



Secretaría de la
**FUNCIÓN
PÚBLICA**

**GOBIERNO
NACIONAL**

DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA

MEMORÁNDUM DGCE 5/2022

A Cristina Bogado, Ministra Secretaria Ejecutiva
Secretaría de la Función Pública

De Andrea Chamorro, Directora General
Dirección General de Comunicación Estratégica

Objeto Presentar Informe sobre medición del grado de identificación PEI
: 2020 – 2024 con proyección al 2030.

Fecha 22 de febrero de 2022



Tengo a bien dirigirme a su Excelencia, a fin de presentar sobre medición del grado de identificación PEI 2020 – 2024 con proyección al 2030, como acción planteada en el marco del Plan de Mejoramiento Institucional a partir de las recomendaciones realizadas por la Contraloría General de la República en la evaluación de la implementación del MECIP – 2015, respecto al Componente de Control de la Planificación socialización del Plan Estratégico Institucional 2020-2024 con proyección al 2030.

El presente informe se presenta como avance del análisis, el cual presenta los datos de manera general tomando la muestra en su totalidad y no desagregado por área. El segundo paso será una retroalimentación de los resultados área por área, que implicará además la revisión del mismo.

Las recomendaciones plasmadas en el informe apuntan a mejorar y avanzar en el fortalecimiento institucional y la mejora continua mediante la implementación del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP) 2015 y la Norma de Requisitos Mínimos (NRM) para un Sistema de Control Interno (SCI).

Atte.

Recibi
Fulgar
Mario Almada
22/02/22
15:47



DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA

Informe DGCE N° 5/2022

Medición del grado de identificación con los objetivos, programa de acción e indicadores

En el presente informe se presenta el resultado de la medición aplicada para identificar el grado de interiorización de los objetivos, programas de acción e indicadores que fueron plasmados en el Plan Estratégico Institucional 2020 – 2024 con proyección al 2030 con el fin de plantear las acciones que permitan una mejor socialización, apropiación e implementación por parte de las funcionarias y funcionarios reflejados en los productos de sus respectivas áreas.

Es importante señalar que a partir de los datos se realizarán varios análisis de manera a ir mejorando la elaboración de los planes estratégicos instituciones que permeen todos los niveles. Es importante señalar que existen diferentes miradas y apreciaciones sobre los indicadores que no se pueden medir con números, sino más bien con emociones de satisfacción respecto a las metas logradas.

DESCRIPCIÓN DEL PEI 2020-2024

El documento que constituye la hoja de ruta de la SFP, está construido sobre 6 perspectivas y dimensiones que responden a las líneas programáticas y a los diferentes usuarios de los servicios prestados la institución. Estas perspectivas o dimensiones 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 permite realizar el seguimiento de los 24 objetivos estratégicos contemplados en el PEI, a su vez cada uno cuenta con sus respectivos indicadores de cumplimiento trazados a mediano y largo plazo, enmarcados en 50 programas de acción, indicando la corresponsabilidad de las áreas misionales y de apoyo estratégico.



APLICACIÓN DE LA MEDICIÓN

Para aplicar la medición se utilizó "Google Formulario", con la siguiente estructura; primeramente la identificación del área; luego por cada una de las perspectivas se plasmó los objetivos y a la vez por cada objetivo los programas de acción.

Para medir el grado de apropiación de los programa de acción, se estableció la selección abierta, permitiendo que cada funcionaria/funcionario seleccione una o más de una. Se optó por esta alternativa, dejar abierta la selección aunque impacte de manera negativa en el resultado atendiendo que la tendencia sería la selección de aquellos indicadores propios o más identificados con el área.

La consulta para medir el grado de apropiación de los indicadores, se estableció tres opciones para responder: ¿Tus actividades/funciones contribuyen para alcanzar las metas establecidas en relación a estos indicadores?: 1) Si; 2) Parcialmente; 3) No.

CANAL UTILIZADO

Se utilizó el correo electrónico institucional, el cual constituye el canal oficial para las comunicaciones internas y de notificación por automática. De manera a garantizar la participación del nivel de servicios auxiliares y de los funcionarios con discapacidad se utilizaron los formularios impresos y la asistencia directa para el llenado.

DESCRIPCIÓN DE LA CONFORMACIÓN DEL PERSONAL

La conformación del plantel de funcionarias y funcionarios, en la SFP, que **prestan servicios** en las sedes institucionales al momento de la medición suma un total de **81 personas**.

Observación: en el cuadro se detallan la cantidad de funcionarios activos por cada una de las direcciones conforme a la estructura al momento de la medición. No se incluyen a funcionarias de la SFP comisionadas en otras dependencias del Poder Ejecutivo.



PRESENTACIÓN DE LOS DATOS DE LA MEDICIÓN

Alcance:

En el siguiente cuadro se visualiza la participación por área que tuvo un alcance del 93% del total de funcionarias y funcionarios que prestan servicios en la SFP.

Presentación de datos:

Atendiendo que esta medición tomó desde las Perspectivas, Objetivos, programas e indicadores, los datos permiten ver que en general existe una buena identificación por parte del plantel de funcionarios (sin discriminar niveles); por otro lado, se resalta la necesidad de avanzar en la interiorización e internalización de todo el PEI 2020 – 2024.

Primeramente se presentará la valoración de la responsabilidad por áreas, que en esta primera presentación se realiza de manera general, atendiendo la cantidad de funcionarios / funcionarias. En la segunda parte, se presentará la ponderación de las actividades que contribuyen al logro de las metas.

1- Identificación de responsabilidad de las áreas:

Se presentan las 6 Perspectivas:

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

Cada una de las perspectivas está construido por uno o más objetivos estratégico, y a su vez por uno o más programas de acción.

Si bien, cada programa de acción tiene identificado un responsable del proceso, un programa requiere la sinergia de más de un responsable, ya sea de un área misional o un área de apoyo estratégico.





Secretaría de la
**FUNCIÓN
PÚBLICA**

 **GOBIERNO
NACIONAL**

En esta primera revisión y análisis de los datos, se presenta de manera general permitiendo la identificación de responsabilidades de las áreas en mucho, algo, nada.

Identificación de responsabilidad de las áreas

Referencias:

Mucho	
Algo	
Nada	



1º. PERSPECTIVA DEL FUNCIONARIADO

OE1. Consolidar el proceso de igualdad, equidad, idoneidad y oportunidad para el acceso y promoción en la función pública de forma transparente.

Programas de Acción

Ponderación

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.



OE2. Promover e implementar un proceso de capacitación y formación de los/as servidores/as públicos.

Programas de Acción

Ponderación

Programas de capacitación, impulsadas desde las Áreas Misionales de la SFP, para actividades pedagógicas.



Programas de Formación y Capacitación dirigidos a Servidoras/es 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 servidoras/es públicos e investigación sobre administración pública, a nivel nacional, departamental y municipal.



OE3. Promoción de garantías y derechos laborales de las/os servidoras/es públicos.

Programas de Acción

Ponderación

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.



2º. PERSPECTIVA DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO

OE1. Promover e implementar un proceso de formación y capacitación para Organismos y Entidades del Estado (OEE).

Programas de Acción	Ponderación
Plan de comunicación de ofertas de capacitación y Nómina de Universidades que suscribieron convenios con la SFP.	→
Asistencia Técnica a Unidades de Gestión de Personas dependientes de Organismos y Entidades del Estado (OEE).	↑

OE2. Mejorar la gestión y el desarrollo de las personas en los OEE.

Programas de Acción	Ponderación
Programa de Desarrollo y Fortalecimiento Institucional de los OEE.	↑
Encuesta de clima organizacional.	↓

OE3. Disponibilizar de manera transparente y de fácil acceso la información sobre el funcionamiento y el uso de los recursos públicos de las OEE.

Programas de Acción	Ponderación
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	↓

OE4. Fortalecer la gestión de expedientes internos y externos, así como la comunicación oficial de la SFP.

Programas de Acción	Ponderación
Reingeniería del Sistema Gestión de Expedientes SFP (XRE).	↑



3º. PERSPECTIVA DE LA CIUDADANIA

OE1. Fortalecer la comunicación institucional, tanto interna como externa.

Programas de Acción

Ponderación

Planes de Comunicación Institucional a nivel interno y externo.



OE2. 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.

Programas de Acción

Ponderación

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.



4º. PERSPECTIVA DEL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA SFP

OE1. Fortalecer la autonomía institucional a través de la gestión de recursos propios y el ajuste normativo.

Programas de Acción

Ponderación

Proceso de modificación de la Ley de la Función Pública y otras Normativas.



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.



Acciones coordinadas en forma conjunta con responsables de todas las Áreas de Trabajo de la SFP, para programar las actividades de mejoramiento Marco Normativo.



OE2. 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.

Programas de Acción

Ponderación

Gestionar la posesión de infraestructura edilicia propia de la Secretaría de la Función Pública



Plan de Dotación del Personal de la SFP.



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 Dotación del Personal de la SFP.



Plan de Mejoramiento de la SFP



OE3. 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.

Programas de Acción

Ponderación

Plan de Trabajo Instalación MECIP 2015.



Plan Maestro de TICS.



Plan Estratégico de TICS.



Plan de Mejoras del IGP para la SFP.

OE4. Potenciar los procesos de descentralización de los servicios de capacitación y asistencia técnica por la SFP.

Programas de Acción

Ponderación

Programa de desarrollo de Alianzas Efectivas.



Programa de descentralización de servicios ofrecidos por la SFP.



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

OE 1. Gestión basado en procesos.

Programas de Acción

Ponderación

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.



Acciones tendientes a impulsar la incorporación de OEE a la transformación de gestión por procesos.



OE2. Gestión del Conocimiento.

Programas de Acción

Ponderación

Programa de Gestión del Conocimiento.



6°. PERSPECTIVA DE COORDINACION Y ARTICULACION INTERSECTORIAL/INTERINSTITUCIONAL

OE 1. Establecer convenios y desarrollar alianzas estratégicas.

Programas de Acción

Ponderación

Programa de desarrollo de alianzas estratégicas.



Planificación de las gestiones con cooperantes para la obtención de recursos financieros y apoyo logístico.



OE2. Fortalecer la gestión de la comunicación institucional, interinstitucional e intersectorial.

Programas de Acción

Ponderación

Plan Comunicacional.



OE3. Promoción de Garantías y Derechos Laborales de las/os Servidoras/es Públicos.

Programas de Acción

Ponderación

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.



Programas de Condiciones mínimas de derechos laborales.





2- Ponderación de actividades/funciones que contribuyen a alcanzar las metas

Para la presentación de los datos en este apartado se agrupan los indicadores por perspectivas.

Es importante señalar que la construcción de la matriz de seguimiento del PEI, está construido de la siguiente manera, reiterando lo señalado ya con anterioridad, son 6 perspectivas, cada una cuenta con uno o más objetivos, que a su vez implica uno o más programas de acción. En este apartado se agrupan los indicadores del cumplimiento de los programas, por perspectivas, ponderado en: alta contribución, bastante, a medias, un poco y nada.

Contribución de actividades para el logro de los indicadores	
Referencias:	
Alta contribución	
Bastante	
A medias	
Un poco	
Nada	



1º. PERSPECTIVA DEL FUNCIONARIADO

Ponderaciones	SI	PARCIALMENTE	NO
Porcentaje de cargos concursados cargos ocupados (permanentes y contratados, desagregados por sexo).	➡	⬆	⬆
Porcentaje de monitoreo de los procesos de selección, nombramiento, promoción de servidores públicos a través de concursos, desagregados por sexo.	⬆	➡	➡
Número de personas que postulan para concursos en cargos permanentes, contratados, promoción, por vacancia disponible, desagregados por sexo.	⬆	➡	⬆
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.	➡	➡	⬆
Porcentaje de denuncias tramitadas, respecto al total de denuncias en relación a concursos y otros temas.	➡	➡	⬆
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.	➡	➡	⬆
Porcentaje de procesos de concursos publicados a través del portal Paraguay Concursa, respecto al total de procesos de concursos identificados en el periodo.	➡	➡	⬆
Número de instituciones que cuentan con planes de inclusión aprobados por la SFP.	➡	⬆	➡
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.	⬆	⬆	➡

1º. PERSPECTIVA DEL FUNCIONARIADO

Ponderaciones	SI	PARCIALMENTE	NO
Número de eventos de capacitación desarrollados en diversos programas, modalidades y temas.	↗	↑	↗
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.	↗	↑	↗
Número de investigaciones sobre administración pública, impulsadas desde la academia y acompañamiento del INAPP/SFP, con enfoque de igualdad y no discriminación.	↗	↗	↑
Número de eventos de sensibilización, formación en relación a derechos humanos y derechos laborales.	↑	↑	↗
Porcentaje de Mesas Intersectoriales, de resolución de conflictos instaladas, respecto a las situaciones planteadas.	↘	↗	↑
Porcentaje de Contratos Colectivos de Condiciones de Trabajo homologados, respecto a los presentados.	↓	↗	↑
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.	↑	↗	↑
Número de actividades de sensibilización, formación sobre derechos humanos y derechos laborales.	↘	↑	↗
Número de Mesas Interinstitucionales e Intersectoriales, de discusión, definición de políticas y de promoción de derechos.	↓	↗	↗
Porcentaje de Reglamentos Internos Institucionales, con perspectiva de igualdad y no discriminación, homologados, respecto a los presentados.	↗	↗	↑

1º. PERSPECTIVA DEL FUNCIONARIADO

Ponderaciones	SI	PARCIALMENTE	NO
Número de instituciones que cuentan con planes de inclusión aprobados por la SFP.	✗	✗	↑



2º. PERSPECTIVA DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO

Ponderaciones	SI	PARCIALMENTE	NO
Porcentaje de instituciones que presentan informes en materia de capacitación y formación (Diagnostico y Plan de Capacitación), respecto al total pertinente en esta materia.	↘	↗	↗
Número de instituciones a nivel nacional, departamental y local que presentan informes en materia de Capacitación (Diagnóstico y Plan de Capacitación).	↘	↗	↗
Número de Reglamentos de Evaluación de Desempeño presentados por los OEE, aprobados por la SFP.	⇒	↘	↑
Porcentaje de Dictámenes Jurídicos gestionados, respecto a los dictámenes requeridos a la SFP.	↘	↑	↗
Número de instituciones medidas con la herramienta del IGP.	↘	↘	↑
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.	⇒	⇒	↗
Porcentaje de OEE que cumplen con el 5 % de Personas con Discapacidad (PCD) dentro de la Nómina de Funcionarios.	⇒	↗	↑
Porcentaje de OEE que cumplen con el porcentaje (%) requerido en las normas relacionadas al ingreso de población indígena a la Función Pública.	↘	⇒	↑
Número de instituciones que cuentan con planes de inclusión aprobados por la SFP.	↘	↗	↗
Porcentaje de OEE monitoreadas semestralmente en el cumplimiento de las normativas.	↘	↗	↗

2º. PERSPECTIVA DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO

Ponderaciones	SI	PARCIALMENTE	NO
Porcentaje de instituciones que remiten altas y bajas a la SFP, respecto al total OEE obligados.	↓	↑	↗
Porcentaje de OEE que cumplen con el 5 % de Personas con Discapacidad (PCD) dentro de la Nómina de Funcionarios.	↘	↗	↗
Porcentaje de OEE que cumplen con el porcentaje (%) requerido en las normas relacionadas al ingreso de población indígena a la Función Pública.	↘	↗	↗
Porcentaje de instituciones que cumplen con la obligación de remitir informes a la SFP.	↘	↗	↗
Porcentaje de instituciones que no cumplen con la obligación de remitir informes a la SFP, respecto al total obligado.	↓	↗	↑
Porcentaje de OEE que cumplen con la normativa de transparencia en el uso de los recursos públicos (Ley 5189)	↘	↗	↗
Porcentaje de expedientes ingresados, tramitados, gestionados y respondidos.	↑	↗	→
Porcentaje de expedientes tramitados por áreas respecto a expedientes ingresados.	↗	↗	↗
Porcentaje de Dictámenes Jurídicos emitidos por la SFP, respecto al total solicitado, por ejercicio.	↘	↓	↑
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.	↘	→	↑

2º. PERSPECTIVA DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO

Ponderaciones	SI	PARCIALMENTE	NO
Porcentaje de constancias, de ser o no funcionario público, emitidas sobre constancias solicitadas.			

3º. PERSPECTIVA DE LA CIUDADANIA

Ponderaciones	SI	PARCIALMENTE	NO
Grado de cumplimiento de un Plan Comunicacional Institucional			
Cantidad de sugerencias y/o reclamos recibidos sobre los servicios de la SFP, atendidos y tramitados.			
Participación en Mesas de Diálogos o Mediación, convocadas.			
Interacción de la ciudadanía en redes sociales de la SFP.			
Porcentaje de notificaciones electrónicas oficiales con el uso de la firma digital.			
Propuestas de Actualización del Marco Normativo institucional formalizadas.			
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.			
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			

4°. PERSPECTIVA DEL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA SFP				
Ponderaciones	SI	PARCIALMENTE	NO	
Porcentaje de crecimiento presupuestario, ampliando fuente de financiamiento e incremento del presupuesto asignado.	➡	➡	⬆	
Grado de cumplimiento del plan de ajuste en el marco normativo de la Secretaría de la Función Pública.	➡	➡	⬆	
Grado de cumplimiento del Plan de Obtención de Recursos de la Cooperación	➡	➡	⬆	
Porcentaje de participación de recursos propios en el total.	➡	➡	⬆	
Modificación/Adecuación del Marco Normativo SFP	➡	⬆	➡	
Grado de avance en el programa de infraestructura edilicia	➡	➡	⬆	
Porcentaje de incremento en el plantel de profesionales de la SFP	➡	➡	⬆	
Porcentaje de aplicación de los instrumentos de igualdad y no discriminación, respecto a lo solicitado.	➡	➡	⬆	
Grado de satisfacción según encuesta periódica de clima organizacional	➡	➡	⬆	
Porcentaje de cumplimiento de Plan de Mejora en materia de reglamento interno, manual de funciones, estructura y organigrama.	⬆	⬆	➡	
Porcentaje de avance en la implementación del MECIP	⬆	⬆	➡	
Porcentaje de Sistemas implementados y funcionando en la SFP. Grado implementación plan TICS.	➡	➡	⬆	

4º. PERSPECTIVA DEL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA SFP				
	Ponderaciones	SI	PARCIALMENTE	NO
Porcentaje de OEE que aplican Sistemas de Gestión de la SFP, a través de plataformas tecnológicas.		⇒	↗	↑
Grado de cumplimiento del plan de mejoras, como resultado de aplicación IGP		⇒	⇒	↑
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.		⇒	↗	↑
Grado de avances en el programa de desarrollo de alianzas		↗	⇒	↑
Gobiernos Municipales y Departamentales, beneficiarios de los servicios prestados por la SFP, respecto al total.		⇒	↗	↑

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

Ponderaciones	SI	PARCIALMENTE	NO
Porcentaje de procesos automatizados y digitalizados	↑	↗	↗
Porcentaje de incremento en el número de OEE incorporadas a la transformación de las gestiones por procesos, respecto al año anterior.	↘	↗	↑
Grado de implementación del Programa de Gestión del Conocimiento	⇒	↗	↑
Procesos de la SFP automatizados y digitalizados	↗	↑	↗

6°. PERSPECTIVA DE COORDINACIÓN Y ARTICULACIÓN INTERSECTORIAL/INTERINSTITUCIONAL			
Ponderaciones	SI	PARCIALMENTE	NO
Porcentaje del incremento en el número de convenios activos, respecto al ejercicio anterior	↓	↘	↑
Grado de avance en el programa de desarrollo de alianzas	↓	↘	↑
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	↓	↘	↑
Grado de cumplimiento del Plan Comunicacional	↓	↘	↗
Número de eventos de sensibilización, formación sobre derechos humanos y derechos laborales.	↓	→	→
Porcentaje de Contratos Colectivos de Condiciones de Trabajo, homologados, respecto al total requerido.	↓	↓	↑
Número de programas de formación-capacitación-actualización, orientados a la promoción de derechos laborales, desarrollados.	↓	↘	↗
Número de Mesas Interinstitucionales e Intersectoriales, de discusión, definición de políticas y de promoción de derechos, instalados.	↓	↘	↗
Número de actividades de promoción de derechos laborales desarrolladas.	↓	↘	↗



Secretaría de la
**FUNCIÓN
PÚBLICA**

 **GOBIERNO
NACIONAL**

RECOMENDACIÓN

1. Realizar la retroalimentación por área, compartir los resultados de la medición recabada con los miembros de dicha área.
2. Al finalizar la retroalimentación por áreas, aplicar una segunda medición ampliada, buscando contar con datos cualitativos más representativos, que incluya la valoración respecto al trabajo que realiza cada funcionaria y funcionario para el logro de las metas de los programas que conforme al PEI 2020-2024.
3. Elaborar la ficha o plantilla para la internalización del PEI 2020-2024 a partir de los datos recolectados, en esta segunda medición.
4. Tomar la recomendación plasmada por funcionarios/funcionarias en el buzón de sugerencia respecto al PEI.
5. Desde la DGPM y la DGCE se trabajará en la revisión del PEI 2020 – 2024 con proyección al 2030 de manera a ir ajustando si fuere necesario, previo trabajo con las diferentes áreas responsables de los programas de acción.


ANDREA CHAMORRO
Directora General de Comunicación Estratégica
Secretaría de la Función Pública