIPALIDAD DE YABEBYRY | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| DEPARTAMENTO DE PARAGUARI | | | | | | | |
| 194 | MUNICIPALIDAD DE PARAGUARI | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 195 | MUNICIPALIDAD DE ACAHAY | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 196 | MUNICIPALIDAD DE CAAPUCÚ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 197 | MUNICIPALIDAD DE GENERAL BERNARDINO CABALLERO | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 198 | MUNICIPALIDAD DE ESCOBAR | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 199 | MUNICIPALIDAD DE LA COLMENA | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 200 | MUNICIPALIDAD DE PIRAYÚ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 201 | MUNICIPALIDAD DE QUINDY | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 202 | MUNICIPALIDAD DE SAPUCAI | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 203 | MUNICIPALIDAD DE TEBICUARYMI | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 204 | MUNICIPALIDAD DE YAGUARÓN | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 205 | MUNICIPALIDAD DE YBUCUI | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 206 | MUNICIPALIDAD DE YBYTYMI | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| DEPARTAMENTO DE ALTO PARANA | | | | | | | |
| 207 | MUNICIPALIDAD DE CIUDAD DEL ESTE | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 208 | MUNICIPALIDAD DE PRESIDENTE FRANCO | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 209 | MUNICIPALIDAD DE DOMINGO MARTINEZ DE IRALA | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 210 | MUNICIPALIDAD DE DR. JUAN LEON MALLORQUIN | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 211 | MUNICIPALIDAD DE HERNANDARIAS | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 212 | MUNICIPALIDAD DE SANTA FE DEL PARANA | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 213 | MUNICIPALIDAD DE ITARYRY | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 214 | MUNICIPALIDAD DE JUAN E. O'LEARY | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 215 | MUNICIPALIDAD DE NACUNDAY | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 216 | MUNICIPALIDAD DE YGUAZÚ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 217 | MUNICIPALIDAD DE LOS CEDRALES | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 218 | MUNICIPALIDAD DE MINGA GUAZU | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 219 | MUNICIPALIDAD DE SAN CRISTÓBAL | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 220 | MUNICIPALIDAD DE SANTA RITA | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 221 | MUNICIPALIDAD DE NARANJAL | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 222 | MUNICIPALIDAD DE SANTA ROSA DEL MONDAY | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 223 | MUNICIPALIDAD DE MINGA PORÁ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 224 | MUNICIPALIDAD DE MBARACAYÚ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |
| 225 | MUNICIPALIDAD DE SAN ALBERTO | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ | ✖ |

Asistencias técnicas a OEE (Periodo 2018 - jun.2023)

| ORDEN | ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | jun-23 |
|--------------------------|--|------|------|------|------|------|--------|
| 226 | MUNICIPALIDAD DE IRUNA | X | X | X | X | X | X |
| 227 | MUNICIPALIDAD DE TAVAPY | X | X | X | X | X | X |
| 228 | MUNICIPALIDAD DE DR. RAUL PEÑA | X | X | X | X | X | X |
| DEPARTAMENTO DE CENTRAL | | | | | | | |
| 229 | MUNICIPALIDAD DE AREGUÁ | X | X | X | X | X | X |
| 230 | MUNICIPALIDAD DE CARIATÁ | X | X | X | X | X | X |
| 231 | MUNICIPALIDAD DE FERNANDO DE LA MORA | X | X | X | X | X | X |
| 232 | MUNICIPALIDAD DE GUARAMBARE | X | X | X | X | X | X |
| 233 | MUNICIPALIDAD DE ITÁ | X | X | X | X | X | X |
| 234 | MUNICIPALIDAD DE ITAUGUÁ | X | X | X | X | X | X |
| 235 | MUNICIPALIDAD DE LAMBARE | X | X | X | X | X | X |
| 236 | MUNICIPALIDAD DE LIMPIO | X | X | X | X | X | X |
| 237 | MUNICIPALIDAD DE LUQUE | X | X | X | X | X | X |
| 238 | MUNICIPALIDAD DE MARIANO ROQUE ALONSO | X | X | X | X | X | X |
| 239 | MUNICIPALIDAD DE NUEVA ITALIA | X | X | X | X | X | X |
| 240 | MUNICIPALIDAD DE NEMBY | X | X | X | X | X | X |
| 241 | MUNICIPALIDAD DE SAN ANTONIO | X | X | X | X | X | X |
| 242 | MUNICIPALIDAD DE SAN LORENZO | X | X | X | X | X | X |
| 243 | MUNICIPALIDAD DE VILLA ELISA | X | X | X | X | X | X |
| 244 | MUNICIPALIDAD DE VILLETA | X | X | X | X | X | X |
| 245 | MUNICIPALIDAD DE YPACARAI | X | X | X | X | X | X |
| 246 | MUNICIPALIDAD DE YPANE | X | X | X | X | X | X |
| 247 | MUNICIPALIDAD DE L. AUGUSTO SALDIVAR | X | X | X | X | X | X |
| DEPARTAMENTO DE NEEMBUCÚ | | | | | | | |
| 248 | MUNICIPALIDAD DE PILAR | X | X | X | X | X | X |
| 249 | MUNICIPALIDAD DE ALBERDI | X | X | X | X | X | X |
| 250 | MUNICIPALIDAD DE CERRITO | X | X | X | X | X | X |
| 251 | MUNICIPALIDAD DE DESMOCHADOS | X | X | X | X | X | X |
| 252 | MUNICIPALIDAD DE GENERAL JOSE EDUIGIS DIAZ | X | X | X | X | X | X |
| 253 | MUNICIPALIDAD DE GUAZU CUA | X | X | X | X | X | X |
| 254 | MUNICIPALIDAD DE HUMAITA | X | X | X | X | X | X |
| 255 | MUNICIPALIDAD DE ISLA LIMBU | X | X | X | X | X | X |
| 256 | MUNICIPALIDAD DE LAURELES | X | X | X | X | X | X |
| 257 | MUNICIPALIDAD DE MAYOR JOSE D. MARTINEZ | X | X | X | X | X | X |
| 258 | MUNICIPALIDAD DE PASO DE PATRIA | X | X | X | X | X | X |
| 259 | MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN BAUTISTA DE NEEMBUCÚ | X | X | X | X | X | X |
| 260 | MUNICIPALIDAD DE TACUARAS | X | X | X | X | X | X |
| 261 | MUNICIPALIDAD DE VILLA FRANCA | X | X | X | X | X | X |
| 262 | MUNICIPALIDAD DE VILLA OLIVA | X | X | X | X | X | X |
| 263 | MUNICIPALIDAD DE VILLALBIN | X | X | X | X | X | X |
| DEPARTAMENTO DE AMAMBAY | | | | | | | |
| 264 | MUNICIPALIDAD DE PEDRO JUAN CABALLERO | X | X | X | X | X | X |
| 265 | MUNICIPALIDAD DE BELLA VISTA - NORTE | X | X | X | X | X | X |
| 266 | MUNICIPALIDAD DE CAPITAN BADO | X | X | X | X | X | X |
| 267 | MUNICIPALIDAD DE ZANJA PYTA | X | X | X | X | X | X |
| 268 | MUNICIPALIDAD DE KARAPAI | X | X | X | X | X | X |
| DEPARTAMENTO DE CANINEYÚ | | | | | | | |
| 269 | MUNICIPALIDAD DE SALTO DEL GUARA | X | X | X | X | X | X |
| 270 | MUNICIPALIDAD DE CORPUS CHRISTI | X | X | X | X | X | X |

Asistencias técnicas a OEE (Periodo 2018 - jun.2023)

| ORDEN | ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | jun-23 |
|----------------------------------|--|------|------|------|------|------|--------|
| 271 | MUNICIPALIDAD DE VILLA SAN ISIDRO DE CURUGUATY | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 272 | MUNICIPALIDAD DE YASY CANY | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 273 | MUNICIPALIDAD DE VILLA YGATIMI | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 274 | MUNICIPALIDAD DE TANARA | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 275 | MUNICIPALIDAD DE YPE JHU | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 276 | MUNICIPALIDAD DE GENERAL FRANCISCO CABALLERO ALVAREZ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 277 | MUNICIPALIDAD DE LA PALOMA | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 278 | MUNICIPALIDAD DE NUEVA ESPERANZA | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 279 | MUNICIPALIDAD DE YBIRAROBANA | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 280 | MUNICIPALIDAD DE YBY PYTA | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 281 | MUNICIPALIDAD DE MARACANA | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 282 | MUNICIPALIDAD DE PUERTO ADELA | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| DEPARTAMENTO DE PRESIDENTE HAYES | | | | | | | |
| 283 | MUNICIPALIDAD DE BENJAMIN ACEVAL | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 284 | MUNICIPALIDAD DE PUERTO PINASCO | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 285 | MUNICIPALIDAD DE VILLA HAYES | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 286 | MUNICIPALIDAD DE NANAWA | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 287 | MUNICIPALIDAD DE JOSE FALCON | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 288 | MUNICIPALIDAD DE TENIENTE 1° MANUEL IRLA FERNANDEZ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 289 | MUNICIPALIDAD DE TENIENTE ESTEBAN MARTINEZ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 290 | MUNICIPALIDAD DE CAMPO ACEVAL | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 291 | MUNICIPALIDAD DE NUEVA ASUNCIÓN | N/A | N/A | N/A | N/A | ✓ | ✓ |
| DEPARTAMENTO DE ALTO PARAGUAY | | | | | | | |
| 292 | MUNICIPALIDAD DE FUERTE OLIMPO | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 293 | MUNICIPALIDAD DE LA VICTORIA | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 294 | MUNICIPALIDAD DE BAHIA NEGRA | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 295 | MUNICIPALIDAD DE CARMELO PERALTA | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| DEPARTAMENTO DE BOQUERÓN | | | | | | | |
| 296 | MUNICIPALIDAD DE MARISCAL JOSÉ FELIX ESTIGARRIBIA | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 297 | MUNICIPALIDAD DE FILADELFA | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 298 | MUNICIPALIDAD DE LOMA PLATA | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

Informe procesado: 10/8/2023

Dirección General de Concursos (DGC)

La Igualdad, equidad e idoneidad en el acceso es el objetivo trazado por la Secretaría de la Función Pública en su Plan Estratégico Institucional, en cumplimiento de la Ley N° 1626/2000 “De la Función Pública” que establece el proceso de selección como sistema para el ingreso y la promoción en la función pública. Es por ello que la misión de la Dirección General de Concursos es supervisar la implementación de las políticas de ingreso y promoción en la función pública, a través de procesos de concursabilidad, conforme a las normativas legales vigentes.

En esta línea, el control del cumplimiento del Decreto N° 3857/2015 que reglamenta la selección para ingreso y promoción en el sector público, en cargos permanentes y temporales, mediante la realización de concursos de oposición y concursos de méritos de conformidad con los artículos 15, 25, 27 y 35 de la ley 1626, se realiza a través del monitoreo del debido proceso de los diferentes procesos convocados por los Organismos y Entidades del Estado a través del Portal Paraguay Concurra y la homologación de los instrumentos técnicos para llevar a cabo los procesos de concurso.

En el marco de esta gestión en el periodo correspondiente a 2018 – 2023, se realizó la homologación de 2.154 perfiles para diversos tipos de concursos. En el mismo periodo, se realizaron un total de 2.013 convocatorias para selección y promoción, con postulación en el Portal Paraguay Concurra que constituye la cara visible del Portal Único del Empleo Público (PUEP) alojado en el SICCA, para cubrir 15.907 vacancias, registrándose un total de 90.181 postulantes.

Concluido el proceso de selección, Los Organismos y Entidades del Estado solicitan a la Secretaría de la Función Pública la certificación del debido proceso de concursos, establecido en el reglamento de selección para otorgar el código habilitante de la carga de alta en el Sistema Integrado Nacional de Recursos Humanos (SINARH). Se emitieron 1.854 certificados del debido proceso de concurso.

Asimismo, en cumplimiento de la Ley N° 2479/2004, y su modificatoria la Ley N° 3585/2008, que establece la obligatoriedad que al menos el 5 % del plantel de cada institución pública sean Personas con Discapacidad, a fin de garantizar el derecho al trabajo de este grupo e instalar políticas de inclusión en el Estado, se gestionaron un total de 63 procesos dirigido a PcD.

Medidas excepcionales en procesos de selección

En el año 2020, con la declaración de emergencia sanitaria, se promulga la Ley N° 6524 por la cual se declara Estado de Emergencia en todo el territorio de la República del Paraguay ante la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud a causa del COVID-19 o coronavirus y se establecen medidas

administrativas, fiscales y financieras, con esta norma todo proceso de concursos quedó supeditado hasta contar con la autorización del Equipo Económico Nacional. La Secretaría de la Función Pública, por Resolución N° 293 estableció las medidas administrativas y sanitarias para la realización de los Procesos de Concursos para el Ingreso y Promoción en la Función Pública. En el marco de las estas medidas 17 instituciones públicas gestionaron 85 procesos de concursos que fueron publicados en el portal Paraguay Concursa, para cubrir 226 vacancias para ingreso y promoción. En el año 2021, se emite la Resolución N° 419/2021 “que aprueba el reglamento para la tramitación de concursos ad referendum para el ejercicio fiscal 2021, mecanismo utilizado en un total de 72 procesos.



| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | Total |
|---------------|-------|--------|-------|--------|--------|-------|---------------|
| ✓ Vacancias | 553 | 1.070 | 218 | 10.551 | 3.654 | 414 | 15.907 |
| 👤 Postulantes | 8.696 | 26.826 | 4.223 | 37.420 | 19.144 | 2.568 | 90.181 |
| ⚙️ Procesos | 231 | 880 | 139 | 437 | 470 | 87 | 2.013 |

Homologación de Perfiles y Matrices de evaluación

En esta administración 2018 – 2023 se homologaron un total de 2.154 Perfiles y Matrices de Evaluación para la realización de procesos de concursos, según el siguiente detalle:

| Homologaciones de Perfiles y Matrices de evaluación emitidos desde el año 2018 al primer semestre del año 2023 | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|--------------|
| Distribución de perfiles y matrices de evaluación HOMOLOGADOS por tipo de Concurso | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | Total |
| Concursos Públicos de Oposición | 68 | 258 | 55 | 96 | 38 | 0 | 515 |
| Concursos de Méritos | 41 | 176 | 65 | 124 | 55 | 0 | 461 |
| Concursos de Oposición- Interno Institucional | 5 | 330 | 65 | 168 | 134 | 9 | 711 |
| Concursos Públicos de Oposición PCD | 2 | 2 | 0 | 2 | 20 | 0 | 26 |
| Concursos de Méritos PCD | 26 | 2 | 0 | 1 | 18 | 0 | 47 |
| Concursos de Oposición – Desprecarización Laboral | 2 | 117 | 4 | 47 | 46 | 2 | 218 |
| Cantidad de Perfiles y Matrices de Evaluación para Servicio Auxiliar (Reglamento Simplificado) | 3 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Concursos Públicos de Oposición PPCI | 0 | 0 | 0 | 0 | 23 | 0 | 23 |
| Concursos de Méritos PPCI | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 5 |
| Concursos de Oposición-Interno Institucional | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Concursos de Méritos Simplificado | 0 | 0 | 0 | 0 | 124 | 4 | 128 |
| Concursos de Méritos – Metodología Dual | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 0 | 15 |
| Concursos Públicos de Oposición-Ad Referéndum | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Total por años | 147 | 885 | 189 | 438 | 479 | 16 | 2.154 |

Concursos Publicados en el Portal Paraguay Concursea

| Tipos de Concursos | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | Total |
|--|------|------|------|------|------|------|-------|
| Concurso Público de Oposición | 80 | 280 | 32 | 102 | 41 | 17 | 472 |
| Concurso Público de Oposición -PcD | 3 | 4 | 0 | 3 | 5 | 0 | 12 |
| Concurso Público de Oposición - Comunidad Indígena | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 17 | 23 |
| Concursos de Méritos | 48 | 162 | 48 | 104 | 104 | 8 | 426 |
| Concursos de Méritos -PcD | 59 | 0 | 0 | 0 | 16 | 0 | 16 |
| Concursos de Méritos -Comunidad Indígena | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 5 |
| Concursos de Méritos -Metodología Dual | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 0 | 12 |
| Concursos de Oposición Interno Institucional | 19 | 318 | 55 | 167 | 92 | 43 | 675 |
| Concursos de Oposición -PcD | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Concursos de Oposición - Desprecarización Laboral | 22 | 116 | 4 | 45 | 52 | 1 | 218 |
| Concurso de Mérito Simplificado | 0 | 0 | 0 | 0 | 135 | 1 | 136 |
| Proceso Simplificado fondo de recategorización Salarial por mérito | 0 | 0 | 0 | 16 | 0 | 0 | 16 |
| Fondo de Recategorización Salarial | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |

Gestión de Monitoreo por Etapas y Emisión de Certificados del Debido Proceso

Certificaciones del Debido Proceso emitidos de agosto 2018 a marzo 2023, con un total de 1.854 certificaciones emitidas, según el detalle siguiente:

| Certificación de l Debido Proceso Emitidos | Cantidad | | | | | | |
|---|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Ejercicio fiscal | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Concursos Públicos de Oposición | | 84 | 148 | 130 | 27 | 97 | 8 |
| Concurso Publico de Oposición Comunidad Indígena | | | | | | 3 | 0 |
| Concurso Publico de Oposición - PCD | | | | | | 1 | 3 |
| Concurso Publico de Oposición – Ad Referéndum | | | | | 28 | | 5 |
| Concursos de Méritos | | 13 | 51 | 95 | 42 | 75 | 44 |
| Concurso de Merito – Ad Referéndum | | | | | 20 | | 4 |
| Concurso de Merito Simplificado | | | | | | 62 | 66 |
| Concurso de Méritos Comunidad Indígena | | | | | | 7 | 0 |
| Concurso de Méritos - PCD | | | | | | 0 | 13 |
| Concurso de Méritos – Metodología Dual | | | | | | 0 | 0 |
| Concursos de Oposición – Desprecarización Laboral | | 35 | 64 | 56 | 0 | 66 | 30 |
| Concursos de Oposición Interno Institucional | | 25 | 205 | 90 | 75 | 118 | 37 |
| Concurso de Oposición Interno Institucional – PCD | | | | | | 1 | 0 |
| Concurso de Oposición – Ad Referéndum | | | | | | | 5 |
| Concurso de Oposición Interno Institucional – Ad Referéndum | | | | | 21 | | |
| Concurso de Oposición – Recategorización Laboral | | | | | | 0 | 0 |
| TOTAL | | 157 | 468 | 371 | 213 | 430 | 215 |



Asesoramiento en procesos de concursos a la Jefa de Dpto. Gabinete Civil de la Presidencia de la República.



Asistencia técnica en materia de procesos de concursos para la desprecaización laboral. Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS).

Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay (INAPP)

En este sentido, el INAPP tiene como misión de dirigir el diseño y la ejecución de los servicios académicos y de investigación y asesoramiento con el fin de contribuir a una administración pública cada vez más eficiente, eficaz y de calidad; y dirigir la implementación de las políticas de capacitación y formación para la profesionalización del funcionariado público de los Organismos y Entidades del Estado de conformidad a las normativas del sector público vigentes.

En el Plan Estratégico Institucional 2020-2024, se trazó como objetivo la Formación y Capacitación para la profesionalización de funcionarias y funcionarios del sector público.

Es así, que en esta administración 2018 – 2023, al hacer el recuento de los eventos de formación que fueron desarrollados a través del INAPP, se debe tener en cuenta las ofertas formativas en las modalidades presencial y virtual, ambas que se expondrán a continuación.

Es importante señalar, que el INAPP desde sus inicios ofreció cursos de capacitación en modalidad mixta, con preminencia de las capacitaciones presenciales y evaluaciones virtuales en la plataforma MOODLE, con apoyo de organismos y agencias de cooperación internacional.

Eventos de capacitación en modalidad presencial

Itinerarios Formativos. Con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), en el año 2018, se desarrollaron los cursos del Itinerarios Formativos, beneficiando a un total de 170 funcionarias y funcionarios públicos, con una carga horaria de 100 a 120 horas académicas, en la modalidad presencial.

Sumarios Administrativos. También se dio inicio al primer curso sobre Sumarios Administrativos dirigido a funcionarias y funcionarios públicos que integran el Registro de Abogados para Juez de Sumario Administrativo (RAJSA), y quienes representan a los Organismos y Entidades del Estado como Parte Actora en el proceso sumarial, con 40 horas académica, bajo la modalidad presencial.

Gestion de Presupuesto Público 2020. En cooperación con el Centro de Información y Recursos para el Desarrollo (CIRD), en el periodo 2019, mediante el convenio firmado con la SFP, se realizó el curso en Gestion de Presupuesto Público 2020, que culminó exitosamente con 63 funcionarios capacitados y con certificación conjunta, es decir, del INAPP y el Instituto CIRD.

Guaraní Comunicativo en la función pública. En el marco de la cooperación interinstitucional con la Secretaría de Políticas Lingüísticas (SPL) se desarrollaron los cursos de guaraní comunicativo en la función pública. Estos cursos permitieron desarrollar habilidades para comprender documentos y brindar una mejor atención a la ciudadanía guaraní hablante. Además de cumplir con el mandato de la Ley de Lenguas, N° 4251/2010, que establece la implementación de la lengua guaraní como idioma oficial en todos los Organismos y Entidades del Estado.

Lengua de señas. Esta capacitación ofrecida a funcionarias y funcionarios del sector público con el objetivo de lograr una comunicación funcional con personas con discapacidad auditiva a partir del manejo básico del lenguaje de señas, desarrollada a través del INAPP, en alianza estratégica con el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), la Fundación SARAQUI, y el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicación (MITIC).

Jornadas de Actualización en Gestión Pública. A fin de llegar a las instituciones del interior del país, se desarrollaron 6 Jornadas de Actualización en Gestión Pública con temas de gestión de personas y desarrollo organizacional. Estas jornadas, se realizaron en coordinación con las Gobernaciones de Itapúa, Presidente Hayes, Ñeembucú, Misiones y Paraguarí y la Municipalidad de Coronel Oviedo dirigidas a las autoridades electas, directivos y funcionariados departamental, municipal y de las unidades desconcentradas de la administración central.

Eventos de capacitación en modalidad virtual

La administración pública en general y en particular el Instituto Nacional de la Administración Pública, ante la declaración de emergencia sanitaria en todo el territorio de la República del Paraguay y las medidas preventivas de aislamiento establecidas para evitar la propagación del COVID-19. La irrupción de la pandemia llevó al plantel del INAPP a replantear la estrategia, adaptar e introducir las ofertas académicas a la modalidad 100% virtual. Esta conversión encontró una clara aceptación por parte del público objetivo principal: el funcionariado público y la ciudadanía interesada en mejorar sus habilidades y conocimientos.

Desde su implementación en el año 2020, el plan de capacitación virtual brindó beneficios significativos. Más de 15.000 personas del sector público y la ciudadanía se beneficiaron superando las expectativas iniciales. En el 2021, la cifra se elevó a más de 55.000 beneficiarios, mientras que en el año 2022 se alcanzó la impresionante cantidad de más de 20.000 participantes. Cerrando este primer ciclo de eventos virtuales con más de 100.000 personas beneficiadas con estos programas en el periodo mencionado, lo que demuestra su impacto positivo y su capacidad para llegar a un gran número de servidores públicos.

Entre los eventos de formación y capacitación podemos mencionar los siguientes: Curso de Guaraní comunicativo en la Función Pública Niveles I y II, Curso de Técnicas de Negociación y Mediación de Conflicto, Niveles I y II, Liderazgo Organizacional, Diplomado de Tecnicatura en Gestión Administrativa con Énfasis en Función Pública, Promoción 2020 y 2021, Enfoque de Género en Políticas y Prácticas de Gestión de Personas en el Servicio Civil del Paraguay, promoción 2020 y 2021.

En este mismo periodo, se desarrollaron varios foros y webinarios en alianza con distintas instituciones públicas, grupos de la sociedad civil y organizaciones no gubernamentales entre los que se citan a continuación Fundación Saraki, Red de Mujeres Múncipes del Paraguay, Consejo de Gobernadores, Ministerio de Justicia, Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados, KOICA - Agencia de Cooperación Internacional de Corea, entre otros. Estos eventos, en su mayoría autogestionados, contaron con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación para el Desarrollo AECID.

Con el Consejo de Gobernadores del Paraguay se realizó el “Foro Nacional e Internacional sobre Descentralización y Desarrollo Local”; con la Red de Mujeres Múncipes del Paraguay “La Participación de las Mujeres en los Gobiernos Locales”, ambos bajo la modalidad virtual. Cierre del año, también en la modalidad virtual, se realizó el Foro Nacional denominado “Desafíos y Oportunidades de los Gobiernos Municipales, con la Red de Mujeres Múncipes del Paraguay. Así también se realizaron 2 Foros Nacionales e Internacionales que contaron con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, con la participación de 2.163 personas.

A través de convenios de cooperación interinstitucional se han realizado un ciclo de webinarios “Innovación en la Administración Pública: Una visión desde la perspectiva de los funcionarios de la SFP - Ex Becarios a Corea”, con el apoyo de la Agencia de Cooperación Internacional de Corea (KOICA); el Foro Nacional sobre “Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo” en colaboración con la Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes (SEPRELAD) y el Foro Nacional sobre “Ética Pública, Transparencia e Integridad en la Administración Pública” conjuntamente con la Secretaría Nacional Anticorrupción (SENAC), llegando a 3.080 funcionarias y funcionarios públicos, y la ciudadanía en general bajo la modalidad virtual.

Plan Katupyry para el Sector Público

En el año 2021, se implementó el Plan de Katupyry, que consistió en un programa de capacitación especial dirigido al funcionariado público de los tres Poderes del Estado (Legislativo, Ejecutivo y Judicial) y de los tres niveles de Gobierno (Central, Departamental y Municipal), con el objetivo de coadyuvar a las instituciones

públicas con un programa académico especial que permitiera fortalecer y mejorar el desempeño laboral de su capital humano durante la vigencia de las medidas sanitarias y administrativas dispuestas por el Poder Ejecutivo en el marco de la pandemia del COVID-19.

Es importante señalar que, el enfoque virtual no solo facilitó el acceso a la formación y capacitación, sino que también fomentó la participación activa de los funcionarios, quienes pudieron ajustar sus horarios de estudio de acuerdo con sus responsabilidades laborales y personales. Esta flexibilidad permitió un aprendizaje más efectivo y una mayor transferencia de conocimientos al ámbito laboral, con impacto en un mejor servicio a la ciudadanía.

Fortalecimiento del INAPP

Se debe destacar la gestión de esta administración, dos hitos trascendentales en el fortalecimiento del Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay (INAPP), por un lado, la adquisición del local propio en el año y en un esfuerzo por impulsar aún más la calidad y la excelencia en la formación de los servidores públicos, se integró y estableció el primer plantel de docentes del INAPP. Integran este plantel destacados servidoras y servidores públicos de la Secretaría de la Función Pública, quienes asumieron la noble tarea de impartir clases Ad Honorem en los eventos desarrollados desde el INAPP, sin que esto afecte sus funciones inherentes a sus respectivos cargos dentro de la institución.

Primer Claustro de Docentes del INAPP

La participación activa de los docentes del INAPP, con la primera experiencia en desarrollar los cursos 100% virtual, convocó a la realización del primer Claustro de Docentes del INAPP que permitió enriquecer el contenido de los cursos, como resultados de compartir experiencias prácticas basadas en la trayectoria profesional.

Es importante destacar que esta colaboración altruista de los docentes del INAPP demuestra, en cada evento de capacitación, su compromiso con el fortalecimiento institucional y su vocación de servicio público. A través de su dedicación y entrega, contribuyendo significativamente al éxito y la relevancia de los cursos y programas ofrecidos por el INAPP.

Este ciclo en la modalidad virtual benefició a un total de 104.987 funcionarias/funcionarios y a la ciudadanía con interés en la función pública. Todas estas actividades académicas desarrolladas por el INAPP, se realizaron mediante la gestión institucional y con el apoyo de la cooperación, atendiendo que la SFP no cuenta con presupuesto para los eventos de formación y capacitación.

Formación de servidoras y servidores públicos

La Secretaría de la Función Pública (SFP), con miras a afianzar el proceso de profesionalización de la Carrera del Servicio Civil, mantiene los Convenios de Cooperación Interinstitucional con Universidades e Institutos privados de manera a brindar al funcionariado público del país la posibilidad de acceder a una formación universitaria de calidad, mediante el otorgamiento del arancel preferencial que incluye a familiares (hijas/hijos y conyugues).

El procedimiento está establecido en la Resolución N° 54 del año 2019, que nuevamente incluyó al personal contratado de todos los Organismos y Entidades del Estado, como a aquellos cuyas instituciones cuentan con Acción de Inconstitucionalidad con Acuerdo y Sentencia.

De estas alianzas estratégica, en la gestión de esta administración, benefició a un total de 4.800, que accedieron a los aranceles preferenciales.

INAPP integra por primera vez la Red de Campus Virtuales del CLAD

Los trabajos desarrollados y el impacto alcanzados con los cursos desarrollados en el año 2020, permitieron la incorporación del Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay (INAPP), a la Red de Campus Virtuales Iberoamericanos de la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas (EIAPP) del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD).

Cursos Sello CLAD

El Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), organismo internacional que nuclea a las instituciones pares de la Secretaría de la Función Pública, cuenta con su Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas (EIAPP), que a su vez integra a otras escuelas e institutos iberoamericanos de formación y capacitación continua de las personas del sector público.

De manera anual, esta red de escuela, ofrece un programa de capacitación con el otorgamiento de becas completas y parciales dirigidas a funcionarias y funcionarios de los países miembros, las cuales requieren, en su mayoría, el otorgamiento de una Carta Aval del representante titular o alterno ante CLAD, procedimiento de análisis de las solicitudes se encuentra a cargo del plantel directivo del INAPP. En este periodo, este proceso, otorgó el aval a un total de 199 funcionarios y funcionarias de manera a beneficiarse con las becas otorgadas por el organismo internacional.

Encuentro Iberoamericano de Escuelas e Institutos de Administración Pública

De manera anual, el CLAD celebra el encuentro de Escuelas e Institutos de Administración Pública de Iberoamérica que permite realizar el análisis, seguimiento y programación de los cursos a ser desarrollados en las plataformas de aulas virtuales, como también aquellas en modalidad presencial.

En el año 2022, se realizó el VIII edición en la ciudad de Buenos Aires, Argentina y contó con la participación de los representantes de los países miembros del organismo internacional, quienes debatieron sobre las mejoras necesarias para los entes formativos iberoamericanos, entre ellos, la representación de Paraguay a través del INAPP, permitiendo compartir la experiencia de todo el despliegue para la realización de los cursos durante la pandemia y pos pandemia, aprendizajes y desafíos.

Este evento culminó con la presentación de la “Declaración de Buenos Aires”, documento que recoge las conclusiones y los compromisos de los representantes de los Gobiernos para el mejoramiento de la capacitación a los funcionarios públicos.

20 años del INAPP

El Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay (INAPP), creado en el año 2002 por Decreto N° 17.443, como dependencia de la Secretaría de la Función Pública, como organismo técnico de apoyo operacional para la ejecución e implementación de políticas, planes, programas y proyectos de capacitación, formación, adiestramiento y promoción, con el objeto de lograr la racionalización de los recursos humanos de la función pública.

Desde su creación, en el año 2002 se ofrecieron cursos con apoyo de cooperación internacional, desarrollados mediante consultoras impartiendo las capacitaciones al funcionariado público. En este tiempo también se realizaron estudios y propuesta el fortalecimiento del INAPP, con el apoyo de la AECID - Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, en el marco del en el marco del programa de fortalecimiento del INAPP - Fase I y Fase II.

En el año 2013 se concreta la apertura oficial, teniendo el reconocimiento del Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) que por Resolución N° 123, dispone el funcionamiento operativo y administrativo del INAPP y por Resolución N° Resolución N° 319/2013 como Instituto Técnico Superior de Administración Pública, que le habilita como parte del sistema de educación superior del Paraguay. Este proceso contó la colaboración técnica del Instituto de Administración Pública de España - AECID

Ese mismo año, el MEC por Resolución DG EPN 57, autoriza al INAPP la implementación de programas de formación profesional y capacitación laboral como resultado de la detección de necesidades formativas de los sectores socio productivos y de servicios. Desde su creación hasta mediado 2019, contó con el apoyo de cooperaciones como la AECID, USAID, PNUD, y el BID.

Esta Administración al asumir la gestión de la SFP se propuso el afianzamiento del INAPP y el primer paso constituyó en la adquisición para la sede propia concretado en el año 2019, después de 17 años. El edificio cuenta con una dimensión de 493 metros cuadrados, cuyo espacio se encuentra equipado para salas de capacitación, entrenamiento y/o reuniones para el funcionariado público del país, y una biblioteca. El año 2020 inició una nueva etapa en la vida institucional del INAPP, superando el desafío del aislamiento mediante la oferta de los eventos de capacitación 100% virtual y el despliegue en el desarrollo de los programas por la alta gerencia de la SFP con un alto compromiso y capacidad en la transferencia de sus conocimientos.

En el mes de abril del 2023, por Resolución DGDUISITS-MEC N° 290 se autoriza el cambio de denominación del Instituto Técnico Superior da Administración Publica per la denominación de Instituto Técnico Superior del INAPP.





VIII Encuentro Iberoamericano de Escuelas e Institutos de Administración Pública
Fotografía: CLAD



Curso sobre Sumarios Administrativos



Guaraní Comunicativo en la función pública



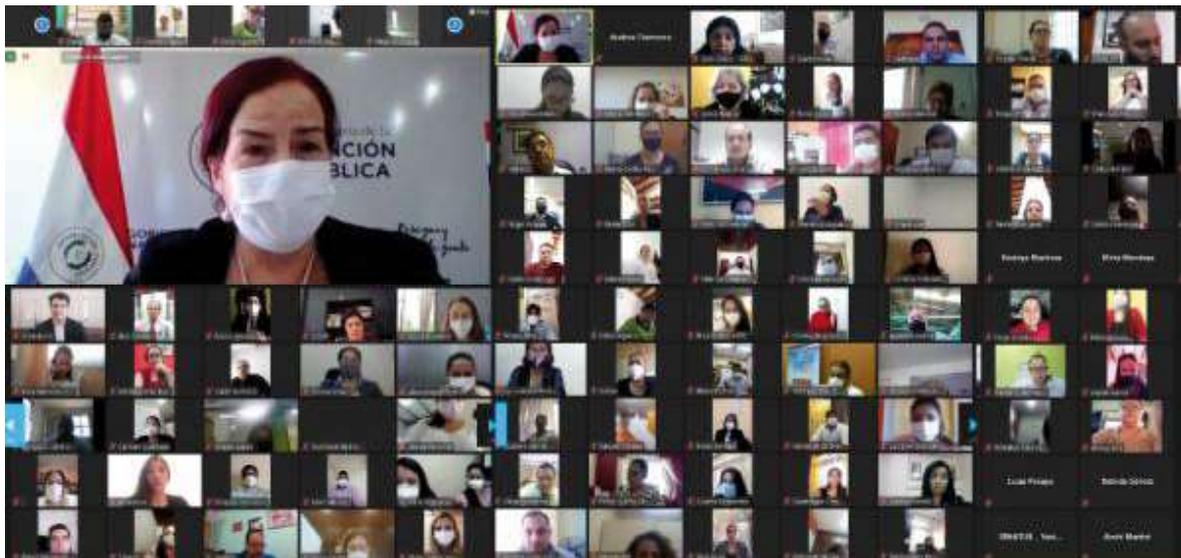
Lengua de señas



Jornadas de Actualización en Gestión Pública



Foro Nacional "Desafíos y Oportunidades de los Gobiernos Municipales"



Presentación del Plan Katupyry para el Sector Público



Primer Claustro de Docentes del INAPP



Curso de Capacitación de la "Ley N° 6715/2021 de procedimientos dministrativos" Aplicación y Alcance



Sede propiedad - INAPP



Acto de reconocimiento al labor desempeñada por las y los docentes del INAPP, en conmemoración del Día del Maestro.

| CAPACITACIÓN: | FORMACIÓN: |
|--|--|
| <p>Es el proceso de adquisición de habilidades y competencias para los puestos o tareas determinadas a través del Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay (INAPP)</p> | <p>Es el proceso educativo cuyo objetivo es el desarrollo profesional, a través de convenios suscritos entre la SFP con Universidades privadas que otorgan "Aranceles Preferenciales" para servidoras y servidores públicos y/o familiares en programas de grados y post-gradados.</p> |

| AÑO | CANTIDAD DE INSCRIPTOS | AÑO | CANTIDAD DE INSCRIPTOS |
|--------------|------------------------|--------------|------------------------|
| 2019 | 1.369 | 2019 | 836 |
| 2020 | 15.754 | 2020 | 674 |
| 2021 | 54.923 | 2021 | 887 |
| 2022 | 32.195 | 2022 | 1.184 |
| Abril 2023 | 746 | Julio 2023 | 1.219 |
| TOTAL | 104.987 | TOTAL | 4.800 |

Total formación y capacitación periodo 2018/2023:

109.787 BENEFICIADOS/AS



21 AÑOS DEL inap **Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay**

La misión de la Dirección General de Planificación y Monitoreo (DGPM)

La misión de la Dirección General de Planificación y Monitoreo (DGPM), es coordinar y supervisar el diseño, la definición de la planificación estratégica institucional (PEI) y planes operativos anuales (POA). Control y seguimiento del logro de objetivos institucionales y el impacto o implementación de las políticas impulsadas por la Secretaría de la Función Pública en Organismos y Entidades del Estado (OEE), a través de un sistema de seguimiento, monitoreo y de evaluación, de conformidad a las normativas vigentes en el sector público.



Este **PEI 2020-2024** fue elaborado con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación para el Desarrollo – AECID; fue desarrollado bajo la metodología participativa, a través de sesiones de trabajo por áreas, por grupos focales y en plenaria de la alta gerencia, profesionales, técnicos y auxiliares que integran el plantel de funcionarias y funcionarios de la SFP (permanente, contratados y comisionados). La construcción del PEI estuvo coordinado por la DGPM, en colaboración con la Dirección General de Comunicación Estratégica. En su etapa final, contó con la asistencia técnica de la Secretaría Técnica de Planificación.

El Cuadro de Mando Integral instrumento de seguimiento de objetivos trazados-, permitió medir el grado de avance en los indicadores y metas establecidas en el PEI 2015-2019, decantada en la valoración de logros alcanzados a nivel de programas y objetivos, cuyos resultados sirvió de base para la redefinición del PEI SFP para el periodo 2020-2024, proyectado al 2030. Este instrumento, igualmente se encuentra publicado y expuesto a través del sitio Web institucional.

La importancia del cuadro de mando integral es que permite la revisión y consolidación de los Planes Operativos Anuales (POA), a su vez contribuye con las metas integradas al Plan Operativo Institucional y al Plan de Acción cuyo seguimiento está a cargo de la Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social (STP), a través del Sistema de Planificación por Resultado (SPR).

En este sistema, esta Secretaría Ejecutiva, previó exponer resultados con líneas de acción, las que, conforme el reporte del órgano coordinador, cumplió en un 100 % según las metas físicas programadas para el Ejercicio Fiscal 2022, según informe emitido por el SPR, administrado por la STP, contribuyendo así con las metas establecidas, que a la vez se hallan vinculadas a los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2030.

La Dirección General de Planificación y Monitoreo acompañó -en calidad de contraparte coordinador- en el marco del Proyecto Bilateral “Apoyo a la consolidación de las Políticas de Igualdad y No Discriminación en la Administración Pública y Fortalecimiento del Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay -INAPP Fase II”, (CIRD - AECID) [del Programa de Consolidación de procesos democráticos y el Estado de Derecho en Paraguay (2015-2018)] - específicamente para el desarrollo del servicio de “Consultoría para el desarrollo de componentes del programa en materia de: Definición de políticas de Igualdad y no Discriminación; Apoyo a la redefinición del Plan Estratégico de la SFP; Aplicación de instrumento de medición del grado de implementación del primer plan de igualdad y no discriminación en la función pública;. Y, Virtualización del Curso de enfoque de género en la administración pública.

Así también, la Dirección General de Planificación y Monitoreo, en el marco de las funciones asignadas en materia de seguimiento en la implementación de políticas de gestión y desarrollo de las personas y el cumplimiento de disposiciones legales, conforme a las responsabilidades asignadas a la Secretaría de la Función Pública; que la Ley N° 2479, que establece la obligatoriedad de incorporar laboralmente a personas con discapacidad (PcD) en las instituciones públicas, modificada por la Ley N° 3585/08, que dispone la incorporación en su plantel a personas con discapacidad (PcD) en un mínimo de 5 % del total de funcionarios y funcionarias de cada Institución, sistematiza y presenta periódicamente el informe en relación al grado de cumplimiento por parte de los Organismos y Entidades del estado.

Estos informes son publicados y difundidos -a instancias de la Dirección General de Comunicación Estratégica- a través del sitio Web institucional








Como resultado del último reporte, al cierre de esta gestión 2018 – 2023, se tiene que de 426 instituciones monitoreadas (conforme al alcance de la normativa), 22 cumplen con la cuota mínima de al menos el 5 % del plantel está conformado por funcionarios con discapacidad; 217 cuentan con PcD en sus planteles, sin embargo no alcanzan la cuota mínima -del 5 %-; 179 no cuentan en su plantel con PcD y no se cuentan con datos de 8 instituciones públicas. Según este control, actualmente se encuentran 2696 funcionarios y funcionarias con discapacidad; de los cuales 1022 son mujeres, y 1674 son hombres.

De igual manera, se trabaja en el análisis de los Planes de Inclusión de PcD de las instituciones, para su posterior Homologación y Registro en la SFP. Es importante resaltar que se cuenta con la “Guía para elaborar Planes de Inclusión” trabajada por la Dirección de Inclusión y No Discriminación dependiente de la DGPM, como instrumento de apoyo al momento de elaborar los Planes de Inclusión por parte de los Organismos y Entidades del Estado. En el periodo 2018-2023, fueron 38 instituciones las que contaron con planes homologados y registrados, de los que al mes de julio de 2023 son 22 OEE los que cuentan con Planes de Inclusión de PcD vigentes.

Los informes emitidos en cuanto a la cantidad de PcD en el sector público y disponibilizados en la web institucional, igualmente permite responder en tiempo y forma las solicitudes realizadas ante la SFP, en virtud de la Ley N° 5282/2014.

Desde esta dependencia, también se acompañan procesos de concursos dirigidos a PcD convocados por los OEE, que en este periodo 2018 – 2023, se asistió a un total de 20 procesos de evaluación, para ocupar más de 100 puestos destinados exclusivamente a PcD.

Un gran desafío, presentado en el año 2020 fue el trabajo con las PcD durante la emergencia sanitaria por la COVID-19. Con miras a fortalecer el trabajo colaborativo en la administración pública, se desarrolló el Primer conversatorio virtual sobre inclusión laboral en el Sector Público durante la emergencia sanitaria, con referentes de las Unidades de Gestión y Desarrollo de las Personas (UGDP) de 13 Organismos y Entidades del Estado y de la Fundación SARA KI, con el objetivo de adecuar el Plan de Inclusión que coadyuve a dar cumplimiento a las disposiciones dirigidas en favor de las Personas con Discapacidad (PcD).

En el mismo contexto, en el año 2021 se realizaron dos Foros de Inclusión denominados “Recomendaciones para reinducción laboral de Personas con Discapacidad en el marco del levantamiento de medidas sanitarias de la Pandemia” y “Fortaleciendo habilidades de acompañamiento laboral a personas con discapacidad

en el marco de la Pandemia COVID - 19” desarrollados conjuntamente con la Fundación SARA KI, con el objetivo contribuir al fortalecimiento de las instituciones públicas para mejorar el desempeño laboral de su capital humano, e igualmente promover la participación de la ciudadanía en general en estos espacios, facilitando el conocimiento de primera mano, sobre las políticas y acciones promovidas desde el sector público.

Así también, se acompañó las acciones desarrolladas desde la Subcomisión de Función Pública/CONADIS, órgano que nuclea a los representantes de las Organizaciones de la Sociedad Civil que trabajan con y para las Personas con Discapacidad, que integran la Comisión Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad (CONADIS) y representantes de la Secretaría Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad (SENADIS). Esta subcomisión constituye una instancia asesora en materia de política de gestión de personas en el sector público y de las Políticas de Igualdad y No discriminación.



El trabajo desarrollado por la Secretaría de la Función Pública en su carácter de ente rector de las políticas de gestión de personas y el desarrollo organizacional de las instituciones del sector público, en el año 2020 se aprobó –Resolución 516/2020 mediante- el **II Plan de Igualdad, Inclusión y No Discriminación de la Función Pública 2020 - 2024**, como un trabajo colaborativo entre varias instituciones, con el apoyo de la AECID.

Este II Plan tiene como objetivo promover la igualdad, la inclusión y garantizar la no discriminación en el acceso, las oportunidades y la permanencia en la Función Pública del Paraguay, y lograr que el Estado sirva a la sociedad sin discriminaciones, actuando conforme a los mandatos constitucionales, los compromisos internacionales y las leyes de la República.

En cuanto a la atribución otorgada por la **ley N° 6279** el cual establece que los Organismos y Entidades del Estado deben incorporar y mantener dentro de su plantel de funcionarios un porcentaje de personas indígenas que no será inferior al 1% del total de la nómina de funcionarios nombrados.

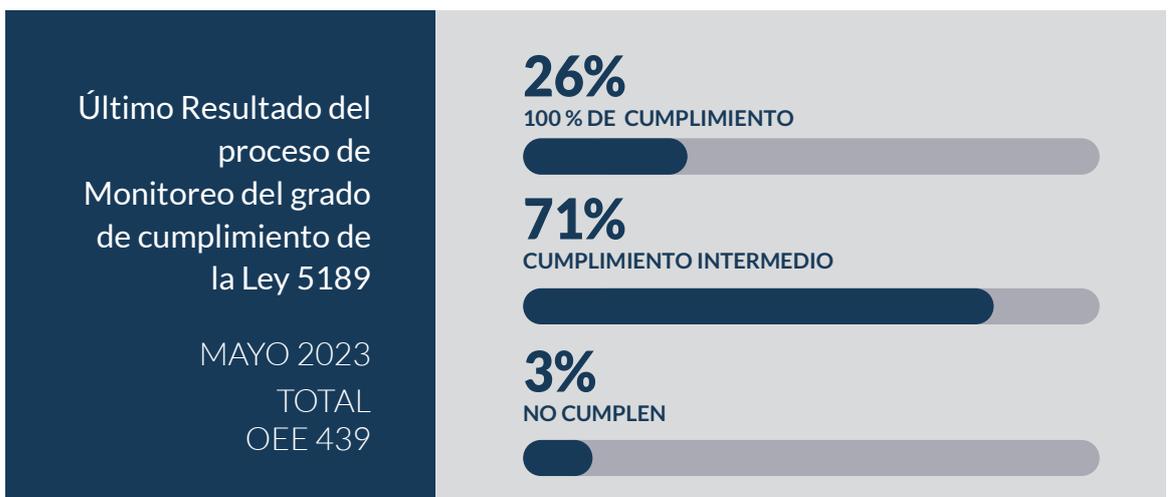
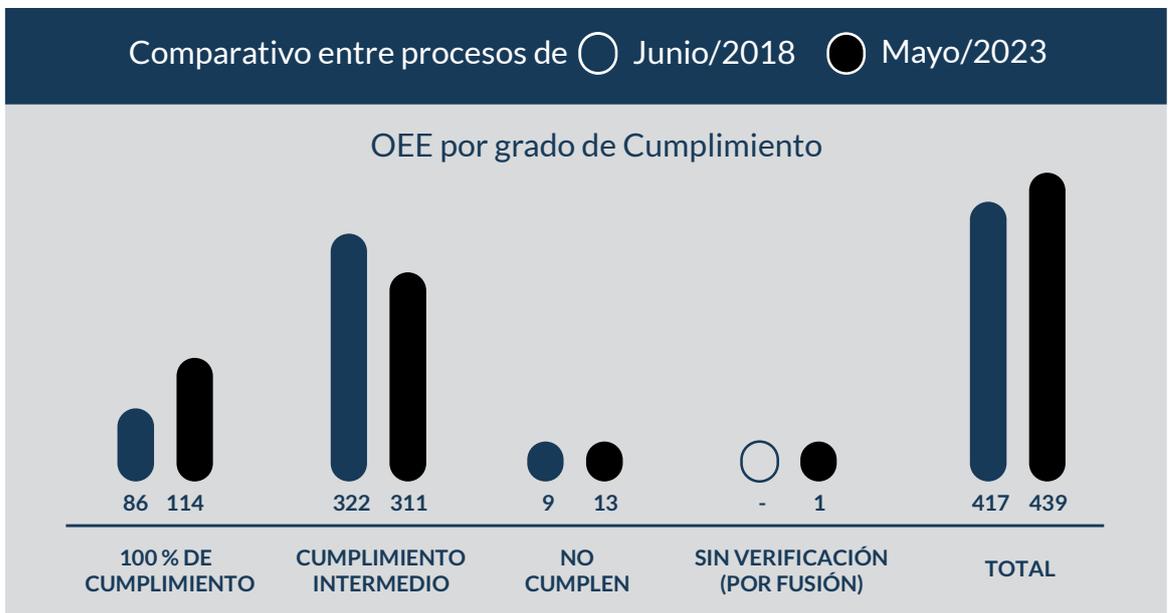
Esta ley tiene como objeto establecer condiciones que propicien la participación y el acceso de toda persona perteneciente a comunidades indígenas al ejercicio de los cargos públicos no electivos, con el fin de remover los obstáculos que generan desigualdad o discriminación de los mismos en razón de su identidad cultural. En este sentido, desde la Secretaría de la Función Pública a través de la Dirección de Planificación y Monitoreo en coordinación con la Dirección General de Asuntos Jurídicos, se realizó la reunión interinstitucional a fin de plantear la reglamentación de la norma. Estos encuentros se iniciaron en el año 2019, y contó con la representación de la Honorable Cámara de Senadores; Honorable Cámara de Diputados; Secretaría Técnica de Planificación; Ministerio de Educación y Ciencias, de la Dirección General de Educación Escolar Indígena; Ministerio de Hacienda; Secretaría de Políticas Lingüísticas; Consejo de Gobernadores; Ministerio de Agricultura y Ganadería, y del Instituto Paraguayo del Indígena. Sin embargo, a la fecha no se cuenta con reglamentación definida, debido a imposibilidad de aplicabilidad a las sanciones estipuladas en esta y en otras de similar naturaleza.

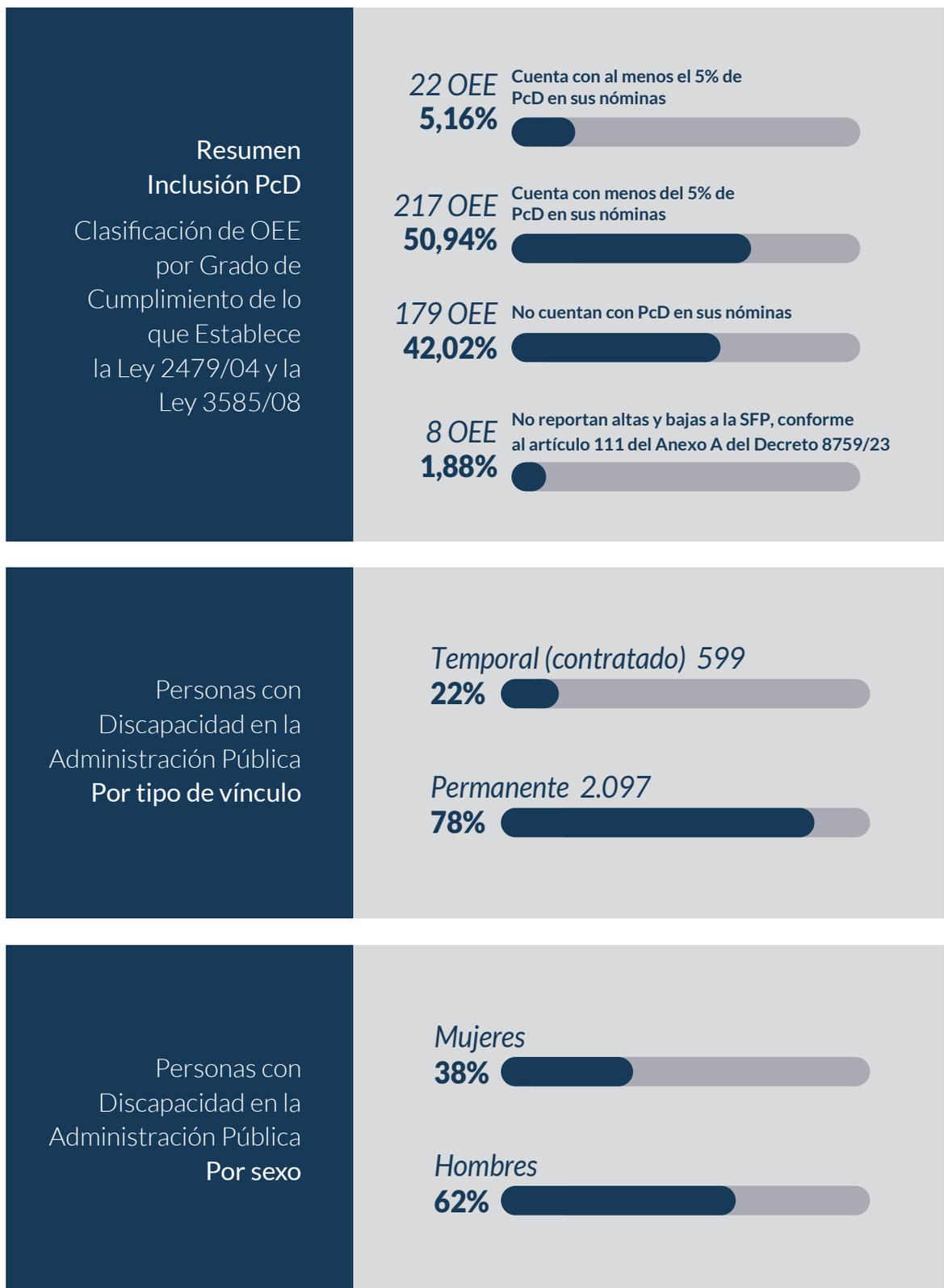
Para el Ejercicio Fiscal 2023, en el artículo 161 del Decreto N° 8759/2023 que reglamenta la Ley N° 7050 que aprueba el Presupuesto General de la Nación, estipula la presentación de reportes semestrales por parte de los OEE, con el objetivo del seguimiento del cumplimiento de la incorporación de Personas pertenecientes a Comunidades Indígenas a la función pública, al corte julio/2023, fueron 9 instituciones presentan su reportes, de las que solo dos de ellas reportan contar con personas pertenecientes a comunidades indígenas.

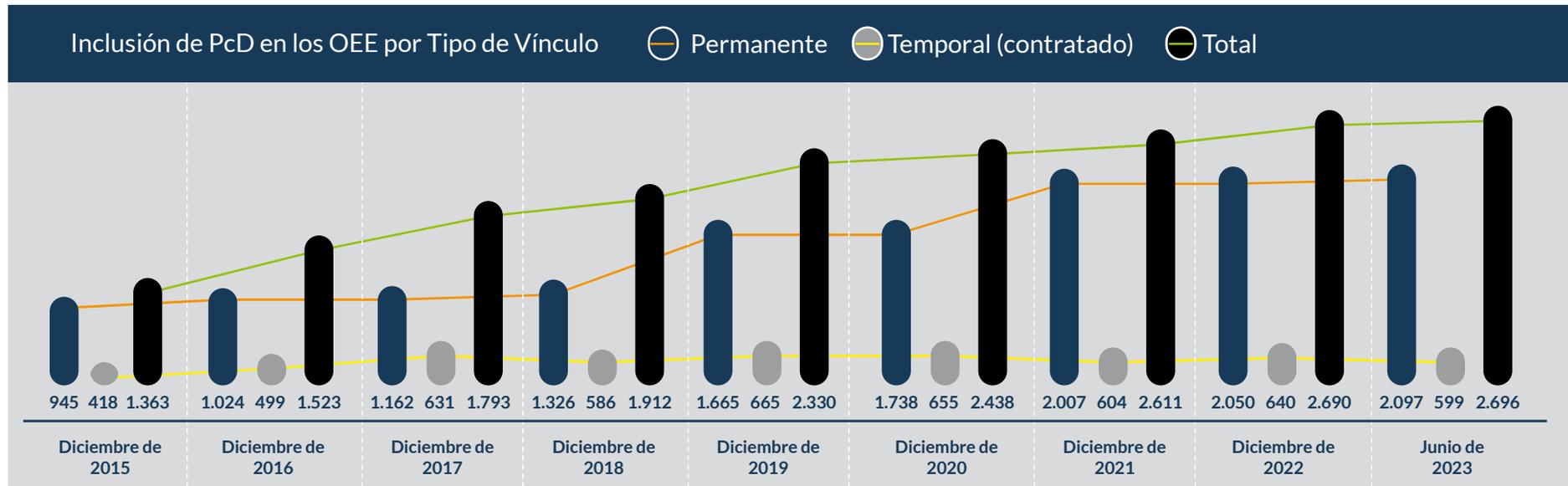
A partir de estos informes se puede afirmar que la Comisión Nacional de Valores (CNV), es la única que cumple con lo establecido en la Ley 6279/2019, con la inclusión de una (1) persona de sexo masculino, perteneciente a la Comunidad Mbyá Guaraní. La inclusión de esta persona, permite a la CNV superar la cuota mínima establecida, equivalente al 2,17 % del plantel total.

Lo que refiere al control del cumplimiento de la **ley N° 5189/2014** “Que establece la obligatoriedad de la provisión de información en el uso de los recursos públicos sobre remuneraciones y otras retribuciones asignadas al servidor público de la República del Paraguay”, se realiza conforme al procedimiento establecido en la resolución 1268/2015, a un total de 439 Organismos y Entidades del Estado, de los tres Poderes del Estado y de los tres niveles de Gobierno.

En el periodo agosto 2018 – julio 2023 se han desarrollado 65 procesos de monitoreo del grado de cumplimiento de la Ley 5189. Último proceso finiquitado corresponde al mes de mayo de 2023, presenta los siguientes resultados: 114 instituciones pública cumplen con el 100% de lo establecido en la normativa, 311 con cumplimiento intermedio y 13 no han dado cumplimiento mínimamente con la obligatoriedad de la ley 5189.







Dirección General de Tecnología de la Información y Comunicación (DGTIC)

La Dirección General de Tecnología de la Información y Comunicación tiene como misión proveer y mantener la infraestructura tecnológica para el adecuado funcionamiento del sistema de información institucional, entre otros, el Sistema Integrado Centralizado de la Carrera Administrativa (SICCA), además de potenciar la gestión tecnológica, transparencia y disponibilización de la información sobre el funcionariado público.

Es importante destacar que los principales procesos institucionales se encuentran automatizados, por lo cual, las tareas misionales y de apoyo gestionan y realizan sus tareas con el apoyo de tecnologías de información y del equipo técnico y profesional del área.

La DGTIC es responsable de la aplicación de las Políticas de Seguridad Informática y el Plan de Contingencia y Continuidad de Sistemas de la SFP, aprobado por Resolución N° 279/2018. Dicha Resolución está contenida en el Manual de Políticas de Uso de los Bienes y Servicios Informáticos (Versión 2.0) en concordancia con los lineamientos de soporte y mantenimiento de la infraestructura tecnológica.

Uno de los grandes desafíos para la DGTIC, a fines del 2018, fue el montaje del centro de procesamiento de datos en la nueva sede de la Secretaría de la Función Pública. Profesionales y técnicos del área asumieron la responsabilidad de instalar la infraestructura física institucional y disponibilizar los servicios institucionales en el menor tiempo posible.

Desarrollo y Mantenimiento de Sistemas Informáticos

La DGTIC garantiza la disponibilidad de los servicios informáticos institucionales para usuarios internos y externos. Dichos servicios están integrados por: Sistema Integrado Centralizado de la Carrera Administrativa (SICCA), Gestión Interna (XRE), Firma digital, Índice de Gestión de Personas, Caja de Herramientas (Jurídicas y Administrativas), Portal de Datos Abiertos SFP (Nómina de Funcionarios), App “ConcursoPy”, Intranet Institucional, Página Web Institucional, Portal Único del Empleo Público “Paraguay Concurso” y los correos institucionales.

Actualmente, el portal “Paraguay Concurso” cuenta con 142.193 usuarios registrados y más de 41.789.041 de vistas al sitio. Ambos datos corresponden al periodo de 2018 - 2023.

El Portal de Datos Abiertos de la SFP recibe datos del módulo de Remuneraciones del SICCA a través de los reportes de Altas y Bajas remitidos por los Organismos y Entidades del Estado. A julio de 2023, la base de datos de funcionarios cuenta con más de 107.491.792 de registros, correspondientes a, aproximadamente, 400 entidades.

A través del módulo de Constancia se disponibiliza la Constancia de ser o no funcionario público. Esta información es de relevancia para seleccionar a los posibles beneficiarios de programas sociales. En el marco de la Ley 5282/14 “Libre acceso ciudadano a la información pública y transparencia gubernamental”, la DGTIC provee informes estadísticos, según requerimiento.

El Sistema de Gestión Interna (XRE) es utilizado por todas las áreas y funcionarios al interior de la SFP, para la gestión de los procesos de Secretaría General, Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, Dirección General de Administración y Finanzas, entre otras.

El XRE, es una aplicación desarrollada en plataforma web, cuyo objetivo es la automatización de procesos internos para consolidar la transparencia y la optimización del uso de recursos a través de la gestión de los siguientes módulos: Expedientes internos o externos, Pago a funcionarios, Control de asistencia, Inventario de Bienes Patrimoniales y Stock de almacenes, así como la tramitación de permisos establecidos en el Reglamento Interno Institucional.

Por otro lado, desde el 2017 a la fecha, se encuentra implementada la Firma Digital en la gestión institucional en el nivel de la alta gerencia, como en procesos misionales, tales como Sumarios Administrativos y el Sistema de gestión documental interna (XRE). El equipo de la Dirección de Investigación y Desarrollo (DID), trabaja de manera constante en los ajustes necesarios al código fuente para lograr la actualización de los certificados digitales del sistema.

El Sistema Índice de Gestión de Personas consiste en una herramienta de autoevaluación que aplican las áreas de gestión de personas, talento humanos o equivalentes, de las instituciones públicas para medir el grado de avance y permite establecer las acciones de mejora.

Caja de Herramientas (Jurídicas y Administrativas) es un módulo web cuyo objetivo principal es disponibilizar todas las herramientas técnicas y jurídicas desarrolladas desde la SFP. Este módulo busca facilitar el acceso a las normativas vigentes en materia de transparencia, igualdad y no discriminación, evaluación de desempeño, sumarios administrativos y concursos públicos.

Se destaca que esta y otras plataformas web se encuentran alojados en la nube del Ministerio de Tecnologías de Información y Comunicación (MITIC).

La DGTIC también brinda asistencia de soporte y mantenimiento a los canales de comunicación interna y externa de la Secretaría de la Función Pública, tales como la Intranet (de acceso y uso exclusivo del funcionariado permanente, comisionado y contratado de la SFP), el sitio web institucional y del Instituto Nacional de la

Administración Pública del Paraguay – INAPP.

La Dirección de Investigación y Desarrollo tiene como misión: “investigar, analizar e innovar las aplicaciones tecnológicas contribuyendo con la optimización de los procesos institucionales y contar con un sistema integrado de información ajustado a los requerimientos institucionales”.

Las nuevas funcionalidades desarrolladas desde esta área permiten agilizar los procesos de las diferentes áreas institucionales.

Los módulos desarrollados son:

| Postulación: | Calificaciones: | Constancia de ser o no funcionario público: |
|--|--|---|
| <p>Permite el registro de personas interesadas en participar en los cursos ofrecidos por el INAPP, como también a la gestión de las ofertas de capacitación.</p> | <p>Realiza un cruzamiento entre la base de datos de postulantes y la planilla proveniente de la plataforma Moodle. Calcula las calificaciones con base en los parámetros establecidos por el INAPP.</p> <p>Cabe resaltar la importancia de esta funcionalidad, ya que permite la automatización del proceso, reduciendo los tiempos de trabajo manual del plantel del INAPP, de 20 días a 5 minutos.</p> | <p>Permite la generación automática del documento de constancia. El formulario Solicitud de Constancia, disponible en el sitio web institucional, también fue mejorado, permitiendo el control de las solicitudes realizadas por la ciudadanía.</p> |

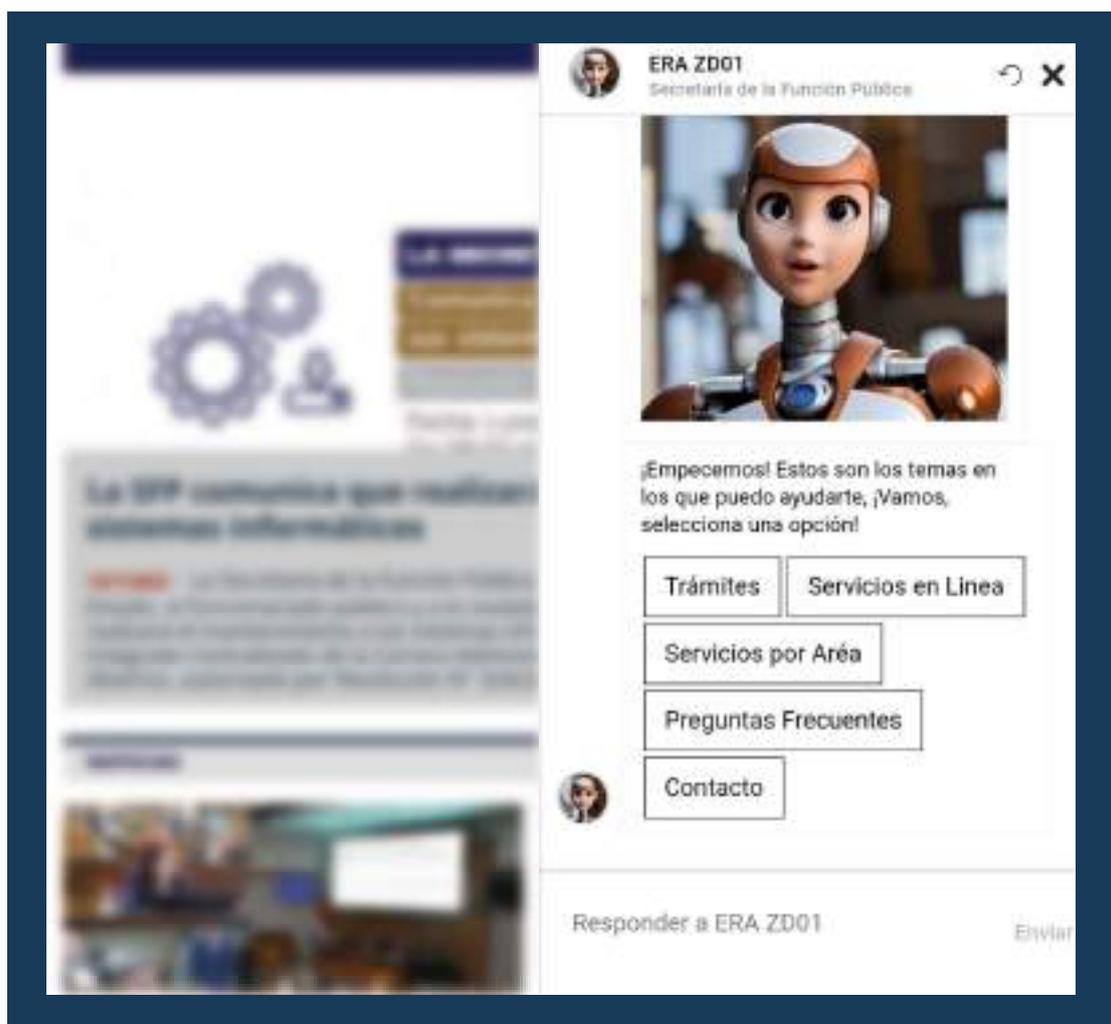
El producto más innovador, desarrollado por el equipo de la DID es el **ChatBot institucional ERA ZD01**, que consiste en una asistente virtual, basado en herramientas de Inteligencia Artificial.



El objetivo de este chatbot es agilizar y facilitar las consultas frecuentes sobre los servicios que ofrece la SFP. En este contexto, una de las ventajas de este producto es que puede funcionar de forma autónoma (sin la necesidad de un operador humano) 365/24/7 con el mismo nivel de desempeño.

Desde su habilitación en el sitio web institucional, ERA ZD01 tiene procesadas 3.690 interacciones.

ERA, es la primera asistente virtual en la administración pública paraguaya.



Dirección General de Gabinete (DGG)

En el Plan Estratégico Institucional 2020 – 2024, en seguimiento y en concordancia con los objetivos trazados en el PEI 2015 – 2019, la Dirección General de Gabinete (DGG) tiene dos objetivos principales, el primero es fomentar y consolidar convenios y alianzas estratégicas y el segundo es fortalecer la gestión de la comunicación intersectorial e institucional, con miras a afianzar las relaciones intergubernamentales, interinstitucionales tanto de carácter público como privado a nivel nacional e internacional.

Para el logro estos objetivos y los compromisos asumidos por el Gobierno Nacional 2018 – 2023, la Secretaría de la Función Pública, concretó alianzas estratégicas de cooperación interinstitucional tendientes al fortalecimiento del servicio civil, la profesionalización del funcionariado público dando lugar así al acercamiento a la ciudadanía.

Una de las primeras alianzas, con miras a la modernización del Estado, mejorando la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión de funcionarios de alta gerencia, la Secretaría de la Función Pública y la Unidad de Gestión de la Presidencia de la República, con el apoyo técnico y académico de la Fundación Getulio Vargas del Brasil, realizó el “Diplomado Internacional en Gestión Pública para Altos Ejecutivos”, a finales del año 2018.

Esta administración 2018 – 2023, asumió el compromiso con la Formación y Capacitación de Servidoras y Servidores Públicos de los Tres Poderes Estado (Legislativo, Ejecutivo y Judicial) y de los tres niveles de Gobiernos (Central, Departamental y Municipal) que permitieron la realización de eventos de capacitación en el marco de los convenios firmados con: Consejo de Gobernadores, Red de Mujeres Múncipes, Secretaría de Políticas Lingüísticas, Servicio Nacional de Salud y Calidad Animal, Ateneo de Lengua y Cultura Guaraní y la Fundación SARA KI.

A nivel de los Gobiernos Departamentales y Municipales, la alianza permitió la realización de las denominadas jornada “Actualización en Gestión Pública” en las Gobernación de Itapúa, Misiones, Ñeembucú, Paraguarí y Presidente Hayes, y en la Municipalidad de Coronel Bogado.

Estas alianzas estratégica concretadas por la SFP mediante los convenios permitieron la formación continua del funcionariado público, entre ellos con el Instituto Superior del CIRD y el Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay que presentaron las tecnicaturas superiores en el marco del Programa de Capacitación 2020, beneficiando a un total de 63 funcionarios públicos quienes recibieron la doble certificación por haber concluido el curso de Gestión del Presupuesto Público 2020.

El II Plan de Igualdad, Inclusión y No Discriminación es uno de los productos concretados mediante la alianza interinstitucional que contó con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación para el Desarrollo, el en el marco del Programa de Consolidación de procesos democráticos y el Estado de Derecho en Paraguay (2015-2018) – para el “Apoyo a la consolidación de las Políticas de Igualdad y No Discriminación en la Administración Pública y Fortalecimiento del Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay (INAPP) Fase II”. También con el apoyo de la AECID se realizó el Foro Nacional e Internacional sobre descentralización y desarrollo local, organizado por el Consejo de Gobernadores y la Secretaría de la Función Pública; el Foro Nacional e Internacional denominada “La participación de las mujeres en los Gobiernos Locales” y el Foro Nacional “Desafíos y Oportunidades de los Gobiernos Municipales”, organizados por la Red de Mujeres Múncipes del Paraguay.

Así también, de manera a intercambiar experiencias y desarrollar capacitaciones dirigidas al funcionariado activo y jubilado, la Secretaría de la Función Pública firmó un acuerdo de cooperación con la Agronomía de Funcionarios Públicos Jubilados y Activos del Sector Público; acuerdo que permitió desarrollar varias audiencias y reuniones sobre temas que hacen a la naturaleza de ambos sectores.

En el año 2020, se concretó la incorporación de la Secretaría de la Función Pública (SFP) en al Proyecto "Centro de Educación Superior para la Equidad, Ética y Transparencia (CESEET)", desarrollado por Universidad de Rutgers de Nueva Jersey y coordinado por el Rectorado de la Universidad Nacional Asunción (UNA), con el apoyo de la Agencia de Cooperación Internacional de Estados Unidos de América (USAID). Este proyecto con una perspectiva multisectorial y multidisciplinaria, dirigida a docentes universitarios, líderes académicos, estudiantes universitarios, jóvenes profesionales, docentes - alumnos de educación primaria y secundaria, funcionarios gubernamentales y formuladores de políticas y miembros de comunidades vulnerables centró su objetivo en el desarrollo e instalación de capacidades, a través de líneas estratégicas de acción, necesarias para fomentar la transparencia, la civilidad, la ciudadanía y la equidad, como pilares fundamentales de un sistema democrático de gobierno. Dos de las actividades realizada en el marco de esta alianza estratégica fueron el primer Foro sobre “Ética, Equidad, Transparencia: Un Llamado a la Acción para Construir un Nuevo Paraguay”, con la participación de la Secretaría de la Función Pública, y el segundo el Curso "Certificación en Liderazgo para la Ética, Equidad y Transparencia".

La Dirección General de Gabinete, gestionó la suscripción de acuerdos interinstitucional con la Auditoría General del Poder Ejecutivo, Secretaría de la Defensa del Consumidor y del Usuario, Secretaría Nacional Anticorrupción, Secretaría Nacional de Cultura, Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero, Ente Regulador de Servicios Sanitarios y Ministerio de Justicia con miras a brindar

oportunidad de capacitación al funcionario y a la ciudadanía, a través del Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay (INAPP).

Bajo esta administración inició las gestiones para la implementación del Sello de Igualdad de Género, promovido por el PNUD, este instrumento promueve la igualdad de género en la agenda de desarrollo sostenible, así como las instituciones públicas inclusivas acelerando y midiendo los progresos realizados hacia la igualdad de género.



Alianzas estratégicas y cooperación interinstitucional firmada entre la SFP y otras entidades para el fortalecimiento del servicio civil y la profesionalización del funcionariado público.

- Administración Nacional de Electricidad
- Agremiación de Funcionarios Públicos Jubilados y Activos del Sector Civil
- Ateneo de Lengua y Cultura Guaraní
- Auditoría General del Poder Ejecutivo
- Banco Nacional de Fomento
- Centro de Estudios de Derecho, Economía y Política
- Consejo de Gobernadores
- Dirección General de Migraciones
- Ente Regulador de Servicios Sanitarios
- Fundación CIRD
- Fundación Saraki
- Gobernación de Itapúa
- Gobernación de Misiones
- Gobernación de Ñeembucú
- Gobernación de Paraguarí
- Gobernación de Presidente Hayes
- Instituto Técnico Superior René Cassin
- Instituto de Desarrollo
- Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados
- Ministerio de Justicia
- Ministerio de la Mujer
- Ministerio de la Niñez y la Adolescencia
- Ministerio de Urbanismo, Vivienda y Hábitat
- Municipalidad de Cnel. Bogado
- Red de Mujeres Municipales del Paraguay
- Secretaría de Defensa del Consumidor y el Usuario
- Secretaría de Políticas Lingüísticas
- Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes
- Secretaría Nacional de Cultura
- Secretaría Nacional de Transparencia y Anticorrupción
- Secretaría Nacional de Turismo
- Servicio Nacional de Salud y Calidad Animal
- Universidad Americana
- Universidad Autónoma de Asunción
- Universidad Autónoma del Paraguay
- Universidad de Integración de las Américas
- Universidad de San Lorenzo
- Universidad Gran Asunción
- Universidad Iberoamericana
- Universidad Nacional de Itapúa
- Universidad Nacional de San Ignacio de Loyola
- Universidad Técnica de Comercialización y Desarrollo
- Universidad Tecnológica Intercontinental
- Universidad Autónoma de Encarnación
- Universidad Columbia del Paraguay
- Universidad del Sol

Participación con Sindicatos del sector público

En esta administración se dio apertura a los sindicatos del sector público, generando mesas técnicas y jornadas de socializaciones de propuestas normativas y reglamentos técnicos que hacen a la gestión de las personas en el sector público.

La SFP compartió propuesta de Clasificación de Cargos y Escalafón para la Carrera Administrativa

La Secretaría de la Función Pública (SFP), como parte del ciclo de charlas, desarrolló el encuentro de socialización de la propuesta de "Clasificación de Cargos y Escalafón para la Carrera Administrativa", que contó con la participación de unos 120 integrantes de Comisiones Directivas y Miembros de los Sindicatos de Instituciones del sector público.



Representantes sindicales del Sector Público participaron de la presentación de la propuesta de la SFP para el Anteproyecto de Ley del Servicio Civil

La cuarta jornada de presentación de las propuestas elaboradas por la Secretaría de la Función Pública, para el Anteproyecto de Ley del Servicio Civil y el Sistema Nacional de Gestión del Servicio Civil del Poder Ejecutivo, fue desarrollada con la presencia de representantes de varias organizaciones sindicales del Sector Público.



Primera presentación de la propuesta del Anteproyecto de Ley del Servicio Civil a Sindicatos del Sector Público

La Secretaría de la Función Pública desarrolla la primera jornada de presentación de la propuesta del Anteproyecto de Ley del Servicio Civil y el Sistema Nacional de Gestión del Servicio Civil del Poder Ejecutivo, a los representantes de Sindicatos de Funcionarios del Sector Público.



Presentación de las propuestas de la SFP para el Anteproyecto de Ley del Servicio Civil a representantes sindicales del Sector Público

Se desarrolló la tercera jornada de presentación de las propuestas elaboradas por la Secretaría de la Función Pública, para el Anteproyecto de Ley del Servicio Civil y el Sistema Nacional de Gestión del Servicio Civil del Poder Ejecutivo, a representantes sindicales del Sector Público.



Dirección de Transparencia y Anticorrupción (DTA)

La Dirección de Transparencia y Anticorrupción, tiene como misión promover la Integridad mediante la implementación de las buenas prácticas en la institución por medio de la transparencia y la rendición de cuentas, enmarcados en las normas legales vigentes, como estrategia de lucha contra la corrupción, propiciando los medios de difusión y divulgación de la información.

A partir de marzo de 2019, por Resolución N° 161, esta dirección pasó a depender funcionalmente de la Máxima Autoridad Institucional, conforme a la estructura orgánica institucional y en cumplimiento del Decreto N° 10.144/15 que dispone las creaciones de la Unidades De Transparencia y Anticorrupción.



La DTA, en representación de la Secretaría de la Función Pública, integra el Equipo Nacional de Integridad y Transparencias (ENIT) creado con el objetivo de implementar planes y estrategias de integridad, transparencia y de lucha contra la corrupción en la administración pública, en la búsqueda de incidir de forma positiva en los índices de corrupción, apoyando a los actores a implementar diagnósticos y acciones específicas que sirvan de herramienta para la instauración de reformas concretas en el corto y mediano plazo, comunicando los avances en la materia a nivel nacional e internacional.

En el periodo de 2018 - 2023, la DTA procesó un total 579 denuncias referentes a procesos de concursos, situación laboral de funcionarios, acoso laboral, acoso sexual, nepotismo, doble remuneración, abogado en el ejercicio de la profesión, entre otros.

Durante la aplicación de medidas preventivas ante el riesgo de expansión del CORONAVIRUS (COVID-19) en los Organismos y Entidades del Estado, la DTA se constituyó en la receptora de las denuncias por el incumplimiento de la aplicación del protocolo por parte de las instituciones públicas en relación al funcionariado que se encontraba en situación de vulnerabilidad, se registra hasta la fecha un total de 7 denuncias por incumplimiento de los protocolos.

La Secretaría de la Función Pública (SFP), en concordancia con el Decreto N° 2991/2019 del Poder Ejecutivo adopta y conforma el Comité de Rendición de Cuentas al Ciudadano (CRCC) por Resolución N° 47/2020, integrada por las áreas de apoyo y misionales bajo la coordinación de la DTA. Desde la vigencia del decreto, este comité elaboró sus Planes de Rendición de Cuentas al Ciudadano y sus correspondientes informes trimestrales y anuales.

El desafío y el compromiso de este comité es generar los canales de participación ciudadana que permita acercar la gestión pública a sus mandantes y de esta manera construir la corresponsabilidad en el control y uso de los recursos públicos.

Dirección General de Administración y Finanzas (DGAF)

La misión de la Dirección General de Administración y Finanzas, es gestionar y coordinar proceso de administración de los recursos financieros y patrimoniales de la Secretaría de la Función Pública para el cumplimiento de los objetivos institucionales, de conformidad a las normativas legales vigentes, relacionadas a la Administración Financiera del Estado.

En esta administración 2018-2023, la Secretaría de la Función Pública a través de la DGAF se propuso el fortalecimiento institucional y en ese marco, siguiendo la ruta establecida en el PEI 2014-2019, trazó los objetivos de contar con recursos presupuestarios en la Fuente de Financiamiento 10 “Recursos del Tesoro”, que permita la infraestructura adecuada en cuanto a espacio físico, tecnología, sistemas y otros en el Plan Estratégico Institucional 2020–2024 con proyección al 2030.

De un Presupuesto Inicial de 10.851.865.972 guaraníes con una ampliación de 169.652.000 guaraníes, en el Año 2018 mediante una rápida gestión de la DGAF, se concretó la unificación de las 3 oficinas a la actual sede institucional, permitiendo la concentración para mejor atención. Al cierre de ese Ejercicio Fiscal la SFP alcanzó un 96,112% de ejecución presupuestaria.

Así también se realizó las gestiones para concretar un aumento del presupuesto institucional en el Ejercicio Fiscal 2019; de un presupuesto inicial de guaraníes 11.718.822.315, se logró la ampliación en guaraníes 11.556.000.000 provenientes del Fondo Nacional de Inversión Pública y Desarrollo (FONACIDE).

Con esta ampliación a finales del Año 2019 se concretó la compra de la sede para el Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay – INAPP. El edificio cuenta con una dimensión de 493 metros cuadrados. El inmueble se adquirió por el valor de guaraníes 2.630.679.671, mediante la vía de la excepción gestionada a través del portal de Contrataciones Públicas.

En el Ejercicio Fiscal 2020, la SFP cerró con 90.84% de su presupuesto ejecutado de guaraníes 12.756.858.311 de presupuesto, con una ampliación de guaraníes 453.845.459. Mientras que en el Ejercicio Fiscal 2021 la ejecución presupuestaria fue del 92,6% del total presupuestado guaraníes 13.105.754.649.

Durante la emergencia sanitaria declara por la Ley N° 6524/2020, la SFP a través de la DGAF aplicó las medidas excepcionales de carácter presupuestario, fiscal y administrativo, de protección del empleo y de política económica y financiera, a fin de mitigar o disminuir las consecuencias de la pandemia del COVID-19 o Coronavirus.

El presupuesto para el Ejercicio Fiscal 2022 fue de guaraníes 13.987.662.049, con una ejecución presupuestaria del 97,96%; para el presente Ejercicio Fiscal 2023, el presupuesto aprobado para la SFP es de guaraníes 15.061.139.045, y que al cierre del Primer Semestre cuenta con una Ejecución Presupuestaria del 42,24%. Se destaca el aumento del presupuesto asignado de los dos últimos años entre el 7% y 8% en relación al Año 2021.

En cuanto a la gestión de los bienes de uso, el Departamento de Patrimonio de la Dirección de Administración mantiene actualizada el sistema de SSEAF - SIAF - SICO - BRIBIEAC administrado por el Ministerio de Hacienda, que permite el seguimiento y control del inmueble, muebles y equipos asignados a funcionarias y funcionarios de las diferentes áreas de apoyo y misional de la SFP.

En materia de compras públicas, la Dirección Operativa de Contrataciones dependiente de la Dirección General de Administración y Finanzas en este Periodo de 2018 - 2023, concretó varios llamados de Bienes y Servicios conforme a los PAC'S aprobados, de acuerdo a las modalidades establecidas en la Ley N° 2051/03 "De Contrataciones Públicas" y sus reglamentaciones, cerrando con un total de 68 PAC'S iniciales, donde 46 PAC'S Adjudicados por Contratación Directa, 2 PAC'S adjudicados por Licitación Pública Nacional, 6 PACs Cancelados, 12 PAC'S por la modalidad Convenio Marco, 1 PAC de Contratación por vía de la Excepción y 1 PAC de Locación de Inmueble.

En el año 2019, ante la necesidad de renovar los equipos informáticos de su centro de cómputos- "Data Center", con miras a agilizar todos los servicios que ofrece la institución, a través de la plataforma informática SICCA y el sistema de gestión documental XRE, a los Organismos y Entidades del Estado y a la ciudadanía en general, se proyectó la renovación del centro de cómputos, con un costo estimado de guaraníes 9.466.800.000. Se realizaron dos convocatorias, la primera cancelada ante la necesidad de reformular el PBC; la segunda, afectada y cancelada ante la falta de infraestructura edilicia propia y atendiendo las recomendaciones de la Dirección Nacional de Contrataciones Pública (DNCP).

En la gestión administrativa y financiera, se destaca la labor del área de Control Interno cuya misión es garantizar la correcta ejecución de los procedimientos, valorar los riesgos, asegurar la exactitud y la veracidad de las documentaciones respaldatorias, a fin de proporcionar una seguridad razonable en la consecución, con eficacia y eficiencia, de los diferentes procesos de trabajos dependientes de la Dirección General de Administración y Finanzas.

Es importante resaltar, lo expresado más arriba, la SFP inició con un Presupuesto

aprobado de guaraníes 10.851.865.972 en el Ejercicio Fiscal 2018, y, para el presente Ejercicio Fiscal 2023 el Presupuesto aprobado es de guaraníes 15.061.139.045. Esto implica, en estos 5 años de Gestión, la SFP logró el aumento en su presupuesto de guaraníes 4.209.273.073 que representa casi el 40% de incremento.

Esta esta administración, una vez concretada la adquisición del local para el INAPP, gestionó ante el Ministerio de Obras Públicas y Comunicación contar con una propuesta de diseño para la readecuación de las instalaciones del edificio, propuesta elaborada por el Departamento de Arquitectura de dicho ministerio. El paso siguiente será la implementación de las adecuaciones y por ende la gestión de los recursos para el efecto.

Así también, en coordinación con varias áreas se trabajó en el proyecto de Implementación de Aranceles en el INAPP formación y Capacitación de Funcionarios Públicos y ciudadanía interesada, esto implica la Creación del Detalle de ORIGEN DE INGRESO – FF 30 RECURSOS PROPIOS en el Presupuesto General de la Secretaría de la Función Pública, acorde a la normativa de la Ley 7050/2023 de Presupuesto General de Gastos de la Nación, en su Art. 296, que otorga a partir de este año la autorización a los Institutos Técnico Superior de los Organismos y Entidades del Estado (OEE), incluyendo al INAPP, para cobrar aranceles por cursos, capacitaciones y seminarios con la finalidad de cumplir con sus objetivos. Estos proyectos constituyen unos de los desafíos institucionales pendientes para las siguientes administraciones.



Auditoría Interna Institucional (DAI)

La Auditoría Interna Institucional es un órgano especializado de control que se establece en los Organismos del Estado (Ley N° 1535/99), para ejercer un control deliberado de los actos administrativos de conformidad con las normas legales vigentes.

De acuerdo al Manual Unificado de Auditoría Gubernamental del Paraguay, la Auditoría General del Poder Ejecutivo –AGPE- y las Auditorías Internas Institucionales –AI-, junto con la Contraloría General de la República constituyen la base del Sistema de Control y Evaluación Gubernamental previsto en la Ley N° 1.535/99 “De La Administración Financiera del Estado”.

En la Secretaría de la Función Pública, la DAII tiene como misión asesorar a la Máxima Autoridad Institucional y sus dependencias, evaluando el control interno y verificando que las actividades, registros y operaciones, se ajusten a las disposiciones legales y reglamentarias internas y externas, mediante la realización de auditorías financieras, administrativas, de gestión y otras específicas, con base en las Normas de Auditoría Generalmente aceptadas, manual de auditoría gubernamental, entre otras disposiciones legales; presentando el correspondiente informe que debe contener hallazgos, recomendaciones y comentarios.

Es así como la Dirección de Auditoría Interna, en cumplimiento al Decreto 1249/03 ha presentado, a la Auditoría General del Poder Ejecutivo, de manera anual en tiempo y forma, el Plan y Cronograma Anual de Trabajo, en los cuales el principal eje es la ejecución de las tareas de control realizadas desde la Auditoría. El mismo incluye la realización de Auditorías Financieras, de Gestión de Evaluación al Sistema de Control Interno.

La Dirección de Auditoría Interna Institucional emitió los informes de Auditoría, con las observaciones y recomendaciones a las áreas auditadas surgidas a partir de las revisiones realizadas en el periodo de 2018 – 2023.

En base a los planes emitidos en el periodo señalado se la DAII realizó auditorías financieras de Ejecución Presupuestaria a los legajos de rendición de cuentas, a los Estados Financieros de la Institución por cada ejercicio fiscal. Así también Auditorías de Gestión del: Proceso de Adquisiciones; Patrimonio – Bienes de Uso-Muebles; Utilización de Combustible-Procedimiento; Control de Permisos otorgados a los Servidores Públicos de la SFP; Tramitación de expedientes de entrada y salida de Secretaría General; Auditoría de Seguimiento al Proceso de los Concursos. Y, auditorías especiales de Seguimiento al Proceso de dos concursos específicos del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPYBS) y Registro de Marcación de Asistencia, justificaciones y remuneraciones asignadas a los

funcionarios permanentes, contratados y comisionados de la SFP”.

De las verificaciones hechas por la DAII, en el periodo 2018 – 2023, se obtuvo una certeza razonable de que la Ejecución Presupuestaria realizado conforme al Plan Financiero y los legajos de Rendición de Cuentas, constatando que las gestiones cuentan con los documentos respaldatorios en concordancia con las disposiciones aplicables al Sector Público, además el área auditada ha realizado las acciones de mejora necesarias de las observaciones de auditoría.

Las auditorías practicadas contribuyeron a los procesos de mejoras continuas apoyando a las áreas en la elaboración de los Planes de Mejoramiento y el posterior seguimiento a las acciones de mejoramiento que garanticen la implementación de las acciones de mejora.

Así también, el seguimiento a las acciones de mejoramiento se propició el incentivo y el uso eficaz del Sistema de Gestión Documental Interna “XRE” a cargo de la Secretaría General y demás áreas, se verificó que los estados de los expedientes fueron actualizados por los usuarios internos, a fin de brindar a la ciudadanía información real sobre la situación de sus expedientes al momento en que éstos consulten en el portal web institucional.

En este orden, también en el 2019 durante el Segundo Semestre, la Auditoría General del Poder Ejecutivo realizó una Evaluación al Desempeño de la Auditoría Interna Institucional y por Nota AGPE. PR N° 624/2019 informa a la Secretaría de la Función Pública, la DAII obtuvo una calificación ÓPTIMA de 99% de 100%.

Así también, mediante la aplicación de auditoría al área de Gestión y Desarrollo de las Personas con la verificación de los legajos personal del funcionariado aportó el plan de mejoramiento a fin de mantenerlos actualizados. A partir de la Auditoría de Permisos, se tomó en cuenta la sugerencias y fueron incorporados articulados para mejor control en el reglamento interno institucional, así también, la Dirección General de Concursos con la recomendación de mejora (qué mejora fue) a los concursos de Desprecarización.

En cumplimiento de su misión de asesorar, evaluar y recomendar acciones de mejoras, desde la Dirección de Auditoría Interna se contribuyó con el fortalecimiento del sistema de control interno, apoyando las tareas relacionadas a la actualización del Código de Ética, Sensibilización del Código de Buen Gobierno, Acuerdos y Compromisos Éticos y demás documentos de control del sistema de control interno.

Una de las principales acciones que realiza la DAII, es el control de la implementación de la Norma de Requisitos Mínimos / Mecanismo Estándar de Control Interno -

MECIP /2015, mediante la evaluación de los estándares de control interno.

El alto compromiso con la misión del área, desde la DAII acompañó la coordinación para el desarrollo de las jornadas de reinducción sobre temas relacionados al Sistema de Control Interno y Formación en Valores del Código de Ética Institucional “metodología de mesas redondas”, dirigido a los funcionarios y funcionarias de la SFP.

La Auditoría Interna Institucional colabora con las acciones y las gestiones que permiten la implementación del MECIP 2015 y contribuyan al logro de los objetivos institucionales e impacte en la generación del valor público.

El asesoramiento a las áreas auditadas para la elaboración de los Planes de Mejoramiento y el posterior seguimiento a las acciones, permiten identificar la implementación y visualizar la interiorización de la cultura de mejora continua. Es por ello, se resalta que las sugerencias de mejoras a partir de las auditorías aplicadas contribuyeron al fortalecimiento de la transparencia en la gestión institucional.

Por último, desde el 2019 y en los siguientes ejercicios, la Auditoría General del Poder Ejecutivo comunica a la Secretaría de la Función Pública implementado en forma “Total” el uso del SIAGPE en el Módulo Ejecución a cargo de la Auditoría Interna Institucional.

Informes emitidos por la Auditoría General del Poder Ejecutivo respecto a los trabajos desarrollados por la DAII.

| Plan de Trabajo Anual de Auditoría | Auditorías Planificadas | % de Cumplimiento | Informe AGPE |
|------------------------------------|-------------------------|-------------------|---------------------------|
| 2018 | Segundo semestre | 100% | DGPE N°17/2019 |
| 2019 | Plan anual | 100% | DGPE N°96/2019 |
| 2020 | Plan anual | 100% | DGPE N°01/2021 |
| 2021 | Plan anual | 100% | DGPE N°120/2021 y 49/2022 |
| 2022 | Plan anual | 100% | DGPE N°135/2022 y 36/2023 |
| 2023 | Primer semestre | 100% | |

DESAFÍOS

CORTO PLAZO:

Incrementar la dotación de la Dirección de Auditoría Interna, cubrir los cargos vacantes, conforme a la estructura institucional aprobada, a fin de aumentar la cantidad de áreas auditadas en relación a los riesgos identificados.

Dar continuidad al proceso de evaluación y monitoreo permanente del MECIP, apoyando su implementación a través de auditorías del Sistema de Control Interno a intervalos planificados, conforme a los establecido en la Norma de Requisitos Mínimos, MECIP: 2015, para ello constituye una urgencia incrementar la dotación de la Dirección de Auditoría Interna.

MEDIANO PLAZO:

Incrementar las horas destinadas a la realización de las Auditorías de Seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional/ Funcional, conforme al incremento de dotación en el área de auditoría interna que se tiene planeado ejecutar.

Se deberá prever la adquisición de los servidores institucionales que permitan el sistema de back up a fin de fortalecer el almacenamiento de documentos digitales, y dar cumplimiento a la Ley 6565/2022 "Reducir el uso del papel en la gestión institucional y reemplazarlo por el formato digital, que debe quedar registrado, tramitado o gestionado en línea".

LARGO PLAZO:

Se deberá prever la adquisición de nuevos equipos informáticos para el área, en consideración a que los actuales equipos han cumplido sus años de vida útil y su capacidad de almacenamiento de datos se encuentra casi al límite.

| | | | |
|---|-----------|-------------------------------------|-------------|
| EJERCICIO 2018 AGOSTO A DICIEMBRE | 3 | i o FÓ I G i n é . i p F i G | Av é• j éBG |
| EJERCICIO 2019 | 17 | i o FÓ I G i p G | |
| EJERCICIO 2020 | 9 | i o FÓ I G i n FÓ v i E i p G | é• n N |
| EJERCICIO 2021 | 16 | i o FÓ I G i p G | |
| EJERCICIO 2022 | 14 | i o FÓ I G i p G | |
| EJERCICIO 2023 | 12 | i o FÓ I G i p G | |

Secretaría General (SG)

La Secretaría General tiene como misión coordinar los procesos de trabajo administrativo relacionados a la organización de la documentación producida y recibida por la Secretaría de la Función Pública, desde el origen hasta su destino final. Asimismo facilitar su utilización y conservación conforme a las normas legales vigentes, la atención al público, proveer soporte a la Máxima Autoridad Institucional en la gestión documental.

En cumplimiento de su misión la Secretaría General desde 2018 – 2023 procesó un total de 31.429 expedientes ingresados desde los Organismos y Entidades del Estado (OEE), funcionariado y la ciudadanía para la tramitación de los diferentes servicios ofrecidos por la SFP. En dicho proceso, gestionó 20.321 notificaciones de procesos concluidos, más un total de 4.400 invitaciones cursadas para los eventos de capacitaciones desarrolladas en la modalidad virtual.



A cargo de la Secretaría General, se encuentra la emisión de la constancia de ser o no funcionario público, que constituye requisito para la tramitación ante otras instituciones públicas tales como, contratación, nombramiento y desvinculación del personal, registro de firma de aduanas, retiro de aporte, beneficiario de ayuda social entre

otros. En este periodo se emitieron un total de 5.056 Constancias de Ser o No Funcionario Público para 38.331 personas.

En cumplimiento al Protocolo de aplicación de medidas preventivas ante el riesgo de expansión del CORONAVIRUS (COVID-19), la SFP emitió la Resolución N° 147/2020 que habilita la recepción y tramitación digital de los servicios que presta la Secretaría de la Función Pública, en virtud a lo dispuesto en el Decreto del Poder Ejecutivo N° 3442/2020 y la Resolución SG N° 90 del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, a partir del 12 de marzo vigente por Resolución N° 411/2020 hasta la fecha con un total de 2.988 expedientes tramitados por mesa de entrada electrónica.

Como responsable de la recepción de documentos para la tramitación de los servicios ofrecidos por la Secretaría de la Función Pública, la Secretaría General desde el año 2022 implementa la mesa de entrada electrónica permitiendo el cumplimiento de la prestación de los servicios institucionales, esta manera

economizar costo y tiempo en la tramitación de expedientes a los Organismos y Entidades del Estado (OEE) y a la ciudadanía, por medio de las herramientas de las tecnologías de la información y comunicación, por Resolución N° 102.

En toda institución del sector público, la Secretaría General es la responsable de la producción de los actos administrativos y por tanto quién precede esta área refrenda la firma de la máxima autoridad en las resoluciones, en el periodo 2018 – 2023 se emitieron un total de 3.551 actos administrativos de carácter general y de gestión internas.

Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas (DGDP)

La Secretaría de la Función Pública, a través de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, de manera a dar continuidad a la implementación de políticas de gestión y desarrollo de las personas, aprobó por Resolución N° 748/2019 la política de gestión de talento humano y en el marco de la misma se promueve e impulsa las acciones de formación, bienestar y la composición del plantel (ingreso y promoción), como el cumplimiento de normas especiales objetivos trazados en el Plan Estratégico Institucional 2020 – 2024 con proyección al 2030.

Composición del Talento Humano

En cuanto a la Gestión de Personas, composición del Talento Humano al cierre de la gestión 2018 – 2023, conforme al último reporte emitido al mes de junio 2023, el total de personas que integran el plantel es de 86, de los cuales el 84% corresponde a 72 funcionarias y funcionarios con vínculo permanente; del total 2 se encuentra con traslado temporal (comisionamiento) a otros organismos y entidades del Estado; un total de 9 personas con vínculo temporal (en la modalidad de contratación bajo el objeto del gasto 144 – jornales), mientras que 3 personas con vinculo temporal (en la modalidad de contratación bajo el objeto del gasto 145 - profesionales).

En cuando a los puestos según nivel jerárquico conformado por la Máxima Autoridad Institucional, 12 directores generales - directores estratégicos, 12 directores de áreas técnicas, 32 Jefes de Departamento, 3 Asesores, 26 profesionales, técnicos y auxiliares.

Planificación de dotación

En su proceso de desarrollo organizacional y brindar servicios oportunos, así como el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de gestión de personas, desde la Dirección de Gestión de Personas en coordinación con la Dirección General de Administración y Finanzas, de manera anual se realiza el relevamiento de la necesidades de dotación de personas y en base a ello se realiza la planificación de personas, con la finalidad de garantizar la efectividad del proceso de gestión de personas, la Secretaría de la Función Pública.

El Plan de Dotación de Personas tiene en cuenta el propósito misional, los planes y programas, la estrategia organizativa, la naturaleza de los cargos de la institución y sus dependencias, y, los recursos financieros disponibles, mediante la gestión para el presente ejercicio fiscal se cuenta con un total de 10 vacancias declaradas al mes de junio de Profesional y Técnico.

Selección para ingreso y promoción

Incorporación por selección, para contar con servidores públicos idóneos, competentes y comprometido la Secretaria de la Función Pública, esta

administración formalizó la incorporación de profesionales y técnicos, que fueron seleccionados a través del concurso público en el mes de noviembre de 2018.

En cuanto a la permeancia la SFP reconoce la importancia del desarrollo constante de sus servidores públicos para la mejora continua en el cumplimiento de los propósitos institucionales, y en reconocimiento de la carrera profesional de las servidoras y los servidores que prestan servicios en las diferentes áreas, en este periodo 2018 - 2023, implementó mecanismos alternativos a las promociones jerárquicas, basadas en el reconocimiento de la excelencia personal y profesional mediante la promoción a cargos de la alta gerencia.

Así también, promueve el desarrollo constante de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, en un ambiente libre de todo tipo de discriminación, para la mejora continua en el cumplimiento de los propósitos institucionales, en este orden realizó entre los años 2020 y 2022 tres procesos de concursos. El primer concurso de oposición interna para la promoción salarial del personal permanente del cual participaron un total de 23 funcionarios. De igual manera, en cumplimiento de las disposiciones normativas se realizó el concurso simplificado para el personal contratado mediante la modalidad de excepción al concurso de méritos. Así también, en cumplimiento de la Política de Desprecarización Laboral, se desarrolló el primer concurso reconociendo los años de servicios del personal contratado. Todos estos procesos fueron realizados a través del Portal Paraguay Concursa.

Inducción y Re inducción

En cumplimiento de la de gestión de talento humano, el programa de inducción desarrollado e implementado para la integración plena del nuevo servidor público a la Misión institucional, a la Cultura Organizacional, al Plan Estratégico Institucional, a las funciones del puesto de trabajo, la Secretaría de la Función Pública la DGDP realizó el proceso integral, oportuno y eficaz de inducción promoviendo la comprensión de deberes, derechos, obligaciones del servidor público y la contribución de su servicio con la Misión, la Visión, los Objetivos y los Valores Institucionales.

Como proceso de reinducción, con el objetivo de reorientar la integración de los servidores públicos afectados por cambios en su puesto de trabajo, en el cargo, o de otra índole en la institución, a través de un proceso de re inducción oportuna, integral y cualificada, de manera a facilitar la gestión en sus nuevas funciones.

Una de las actividades desarrolladas por la DGDP, la Coordinación MECIP y la Dirección de Auditoría Interna Institucional se realizó la Capacitación Virtual: Implementación de la Norma MECIP: 2015. Así mismo, con la Dirección General de Planificación y Monitoreo se procedió a la Socialización del Plan Estratégico

Institucional 2020-2024 con Proyección 2030 y del II Plan de Igualdad, Inclusión y No Discriminación.

En cumplimiento a la Implementación de las Políticas de Gestión del Talento Humano aprobado por la Resolución N° 748/2019, se realizó la jornada de capacitación interna y reinducción al funcionariado de la SFP sobre “Ética Pública, Buen Gobierno, Políticas de Control Interno y Políticas de Gestión del Talento Humano” la cual estuvo a cargo de la Coordinación MECIP, la Dirección de Transparencia y Anticorrupción y la Dirección General del INAPP.

En el año 2022, el Comité de Ética con la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas en el marco de un proceso de reinducción ante los compromisos y deberes éticos asumidos por la institución y por cada una de las áreas se aplicó la dinámica de mesas redondas, apoyo de Transformación Paraguay.

Capacitación y Formación

La capacitación de sus funcionarios a través del usufructo de becas para la formación de grado y posgrados, así como las oportunidades de capacitación del total del plantel (permanentes y contratados) en los diferentes cursos ofrecidos por el Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay – INAPP en el periodo 2018-2023.

Como resultado de la gestión institucional con universidades Universidad de Columbia del Paraguay, Universidad Americana, Universidad Iberoamericana del Paraguay, Universidad de la Integración de las Américas (UNIDA), el plantel de personas de la SFP fue beneficiado con becas completas de posgrados (especialización, maestría y doctorado).

De igual manera, fueron beneficiados 15 funcionarios con los programas de especialización en el Instituto de Altos Estudios Estratégicos; de los cuales, actualmente un total de 4 funcionarios se encuentran realizando los programas de Maestría y Especialización.

Además, se mantiene los beneficios para familiares en el marco del convenio firmado con la Universidad Católica que permite acceder a los beneficios de arancel preferencial para los hijos en edad escolar con el Colegio de la Providencia.

Capacitación internacional. En el año 2019, 3 funcionarios de nivel gerencial fueron beneficiados por el “Programa para el Desarrollo de Recursos Humanos en el Sector Público (América Latina)”, que se desarrolló en la República de Corea, financiada por la Agencia de Cooperación Internacional de Corea (KOICA), con el objetivo de intercambiar experiencias de desarrollo entre ambos países. En el marco la capacitación recibida por parte de KOICA, a principio del 2020, 8 funcionarios de la

Alta Gerencia fueron seleccionados para participar del “Programa de Innovación de la Administración Pública”, que se realizó en la ciudad de Lima-Perú, con el objetivo es establecer y fomentar las capacidades técnicas y humanas de los funcionarios públicos paraguayos para el aporte al desarrollo sustentable del país.

Cursos Sello CLAD, son cursos ofrecidos por el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo a funcionarias y funcionarios de los países miembros. Una de las actividades con mayor convocatoria es la realización del Congreso Internacional que se realiza de manera anual. Desde la SFP fomenta la participación en dicho encuentro que congrega a especialistas de alta trayectoria en temas referente a la administración pública y la gestión de personas.

En el año 2019, fueron beneficiados 13 funcionarios de la Secretaría de la Función Pública; mientras que el año 2020, debido a la situación de emergencia sanitaria por la pandemia por coronavirus – COVID19, se concretó la participación de 79 funcionarios de la SFP de los diferentes paneles temáticos del XXV Congreso del CLAD, en la Modalidad Virtual.

Así también, el CLAD otorgó becas completas para la realización de varios cursos en sus plataformas virtual y en la modalidad presencial.

Medidas especiales y acciones de bienestar en la gestión de personas. Ante la declaración de emergencia sanitaria el 10 de marzo de 2020, en todo el territorio del país, a causa de la pandemia por COVID-19 se aplicaron los protocolos emitidos por la SFP de cumplimiento en el sector público. Desde la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, se realizaron acciones preventivas a fin de minimizar los riesgos de contagios entre los funcionarios de la institución, en ese sentido se adoptó la implementación de la modalidad de teletrabajo, la conformación de los equipos de trabajo en cuadrilla, el uso de tapabocas y lavado de manos.

De forma temporal, por resolución 313/2020 se adecuó el reglamento interno de trabajo para aplicar la conciliación de la vida laboral y familiar de manera a cumplir con las necesidades a la realidad emergente que afectaba al funcionariado en tiempo de pandemia.

También, de manera a responder las dudas al COVID se realizó el conversatorio en la modalidad virtual que contó con la colaboración del Dr. Edgar Ortega, Infectólogo, Coordinador del Equipo de Respuesta Rápida de la Dirección General de Sanidad Policial en la Pandemia COVID-19.

Evaluación del desempeño

Con el objetivo de promover el desarrollo personal y profesional de las personas que prestan servicios en la SFP, y en reconocimiento, luego de contar con el ajuste de la

herramienta se aplicó la evaluación del desempeño e Identificación del Potencial con miras al mejoramiento integral de funcionarias y funcionarios en todos los niveles a cargo del superior inmediato.

Asimismo, los Directores Generales y Directores con dependencia directa de la Máxima Autoridad, fueron evaluados mediante una herramienta ajustada permitiendo una primera autoevaluación, la evaluación del o los funcionarios con dependencia directa al evaluado como primera etapa, y una evaluación secundaria a cargo de una comisión promediando en una valoración final.

Bienestar Social

La Dirección de Gestión y el Desarrollo del Personal promueve el bienestar integral de las/los servidoras y sus familias a través de la cultura del buen trato, y de programas con actividades deportivas, recreativas, culturales y de promoción de la salud.

Es por ello, congregando todos los derechos y deberes enmarcados en la ley 1626/2000 “De la Función Pública” y normas especiales, se aprueba el nuevo Reglamento Interno Institucional mediante Resolución N° 739/2022.

En cuanto a actividades de confraternidad conjuntamente con el Sindicato de funcionarios se realizaron encuentros y agasajos en conmemoración al día de las Madres, el trabajador, la amistad, fiestas de fin de año; así como acciones en conmemoración al día del Padre y el Maestro.

Desvinculación/ Retiro

Con el propósito de reconocer el aporte de los servidores públicos a la entidad y acompañar en el tránsito a nuevas etapas de la vida de las personas, la Secretaría de la Función Pública conjuntamente con el Sindicato de funcionarios realizó el reconocimiento a compañeras y compañeros que se acogieron al beneficio de jubilación, en esta administración a 5 compañeras y compañeros.

Profesional altamente profesionalizado

El plantel de funcionarias y funcionarios que prestan servicios en la Secretaría de la Función Pública al cierre de esta gestión 2018 - 2023, en cuanto al grado de formación, del total en planta (Permanente, Contratado, comisionados), se cuenta que del total:

12 cuentan con una tecnicatura superior, 62 concluyeron su carrera de grado, de los cuales 7 cuentan con 2 títulos de grado y 3 con tres carreras concluidas. Mientras que 9 se encuentran cursado y 2 en espera de definición de mesa para la defensa de sus tesis.

En cuanto a especializaciones en diferentes temas que hacen a la prestación del servicio en el sector público, del total 40 cuentan con especialización concluida, 14 con al menos 2 especializaciones y 5 con 2 o 3 especializaciones concluidas. Mientras que 7 se encuentran cursando una y 2 en etapa de elaboración de tesis.

La SFP cuenta en su plantel con 20 magister, mientras que 19 se encuentran cursando, 8 en etapa de elaboración de sus tesis y 3 en espera de mesa para la defensa. Mientras que 10 funcionarias/funcionarios se encuentran cursando doctorado, 3 en etapa de elaboración de tesis, y 2 con título de doctor.

Del total 3 cuentan con acreditación de profesorado, habilitación pedagógica para ejercer la docencia en la EEB y nivel medio y/o técnico superior, Didáctica universitaria; 1 con formación docente, 21 con didáctica universitaria (nivel universitario y/o técnico superior).

Cantidad de funcionarias/funcionarios de la SFP participantes en los eventos de capacitación desarrollados a través del INAPP

| | | |
|---|---|--|
| 62 | 39 | 20 |
| Capacitación de la Ley N° 6715/2021 de procedimientos administrativos aplicación y alcance. | Curso taller en gestión de personas en la función pública . | Diplomado de tecnicatura en gestión administrativa con énfasis en función pública. |
| 35 | 41 | 11 |
| Enfoque de género en políticas y prácticas de gestión de personas en el servicio civil del paraguay. | Foro: igualdad y ambientes laborales libres de todo tipo de violencia en el ámbito público. | Guaraní comunicativo en la función pública nivel II |
| 26 | 18 | 17 |
| Jornada taller: herramientas para la gestión y el desarrollo de las personas en la administración pública | Liderazgo organizacional | Técnicas de negociación y mediación de conflictos nivel I |
| 18 | 62 | |
| Técnicas de negociación y mediación de conflictos nivel II | Webinario protocolo de actuación ante caso de violencia laboral, en el sector público. | |



Homenaje y reconocimiento por jubilación a Julio Blanco



Homenaje y reconocimiento por jubilación a Susana Troche



Homenaje y reconocimiento por jubilación a Brunilda Salomón

Dirección General de Comunicación Estratégica (DGCE)

La Dirección General de Comunicación Estratégica (DGCE), tiene como misión contribuir al fortalecimiento institucional y al acceso de la información pública, coordinando y gestionando las acciones comunicacionales, internas y externas, generando canales eficaces de comunicación orientados a la visibilidad institucional que construya a una imagen sólida, basada en la transparencia y eficiencia, incorporando el enfoque de derechos, género y no discriminación.

En el Plan Estratégico Institucional 2020 – 2024 se trazó como objetivo fortalecer la comunicación interna y externa institucional a través de los canales oficiales y las redes sociales.

En apoyo a las diferentes áreas, desde la DGCE se generaron materiales para la socialización y difusión de las actividades implementadas para el público interno como el público externo.

En relación a la Comunicación Interna, que tiene como objetivo Informar para generar confianza y el compromiso de las personas que trabajan en la organización con las metas y valores de la institución, lo cual implica el empoderamiento y afianzamiento de la identidad institucional, la DGCE en coordinación con la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas informan sobre los actos administrativos y actividades en la intranet.

Lo que refiere a la comunicación externa, el objetivo es facilitar y organizar la información, permitir dar a conocer las acciones institucionales a sus diferentes públicos externos, siempre en concordancia con las metas y valores.

Una de las acciones desarrolladas por el área de comunicación es la atención directa al público a través del correo electrónico vinculado a los sitios web y las redes sociales. En el periodo de 2018 – 2023 se respondieron 7.631 consultas referentes a procesos de concursos, aplicación de la ley 1626 de la Función Pública, cursos ofrecidos por el INAPP/SFP, trámites y procedimientos de los servicios institucionales.

Así también, se mantiene la actualización del marco legal, actos administrativos emitidos por la SFP sobre diversos temas relacionados al cumplimiento de normativas, la gestión de personas y el desarrollo organizacional, al igual que los convenios interinstitucional firmados con instituciones públicas y privadas.

En cuanto a la obligación de publicación y actualización respecto al uso de los recursos públicos y hacen a la transferencia y el acceso a la información mediante

leyes especiales, la Dirección General de Comunicación Estratégica en coordinación con las áreas de apoyo y misionales mantienen actualizada y en cumplimiento del 100% de las mismas. La actualización mensual, desde la vigencia, de las informaciones obligadas en la **Ley N° 5189/2014** con una doble responsabilidad por ser la institución encargada del control permanente del cumplimiento y de dar cumplimiento a la norma. En relación a lo dispuesto en la **Ley N° 5282/2014** de libre acceso a la información pública, en carácter de fuente pública de información que establece la actualización permanente de toda información en el sitio web institucional y ante la Secretaría Nacional Anticorrupción, ente responsable del control de la información activa.

Lo que refiere a la función de la Oficina de **Acceso a la Información Pública**, dependiente de la DGCE, en este periodo de 2018 - 2023 gestionó las solicitudes de información pública, a través del portal de solicitud de información coordinado por el Ministerio de Justicia, un total de 594 solicitudes gestionadas para proveer la información en coordinación en las diferentes áreas de apoyo y misionales.



A finales del año 2022, se concretó la aprobación del **Manual de Comunicación Institucional** por Resolución N° 737/2022, este documento tiene como objetivo brindar los lineamientos para contribuir al posicionamiento institucional que permita establecer una cultura organizacional sobre la base de los principios de transparencia, rendición de cuentas, participación ciudadana, inclusiva y con perspectiva de derecho mediante acciones innovadoras sustentadas en la tecnología de la información y la comunicación reconociendo la importancia estratégica de la comunicación.



**Seguidores
12.000**



**Seguidores
2.000**



**Seguidores
131.144**



**Seguidores
32.294**

JORNADA TALLER DE ACTUALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

Organizada por la Secretaría de la Función Pública y la Gobernación de Itapúa

Local: Salón Auditorio Micol Francisco Solano López de la Gobernación de Itapúa.
Día: Miércoles 12/02/19
Horario: 07:30 a 10:45 hs.

Dirigida a responsables de las áreas jurídicas, administrativas y de gestión de personas de la Gobernación y de las municipalidades del departamento de Itapúa, Autoridades Municipales, Funcionarios y Funcionarias en general.

JORNADA DE INDUCCIÓN A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Organizada por la Secretaría de la Función Pública y la Municipalidad de Coronel Bogado

Local: Municipalidad de Coronel Bogado
Día: Jueves 16/02/19
Horario: 07:30 a 12:00 hs.

Dirigida a funcionarios y funcionarias de la Municipalidad y de los diferentes Organismos y Entidades del Estado (OEE) ubicados en el Distrito de Coronel Bogado.

JORNADA TALLER DE ACTUALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

Organizada por la Secretaría de la Función Pública y la Gobernación de Paraguari

Local: Salón de Eventos de la Cooperativa Santa Tomás Acetini - C/Av. 18 de Enero s/ Micol Estigarribia)
Día: Jueves 12/12/18
Horario: 08:00 a 14:15 hs.

Dirigida a las Autoridades, Funcionarios de la Gobernación, Municipalidades y de los Diferentes Organismos y Entidades del Estado (OEE) ubicado en el Departamento de Paraguari.

JORNADA TALLER DE ACTUALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

Organizada por la Secretaría de la Función Pública y la Gobernación de Misiones

Local: Gobernación de Misiones
Día: Viernes 06/12/19
Horario: 07:30 a 10:45 hs.

Dirigida a las Autoridades, Funcionarios de la Gobernación, Municipalidades y de los Diferentes Organismos y Entidades del Estado (OEE) ubicado en el Departamento de Misiones.



JORNADA TALLER DE ACTUALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

Dirigida a las Autoridades, Funcionariado de la Gobernación, Municipalidades y de los Diferentes Organismos y Entidades del Estado (OEE) ubicado en el Departamento de Misiones.

Local: Gobernación de Misiones

Día: Viernes 06/12/19

| PROGRAMA | | |
|-------------------|--|--|
| Horario | Temas | Responsables |
| 07:30 a 08:00 hs. | Registro y acreditación. | A cargo de la Gobernación de Misiones. |
| 08:00 a 08:30 hs. | - Apertura oficial. - Firma de Convenio. | Gobernador de Misiones, Carlos Arcecho Ministra Secretaria Ejecutiva de la Función Pública, Cristina Bogado. |
| 08:30 a 09:30 hs. | - Inducción a la Función Pública. - Herramientas de Gestión y Otras competencias de la Secretaría de la Función Pública. | Abg. Máximo Medina, Director General de Asesoría Jurídica. Abg. Virginia Ayala, Directora de Asistencia Técnica Legal. |
| 09:30 a 10:00 hs. | - Guía metodológica para incorporar la Perspectiva de Género, No Discriminación y Buen Trato en Reglamentos Internos de los OEE. | Abg. Rosana Domínguez, Directora General de Asesoría Técnica a los Organismos y Entidades del Estado. |
| 10:00 a 10:30 hs. | - Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral con Perspectiva de Género en OEE. | Abg. César Alarcón, Director de Transparencia y Anticorrupción. |
| 10:30 a 10:50 hs. | Receso | |
| 10:50 a 11:20 hs. | - Concursos para Ingreso y Promociones en la Función Pública. | Abg. Tania Almada, Directora General de Concursos. Abg. Enka Campuzano, Directora de Perfiles y Competencias. |
| 11:20 a 11:40 hs. | - Política de Inclusión en la Función Pública. | Lic. Ana Pujol, Directora de Inclusión y no Discriminación. |
| 11:40 a 12:00 hs. | - Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay (INAPP). - Plenarios de Capacitación y Formación. | Abg. Cristhian Vega, Director General de la INAPP. Lic. Edilé González Directora Académica. |
| 12:00 a 12:30 hs. | Almuerzo | |
| 13:30 a 15:00 hs. | - Provisión de datos del funcionario sobre Remuneración: Altas y Bajas. Datos Abierto - Alcance y Aplicación del Art. 9 de la Ley N° 5188/2014 de Provisión de información en el uso de los recursos públicos sobre remuneraciones y otras retribuciones asignadas al servidor público de la República del Paraguay (Transparencia). - Taller práctico del proceso de monitoreo. | Ing. Juan Aguilera Director de la Dirección General de Tecnologías de la Información y la Comunicación. Ecn. Gloria Benítez Directora General de Planificación y Monitoreo. Lic. Julio Blanco, Director de Evaluación y Monitoreo. |
| 15:00 a 15:15 hs. | Receso | |
| 15:15 a 16:45 hs. | - Sumarios Administrativos en la Función Pública. - Taller práctico Sumario Administrativo. | Abg. Nathalie Delonno Delmas, Directora de Sumarios Administrativos. |
| 16:45 hs. | - Cierre de la Jornada Taller y entrega de Certificados de participación. | Ministra Secretaria Ejecutiva de la Función Pública, Cristina Bogado Gobernador de Misiones, Carlos Arcecho. |




TETÁ REKUÁI
Secretaría de la
FUNCION PÚBLICA



TETÁ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL



La Presidenta de la Red de Mujeres Municipales del Paraguay y Concejala Municipal, Doña Rosanna Rolón y la Ministra Secretaria Ejecutiva de la Función Pública, Doña Cristina Bogado con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) tienen el honor de invitar a Usted al

FORO NACIONAL E INTERNACIONAL "LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS GOBIERNOS LOCALES"

— MODALIDAD VIRTUAL —

Con el objetivo de preparar el fortalecimiento institucional de los Gobiernos Municipales, igualar la participación de las mujeres en el ejercicio de su ciudadanía por medio de sistemas democráticos que contribuyan a la igualdad real en lo normativo, orgánico y los políticas públicas con énfasis en la gestión de las personas, promoviendo la eficacia y eficiencia del sector público.

Dirigido a las autoridades electas, funcionarias y funcionarios del país y ciudadanía en general.

se realizará el 28 de agosto de 2020, de 17:00 a 20:00 horas.



El Presidente del Consejo de Gobernadores del Paraguay, Don Rubén Antonio Roussifón Bialres y la Ministra Secretaria Ejecutiva de la Función Pública, Doña Cristina Bogado con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) tienen el honor de invitar a Usted al

"Foro Nacional e Internacional sobre Descentralización y Desarrollo Local" y la presentación del Curso de "Actualización en Gestión Pública"

se realizará el 6 de agosto de 2020, de 09:00 a 14:30 horas, en la modalidad virtual.

Con el objetivo de abordar temas de interés regional con miras a fortalecer la descentralización y el desarrollo local para el bienestar de la ciudadanía.

Este evento está dirigido a las autoridades electas de los Gobiernos Departamentales y Municipales, funcionarias y funcionarios públicos de las Gobernaciones, Municipalidades y de todos los Organismos y Entidades del Estado de la República, haciendo extensiva a la ciudadanía interesada en participar.

FORMULARIO DE ACREDITACIÓN EN WWW.SFP.GOV.PY
 Registro hasta las 23:30 del 27 de agosto de 2020
 Señal transmissió a través de 2000 y en la cuenta de Facebook @110.py

SE ESPERA PARTICIPACIÓN INTERNACIONAL
JORNADA LIBRE Y GRATUITA

Formulario de acreditación en www.fo.gov.py
 Cupos habilitados: 800 participantes
 Registro hasta el 04/04/2020

Se espera contribución internacional
 Consulte: fo@fpb.gov.py

FORO NACIONAL E INTERNACIONAL "LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS GOBIERNOS LOCALES"

— MODALIDAD VIRTUAL — 28-ago-2020

INSCRIPTOS

TOTAL: 1.283 **HOMBRES: 134** **MUJERES: 1.159**

SECTOR: 1.283

PÚBLICO: 961 **DIRIGIDO: 99** **PARTICULAR: 223**

| | |
|------------------|-----|
| ALTO PARAGUAY | 1 |
| ALTO PARAGUAY | 7 |
| AMAMBAY | 9 |
| BOCAERÓN | 4 |
| BOCAERÓN | 42 |
| CAAZAPA | 10 |
| CANDEYU | 6 |
| CAPITAL | 286 |
| CENTRAL | 189 |
| CONCEPCIÓN | 7 |
| CORDILLERA | 19 |
| GUARÁ | 41 |
| ITAPUA | 107 |
| MEROSÍ | 11 |
| NEEMBUCU | 26 |
| PARAGUARI | 49 |
| PRESIDENTE HEVES | 31 |
| SAN PEDRO | 11 |

"Foro Nacional e Internacional sobre Descentralización y Desarrollo Local"

— MODALIDAD VIRTUAL — 06-ago-2020

PARTICIPANTES:

TOTAL: 880 **MASCULINO: 305** **FEMENINO: 575**

| | |
|------------------------|-----|
| Dpto. Alto Paraguay | 5 |
| Dpto. Alto Paraná | 35 |
| Dpto. Amambay | 6 |
| Dpto. Boquerón | 8 |
| Dpto. Caaguazú | 23 |
| Dpto. Caazapá | 14 |
| Dpto. Canindeyú | 8 |
| Capital | 106 |
| Dpto. Central | 307 |
| Dpto. Concepción | 1 |
| Dpto. Cordillera | 24 |
| Dpto. Guairá | 25 |
| Dpto. Itapúa | 43 |
| Dpto. Misiones | 13 |
| Dpto. Neembucú | 7 |
| Dpto. Paraguari | 45 |
| Dpto. Presidente Hayes | 37 |
| Dpto. San Pedro | 14 |



Taller de capacitación para la implementación de la NRM MECIP: 2015

| | | | |
|---|--|---|--|
| <p>DETALLES DEL CURSO</p> <p>PROBLEMAS VIRTUALES</p> <p>PLATAFORMA Moodle</p> <p>CONDICIÓN MODALIDAD</p> <p>40 hrs</p> <p>INICIO 20/05/2023</p> <p>Contacto: (01) 444 484 (01) 448 890 inform@fp.gub.uy</p> | <p>CURSO Técnicas de Negociación y Mediación de Conflictos Nivel I</p> <p>Módulo 1: Conflictos</p> <p>Módulo 2: Medios alternativos de resolución de controversias</p> <p>Módulo 3: Negociación como sistema de resolución</p> <p>Módulo 4: Estrategias de la mediación</p> <p>Módulo 5: El mediador</p> <p>Módulo 6: Arbitraje</p> <p>Al finalizar el curso los participantes estarán en condiciones de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reconocer y analizar las situaciones negociables, detectar la estructura estratégica e incorporar su propio poder de negociación. Intervenir y abordar en el diseño de las situaciones negociables, manejando técnicas y estrategias básicas de negociación y proponiendo alternativas eficientes. <p>Se expedirá certificado</p> | <p>DETALLES DEL CURSO</p> <p>PROBLEMAS VIRTUALES</p> <p>PLATAFORMA Moodle</p> <p>CONDICIÓN MODALIDAD</p> <p>40 hrs</p> <p>INICIO 20/05/2023</p> <p>Contacto: (01) 444 484 (01) 448 890 inform@fp.gub.uy</p> | <p>CURSO Técnicas de Negociación y Mediación de Conflictos Nivel I</p> <p>Módulo 1: Conflictos</p> <p>Módulo 2: Medios alternativos de resolución de controversias</p> <p>Módulo 3: Negociación como sistema de resolución</p> <p>Módulo 4: Estrategias de la mediación</p> <p>Módulo 5: El mediador</p> <p>Módulo 6: Arbitraje</p> <p>Al finalizar el curso los participantes estarán en condiciones de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reconocer y analizar las situaciones negociables, detectar la estructura estratégica e incorporar su propio poder de negociación. Intervenir y abordar en el diseño de las situaciones negociables, manejando técnicas y estrategias básicas de negociación y proponiendo alternativas eficientes. <p>Se expedirá certificado</p> |
| <p>DETALLES DEL CURSO</p> <p>PROBLEMAS VIRTUALES</p> <p>PLATAFORMA Moodle</p> <p>CONDICIÓN MODALIDAD</p> <p>40 hrs</p> <p>INICIO 20/05/2023</p> <p>Contacto: (01) 444 484 (01) 448 890 inform@fp.gub.uy</p> | <p>CURSO Técnicas de Negociación y Mediación de Conflictos Nivel I</p> <p>Módulo 1: Conflictos</p> <p>Módulo 2: Medios alternativos de resolución de controversias</p> <p>Módulo 3: Negociación como sistema de resolución</p> <p>Módulo 4: Estrategias de la mediación</p> <p>Módulo 5: El mediador</p> <p>Módulo 6: Arbitraje</p> <p>Al finalizar el curso los participantes estarán en condiciones de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reconocer y analizar las situaciones negociables, detectar la estructura estratégica e incorporar su propio poder de negociación. Intervenir y abordar en el diseño de las situaciones negociables, manejando técnicas y estrategias básicas de negociación y proponiendo alternativas eficientes. <p>Se expedirá certificado</p> | <p>DETALLES DEL CURSO</p> <p>PROBLEMAS VIRTUALES</p> <p>PLATAFORMA Moodle</p> <p>CONDICIÓN MODALIDAD</p> <p>40 hrs</p> <p>INICIO 20/05/2023</p> <p>Contacto: (01) 444 484 (01) 448 890 inform@fp.gub.uy</p> | <p>CURSO LIDERAZGO ORGANIZACIONAL</p> <p>Módulo 1: Introducción al Curso</p> <p>Módulo 2: Percepción</p> <p>Módulo 3: Comunicación</p> <p>Módulo 4: Liderazgo</p> <p>Módulo 5: Gestión Organizativa</p> <p>Al finalizar el curso los participantes estarán en condiciones de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Llevar a cabo un proceso de trabajo desarrollando habilidades para la motivación y gestión de desempeño así como la planificación estratégica de tareas y el seguimiento del cumplimiento de las mismas de forma eficiente y eficaz. <p>Se expedirá certificado</p> |



Organizado por el **MINISTERIO DE JUSTICIA** con el apoyo de la **SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**.

Tema: Transparencia en el uso de Recursos Públicos, responsabilidad compartida.

Apertura oficial: Doña Cristina Rogedo, Ministra Secretaria Ejecutiva de la Secretaría de la Función Pública.

Se desarrolló la referencia a la Ley N° 586/2014, que establece la obligatoriedad de la provisión de información en el uso de los recursos públicos sobre remuneraciones y otras retribuciones pagadas al personal público de la República del Paraguay. Cabe mencionar que la SCT es la responsable de su cumplimiento de la presente disposición legal.

Desarrollo del tema: Con Gloria Santos Lara, Directora General de Participación y Monitoreo de la Secretaría de la Función Pública.

Clase: María Dwyer Medina, Directora de Acceso a la Información Pública del Ministerio de Justicia.

Fecha: lunes 10 de octubre de 2023.
Horario: 15:00 horas.

LIVE Transmisión en Facebook Live de la Secretaría de la Función Pública.



FORO NACIONAL "ÉTICA PÚBLICA, TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA"

Organizado por la Secretaría Nacional Anticorrupción (SENAC) y la Secretaría de la Función Pública (SFP) e implementado por el Instituto Nacional de Administración Pública del Paraguay (INAPP).

OBJETIVO: Fortalecer conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para la implementación de la Ética Pública, la Transparencia y la Integridad en la Gestión Pública, conforme al marco regulatorio vigente en Paraguay, en el contexto de las funciones desarrolladas desde cada puesto de trabajo en la Administración Pública.

DESTINATARIO: Máximas Autoridades Institucionales, funcionarias y funcionarios públicos, ciudadanía en general.

NOV **DÍA:** 17/11/2020
INICIO: 09:00 hs.

FORMULARIO: www.sfp.gov.py

Modalidad Virtual, en la Plataforma Zoom, con transmisión simultánea a través del Facebook Institucional.

SE EXPEDIRÁ CERTIFICADO DE PARTICIPACIÓN

ACCESO LIBRE Y GRATUITO

CONSULTAS AL CORREO: inapp@sfp.gov.py



PALABRAS DE APERTURA A CARGO DEL:

 **Abg. René Fernández**
Ministro Secretario Ejecutivo de la SENAC

 **Abg. Máximo Gabriel Medina**
Encargado de Despacho de la SFP

EXPOSITORES

 **Abg. Máximo Gabriel Medina**
Encargado de Despacho de la SFP

 **Abg. Juan Ramón Ramírez**
Director de Producción y Control Normativo de la SFP

- Inducción a la Función Pública.

 **Abg. Cesar Eduardo Alarcón**
Director de Transparencia y Anticorrupción de la SFP

- La Ética en la Función Pública y el Principio de la publicidad en el Estado.

 **Abg. Federico Hetter**
Director General de Asesoría Jurídica SENAC

- Los sistemas de Integridad.
- La Corrupción como factor de alteración del fin del Estado.

 **Abg. María Liz García**
Directora de Análisis y Seguimiento de Casos SENAC

- Herramientas de Gestión de las Unidades de Transparencia y Anticorrupción y similares.

COMUNIDAD PARAGUAYA **GOBIERNO NACIONAL**

CURSO DE MEDIACIÓN EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

PLAZO PARA REGISTRO DE POSTULACIÓN:
hasta las 23:00 Hs. del domingo 16/08/2020

DERECHO AL FINANCIAMIENTO DE LOS COSTOS DEL MANEJO DE LAS UNIDADES DE ADMINISTRACIÓN CENTRAL Y UNIDADES DESEMPLEADAS

ENSEÑA A LA CIUDADANÍA EN GENERAL

MODALIDAD VIRTUAL

PTUADO FLEXIBLE

SECO

SE EXPEDIRÁN CERTIFICADOS

BECAS COMPLETAS

CARGA HORARIA: 20 HS

Formulario de registro: inapp.sfp.gov.py/form/

www.sfp.gov.py inapp@sfp.gov.py

FORO NACIONAL “ÉTICA PÚBLICA, TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”

MODALIDAD VIRTUAL - 17/11/2020

INSCRIPTOS



TOTAL: 1.020



MASCULINO: 295



FEMENINO: 725

RANGO DE EDADES



SECTOR



PÚBLICO: 881



PRIVADO: 47



PARTICULAR: 92

DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL

| | | | |
|---------------|-----|------------------|----|
| ALTO PARAGUAY | 1 | CONCEPCIÓN | 8 |
| ALTO PARANÁ | 38 | CORDILLERA | 19 |
| AMAMBAY | 8 | QUAIRÁ | 28 |
| BOQUERÓN | 7 | ITAPÚA | 37 |
| CAAGUAZÚ | 32 | MISIONES | 11 |
| CAAZAPÁ | 3 | ÑEMBUCÚ | 11 |
| CANINDEYÚ | 21 | PARAGUARÍ | 28 |
| CAPITAL | 397 | PRESIDENTE HAYES | 5 |
| CENTRAL | 353 | SAN PEDRO | 13 |



Comisión Nacional Anticorrupción



Comisión de la Función Pública



GOBIERNO NACIONAL

Paraguay de la gente

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>DETALLES DEL CURSO</p> <p>MODALIDAD VIRTUAL</p> <p>PLATAFORMA Moodle</p> <p>CONDICIÓN MODULAR</p> <p>40 Hs.</p> <p>INICIO 2023</p> <p>Contacto: (021) 444 484 inap@fp.gov.ar</p> | <p>CURSO Técnicas de Negociación y Mediación de Conflictos Nivel I</p> <p>Objetivos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Negociar y analizar las situaciones negociables, detectar la estructura estratégica e incrementar su propio poder de negociación. ● Intervenciones y abordar en el diseño de las situaciones negociables, manejando técnicas y estrategias básicas de negociación y proponiendo alternativas eficientes. <p>Módulos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Conflictos ● Medios alternativos de resolución de controversias ● Negociación como sistema de bajo costo ● Estrategias de la mediación ● El mediador ● Antídotos <p>Dirigido: Al funcionario público de los tres Poderes del Estado (Legislativo, Ejecutivo y Judicial), de los tres niveles de gobierno (Central, Departamental y Municipal) y a la ciudadanía en general, con bases completas del 100%.</p> <p>Para realizar el curso registrarse en portal.fp.gov.ar</p> <p>Se expedirá certificado por homologación del MEC</p> | <p>DETALLES DEL CURSO</p> <p>MODALIDAD VIRTUAL</p> <p>PLATAFORMA Moodle</p> <p>CONDICIÓN MODULAR</p> <p>40 Hs.</p> <p>INICIO 2023</p> <p>Contacto: (021) 444 484 inap@fp.gov.ar</p> | <p>CURSO LIDERAZGO ORGANIZACIONAL</p> <p>Objetivo</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Liderar e integrar equipos de trabajo desarrollando habilidades para la motivación y gestión del desempeño, así como la planificación estratégica de tareas y el seguimiento para su cumplimiento eficiente y eficaz. <p>Módulos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Introducción al curso ● Motivación ● Comunicación ● Liderazgo ● Gestión Eficaz <p>Dirigido: Al funcionario público de los tres Poderes del Estado (Legislativo, Ejecutivo y Judicial), de los tres niveles de gobierno (Central, Departamental y Municipal) y a la ciudadanía en general, con bases completas del 100%.</p> <p>Para realizar el curso registrarse en portal.fp.gov.ar</p> <p>Se expedirá certificado con homologación del MEC</p> |
| <p>DETALLES DEL CURSO</p> <p>MODALIDAD VIRTUAL</p> <p>PLATAFORMA Moodle</p> <p>CONDICIÓN MODULAR</p> <p>40 Hs.</p> <p>INICIO 2023</p> <p>Contacto: (021) 444 484 inap@fp.gov.ar</p> | <p>CURSO Guarani Comunicativo en la Función Pública Nivel I</p> <p>Objetivos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Comunicar con suficiencia en idioma Guaraní ● Intercomunicarse cuando presente dificultades de idioma mediante los recursos de la lengua Guaraní. <p>Módulos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sensibilización ● Inmersión Lingüística ● Visualización de la Lengua <p>Módulo práctico No presencial, desarrollará una serie de actividades interactivas mediante el uso de plataformas tecnológicas que permitan el aprendizaje personalizado. Así como una práctica breve interactiva final.</p> <p>Dirigido: Al funcionario público de los tres Poderes del Estado (Legislativo, Ejecutivo y Judicial), de los tres niveles de gobierno (Central, Departamental y Municipal) y a la ciudadanía en general, con bases completas del 100%.</p> <p>Para realizar el curso registrarse en portal.fp.gov.ar</p> <p>Se expedirá certificado por homologación del MEC</p> | <p>DETALLES DEL CURSO</p> <p>MODALIDAD VIRTUAL</p> <p>PLATAFORMA Moodle</p> <p>CONDICIÓN MODULAR</p> <p>120 Hs.</p> <p>INICIO 2023</p> <p>Para realizar el curso registrarse en portal.fp.gov.ar</p> <p>Se expedirá certificado por homologación del MEC</p> <p>Contacto: (021) 444 484 inap@fp.gov.ar</p> | <p>Diplomado en Gestión Administrativa con Énfasis en Función Pública</p> <p>Objetivos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Interpretar la normativa que rige a la administración pública y con énfasis a la función pública, desde la perspectiva constitucional, con énfasis en el manejo de las leyes concordantes, los decretos y las resoluciones de la Secretaría de la Función Pública. ● Aplicar los conocimientos y destrezas en las distintas funciones que le corresponden desempeñar en el ámbito público, aportando soluciones a las situaciones que surgen entre la sociedad y el estado. ● Ejercer la actividad profesional con responsabilidad social, compromiso ciudadano enmarcado en el riesgo de ética del poder ejecutivo. <p>Módulos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Fundamentos del derecho administrativo ● Actividad jurídica administrativa ● Ética pública ● Función pública ● Empleo público ● Regulaciones especiales ● Régimen disciplinario <p>Dirigido: Al funcionario público de los tres Poderes del Estado (Legislativo, Ejecutivo y Judicial), de los tres niveles de gobierno (Central, Departamental y Municipal) y a la ciudadanía en general, con bases completas del 100%.</p> |



Secretaría de la
**FUNCIÓN
PÚBLICA**



→ INVITAN AL

FORO DE INCLUSIÓN

“Fortaleciendo habilidades de acompañamiento laboral a personas con discapacidad en el marco de la Pandemia COVID - 19”

Organizado por la Asociación Empoderadores, la Fundación Saraki y la Secretaría de la Función Pública (SFP) e implementado por el Instituto Nacional de Administración Pública del Paraguay (INAPP).



Día: 4 de noviembre de 2021



Inicio: 13:00 Hs

- **Objetivo:** Fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el acompañamiento laboral de personas con Discapacidad en el marco de la Pandemia COVID-19.
- **Destinatario:** Funcionarias y Funcionarios de los Organismos y Entidades del Estado (OEE)
- **Modalidad Virtual**, en la plataforma **zoom** con transmisión simultánea a través del **Facebook**  institucional.
- **SE EXPEDIRÁ CERTIFICADO DE PARTICIPACIÓN**
- **ACCESO LIBRE Y GRATUITO**
- **Formulario de Inscripción:** Disponible en la web de la SFP (postulacion.sfp.gov.py)



 **GOBIERNO
NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*



Secretaría de la
FUNCIÓN PÚBLICA



FORO DE INCLUSIÓN

"Fortaleciendo habilidades de acompañamiento laboral a personas con discapacidad en el marco de la Pandemia COVID - 19"

MODALIDAD VIRTUAL

📅 Día: 4 de noviembre de 2021

🕒 Inicio: 13.00 Hs.

- **Objetivo:** Fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el seguimiento y acompañamiento laboral de personas con Discapacidad en el marco de la Pandemia COVID-19.
- **Destinatario:** Funcionarias y Funcionarios de Organismos y Entidades del Estado, y ciudadanía en general.
- **Modalidad Virtual,** en la plataforma **zoom** con transmisión simultánea a través del **Facebook** institucional.
- **ACCESO LIBRE Y GRATUITO**

PROGRAMA

| HORARIO | DESARROLLO | ORADORES | DURACIÓN ESTIMADA |
|--------------------|--|--|-------------------|
| 13:00 | - Ingreso y ajustes técnicos | | 10 min. |
| 13:15 | - Apertura | - Apertura del Acto - Palabras de Bienvenida:  D. Cristina Bogado Ministra Secretaria Ejecutiva de la Función Pública  D. María José Cabezas Presidenta de la Fundación Saraki  D. María Gloria Von Eckstein Presidenta de la Asociación Empoderadores | 5 min. 15 min. |
| EXPOSITORAS | | | |
| 13:30 | - Barreras identificadas en el proceso de inclusión . |  D. Ana María Pujol Directora de Políticas de Inclusión y No Discriminación, de la Secretaría de la Función Pública | 10 min. |
| 13:40 | - Roles y funciones de los agentes participantes en la inclusión laboral |  D. Diana Elieche Gerente de Inclusión Efectiva, Fundación Saraki | 25 min |
| 14:05 | - La importancia y el rol del referente laboral. Recomendaciones para el seguimiento laboral efectivo. | | 25 min |
| 14:30 | Intercambio con los participantes | | 25 min |
| 14:55 | Cierre y despedida | | 5 min. |



Paraguay
de la gente

AMBIENTES LABORALES SALUDABLES

en conmemoración del

25N

Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer.

WEBINARIO

Modalidad virtual

“Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género, en el sector público”

Organizado por la Secretaría de la Función Pública (SFP) e implementado por el Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay (INAPP).

- **OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:**
 - Conocer la herramienta para la intervención en casos de violencia laboral en el sector público.
 - Aplicar de manera efectiva el protocolo en eventuales situaciones de violencia laboral (discriminaciones, acoso sexual, acoso sexista y otras formas de acoso) que se producen en el interior de los Organismos y Entidades del Estado (OEE).
- **DESTINATARIO/AS:**
Funcionarias y funcionarios públicos y ciudadanía interesada.
- **APERTURA:**



Cristina Bogado,
Ministra Secretaria Ejecutiva de la Función Pública



Edid González,
Directora General del INAPP

- **DISERTANTES:**



César Alarcón Pintos,
Director de Transparencia y Anticorrupción.



Ana María Pujol,
Directora de políticas de inclusión y No Discriminación.



Noemí Dandaluz López,
Asesora Confidencial y Jefa de Departamento de Producción Normativa de la Dirección General de Asuntos Jurídicos.



Gloria Benítez Jara,
Directora General de Planificación y Monitoreo.

ACCESO LIBRE Y GRATUITO - CON CERTIFICADO DE PARTICIPACIÓN
Transmisión vía Facebook Institucional de la SFP

| | | |
|--|------------------------------|------------------------------|
| Formulario de registro en postulacion.sfp.gov.py | Hora 10:00 a 12:00 | Fecha 25 Noviembre |
|--|------------------------------|------------------------------|








Instituto Paraguayo de
Derecho Administrativo y
Constitucional



Secretaría de la
FUNCIÓN
PÚBLICA



Jorge Luis Bogarín Alfonso, Presidente del Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados,
Cristina Bogado, Ministra Secretaria Ejecutiva de la Secretaría de la Función Pública y
Luis Enrique Chase Plate, Presidente del Instituto Paraguayo de Derecho
Administrativo y Constitucional.

tienen el honor de invitar a Usted al

**CURSO DE CAPACITACIÓN DE LA
"LEY Nº 6715/2021 DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS"
APLICACIÓN Y ALCANCE**

Declarado de interés institucional para la administración pública a nivel nacional, departamental y municipal,
por Resolución Nº 243/2022 de la Secretaría de la Función Pública.

**Organizado en el marco de los 30 años de la Constitución Nacional, en coincidencia con el
Trigésimo Aniversario del Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados**

del 13 de junio al 18 de julio del 2022, en la modalidad Híbrida

OBJETIVO GENERAL:

- Socializar la Ley Nº 6715/2021, de Procedimientos Administrativos y dar a conocer su alcance para la correcta aplicación por parte de los actores involucrados.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Interpretar y aplicar la normativa que regirá los procedimientos administrativos, en el relacionamiento de los ciudadanos y sujetos supervisados con las instituciones públicas y privadas que ejerzan función administrativa.
- Adquirir conocimientos con relación a los distintos roles que les corresponda desempeñar en el ámbito jurídico, aportando soluciones a las situaciones que surgen entre la sociedad y el Estado.
- Aplicar correctamente las disposiciones de la ley de procedimientos administrativos en la gestión pública y en las situaciones que surjan entre el estado y los particulares.

DIRECTOR DEL CURSO: Prof. Luis Enrique Chase Plate

COORDINADOR DEL CURSO: Prof. Marco Aurelio González Maldonado

DIRIGIDO A: Servidores Públicos de los Gobiernos Departamentales y Municipales, de todos los Organismos y Entidades del Estado de la República, actores del sector privado y ciudadanía interesada en general.

Formulario de registro en: postulacion.sfp.gov.py
Registro desde 2/06/2022 hasta el 12/06/2022

Acceso libre y gratuito

Se expedirá certificado de participación
Consultas: inapp@sfp.gov.py

GOBIERNO
NACIONAL

Paraguay
de la gente





DETALLES DEL CURSO

CURSO Técnicas de Negociación y Mediación de Conflictos Nivel II

MODALIDAD VIRTUAL

PLATAFORMA moodle

CONDICIÓN MODULAR

40 Hs.

INICIO 5/05/2022

Consultas:
 ☎ 0222 444 484
 ✉ trabajo@ina.gov.py

Objetivos:

- Conocer los roles y conceptos necesarios para la solución de conflictos y su aplicación.
- Aplicar técnicas de negociación y mediación de conflictos para resolución de situaciones generadas en las instituciones públicas y privadas con respecto al Estado.
- Aplicar las técnicas de negociación y mediación como instrumentos que permitan abordar diferentes conflictos que afectan las relaciones laborales y/o interpersonales en la función pública para construir nuevas relaciones basadas en los valores institucionales.
- Identificar la naturaleza conflictiva y la manera de actuarlos.
- Reconocer y utilizar los medios alternativos de resolución de conflictos.
- Identificar las diferentes posturas de la negociación.
- Medir los capacidades de concentración y aplicación de técnicas para resolver el problema.
- Conocer y aplicar la Ley 3078/02 de Arbitraje y Mediación.

Módulos:

- Conflicto
- Negociación
- Conflicto II
- Mediación
- Instrumentos de Resolución de Conflictos
- Comediación
- Medios Alternativos de Resolución de Conflictos
- Mediación y Administración de Justicia en el Paraguay

Dirigido:
Al Funcionario público de los tres Poderes del Estado (Legislativo, Ejecutivo y Judicial), de los tres niveles de gobierno (Central, Departamental y Municipal) y a la ciudadanía en general, con temas completos del 100%.

Haber concluido:
La Educación Media, una carrera de nivel Técnico Superior, Formación Docente, Carrera Universitaria o Instituto de Educación Superior.

Curso Técnico de Negociación y Mediación de Conflictos Nivel II.

Para realizar el curso registrarse en postulacion.afp.gov.py
 Se expedirá certificado con Homologación del MEC





DETALLES DEL CURSO

CURSO Guarani Comunicativo en la Función Pública Nivel II

MODALIDAD VIRTUAL

PLATAFORMA moodle

CONDICIÓN MODULAR

40 Hs.

INICIO 4/05/2022

Consultas:
 ☎ 0222 444 484
 ✉ trabajo@ina.gov.py

Objetivo:

- Avanzar el desarrollo de la competencia comunicativa del funcionario público en guaraní a fin de comprender tanto orales y escritos en guaraní.
- Aplicar los conocimientos científicos y metodológicos fundamentales para el empleo correcto del idioma guaraní en la producción oral y escrita.
- Valorar la importancia del aprendizaje de la lengua guaraní como herramienta fundamental para la comunicación efectiva, con los usuarios del Estado.

Módulos:

- Introducción al ramo lingüístico del Paraguay.
- Guaraní Comunicativo.
- Producción comunicativa (oral y escrita).

Dirigido:
Al Funcionario público de los tres Poderes del Estado (Legislativo, Ejecutivo y Judicial), de los tres niveles de gobierno (Central, Departamental y Municipal) y a la ciudadanía en general, con temas completos del 100%.

Haber concluido:
La Educación Media, una carrera de nivel Técnico Superior, Formación Docente, Carrera Universitaria o Instituto de Educación Superior.

Curso General Comunicativo en la Función Pública Nivel I.

Para realizar el curso registrarse en postulacion.afp.gov.py
 Se expedirá certificado con Homologación del MEC





DETALLES DEL CURSO

CURSO TALLER Gestión y Desarrollo de las Personas en la Función Pública

MODALIDAD VIRTUAL

PLATAFORMA moodle

CONDICIÓN CURSO TALLER

100 Hs.

INICIO 5/05/2022

Consultas:
 ☎ 0222 444 484
 ✉ trabajo@ina.gov.py

Objetivos:

- Identificar las actividades de la ODSP atendiendo los temas personas en la gestión pública y la organización como sistema integrado.
- Aplicar nuevas categorías de Gestión Pública y Gestión de Personas con enfoque estratégico.
- Aplicar instrumentos básicos para el desarrollo de un sistema integrado de gestión de personas, modelo de estructura, funciones y perfil de competencias con enfoque estratégico.
- Aplicar las implicaciones de cada uno de los subsistemas y procesos que componen la Dirección y Gestión de Personas.
- Desarrollar Competencias básicas con base a principios y valores que rigen la administración pública, así como las normativas relacionadas al desarrollo laboral del funcionario público en el marco de los principios de no discriminación y respeto a los Derechos Humanos.

Módulos:

- Nuevos paradigmas de gestión pública y de gestión de personas con enfoque estratégico.
- Gestión y desarrollo de personas como sistema integrado y sus diferentes subsistemas.
- Instrumentos para la gestión de las personas en la administración pública.

Dirigido:
Al Funcionario público de los tres Poderes del Estado (Legislativo, Ejecutivo y Judicial), de los tres niveles de gobierno (Central, Departamental y Municipal) y a la ciudadanía en general, con temas completos del 100%.

Haber concluido:
La Educación Media, una carrera de nivel Técnico Superior, Formación Docente, Carrera Universitaria o Instituto de Educación Superior.

Para realizar el curso registrarse en postulacion.afp.gov.py
 Se expedirá certificado con Homologación del MEC





DETALLES DEL CURSO

CURSO Enfoque de Género en políticas y prácticas de gestión de personas, en el servicio civil del Paraguay

MODALIDAD VIRTUAL

PLATAFORMA moodle

CONDICIÓN MODULAR

40 Hs.

INICIO 5/05/2022

Consultas:
 ☎ 0222 444 484
 ✉ trabajo@ina.gov.py

Objetivos:

- Comprender los fundamentos conceptuales y normativos para actuar dentro de un marco de igualdad en la función pública.
- Aplicar una perspectiva de género en los procesos de planificación institucional y gestión de personas en la función pública.

Módulos:

- Conceptos y debates sobre género, derecho humano, igualdad y no discriminación.
- Marco Legal e Institucional sobre igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional.
- Sistemas y procesos de gestión y desarrollo de personas en el servicio civil orientados a la realidad de género.

Dirigido:
Al Funcionario público de los tres Poderes del Estado (Legislativo, Ejecutivo y Judicial), de los tres niveles de gobierno (Central, Departamental y Municipal) y a la ciudadanía en general, con temas completos del 100%.

Haber concluido:
La Educación Media, una carrera de nivel Técnico Superior, Formación Docente, Carrera Universitaria o Instituto de Educación Superior.

Para realizar el curso registrarse en postulacion.afp.gov.py
 Se expedirá certificado con Homologación del MEC

MECIP 2015 – Norma de Requisitos Mínimos

En esta administración, ante la comunicación realizada por la Contraloría General de la República respecto a la implementación del MECIP 2015 – Norma de Requisitos Mínimos, la Máxima Autoridad Institucional y la Alta Gerencia, asumieron el compromiso en la Adopción del Sistema de Control Interno.

Desde la Coordinación de MECIP y bajo el control de la Dirección de Auditoría Interna Institucional en estos 5 años ejecutaron cada uno de los planes de trabajo y los cronogramas para la realización de las acciones para la efectiva implementación del MECIP-2015 y el fortalecimiento institucional, el mismo involucra a todas las áreas.

Se trabajó en el mejoramiento del sistema de control interno, logrando la actualización de la Política de Control Interno, Código de Ética, Sensibilización del Código de Buen Gobierno, Acuerdos y Compromisos Éticos, Identificación y Evaluación de Riesgos Institucionales que podrían afectar el logro de los objetivos trazados y demás documentos de control del sistema de control interno.

Con la efectiva implementación del MECIP 2015 buscamos:

- Brindar servicios más eficientes a la ciudadanía
- Disminuir los riesgos de corrupción
- Promover la mejor utilización de los recursos públicos
- Disminuir las demoras en los procesos institucionales
- Mejorar continuamente para ofrecer soluciones a favor de la ciudadanía

El avance, según la evaluación del organismo de control, permitió dos evaluaciones in situs por parte de la Contraloría General de la República. La primera, en el año 2022, con entrevistas focalizadas a la Máxima Autoridad Institucional, y a los directivos de la Dirección General de Planificación y Monitoreo y Dirección de Políticas de Igualdad y No Discriminación; Dirección General de Asesoramiento Técnicos a los OEE; a la Dirección de Auditoría Interna Institucional.

La segunda, en el año 2023, con entrevistas focalizadas a responsables de la Dirección General de Asesoramiento Técnicos a los OEE; Dirección de Asistencia Técnica Legal y la jefatura del departamento de Gestión del Empleo.



Norma de
Requisitos Mínimos
para un Sistema de
Control Interno

La Secretaría de la Función Pública integra las siguientes Comisiones especiales interinstitucional

Red de Derechos Humanos del Poder Ejecutivo

Creada por Decreto N° 2290 de 19 de junio de 2009, con el objetivo general de la coordinación y articulación de políticas, planes y programas provenientes del Poder Ejecutivo tendientes a mejorar los mecanismos de promoción y protección de los derechos humanos. La SFP es miembro pleno de la Red y participa activamente de sus actividades.

Esta instancia de trabajo se encuentra articulada con otros programas y acciones, por ejemplo: Simore Plus, herramienta informática que facilita la sistematización de los avances en el marco de las recomendaciones internacionales de derechos humanos realizadas a Paraguay por los diferentes órganos y procedimientos especiales de derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos, como también, permite el acceso a información actualizada sobre las acciones desplegadas por las instituciones del Estado, vinculadas al cumplimiento e implementación de las mismas.

La Secretaría de la Función Pública, mediante Resolución N°151/2022 de fecha 24 de marzo de 2022, designa representantes de la SFP ante la Red, siendo dos funcionarias de la DGPM/DPID referentes ante esta instancia de trabajo.

- Participación de las sesiones de trabajo (virtual y presencial) convocadas por la Red.
- Participación de capacitaciones organizadas por la Red en el marco del fortalecimiento del Observatorio de la Red, con apoyo de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH).
- Participación de Jornadas de capacitación sobre elaboración de Informes a los Órganos de Tratado de Derechos Humanos.

Referentes de la SFP designadas (Ana Maria Pujol, Noemi Dandaluz, Rosa Galeano)

Mesa PREVIM

En atención a la Mesa de prevención de violencia hacia la mujer (PREVIM) coordinado por el Ministerio de la Mujer (MM), instancia de trabajo conformado en atención a la Ley 5777/16 “De Protección Integral a las Mujeres contra toda Forma de Violencia” y su Decreto Reglamentario N° 6973/17, donde la Secretaría de la Función Pública (SFP) participa en carácter de invitada, de las actividades convocadas por el MM.

Referentes de la SFP designadas (Ana Maria Pujol, Noemi Dandaluz)

Red de Mecanismo de Género

Por Resolución N° 152/2022 “Por la cual se designa referentes de la Secretaría de la Función Pública, ante la Red de Mecanismo de Género del Gobierno Central”, donde referente de la DGPM/DPID integra la representación.

Su principal objetivo es gestionar con los OEE que conforma la Red, la transversalización de la perspectiva de Igualdad en las Leyes, planes, programas, acciones y servicios públicos llevados a cabo por las instituciones.

Referentes de la SFP designadas (Ana Maria Pujol, Noemi Dandaluz)

Comité Técnico de Normalización CTN 45

En el marco de la Ley 4934/2013 “De accesibilidad al medio físico para las Personas con Discapacidad”, se establece la creación del Consejo Consultivo de Accesibilidad al medio físico, bajo la coordinación del INTN y la SENADIS y a su vez se cuenta con un Comité Técnico Normalización denominada CTN 45 “ACCESIBILIDAD”, tiene como meta el conocimiento y aplicación de normativas de accesibilidad al medio físico, con la finalidad de cumplir con los requisitos, para crear espacios comunes que faciliten los desplazamientos sin obstáculos para todos. La SFP participo de los trabajos para actualización de normas de accesibilidad

Referentes de la SFP designadas (Ana Maria Pujol, Lorena Soria)

Mesa de Sala de Lactancia Materna

La SFP acompaña la Mesa de Trabajo Interinstitucional sobre Salas de Lactancia Materna, coordinada por el MSPyBS, instancia donde referente de la DGPM/DPID fue designada como representante.

Referentes de la SFP designadas (Ana Maria Pujol, Noemi Dandaluz)

Sello de Igualdad de Género en Instituciones Públicas, acompañadas por referentes de la DGPM/DPID

Esta iniciativa global del PNUD Gender Equality Seal For Public Institutions (Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas) busca apoyar y reconocer los esfuerzos que hacen las instituciones públicas hacia el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y proveer a las instituciones y los países de una guía práctica para la aceleración del cumplimiento de los Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.

El Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas promueve transformaciones institucionales, para lograrlo, se requiere abordar cinco dimensiones, interdependientes y sinérgicas entre sí, que son las siguientes:

1. Planificación y gestión para la igualdad de género
2. Arquitectura y capacidades para la igualdad de género
3. Ambientes laborales favorables para la igualdad de género
4. Participación, alianzas y rendición de cuentas para la igualdad de género
5. Resultados e impactos de las políticas públicas

La Secretaría de la Función Pública asumió el compromiso en esta iniciativa, con la que le permitió identificar brechas para corregir desigualdades en el ámbito de gestión y desarrollo de personas con enfoque de género y no discriminación y se espera instalar la cultura de buen trato y ambientes laborales libre de toda discriminación.

Metodología de Trabajo

Se desarrolla a través de una plataforma, un espacio virtual, accesible a entidades públicas que hayan decidido formar parte del Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas. La plataforma en línea permite que las instituciones participantes analicen su situación actual, identifiquen sus fortalezas y debilidades y elaboren planes de acción para abordarlos, monitorear el progreso, interactuar y aprender de las experiencias de otras instituciones participantes y compartir información y actualizaciones relacionadas con la iniciativa.

En esta plataforma se alojan las evidencias identificadas, de acuerdo a los estándares y benchmarks e indicadores de cumplimiento.

Desarrollo de actividades

Para el desarrollo de las actividades, mediante la Resolución N°539/2020 de fecha 9 de diciembre de 2020, se designa Puntos Focales y se conforma el Comité de Igualdad de Género y el Equipo Técnico para la Igualdad de la Secretaría de la Función Pública en el marco de la implementación del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público, donde referentes de la DGPM/DPID participan activamente.

El Reconocimiento de Igualdad de Género en la Administración Pública ofrecerá tres niveles de reconocimiento: Oro, Plata y Bronce. Las instituciones recibirán premiaciones a medida que vayan alcanzando las etapas del proceso y obtendrán el reconocimiento de acuerdo al nivel de indicadores con los que cumplan. Los indicadores han sido formulados como indicadores progresivos que den cuenta de la etapa en la que se encuentra la institución en el marco de un proceso de mediano y largo plazo.

Para el efecto, la Secretaría de la Función Pública completó el desarrollo de actividades establecidas por el Programa, elaboró un Plan de Acción, identificó y desarrolló acciones y actividades.

Desde el Programa PNUD, mediante comunicación vía correo electrónico, en respuesta a nuestra consulta puntual sobre el costo a que la SFP deberá recurrir en el caso de continuar con el proceso y competir por uno de los tres niveles de reconocimiento: Oro, Plata y Bronce.