



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



Secretaría de la Función Pública
Presidencia de la República del Paraguay

Plantel Directivo de la SFP

Cristina Bogado,
Ministra Secretaria Ejecutiva

Silvia Catherine Núñez Núñez,
Directora General de Administración y Finanzas

Máximo Gabriel Medina Coronel,
Director General de Asuntos Jurídicos

Sara Silvana Santacruz González,
Secretaria General

Carmen Victoria Quiñonez de Rivarola,
Directora General De Gabinete

Gloria Beatriz Benítez Jara,
Directora General de Planificación y Monitoreo

Tania María Almada de Santacruz,
Directora General de Concursos, Directora Interina de Gestión y Desarrollo de las Personas

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

Andrea Chamorro Orrego,
Directora General de Comunicación Estratégica

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

Nathalie Leticia Delorme Delmás,
Directora General Asesoramiento Técnico a los OEE

Rosa María Cáceres Casco,
Directora de Auditoria Interna Institucional

César Eduardo Alarcón Pintos,
Director de Transparencia y Anticorrupción

Brunilda Salomón Vera,
Directora de Secretaría Privada



Equipo Técnico del área de Planificación

Julio Nacianceno Blanco

Ana María Pujol

Rossanna Báez Jara

Rosa Galeano Roig

Lorena Soria

Equipo Técnico del área de Comunicación

Marcia Jiménez Rolón

Derlis Vargas Mendez

Equipo Consultor

Leticia Alcaraz

Eva García

Tannya Mongelos

Verónica Villalba

Documento elaborado en el marco de la Consultoría para el desarrollo de dos actividades del programa: Presentación de propuestas de políticas de igualdad y no discriminación, apoyo a la redefinición del plan estratégico de la SFP, aplicación de instrumento del plan de igualdad y no discriminación, y Virtualización del curso de enfoque de género.

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Iturbe N° 823 esq. Fulgencio R. Moreno

Noviembre, 2020

Asunción – Paraguay

sfp@sfp.gov.py

www.sfp.gov.py



INDICE

Presentación	5
Antecedentes	6
Proceso de construcción del PEI 2020-2024	7
Marco institucional	9
Contexto internacional y Nacional	10
Contexto Institucional	11
Entorno externo de la SFP	13
Entorno interno de la SFP	13
Misión, Visión y Valores de la SFP	14
Perspectivas/Objetivos Estratégicos PEI 2020-2024	15
Cuadro de Mando Integral PEI 2020-2024	17



Presentación

El Plan Estratégico Institucional 2020-2024 con proyección al 2030, constituye la herramienta que marca la ruta de la Secretaría de la Función Pública, reuniendo los objetivos institucionales, con sus indicadores, metas, programas de acción y responsables, como producto de un proceso trabajado por área, socializado y acordado de manera participativa en mesas de trabajos con la colaboración de todo el plantel de funcionarios.

El PEI reúne las líneas de acción que responden a las responsabilidades de la SFP como ente rector de las políticas de gestión de personas que trabajan en el sector público y el desarrollo organizacional, así como los ejes transversales de Políticas de Inclusión y no Discriminación, la Transparencia en la Gestión y la Rendición de Cuenta a la Ciudadanía, sobre todo con una mirada de fortalecimiento a los gobiernos Departamentales y Municipales, de esta manera responde a los objetivos trazados por el Gobierno Nacional en el Plan Nacional de Desarrollo 2030, alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030).

El Gobierno Nacional, a través de la SFP, tiene el firme compromiso de avanzar en la instalación de la meritocracia y la profesionalización del funcionariado público, mediante las herramientas técnicas y jurídicas así como para el fortalecimiento de las Unidades de Gestión y Desarrollo de Personas de los OEE mediante la continua transferencia de capacidades para brindar servicios efectivos y eficientes a la ciudadanía.

Este documento, está construido sobre 6 perspectivas y dimensiones que responden a las líneas programáticas y a los diferentes usuarios de los servicios prestados por la SFP que son: 1) Del Funcionariado; 2) De los Organismos y Entidades del Estado (OEE); 3) De la Ciudadanía; 4) Del Fortalecimiento Institucional de la SFP; 5) De Aprendizaje, Investigación, Desarrollo e Innovación; y 6) De Coordinación y Articulación Intersectorial/Interinstitucional.

Contiene además, el cuadro de mando integral que permitirá realizar el seguimiento de los 24 objetivos estratégicos contemplados en el PEI, a su vez cada uno cuenta con sus respectivos indicadores de cumplimiento a mediano y largo plazo, enmarcados en 50 programas de acción, indicando la corresponsabilidad de las áreas misionales y de apoyo estratégico.

Destaco y valoro el trabajo desarrollado por el equipo técnico coordinado por la Dirección de Planificación y Monitoreo, la Dirección General de Gabinete y la Dirección General de Comunicación Estratégica con la colaboración de todas las Direcciones Generales y Direcciones de la SFP, que permite contar con este material, así también un reconocimiento al equipo consultor que tuvo a su cargo la sistematización de todo el proceso de elaboración del PEI.

Un agradecimiento especial de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) por la colaboración que permite contar con este valioso material, aprobado por Resolución N° 515/2020.

Este PEI 2020-2024 con proyección al 2030 es un documento base que la SFP programa con una mirada proyectiva para lograr la transformación cultural en la administración pública paraguaya.



Cristina Bogado
Ministra Secretaria Ejecutiva
Secretaría de la Función Pública



SECRETARÍA GENERAL
Secretaría de la Función Pública

2. Antecedentes

Este documento presenta la sistematización del proceso de redefinición del Plan Estratégico Institucional de la Secretaría de la Función Pública para el periodo 2020-2024 (PEI SFP 2020-2024). Se contó con el apoyo de un equipo consultor, como componente del servicio "Consultoría para el desarrollo de las siguientes actividades del Programa: 1) Apoyo a la Redefinición del Plan Estratégico de la SFP 2020-2024; 2) Presentación de Propuestas de Políticas de Igualdad y No Discriminación y Aplicación del Instrumento del Plan de Igualdad y No Discriminación, y 3) Virtualización del Curso de Enfoque de Género", con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) a través de la Fundación CIRD: Centro de Información y Recursos para el Desarrollo.

En este marco la consultoría retomó los resultados y acuerdos del "Proceso de revisión y redefinición del PEI de la SFP 2015-2019 y 2020-2024, respectivamente", desarrollado entre julio y diciembre de 2019, por el plantel de la SFP, coordinado por la Dirección General de Planificación y Monitoreo y la Dirección General de Comunicación Estratégica de la institución.

Esta revisión y análisis del PEI 2015-2019 para la redefinición correspondiente del periodo 2020-2024 se realizó a través de un proceso participativo institucional. Esto se llevó a cabo en talleres presenciales desarrollados entre los meses de julio, agosto, setiembre y diciembre del año 2019 respectivamente, además de una consulta online dirigida al plantel de la SFP, tanto permanentes, contratados/as además de los/as comisionados/as. La consulta y el desarrollo de los talleres, permitió contar con el análisis del entorno interno y externo, la identificación de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, y las percepciones y observaciones sobre las Perspectivas o Dimensiones instauradas en el PEI SFP 2015-2019.

Esta etapa del proceso permitió contar con una propuesta para la redefinición de la Misión, Visión y los Valores Institucionales del PEI SFP 2020-2024, cuya aprobación se dio a través de la Resolución N° 825/2019 del 30 de diciembre de 2019, suscrita por la Ministra Secretaria Ejecutiva de la SFP, Doña Cristina Bogado.

El resultado de la segunda etapa del proceso, constituidas a partir de consultas en línea, discusiones virtuales, y reuniones virtuales de validación, moderadas por el equipo consultor, consiste definir los objetivos estratégicos para las seis perspectivas, a partir de ellos, los programas de acción, indicadores, metas de mediano y largo plazo, y las áreas responsables, que representa base para el sistema de seguimiento periódico de avances.

Contar con este instrumento, que representa la hoja de ruta, permitirá definir los planes operativos anuales, por dependencia, articulados a los Objetivos Estratégicos, decantados en un Cuadro de Mando Integral, permitirá evidenciar los resultados intermedios, con miras al logro de los objetivos del PEI.



3. Proceso de construcción del PEI 2020-2024

El proceso de revisión y redefinición del Plan Estratégico Institucional (PEI) de la Secretaría de la Función Pública (SFP) 2020-2024, tuvo en cuenta, en una primera etapa, los avances en los Objetivos Estratégicos del PEI 2015-2019, y en una siguiente, consideró además, el contexto de la Pandemia ocasionado por el COVID-19 que ha instituido el Teletrabajo como modalidad de trabajo institucional, en el marco de las medidas de prevención adoptadas por el Gobierno Nacional. Para ello se adecuaron herramientas digitales/online las que permitieron llevar adelante un proceso ampliamente participativo.

Primera Etapa:

Desarrollo de Talleres presenciales de:

- Presentación de avances del PEI 2015-2019, con proyección 2023;
- Análisis del contexto interno y externo, y de definición de las Dimensiones o Perspectivas para el Plan Estratégico;
- Validación del contexto estratégico, Misión, Visión y Valores, para el periodo 2020-2024.

A fin de contar con la opinión y parecer, y, medir la percepción de los funcionarios de la SFP, se desarrollaron igualmente comunicaciones virtuales, a través de correos electrónicos y formularios digitales, conteniendo propuestas de:

- Misión
- Visión
- Valores
- Fortalezas, Oportunidades, Debilidad y Amenazas (FODA)
- Perspectivas
- Objetivos Estratégicos

Con el apoyo del equipo consultor, para la segunda etapa de elaboración del PEI 2020-2024, en razón al contexto mundial y local de la Pandemia, el diseño metodológico fue determinado para retomar el proceso a partir de las definiciones estratégicas trabajadas en forma participativa con los funcionarios de la SFP en el ejercicio fiscal 2019, organizando en tres ejes, que se citan a continuación:

Eje 1. Revisión de los acuerdos, definiciones y resultados a los que se llegaron en el proceso para la redefinición del PEI 2015-2019 y elaboración del PEI 2020-2024:

- Plan Estratégico Institucional SFP 2009-2013 y 2014-2019 con proyección 2023;
- Cuadro de Mando Integral 2014-2019;
- Resultados del "Proceso de revisión y redefinición del PEI de la SFP 2015-2019 y 2020-2024";
- Presentaciones del Proceso de Redefinición;
- Resolución N° 825/2019, que aprueba la visión, misión y valores de la SFP en el marco de la Redefinición del PEI 2020-2024;
- Resolución N° 540/2015, que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2015-2019 con proyección 2023.

Con base en esta revisión se propuso la aplicación de un cuestionario dirigido al personal de la SFP para complementar las definiciones, resultados y acuerdos a los que se llegaron en el año 2019 en el "Proceso de redefinición del PEI 2020-2024".



Eje 2. Complementar la sistematización de la información, los resultados e insumos con los que se cuentan del proceso realizado en el año 2019: en este eje se diseñó y aplicó un Cuestionario digital/online. El mismo tuvo dos propósitos:

- a) Apoyar y complementar la sistematización de la información y los insumos con los que se cuenta, con base en los resultados de los avances trabajados;
- b) Revisar los acuerdos y definiciones a los que se llegó en el proceso de discusión para la redefinición del PEI 2015-2019 y elaboración del PEI 2020-2024.

El diseño del cuestionario se basó en:

- Los resultados del proceso de discusión en los talleres coordinados por la Dirección General de Planificación y Monitoreo y la Dirección General de Comunicación Estratégica;
- Los resultados de la consulta a través de la aplicación de una encuesta, que tuvo el objetivo de medir la percepción de los funcionarios (permanentes, contratados, comisionados) de la SFP.

De acuerdo a las respuestas recibidas al citado cuestionario, se mantuvo la propuesta de contar con Seis Perspectivas para el PEI 2020-2024; a diferencia del PEI 2015-2019 que ha sido construido con cuatro Perspectivas, quedando definidas de la siguiente manera:

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

Eje 3. Sistematización y validación de la propuesta de PEI 2020-2024: se procesaron las respuestas del Cuestionario digital aplicado, en base a ellas además de dejar establecidas las seis Perspectivas, se complementaron los Objetivos Estratégicos definidos en cada una de dichas Perspectivas; luego se elaboró una propuesta para ser validada en un taller online, para lo cual se complementó también las definiciones del Cuadro de Mando Integral.

Para la validación se propuso trabajar en dos partes:

Primera parte. Tareas previas al taller online:

- 1.1. Registro y seguimiento de la revisión de los Objetivos Estratégicos y sus indicadores a través de un Formulario digital online para registro de comentarios dirigido a responsables de las Direcciones Generales de la SFP.
- 1.2. Validación de los Objetivos Estratégicos a través de un Formulario de validación enviado a las Direcciones y equipos técnicos de la SFP.

Segunda parte. Taller online: en el taller se presentaron los comentarios generales y específicos, con base en el análisis y revisión realizados después de completar los formularios de validación.

Con posterioridad al taller se incluyeron finalmente las observaciones y propuestas presentadas para el Plan Estratégico Institucional 2020-2024.



4. Marco institucional

El marco institucional del PEI 2020-2024 se basa en la Ley N° 1626/2000 “De la Función Pública”, que establece la creación de la Secretaría de la Función Pública dependiente de la Presidencia de la República con la responsabilidad de vigilar el cumplimiento de dicha Ley y promover por medio de normas técnicas los objetivos de la función pública. Así como en el Decreto N° 2944 del 8 de enero de 2015 en el que se aprueba la estructura orgánica de la SFP y en la Resolución N° 0054/2016, del 22 de enero de 2016, “Por la cual se establece la readecuación de la Estructura Orgánica y funcional de la SFP en concordancia con el artículo 3° del Decreto N° 2944/2015, del 8 de enero de 2015.

Además del Decreto N° 2794 del 16 de diciembre de 2014 “Por el cual se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo Paraguay 2030”, siendo este Plan un documento estratégico para facilitar las acciones en las instancias sectoriales del Poder Ejecutivo; algunos de sus propósitos son: “construir una nación que emplee fuerza laboral capacitada, con índices de desarrollo social en el rango más alto de Sudamérica, con atención a los pueblos indígenas, fuerte protagonismo de la mujer, con jóvenes visionarios y entrenados liderando el país, con un Estado democrático, solidario, subsidiario, transparente y que promueva la igualdad de oportunidades”.

Igualmente, el PEI SFP 2020-2024 se enmarca en los lineamientos de la Carta Iberoamericana de la Función Pública (CIFP) y en los principios establecidos en la Convención Interamericana contra la Corrupción, ratificada por el Paraguay por Ley N°977/96; así como en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS. Agenda 2030), en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y otros compromisos internacionales.



5. Contexto internacional y Nacional

El año 2020, inicio de este PEI 2020-2024 tiene como contexto la crisis mundial y local desatada como consecuencia de la Pandemia global provocada por el virus SARS-COVID 19 que ha provocado la muerte de miles de personas y el colapso de los sistemas de salud en diferentes países de todos los continentes, desde Asia, Europa y África hasta América del Norte, llegando a América Latina y el Caribe. Una de las principales medidas de prevención y contención de ella ha sido el periodo de cuarentena establecido en diversos países alrededor del mundo. Esta medida ha tenido graves consecuencias para la economía en el mundo, desencadenando situaciones de crisis hacia todos los sectores y la población en general, así como también hacia poblaciones más vulnerables en particular. Igualmente, hacia las empresas del sector privado que se han visto obligadas a dejar de funcionar por periodos de varios meses y de forma intermitente. En este contexto las instituciones del Estado han respondido de acuerdo a sus responsabilidades y demanda de la población para dar respuesta a las necesidades que han surgido y que siguen manifestándose cada día con dimensiones y características desconocidas en una situación de emergencia de esta magnitud.

Paraguay inició la cuarentena el día 10 de marzo del 2020 con alcance a todo el territorio nacional; esta medida –que duró 10 días en principio– fue aprobada por Decreto del Poder Ejecutivo, en el que se estableció la suspensión de las clases en todos los niveles (primario, secundario y universitario), además de la suspensión y restricción de todas las actividades que impliquen aglomeración de personas, como eventos públicos y privados, así mismo el control y posterior cierre de fronteras, la restricción de desembarque de extranjeros, el toque de queda nocturno, el endurecimiento de los controles preventivos con el fin de verificar su cumplimiento, etc. Luego el 20 de marzo el Gobierno decretó una cuarentena total, oficialmente llamada "Aislamiento Preventivo General"; ésta se estableció hasta el 12 de abril, pasando luego a prorrogarse varias veces extendiéndose finalmente hasta el 3 de mayo. En este periodo, hubo restricción de circulación por completo, exceptuando casos de necesidad o urgencia (adquirir alimentos, medicamentos, etc.), así como para trabajadores de servicios básicos y de salud. De esta forma los comercios y servicios de productos no esenciales en general permanecieron cerrados en este periodo, además la mayoría de la población estuvo obligada a permanecer en sus casas. Desde el 4 de mayo se estableció la cuarentena inteligente por medio de la cual se fue levantando gradualmente el aislamiento preventivo sanitario por fases y sectores con medidas estrictas determinadas en protocolos sanitarios.

Las consecuencias que tiene y tendrá en el futuro próximo esta crisis, pronosticadas para la economía y sus diversos sectores, así como para la sostenibilidad de la vida de las personas (en materia de salud física y mental, educación, relaciones sociales, entre otras) son graves y de alta preocupación por parte del Gobierno y de los diversos sectores de la sociedad. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) pronostica que "La economía mundial tendrá su mayor caída desde la Segunda Guerra Mundial, el PIB per cápita disminuirá en 90% de los países", también afirma que en América Latina y el Caribe la tasa de pobreza aumentaría a 37,3% y la de pobreza extrema a 15,5%, con lo cual la pobreza aumentaría de 186 a 231 millones de personas, y la pobreza extrema de 68 a 96 millones de personas.

A nivel de las instituciones del Estado será necesario identificar y analizar cuáles serían las consecuencias tanto a corto, mediano y largo plazo para ellas, teniendo en cuenta los planes de emergencia y contingencia que el Gobierno ha puesto en marcha durante la crisis, así como las medidas que la acompañan.



6. Contexto Institucional

• Resultados del análisis FODA

A continuación, se presenta un cuadro con los resultados del análisis realizado a través de la técnica FODA, a través de la cual se revisan en cuatro ejes la situación actual de la institución: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.

Fortalezas	Oportunidades
• Capacidad profesional y técnica instalada a nivel de RRHH, se cuenta con funcionariado especializado y calificado. • Involucramiento y conocimiento por parte de la máxima autoridad institucional y del equipo. • Alta Gerencia comprometida, así como alto nivel de compromiso del funcionariado de la SFP. • Trabajo en equipo en situaciones coyunturales y de crisis. • Sentido de pertenencia del plantel de la SFP. • Diversos módulos o Sub-Sistemas funcionando (con respecto a los procesos automatizados). • Capacidad técnica instalada. • Procesos de concursabilidad instalados. Sistema de ingreso y promoción en el sector público y los procesos de concursos establecidos. • Credibilidad de la ciudadanía y del funcionariado público hacia la SFP. Posicionamiento de la SFP, ante la ciudadanía. • Oportunidades de capacitación y desarrollo profesional de los funcionarios públicos. • Avance hacia la eficacia institucional atendiendo concentración y unificación edilicia en relación a la anterior dispersión de sedes. • Alta demanda por los servicios de la SFP. • Sistemas de datos de transparencia instalados. • Alianzas estratégicas establecidas.	• Nuevas normativas favorables. • Respaldo político a la gestión para ciertos objetivos por parte del Poder Ejecutivo. • Proceso de transparencia por el cual atraviesa la región y el país. • Alianzas Estratégicas con referentes relevantes del sector público, privado e internacional. • Posicionamiento internacional basado en estudios y mediciones. • Apoyo de cooperaciones internacionales. • Reestructuración de la SFP, acorde a las funciones asignadas legalmente. • Recursos financieros disponibles para hacer frente a reestructuraciones tecnológicas. • Recursos financieros para crecimiento edilicio de la SFP. • Voluntad Política para la reforma normativa de la Ley N° 1626 de la Función Pública. • Políticas de transparencia. • Proceso de reestructuración de la SFP, acorde a las funciones asignadas legalmente. • Oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. • Nuevas tecnologías disponibles. • Implementación de un observatorio de la función pública enfocado a la investigación científica. • Generar políticas de movilidad laboral.



Debilidades	Amenazas
• Insuficiente dotación de personal. • Déficit en infraestructura edilicia y equipamiento informático. • Insuficientes recursos. • Inequidades salariales y de funciones. • Procesos no implementados. • Falencias en la comunicación interna y externa. • Insuficiente capacidad técnica para el manejo de contingencias en el sistema informático. • Recursos limitados e insuficientes. • Recursos financieros y técnicos de la cooperación internacional limitados. • Nuevas tecnologías disponibles fuera del alcance de la institución. • Falta de cooperación internacional para la transformación hacia una gestión por procesos y otros ámbitos. • Confianza debilitada de la ciudadanía, hacia el sector. • Fuga del talento humano. • Falta de sistema de seguridad y back de los sistemas informáticos. • Necesidad de nuevos sistemas informáticos y automatización de procesos (INNAP, Ley 5189/14). • Pérdida de fuerza ejecutora en espacios decisivos de la SFP como órgano rector. • Falta de autonomía para la integración de los Sistemas Informáticos de la SFP con Sistemas de otros OEE: Sistema SICCA con el SIAF (SICO, SI-NARH). • Falta de políticas de retención de talento humano. • Obsolescencia de sistemas informáticos. • Falta de preparación para la incorporación de funcionarios nativos digitales. • Débil capacidad de gestión ante los organismos de cooperación internacional • Falta de poder sancionatorio ante el incumplimiento de las normativas y de las políticas por parte de las OEE. • Desfasaje de la Ley N° 1626 de la Función Pública. • Falta de políticas de bienestar de los funcionarios de la SFP. • Necesidad de Recursos Propios (Gestión de fuente 30). • Falta de gestión de articulación entre instituciones corresponsables.	• Medios de comunicación en poder de grupos monopólicos. • Sectores retardatarios que se oponen a un Estado moderno. • Cambio de autoridades en los OEE y/o equipos que genera discontinuidad en proyectos. • Sostenibilidad del respaldo político ante los juegos entre poderes. • Trabajar bajo presión permanente. • Discontinuidad del Equipo Técnico. • Equipos tecnológicos en su mayoría obsoletos. • Complejidad del sistema de gestión y función pública. • Urge la modificación de la ley de la función pública. • Cambios del plantel profesional y directivos de las áreas de gestión de personas de los OEE. • Asignación de responsabilidades sin la asignación de los recursos necesarios para el cumplimiento. • Falta de local propio. • Vulnerabilidad de seguridad informática de la base de datos de la SFP y los OEEs. • Inestabilidad política. • Fuga de talento humano. • Desinterés de la ciudadanía en la carrera del servicio civil. • Supresión o fusión de la SFP. • Interpretación jurídica en base a intereses particulares. • OEE que asumen atribuciones de la SFP.

1.1. Entorno externo de la SFP

El Estado, a través de sus instituciones, se encuentra ante una ciudadanía con alto nivel de exigencias, que demanda por la transparencia en el uso de los recursos públicos, por servicios de calidad, por mayor participación en la definición de las políticas públicas, conteste en promover o fortalecer acciones que les permita recuperar la credibilidad ciudadana.

En este contexto la misión de la Secretaría de la Función Pública es fundamental para la transformación y la profesionalización de la función pública apoyada en el marco jurídico que garantice el acceso y la promoción en el sector público, con un fuerte enfoque hacia las minorías que reclaman igualdad y no discriminación.

Favorecen la inversión en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, mediante procesos innovadores, muchos de ellos propuestos y exigidos por la ciudadanía. Sobresale el reclamo de la reducción de los recursos destinados al gasto rígido, así como la supresión de instituciones con duplicidad de funciones, para la redistribución e inversión en las áreas sociales e infraestructura. Además de la apertura, por parte del Poder Ejecutivo, para el sector privado que exige mayor calidad del gasto antes que la creación de nuevos impuestos.

La SFP atraviesa al igual que otras instituciones por un proceso de debilitamiento por los recortes presupuestarios que se realizan sin un análisis pormenorizado del nivel de ejecución presupuestaria ante el aumento de responsabilidades establecidas en varias normas legales vigentes. La institución, al ser altamente técnica, ha apostado fuertemente al uso de tecnología para ampliar el alcance de sus acciones, requiere de alta cualificación de sus talentos humanos, en quienes se debe invertir permanentemente, para responder a la dinámica demanda por sus servicios.

Urge la necesidad de concretar la propuesta de modificación de la Ley 1626/2000 "De la Función Pública", atendiendo los proyectos presentados ante el Poder Legislativo que plantean modificaciones, que también requiere que éstas estén basadas en un análisis de fondo para ello.

1.2. Entorno interno de la SFP

La SFP pese al bajo presupuesto asignado, ante la creciente responsabilidades otorgadas por nuevas normativas, con requerimiento de mayor dotación de personal técnico y profesional, ha producido avances sustanciales que han aportado a la modernización de la gestión y la transparencia en lo que respecta al uso de los recursos asignados al pago de salarios y otras retribuciones.

A los requerimientos de mayor dotación tenemos que agregar las limitaciones de infraestructura edilicia para atender las solicitudes de asistencia de más de 421 OEE, la posibilidad de contar con equipamientos informáticos de última generación y el apoyo del sector político.

Las innovaciones implementadas han permitido instalar el concepto de la concursabilidad para el ingreso y la promoción en el sector público. También se ha instalado como elemento fundamental la aplicación de herramientas que permiten la evaluación del desempeño como insumo para la elaboración de propuestas de mejoras del personal e institucional.



7. Misión, Visión y Valores de la SFP

La SFP ha determinado para este periodo (2020-2024) las bases que guían su accionar estratégico, es así que ha definido su Misión, como también a donde desea llegar (Visión) dentro de un marco ético en el que se asienta la institución (Valores). Estas definiciones fueron aprobadas por Resolución Ministerial N° 825/2019 del 30 de diciembre de 2019. A continuación, se presentan las definiciones.

Misión: Somos una institución rectora de políticas de desarrollo organizacional y gestión transparente de las personas en el sector público, que formula y emite normas técnicas, en beneficio de la ciudadanía.

Visión: Ser la institución referente de la Carrera del Servicio Civil y de la Función Pública, con servidoras y servidores públicos competentes, con compromiso e integridad, orientada a la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía.

Valores: En la SFP compartimos la vocación de servicio y el compromiso de realizar las actividades con transparencia, honestidad, respeto, responsabilidad, inclusión, promoviendo la cultura de la legalidad, integridad, igualdad y de la no discriminación distinguiéndonos por la cordialidad, esmero y calidad en la atención.

Respecto a sus principios fundamentales la SFP enmarca sus políticas, programas, acciones y tareas en: la transparencia, la igualdad, la no discriminación y la equidad.



8. Perspectivas/Objetivos Estratégicos PEI 2020-2024

En el PEI 2015-2019, se establecieron cuatro Perspectivas, como resultado de los talleres llevados a cabo y conforme la consulta virtual se ha acordado incluir dos perspectivas más, de esta forma las Perspectivas para el PEI 2020-2024 serían:

- 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

La definición de cada una de estas perspectivas son las siguientes:

1º. PERSPECTIVA DEL FUNCIONARIADO

Objetivos Estratégicos

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

Objetivos Estratégicos

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.
3. Disponibilizar de manera transparente y de fácil acceso la información sobre el funcionamiento y el uso de los recursos públicos de las OEE.
4. Fortalecer la gestión de expedientes internos y externos, así como la comunicación oficial de la SFP.
5. Fortalecer la descentralización de servicios proveídos por la SFP.

3º. PERSPECTIVA DE LA CIUDADANÍA

Objetivos Estratégicos

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.

4º. PERSPECTIVA DEL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA SFP

Objetivos Estratégicos

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 me-

dian­te 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, INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN

Objetivos Estratégicos

1. Gestión basada en procesos.
2. Gestión del Conocimiento.

6º. PERSPECTIVA DE COORDINACIÓN Y ARTICULACIÓN INTERSECTORIAL/ INTERINSTITUCIONAL

Objetivos Estratégicos

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.



9. Cuadro de Mando Integral PEI 2020-2024: Objetivos Estratégicos, indicadores, metas, programas de acción y responsables*

OBJETIVOS	INDICADORES	METAS		PROGRAMAS DE ACCIÓN	RESPONSABLES
		Mediano	Largo		
OEL1.1. Consolidar el proceso de igualdad, equidad, idoneidad y oportunidad para el acceso y promoción en la función pública de forma transparente.	1° PERSPECTIVA DEL FUNCIONARIO				
	Porcentaje de cargos concursados cargos ocupados (permanentes y contratados, desagregados por sexo).	50%	70%	Desarrollo de la Carrera Administrativa dirigido a Servidores Públicos desde el Ingreso, Capacitación, Promoción/Desarrollo, Desvinculación, Reingeniería de procesos instalados en Módulos-SICCA Reglamentaciones que son ajustadas anualmente para los llamados de Concursos.	Dirección General de Concursos Dirección General de Tecnologías de la Información y la Comunicación, Dirección General de Asuntos Jurídicos Dirección de Transparencia y Anticorrupción Dirección General de Comunicación Estratégica Dirección General de Planificación y Monitoreo Dirección General de Asesoramiento Técnico a OHEL,
	Porcentaje de monitoreo de los procesos de selección, nombramiento, promoción de servidores públicos a través de concursos, desagregados por sexo.	10%	30%		
	Número de personas que postulan para concursos en cargos permanentes, contratados, promoción, por vacancia disponible, desagregados por sexo.	5	10		
	Número de personas que ingresan a la Función Pública vía concurso público de oposición y/o méritos, respecto al total de ingresos, desagregados por sexo.	50%	70%		
Porcentaje de denuncias tramitadas, respecto al total de denuncias en relación a concursos y otros temas.	100%	100%			

* Las metas que se incluyen en el Cuadro de Mando Integral, están supeditadas a la evolución de la Pandemia global/local provocada por el COVID-19 y sus impactos, con posibilidad de ser ajustadas conforme a la definición de los planes operativos anuales, así mismo respecto a números y porcentajes de las metas a ser establecidas.



OBJETIVOS	INDICADORES	METAS		PROGRAMAS DE ACCIÓN	RESPONSABLES
		Mediano	Largo		
OE1.2. Promover e implementar un proceso de capacitación y formación de los/as servidores/as públicos	Porcentaje de vacancias ocupadas, en cargos misionales, respecto al total de vacancias ocupadas en procesos de selección, nombramiento, contratación temporal o promoción, desagregados por sexo.	50 %	70 %	Programas de capacitación, impulsados desde las Áreas Misionales de la SFP, para actividades pedagógicas. Programas de Formación y Capacitación dirigidos a Servidores/as Públicos. Plan de acceso a programas de cooperación interinstitucional e internacional. Programas de Convenios con Universidades Nacionales, Universidades Privadas e instituciones de formación superior, para la promoción de formación de servidores/es públicos e investigación sobre administración pública, a nivel	Dirección General del Instituto de la Administración Pública del Paraguay (INAPP) Dirección General de Tecnologías de la Información y la Comunicación Dirección General de Comunicación Estratégica. Dirección General de Gabinete
	Porcentaje de procesos de concursos publicados a través del portal Paraguay Concursa, respecto al total de procesos de concursos identificados en el periodo.	100%	100%		
	Número de instituciones que cuentan con planes de inclusión aprobados por la SFP.	25	50		
	Porcentaje de variación en el número de servidores/as públicos capacitados/as y formados/as en los diversos programas (Cursos de Nivelación/ Actualización/Talleres/Diplomados/Cursos Internacionales), respecto al periodo anterior, desagregado por sexo, municipio, departamento e institución.	30%	50%		
	Número de eventos de capacitación desarrollados en diversos programas, modalidades y temas.	30	50		
	Número de servidores/as públicos que acceden al programa de aranceles preferenciales en universidades, a través de convenios con la SFP desagregados por sexo, municipio, departamento e institución.	1.000	3.000		



OBJETIVOS	INDICADORES	METAS		PROGRAMAS DE ACCIÓN	RESPONSABLES
		Mediano	Largo		
OE1.3. Promoción de garantías y derechos laborales de las/os servidoras/es públicos	Número de investigaciones sobre administración pública, impulsadas desde la academia y acompañamiento del INAPP/SFP, con enfoque de igualdad y no discriminación.	10	20	nacional, departamental y municipal.	
	Número de eventos de sensibilización, formación en relación a derechos humanos y derechos laborales.	10	20		
	Porcentaje de Mesas Intersectoriales, de resolución de conflictos instaladas, respecto a las situaciones planteadas.	100 %	100 %		
	Porcentaje de Contratos Colectivos de Condiciones de Trabajo homologados, respecto a los presentados.	100 %	100 %		
	Número de programas de formación-capacitación-actualización, orientados a la promoción de derechos laborales, desarrollados durante el ejercicio, respecto al año anterior, que incluyan o no la perspectiva de igualdad y no discriminación.	10	20	Programas de Defensa y Promoción de los Derechos de las/os trabajadoras/es del Estado, Diseño de Políticas de Bienestar y Mejora de las Condiciones Laborales, bajo principios de igualdad y no discriminación.	Dirección General de Asesoramiento Técnico a OEE. Dirección General de Asuntos Jurídicos. Dirección General del Instituto de la Administración Pública del Paraguay (INAPP) Dirección General de Tecnologías de la Información y la Comunicación Dirección General de Comunicación Estratégica. Dirección General de Planificación y Monitoreo Dirección General de Gabinete
	Número de actividades de sensibilización, formación sobre derechos humanos y derechos laborales.	10	20		
	Número de Mesas Interinstitucionales e Intersectoriales, de discusión, definición de políticas y de promoción de derechos.	10	20		
	Porcentaje de Reglamentos Internos Institucionales, con perspectiva de igualdad y no discriminación, homologados, respecto a los presentados.	100 %	100 %		



OBJETIVOS	INDICADORES	METAS		PROGRAMAS DE ACCIÓN	RESPONSABLES
		Mediano	Largo		
	Número de instituciones que cuentan con planes de inclusión aprobados por la SFP.	25	50		
2º PERSPECTIVA DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO (OEE)					
OE2.1. Promover e implementar un proceso de capacitación y formación dirigido a Organismos y Entidades del Estado (OEE)	Porcentaje de instituciones que presentan informes en materia de capacitación y formación (Diagnóstico y Plan de Capacitación), respecto al total pertinente en esta materia.	10%	30%	Plan de comunicación de ofertas de capacitación y Nómina de Universidades que suscribieron convenios con la SFP.	Dirección General del Instituto de la Administración Pública del Paraguay (INAPP) Dirección General de Tecnologías de la Información y la Comunicación Dirección General de Comunicación Estratégica.
	Número de instituciones a nivel nacional, departamental y local que presentan informes en materia de Capacitación (Diagnóstico y Plan de Capacitación)	40	120	Asistencia Técnica a Unidades de Gestión de Personas Dependientes de Organismos y Entidades del Estado (OEE).	
	Número de Reglamentos de Evaluación de Desempeño presentados por los OEE, aprobados por la SFP.	90	130		
	Porcentaje de Dictámenes Jurídicos gestionados, respecto a los dictámenes requeridos a la SFP.	100%	100%		
OE2.2. Mejorar la gestión y el desarrollo de las personas en los OEE	Número de instituciones medidas con la herramienta del IGP.	10	20	Programa de Desarrollo y Fortalecimiento Institucional de los OEE.	Dirección General de Asesoramiento Técnico a OEE Dirección General de Concursos Dirección General de Asuntos Jurídicos Dirección General de Planificación y Monitoreo Dirección de Transparencia Dirección General de Tecnologías de la Información y la Comunicación Dirección General de Comunicación Estratégica.
	Porcentaje de Organismos y Entidades del Estado (OEE) que reciben asistencia técnica en diversos temas relacionados al sector público a nivel nacional, departamental y local, respecto a lo solicitado.	100%	100%		
	Porcentaje de OEE que cumplen con el 5 % de Personas con Discapacidad (PCD) dentro de la Nómina de Funcionarios.	20%	40%	Encuesta de clima organizacional.	
	Porcentaje de OEE que cumplen con el porcentaje (%) requerido en las normas	10%	20%		

OBJETIVOS	INDICADORES	METAS		PROGRAMAS DE ACCIÓN	RESPONSABLES
		Mediano	Largo		
	relacionadas al ingreso de población indígena a la Función Pública.				
	Número de instituciones que cuentan con planes de inclusión aprobados por la SFP.	50	150		
	Porcentaje de OEE monitoreadas semestralmente en el cumplimiento de las normativas.	100%	100%		
	Porcentaje de instituciones que remiten altas y bajas a la SFP, respecto al total OEE obligados.	95%	100%		
	Porcentaje de OEE que cumplen con el 5 % de Personas con Discapacidad (PCD) dentro de la Nómina de Funcionarios.	20%	40%		
	Porcentaje de OEE que cumplen con el porcentaje (%) requerido en las normas relacionadas al ingreso de población indígena a la Función Pública.	10%	20%		
	Porcentaje de instituciones que cumplen con la obligación de remitir informes a la SFP.	50%	70%		
	Porcentaje de instituciones que no cumplen con la obligación de remitir informes a la SFP, respecto al total obligado.	50%	30%		
	Porcentaje de OEE que cumplen con la normativa de transparencia en el uso de los recursos públicos (Ley 5189)	50 %	80 %		
	Porcentaje de expedientes ingresados, tramitados, gestionados y respondidos.	90%	100%		
	Porcentaje de expedientes tramitados por áreas respecto a expedientes ingresados.	100%	100%		
OE2.3. Disponibilizar de manera transparente y de fácil acceso la información sobre el funcionamiento y el uso de los recursos públicos de las OEE				Programa de Reingeniería y Desarrollo Informático - Módulos SICCA - SFP. Sistema de Seguimiento y Evaluación de los Planes, Programas y Proyectos de la SFP. Programa de Seguimiento de Denuncias	Dirección General de Comunicación Estratégica Dirección General de Planificación y Monitoreo Dirección General de Tecnologías de la Información y la Comunicación. Dirección de Transparencia. Dirección General de Asuntos Jurídicos.
OE2.4. Fortalecer la gestión de expedientes internos y externos así como la comunicación oficial de la SFP				Reingeniería del Sistema Gestión de Expedientes SFP (XRE).	Secretaría General Dirección General de Gabinete Dirección General de Comunicación Estratégica.



OBJETIVOS	INDICADORES	METAS		PROGRAMAS DE ACCIÓN	RESPONSABLES
		Mediano	Largo		
OE2.5.Fortalecer la descentralización de servicios proporcionados por la SFP.	Porcentaje de Dictámenes Jurídicos emitidos por la SFP, respecto al total solicitado, por ejercicio.	100%	100%		Dirección General de Asuntos Jurídicos. Todas las áreas de la SFP.
	Porcentaje de instituciones que cuentan con Acción de Inconstitucionalidad contra la Ley 1626/00, con las cuales se suscriben convenios para la prestación de servicios desde la SFP.	20 %	40 %		
	Porcentaje de constancias, de ser o no funcionario público, emitidas sobre constancias solicitadas.	100%	100%		
	Porcentaje de asistencias técnicas a OEE brindadas, respecto al total requeridas.	100 %	100 %	Programa de Desarrollo y Fortalecimiento Institucional de los OEE. Programas de Gestión de todas las áreas misionales y de Apoyo de la SFP.	Dirección General de Asesoramiento Técnico a OEE. Dirección General de Concursos Dirección General de Asuntos Jurídicos Dirección General de Planificación y Monitoreo INAPP Dirección General Gabinete Dirección General de Comunicación Estratégica.
	Porcentaje de variación del número de eventos de asistencia técnica masiva a OEE, respecto al ejercicio anterior.	10 %	30 %		
	Porcentaje de variación del número de personas que han recibido asistencia técnica, respecto al total de asistidos en el ejercicio anterior.	10 %	20 %		
	Porcentaje de Gobernaciones y Municipios asesorados sobre políticas de recursos humanos a ser implementados y otros servicios provistos por la SFP, respecto al total de gobernaciones y municipios.	70%	90%		



3ª PERSPECTIVA DE LA CIUDADANÍA

OE3.1. Fortalecer la comunicación institucional tanto interna como externa	Grado de cumplimiento de un Plan Comunicacional Institucional	60%	80%	Planes de Comunicación Institucional a nivel interno y externo.	Dirección General de Asuntos Jurídicos Dirección General de Comunicación Estratégica Secretaría General Dirección General de Gabinete
	Cantidad de sugerencias y/o reclamos recibidos sobre los servicios de la SFP, atendidos y tramitados.	100%	100%		
	Participación en Mesas de Diálogos o Mediación, convocadas.	100%	100%		
	Interacción de la ciudadanía en redes sociales de la SFP.	Abierta y Permanente	Abierta y Permanente		
	Porcentaje de notificaciones electrónicas oficiales con el uso de la firma digital.	50 %	70 %		
OE3.2. 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	Propuestas de Actualización del Marco Normativo institucional formalizadas.	60%	80%	Fortalecimiento de los canales de interacción con la ciudadanía respecto a los servicios ofrecidos por la SFP y la gestión pública. Medición de la percepción ciudadana sobre la gestión pública. Planes de mejora como resultado de las mediciones.	Dirección General de Comunicación Estratégica Secretaría General Dirección General de Gabinete. Dirección General de Tecnología y Comunicación TICS.
	Porcentaje de incremento en el número de seguidores en las cuentas de redes sociales y la interacción respecto a los servicios ofrecidos por la SFP.	20 %	30 %		
	Porcentaje de incremento del número de visitantes del sitio web institucional, al portal de información pública, otras plataformas tecnológicas y cuentas oficiales en redes sociales	10 %	30 %		



OBJETIVOS	INDICADORES	Metas		PROGRAMAS DE ACCIÓN	RESPONSABLES
		Mediano	Largo		
4° PERSPECTIVA DEL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA SFP					
OF.4.1. Fortalecer la autonomía institucional a través de la gestión de recursos propios y el ajuste normativo	Porcentaje de crecimiento presupuestario, ampliando fuente de financiamiento e incremento del presupuesto asignado.	20%	50%	Proceso de modificación de la Ley de la Función Pública y otras Normativas.	Dirección General de Administración y Finanzas. Dirección General de Asuntos Jurídicos Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas Dirección General de Planificación y Monitoreo
	Grado de cumplimiento del plan de ajuste en el marco normativo de la Secretaría de la Función Pública.	50%	100%	Plan de Ajuste del marco Normativo. Gestionar la autonomía de la SFP, la modificación normativa que permita, establecer en la Ley de Presupuesto, Fuente 30, Recursos Institucionales.	Dirección General de Asuntos Jurídicos. Dirección General de Administración y Finanzas. Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas Dirección General de Planificación y Monitoreo
	Porcentaje de participación de recursos propios en el total.	10%	20%		
	Grado de cumplimiento del Plan de Obtención de Recursos de la Cooperación	50%	100%	Planificación de las gestiones con Cooperantes para la obtención de recursos financieros y apoyo logístico.	Dirección General de Administración y Finanzas Dirección General de Gabinete. Secretaría General Dirección General de Planificación y Monitoreo



OBJETIVOS	INDICADORES	Metas		PROGRAMAS DE ACCIÓN	RESPONSABLES
		Mediano	Largo		
OE.4.2. Gestión optima de recursos humanos con las competencias conforme al ordenamiento de la estructura institucional y organizacional así como la adecuación de la infraestructura edilicia acorde a una planificación de crecimiento institucional	Modificación/Adecuación del Marco Normativo SFP	50%	100%	Plan de Ajuste del marco Normativo. Acciones coordinadas en forma conjunta con responsables de todas las Áreas de Trabajo de la SFP, para programar las actividades de mejoramiento Marco Normativo.	Dirección General de Asuntos Jurídicos Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas Todas las áreas SFP
	Grado de avance en el programa de infraestructura edilicia	50%	100%	Gestionar la posesión de infraestructura edilicia propia de la Secretaría de la Función Pública.	Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas Dirección General de Planificación Estratégica
	Porcentaje de incremento en el plantel de profesionales de la SFP	20%	50%	Plan de Dotación del Personal de la SFP.	
	Porcentaje de aplicación de los instrumentos de igualdad y no discriminación, respecto a lo solicitado.	100%	100%	Definición de un Sistema/Plan/Estrategias/Acciones con enfoque de gestión humanizada: ajuste de los procesos de incorporación, inducción, desarrollo personal y profesional, desvinculación, etc. Encuesta de Clima Organizacional. Plan de Bienestar Laboral	Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas Dirección General de Comunicación Estratégica.
	Grado de satisfacción según encuesta periódica de clima organizacional	Mejora continua	Mejora continua		



OBJETIVOS	INDICADORES	Metas		PROGRAMAS DE ACCIÓN	RESPONSABLES
		Mediano	Largo		
OE4.3. Fortalecer el Sistema de Control Interno, además de potenciar la gestión tecnológica mediante la simplificación de los procesos y automatización de ellos así como el fortalecimiento de equipamiento tecnológico	Porcentaje de cumplimiento de Plan de Mejora en materia de reglamento interno, manual de funciones, estructura y organigrama.	50%	100%	Plan de Mejoramiento de la SFP	Dirección General de Asesoramiento Técnico a OEE, Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, Dirección de Auditoría SFP, Dirección General de Planificación Estratégica
	Porcentaje de avance en la implementación del MECIP	70%	100%	Plan de Trabajo Instalación MECIP 2015	Áreas Misionales, Estratégicas y de Apoyo de la SFP Dirección General de Asuntos Jurídicos
	Porcentaje de Sistemas implementados y funcionando en la SFP. Grado implementación plan TICS.	50%	100%	Plan Maestro de TICS Plan Estratégico de TICS Plan de Mejoras del IGP para la SFP	Dirección General de Tecnologías de la Información y la Comunicación Dirección General de Comunicación Estratégica
	Porcentaje de OEE que aplican Sistemas de Gestión de la SFP, a través de plataformas tecnológicas.	50%	100%		
	Grado de cumplimiento del plan de mejoras, como resultado de aplicación IGP	50%	100%		
	Porcentaje de incremento del número de acciones, identificadas como buenas prácticas (formación del capital humano en áreas clave como la gestión documental, innovación, aprendizaje, diseño y uso de herramientas en TIC), respecto al año anterior.	20%	30%		



OBJETIVOS	INDICADORES	Metas		PROGRAMAS DE ACCIÓN	RESPONSABLES
		Mediano	Largo		
OE4.4. Potenciar los procesos de descentralización de los servicios de capacitación y asistencia técnica por la SFP	Grado de avances en el programa de desarrollo de alianzas de Gobiernos Municipales y Departamentales, beneficiarios de los servicios prestados por la SFP, respecto al total.	50%	100%	Programa de desarrollo de Alianzas Efectivas.	Dirección General de Gabinete, Secretaría General, Instituto Nacional de la Administración Pública (INAPP)
		50 %	100 %	Programa de descentralización de servicios ofrecidos por la SFP.	Administración Pública (INAPP) Secretaría Privada

OBJETIVOS	INDICADORES	METAS		PROGRAMAS DE ACCIÓN	RESPONSABLES
		Mediano	Largo		
5ª PERSPECTIVA DE APRENDIZAJE, INVESTIGACION, DESARROLLO E INNOVACION					
OES.1. Gestión basada en procesos	Porcentaje de procesos automatizados y digitalizados	50%	80%	Plan de implementación de Sistemas de Gestión basados en procesos. Acciones coordinadas con responsables de Las Áreas de Trabajo de la SFP, para definir los procesos y los procedimientos que son de prioridad para la automatización.	Dirección General de Tecnologías de la Información y la Comunicación Dirección General de Asesoramiento Técnico a OEE Dirección General de Comunicación Estratégica Todas las áreas de la SFP.
	Porcentaje de incremento en el número de OEE incorporadas a la transformación de las gestiones por procesos, respecto al año anterior.	10 %	30 %	Acciones tendientes a impulsar la incorporación de OEE a la transformación de gestión por procesos.	
	OES.2. Gestión del Conocimiento	Grado de implementación del Programa de Gestión del Conocimiento	30%	70%	
Procesos de la SFP automatizados y digitalizados		50%	80%	Programa de Gestión del Conocimiento.	



OBJETIVOS	INDICADORES	METAS		PROGRAMAS DE ACCIÓN	RESPONSABLES
		Mediano	Largo		
6ª PERSPECTIVA DE COORDINACIÓN Y ARTICULACIÓN INTERSECTORIAL INTERINSTITUCIONAL					
OE6.1. Fomentar y consolidar convenios y alianzas estratégicas	Porcentaje del incremento en el número de convenios activos, respecto al ejercicio anterior	20%	30%	Programa de desarrollo de alianzas estratégicas. Planificación de las gestiones con cooperantes para la obtención de recursos financieros y apoyo logístico	Dirección General de Gabinete, Dirección General de Comunicación Estratégica Todas las áreas misionales de la SFP Sindicato SFP Dirección General de Administración y Finanzas, Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas Dirección General de Planificación y Monitoreo
	Grado de avance en el programa de desarrollo de alianzas	50%	100%		
	Número de Mesas Interinstitucionales e Intersectoriales instaladas, de discusión, definición de políticas y de promoción de derechos, incrementadas durante el ejercicio respecto al año anterior	10%	30%		
OE6.2. Fortalecer la gestión de la comunicación intersectorial e institucional	Grado de cumplimiento del Plan Comunicacional	50%	70%	Plan Comunicacional.	Dirección General de Comunicación Estratégica
OE6.3. Promoción de Garantías y Derechos Laborales de las/os Servidoras/es Públicos	Número de eventos de sensibilización, formación sobre derechos humanos y derechos laborales.	10	30	Programas de Defensa y Promoción de los Derechos de las/os trabajadoras/es del Estado. Diseño de Políticas de Bienestar y Mejora de las Condiciones Laborales, bajo principios de	Dirección General de Asesoramiento Técnico a OEE, Dirección General de Asuntos Jurídicos, Dirección General del Instituto de la Administración Pública del
	Porcentaje de Mesas Intersectoriales, de resolución de conflictos, respecto al total de las demandadas	100 %	100 %		



OBJETIVOS	INDICADORES	METAS		PROGRAMAS DE ACCIÓN	RESPONSABLES
		Mediano	Largo		
	Porcentaje de Contratos Colectivos de Condiciones de Trabajo, homologados, respecto al total requerido.	100 %	100 %	Igualdad y no discriminación. Programas de Condiciones mínimas de derechos laborales.	Paraguay (INAPP) Dirección General de Tecnologías de la Información y la Comunicación Dirección General de Comunicación Estratégica. Dirección General de Planificación y Monitoreo
	Número de programas de formación-capacitación-actualización, orientados a la promoción de derechos laborales, desarrollados.	10	20		
	Número de Mesas Interinstitucionales e Intersectoriales, de discusión, definición de políticas y de promoción de derechos, instaladas.	5	10		
	Número de actividades de promoción de derechos laborales desarrolladas.	15	20		

