

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

País: Paraguay

Documento de REVISIÓN SUSTANTIVA

Título del Proyecto Fortalecimiento de capacidades institucionales para la gestión de los Recursos Humanos

Efectos del UNDAF: Gobernabilidad democrática en Paraguay fortalecida; sostenida por un sector público capaz de concertar, generar, articular e implementar políticas universales, transparentes, participativas, descentralizadas, efectivas y con perspectiva de género; y por una ciudadanía activa que ejerce plenamente los Derechos Humanos, actuando como contralor de las acciones del Estado.

Efectos Directos del CPAP: Reforma y modernización de las instituciones del Estado apoyadas para la profundización del sistema democrático.


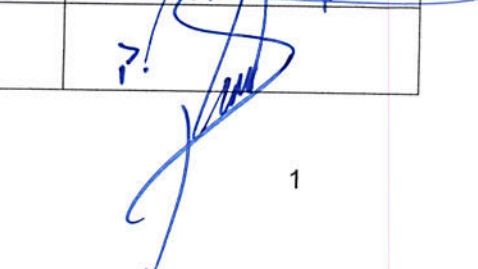
Productos Esperados: Instituciones e instancias del sector público en proceso avanzado de modernización.

PRESUPUESTO		
Revisión sustantiva anterior No. 10		810.949,33
Más recursos de la presente revisión sustantiva No. 11		34.000,00
Presupuesto Total del Proyecto		844.949,33
COMPOSICION PRESUPUESTARIA		
Donante	Fuente de Fondos	Monto USD
PNUD (TRAC)	04000	844.949,33
TOTAL FINANCIAMIENTO		844.949,33

Año de Inicio: febrero 2009
Año de Finalización: diciembre 2016
Asociado en la Implementación: Implementación Directa por el PNUD (DIM)
Tipo de Revisión: Sustantiva No. 11

Justificación de la revisión sustantiva

La presente revisión sustantiva tiene por objeto proseguir el fortalecimiento institucional de la Secretaría de la Función Pública enmarcado en el Plan Estratégico Institucional 2015 - 2019 con proyección al 2023 y a los ejes priorizados para el ejercicio 2016, buscando garantizar el fortalecimiento de capacidades institucionales de la SFP para articular a los diversos actores estratégicos que permitan impulsar un mejoramiento de la gestión pública y que tenga como eje el desarrollo humano integral y la transparencia de la Administración Pública.

Aprobado por:	Nombre/Cargo	Fecha	Firma
Acordado por la Secretaría de la Función Pública	Humberto R. Peralta Beaufort		
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo	Cecilia Ugaz, Representante Residente		

I. ANÁLISIS DE SITUACIÓN

El Plan Anual de Trabajo es el documento marco de cooperación para el 2016 entre la Secretaría de la Función Pública (SFP) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

El documento se desprende del Plan Estratégico Institucional de la SFP 2015 – 2019.

Actualmente, es indiscutible el protagonismo de la SFP como ente rector de las políticas públicas en materia de Gestión de las Personas de la Administración Pública, gracias a la decisión política de apoyar la profesionalización del funcionariado público.

Entre los logros más significativos, en el período enero– diciembre 2015, se pueden mencionar los siguientes:

1. Política de Transparencia y Acceso a la Información Pública:

- a. La SFP promovió el acceso a la nómina y el detalle de fondos públicos invertidos en el funcionariado público, siendo el ente encargado del control permanente del cumplimiento de lo establecido en la Ley 5189/2014, vigente desde el mes de julio de 2014.
- b. Decreto N° 3857/2015 por el cual se 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.

2. Realización en forma extensiva de Concursos:

Públicos de Oposición - CPO, Interno de Oposición-CIO, Interinstitucional, Méritos, Desprecarización-para el acceso y promoción en la función pública, en varias instituciones, tales como el MEC (en este organismo, primer llamado a Personas con Discapacidad), MSPBS (desprecarización laboral de 5.000 cargos), MAG, MH, SAS, SENATUR, SEPRELAD, SENATIC, SFP, PGR, DGEEC, IPTA, ANDE, IPS, CAH, entre otras. Un total de 89 instituciones realizaron concursos, registrándose 14.884 puestos concursados en las diferentes modalidades para los dos tipos de vínculo (contratados y permanentes) y más de 43 mil postulantes. A partir de junio de 2014 las convocatorias son publicadas a través del portal www.paraquayconcurso.gov.py.

3. Implementación progresiva del Sistema Integrado Centralizado de la Carrera Administrativa (SICCA) sustentado legalmente con la promulgación de Fundamentos Jurídicos, como:

- a. El Decreto N° 1212/14, que aprueba la Implementación del Portal Único del Empleo Público "Paraguay Concurso" (www.paraquayconcurso.gov.py) y la Puesta en Funcionamiento del SICCA.
- b. El Decreto N° 4774/2016 "POR EL CUAL SE REGLAMENTA LA LEY N° 5554 DEL 5 DE ENERO DE 2016, "QUE REGLAMENTA EL PRESUPUESTO GENERAL DE LA NACIÓN 2016" PARA EL EJERCICIO FISCAL 2016", en su articulado 121 menciona que la SFP proseguirá en forma obligatoria y gradual la implementación del Sistema de Informaciones en línea (www.paraquayconcurso.gov.py) para todos los nuevos nombramientos en cargos permanentes y contratados, así como los demás módulos del SICCA.
- c. El Anexo A del Decreto N° 4774/2016 "Que Reglamenta el Presupuesto General de la Nación 2016", conforme lo dispuesto en el Art. 3° de la Ley 1535/99, "que las Entidades que integran el PGN deberán remitir a la SFP de la Presidencia de la República, mensualmente, dentro de los primeros quince (15) días del mes siguiente al que corresponda, la nómina de funcionarios y em-

pleados, nombrados y contratados, así como los cargos vacantes con la información actualizada en formato digital". En su Art. 81 establece que a partir del presente ejercicio fiscal la remisión de dicha información se hará en línea a través del módulo de remuneraciones del SICCA, y que el cumplimiento institucional de esta información estará disponible en el portal de internet www.paraguayconcurso.gov.py y www.sfp.gov.py.

4. **Aplicación de la medición del Índice de Gestión de Personas (IGP)** en la Secretaría de la Función Pública (SFP), Ministerio de Hacienda (MH), Ministerio de Educación y Cultura (MEC), Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPBS), Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC), Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES). En esta última institución fue aplicada la versión automatizada de la herramienta, la cual forma parte del Sistema Integrado Centralizado de la Carrera Administrativa (SICCA).
5. **Aprobación de Instrumentos Jurídicos** tendientes a coadyuvar la instalación de la Carrera del Servicio Civil (CSC), como procedimientos para la tramitación de expedientes relacionados a:
 - a. Mecanismo de Implementación del Decreto N° 3857 de fecha 6 de agosto de 2015 "Por el cual se 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 Conformidad con los Artículos 15, 25, 27 y 35 de la Ley N° 1626/2000 de la Función Pública", en la Secretaría de la Función Pública"
 - b. Solicitud de Constancias de ser o no Funcionario: Resolución SFP N° 1052/2015 "Por la Cual se establece el Procedimiento para la Solicitud y Expedición de Constancia de ser o no Funcionario Público, la Aprobación y Aplicación de los Formatos para Solicitudes Gestionadas por Personas e Instituciones".
6. **Programas de Capacitación para el Funcionariado Público a través de:**
Instituto Nacional de Administración Pública del Paraguay (INAPP), durante el ejercicio 2015:
 - a. Inicio de la Tecnicatura en Administración Pública, con sesenta y dos (62) participantes iniciales, cuya duración es de dos años lectivos.
 - b. 42 Cursos de Formación y Capacitación, beneficiando a 897 Funcionarios de los diferentes Organismos y Entidades del Estado (OEE), sobre:
 - i. Curso de Negociación y Mediación de Conflictos
 - ii. Gestión y Desarrollo de las Personas en la Función Pública
 - iii. Desarrollo de Actitudes
 - iv. Higiene y Seguridad Laboral
 - v. Ética
 - vi. Liderazgo y Motivación
 - vii. Empleo Público

Jornadas o Talleres sobre Gestión de Personas con las Unidades de Gestión de Personas de los OEE, durante el ejercicio 2015:

- a. 9 Eventos, contando con 648 participantes, representando a, al menos, 66 Organismos y Entidades del Estado (OEE)

Jornadas o Talleres sobre aspectos jurídicos de Función Pública, durante el ejercicio 2015:

- a. 6 Eventos, contando con 618 participantes, representando a, al menos, 65 Organismos y Entidades del Estado (OEE)

7. Capacitación de funcionarios públicos de Asunción y del interior del país

- a. Realización de la Segunda reunión de Escuelas e Institutos Iberoamericanos de Administración Pública, los días 2 y 3 de julio, con la participación de representantes de 20 países latinoamericanos, de Angola (en carácter de observador) y del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo.
- b. Participación de 114 personas en los Talleres de liderazgo y motivación desarrollados en Asunción y Ciudad del Este.
- c. En el marco de la Semana de la Función Pública, se desarrolló el Seminario Internacional "Juntos construimos, con responsabilidad y Transparencia", abordando temas sobre: "Dotación óptima de Personas en la función pública", "La experiencia de Chile en concursos públicos para la selección de personas para la Alta Gerencia" y "Buenas Prácticas Laborales, Condiciones de Trabajo y Equidad de Género". El seminario contó como expositores a autoridades de la Dirección Nacional del Servicio Civil del Gobierno de Chile, mediante el acuerdo de Cooperación Triangular Estados Unidos – Chile – Paraguay. Contó con la participación de 124 representantes provenientes de más de 60 organismos y entidades del Estado.
- d. Realización de la Semana de la Función Pública y el Foro Iberoamericano de seguimiento a la Carta Iberoamericana de los Derechos y Deberes del Ciudadano en Relación con la Administración Pública, con 42 participantes representando a 17 países de Iberoamérica.

8. Apoyo al posicionamiento de Políticas Públicas del Servicio Civil en Paraguay al 2023

- a. El apoyo especializado al proceso de implementación del plan estratégico institucional de la SFP del periodo 2015 – 2019, a cargo del consultor internacional contratado por el PNUD, Dr. Álvaro García Hurtado.

9. Asistencia técnica a la SFP y otros organismos, para la definición de política salarial del Sector Público del Paraguay

- a. Mediante la asistencia técnica del Centro Latinoamericano de Administración Pública para el Desarrollo (CLAD), se contrató el servicio de Consultoría de Don Francisco Chang Vargas, especialista costarricense, con miras a "Contar con un diagnóstico del sistema actual de remuneraciones en el ámbito de la Carrera Administrativa Paraguaya y su relación con otras Carreras de la Administración Pública de ese país", el cual formará parte de las bases para la propuesta de una Política Salarial de la Carrera Administrativa, que se prevé presentar ante el estamento legislativo en el ejercicio 2016..

10. Fortalecimiento de la Comunicación Institucional

- a. Uno de los objetivos de la comunicación institucional marcado en el Plan de Comunicación Institucional y el PEI 2015 – 2019 fue el fortalecimiento de la identidad institucional y la comunicación interna; en ese sentido se ha entregado el PEI a cada uno de los funcionarios y actores

claves; se cuenta con nueva cartelería con la misión-visión-valores institucional. Cada local cuenta con banner con la identidad. Se cuenta con un Plan de Crisis y un Plan de Medios, así como materiales impresos para el fortalecimiento y afianzamiento de la identidad institucional.

Plan de Trabajo 2016

El presente Plan Anual de Trabajo tiene por objeto continuar con el apoyo al fortalecimiento de la Secretaría de la Función Pública en su meta general de profesionalizar al funcionariado público, enfocándose en las perspectivas del Plan Estratégico Institucional y en los ejes priorizados para el ejercicio 2016, mediante el apoyo a la implementación del Plan Estratégico de Comunicación y la Gestión del Conocimiento, tanto al interior de la SFP como en otros OEE, buscando con estas acciones garantizar el fortalecimiento de capacidades institucionales para articular a los diversos actores estratégicos que permitan impulsar el mejoramiento de la gestión pública y que tenga como cimiento, bajo el principio de la responsabilidad compartida, el desarrollo humano integral y la transparencia de la Administración Pública.

Descripción

Los componentes de esta revisión sustantiva son:

1. **Plan de Comunicación Institucional:** La Secretaría de la Función Pública cuenta con una Dirección General de Comunicación Estratégica fortalecida que construye y administra las relaciones con los públicos relevantes de la SFP.
2. **Gestión de Conocimientos:** La Secretaría de la Función Pública y los Organismos y Entidades del Estado (OEE) cuentan con funcionarios cualificados mediante los Programas de Capacitación desarrollados en el extranjero y a través del Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay (INAPP).

La Dirección General de Comunicación Estratégica desarrollará acciones delineadas en el Plan de Comunicación Institucional, de manera a satisfacer el derecho a la información de los diferentes públicos de la SFP y como instrumento estratégico de sensibilización de todos los OEE, el funcionariado y la ciudadanía en general.

Los componentes de capacitación ayudarán al fortalecimiento de la SFP y de los OEE a través del desarrollo de jornadas de entrenamiento, tanto a nivel nacional como internacional. Estas capacitaciones, desde su planificación, deberán garantizar la participación de funcionarios con enfoque de género, asegurando la igualdad de condiciones para la participación, así como un sistema de seguimiento/evaluación de resultados de los cursos.

La dinámica de la demanda por cobertura y calidad de servicios, requiere del prestador de los mismos, que actualice su gestión, lo cual obliga a la adecuación a partir del marco normativo, y más aún si la norma que rige a la función pública es del año 2000, 16 años después requiere de ajustes. Estos ajustes fueron incorporados en la propuesta de reforma en algunos artículos de la Ley 1626 "De la Función Pública", que desde la SFP, de manera conjunta con el equipo Asesor de la Presidencia de la República, impulsa y presentará al Poder Legislativo para su estudio y aprobación, no sin antes un análisis participativo del alcance de la reforma planteada.

Esta socialización, con diferentes sectores y actores de interés/objetivo, requerirá de una intensa socialización y apertura de espacios de discusión, de tal manera a consensuar lo que en ella se promueve.



II. MARCO DE RECURSOS Y RESULTADOS

Efecto esperado del CPAP: Reforma y modernización de las instituciones del Estado apoyadas para la profundización del sistema democrático
Área estratégica aplicable (según Plan estratégico): Gobernabilidad Democrática
Título del Proyecto y ID (ATLAS Award ID): Fortalecimiento de capacidades institucionales para la gestión de los Recursos Humanos (51324)

RESULTADOS ESPERADOS	METAS 2016	ACTIVIDADES INDICATIVAS	INSUMOS
Producto 1: Instituciones e Instancias del sector público en proceso avanzado de modernización			
Línea de base:			
<ul style="list-style-type: none"> Plan Estratégico institucional 2015 - 2019. Plan de Comunicación Estratégica Institucional 2015 – 2019. Funcionarios de la SFP con necesidad de recibir capacitaciones en el país y en el extranjero a fin de participar en eventos de interés de la SFP y fortalecer y actualizar sus conocimientos. Funcionarios de Organismos y Entidades del Estado (OEE), con necesidad de fortalecer y actualizar sus conocimientos, según necesidades de capacitación identificadas e informadas al INAPP. Funcionarios de la SFP y Organismos y Entidades del Estado (OEE), con necesidad de actualizar sus conocimientos en temas relacionados con la actualización normativa del Servicio Civil y las reformas de la Ley 1626/2000 			
Continuar con la profesionalización del funcionario público a través de un creciente porcentaje de contrataciones y promociones por concurso.	Incrementar la proporción del funcionario público que es contratado o promovido por concurso o mérito	Eje: Fortalecimiento Institucional	
La Dirección General de Comunicación Estratégica de la SFP implementa efectivamente las acciones correspondientes al año 2016 incluidas en el Plan de Comunicación Estratégica Institucional 2015 – 2019.	Gestión de la Dirección General de Comunicación Estratégica de la SFP fortalecida, a partir de la implementación las acciones correspondientes al año 2016 incluidas en el Plan de Comunicación	Actividad 3: Comunicación, Guías y Mapas Implementación del Plan de Comunicación Estratégica Institucional	Consultorías nacionales. Talleres, presentaciones, impresiones y materiales.

RESULTADOS ESPERADOS	METAS 2016	ACTIVIDADES INDICATIVAS	INSUMOS
<p>La Dirección General de Comunicación Estratégica de la SFP fortalece su área de prensa, estableciendo vínculos más fluidos con los medios de comunicación, el funcionario público y otros públicos clave.</p>	<p>Estrategia Institucional 2015 – 2019. Gestión de la Dirección General de Comunicación Estratégica de la SFP mejorada, a partir del fortalecimiento de su área de prensa.</p>	<p>Acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratar consultoría nacional para la implementación del Plan de Comunicación Estratégica Institucional 2015 – 2019. - Contratar consultoría nacional para potenciar la imagen pública de la SFP y la comprensión ciudadana de las políticas que impulsa, a través de medios escritos, radiales, televisivos, digitales, masivos y alternativos de comunicación 	
<p>Funcionarios de la SFP participan en eventos y/o jornadas de capacitación desarrollados en el extranjero.</p> <p>Funcionarios de OEE y de la SFP con conocimientos actualizados, según necesidades de capacitación identificadas y comunicadas al INAPP.</p> <p>Funcionarios de los OEE y de la SFP fortalecen sus conocimientos a través de las jornadas de socialización en temas relacionados con la actualización normativa del Servicio Civil y las reformas de la Ley 1626/2000.</p>	<p>Tres (3) funcionarios de la SFP participan en eventos y/o jornadas de capacitación en el extranjero.</p> <p>120 funcionarios, de los cuales 100 pertenecen a diferentes OEE y 20 a la SFP, capacitados en temas según necesidades identificadas.</p> <p>Al menos 50 referentes de diversos sectores (Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Sociedad Civil Organizada, ONG, Sector Privado, ciudadanía en general), participantes de espacios de discusión/socialización con conocimientos en materia normativa del Servicio Civil y las reformas de la Ley 1626/2000</p>	<p>Actividad 4: Redes de diálogo y conocimiento</p> <p>Acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adquirir pasajes aéreos para garantizar la participación de 3 funcionarios de la SFP en eventos y/o jornadas de capacitación en el extranjero - Contratar consultoría nacional para el desarrollo de capacitaciones, según necesidades identificadas - Contratar consultoría nacional para el desarrollo de jornadas de socialización en temas relacionados con la actualización normativa del Servicio Civil y las reformas de la Ley 1626/2000 	<p>Proveedor local (agencia de viajes), Consultorías nacionales. Talleres, presentaciones, impresiones y materiales. Talleres (servicio de catering).</p>
<p>Indicadores:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El porcentaje de funcionarios públicos que son contratados y/o promovidos por concurso (oposición y mérito) (Información adicional en el Anexo I) 2. Grado de implementación del Plan de Comunicación Estratégica Institucional 2015 – 2019. (Información adicional en el Anexo II) 3. Grado de fortalecimiento del área de prensa. 4. Número de Funcionarios de la SFP que participaron en eventos y/o jornadas de capacitación desarrollados en el extranjero. 5. Número de Funcionarios de los OEE y de la SFP con conocimientos fortalecidos y actualizados, que participaron en jornadas de capacitación organizadas por el INAPP. 			<ol style="list-style-type: none"> 1. 35 % 2. 40 % 3. 100 % 4. 3 5. 120



RESULTADOS ESPERADOS	METAS 2016	ACTIVIDADES INDICATIVAS	INSUMOS
6. Número de referentes de diferentes sectores que participaron en las jornadas socialización en temas relacionados con la actualización normativa del Servicio Civil y las reformas de la Ley 1626/2000.			6.50

III. PLAN DE TRABAJO Y PRESUPUESTO - AÑO: 2016

Productos esperados	Actividades planificadas	CALENDARIO				Responsable	Fuente de Fondos	Cuenta	Descripción	Monto USD	
		T1	T2	T3	T4						
Producto 1: Instituciones e Instancias del sector público en proceso avanzado de modernización Línea de base: Plan Estratégico institucional 2015 - 2019. Plan de Comunicación Institucional de la SFP 2014 - 2019. Funcionarios de la SFP con necesidad de recibir capacitaciones en el país y en el extranjero a fin de participar en eventos de interés de la SFP y fortalecer y actualizar sus conocimientos. Funcionarios de Organismos y Entidades del Estado (OEE) y de la SFP, con necesidad de fortalecer y actualizar sus conocimientos, según necesidades de capacitación identificadas e informadas al INAPP. Referentes de diversos sectores (Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Sociedad Civil Organizada, ONG, Sector Privado, ciudadanía en general), participantes de espacios de discusión/socialización con conocimientos en materia normativa del Servicio Civil y las reformas de la Ley 1626/2000.	Actividad 3		X	X	X	PNUD	4000	71300	Consultoría Nacional (área de prensa)	6.000	
	Comunicación, Guía y Mapas		X	X	X	PNUD	4000	71300	Consultoría Nacional (Comunicación estratégica)	7.000	
				X	X	X	PNUD	04000	71200	Proveedor local (Pasajes)	3.000
			X	X			PNUD	04000	71300	Consultoría Nacional (Capacitaciones funcionarios OEE y SFP)	4.000
					X		PNUD	04000	75700	Consultoría Nacional (actividades de socialización)	4.000
				X	X	X	PNUD	04000	71300	Talleres	1.000
	Actividad 6 Coordinación y administración - PNUD		X	X	X	PNUD	04000	71400	Contratos de Servicios (Personas)	9.000	
TOTAL GENERAL USD									34.000		

Resultados Esperados:

- Continuar con la profesionalización del funcionario público a través de un creciente porcentaje de contrataciones y promociones por concurso.
- La Dirección General de Comunicación Estratégica de la SFP implementa efectivamente el 40% del Plan de Comunicación Estratégica Institucional 2015 – 2019.
- El área de prensa de la Dirección General de Comunicación Estratégica de la SFP se ve fortalecida en un 100%.
- 3 Funcionarios de la SFP participan en eventos y/o jornadas de capacitación desarrollados en el extranjero.
- 100 Funcionarios de diferentes OEE y 20 de la SFP con conocimientos fortalecidos y actualizados, según necesidades de capacitación identificadas y comunicadas al INAPP.
- Al menos 50 referentes de diversos sectores (Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Sociedad Civil Organizada, ONG, Sector Privado, ciudadanía en general), participantes de espacios de discusión/socialización con conocimientos en materia normativa del Servicio Civil y las reformas de la Ley 1626/2000

Indicadores:

1. El porcentaje de funcionarios públicos que son contratados y/o promovidos por concurso (oposición y mérito)
2. Grado de implementación del Plan de Comunicación Estratégica Institucional 2015 – 2019.
3. Grado de fortalecimiento del área de prensa.
4. Número de Funcionarios de la SFP que participaron en eventos y/o jornadas de capacitación desarrollados en el extranjero.
5. Número de Funcionarios de los OEE y de la SFP con conocimientos fortalecidos y actualizados, que participaron en jornadas de capacitación organizadas por el INAPP.
6. Número de referentes que participaron en las jornadas de socialización en materia normativa del Servicio Civil y las reformas de la Ley 1626/2000.



Gestión de Calidad para los Resultados de los componentes del Proyecto

PRODUCTO 1: Instituciones e Instancias del sector público en proceso avanzado de modernización		
Resultado de la Actividad 3	Comunicación, Guías y Mapas. Implementación del Plan de Comunicación Estratégica 2015 - 2019	Inicio: abril 2016 Fin: diciembre 2016
Propósito	Poner en marcha el Plan de Comunicación Estratégica Institucional, acompañado de una retroalimentación continua, permitiendo ajustes y mejoras que orienten al logro de los objetivos propuestos a través de las estrategias establecidas.	
Descripción	El Plan de Comunicación de la SFP apunta al fortalecimiento de la imagen institucional, mediante acciones efectivas de estrategia comunicacional, pretendiendo con ello dar a conocer sus acciones, lograr que los OEE y la ciudadanía en general la identifiquen y entiendan claramente su actividad y alcance, también como mecanismo de sensibilización y formación sobre el quehacer del Sector Público. Del mismo modo, pretende fortalecer el área de prensa estableciendo vínculos más fluidos con los medios de comunicación, el funcionariado público y otros públicos clave, a través de medios escritos, radiales, televisivos, digitales, masivos y alternativos, de comunicación.	
Criterio de calidad	Método de calidad	Fecha de la evaluación
Técnicas de implementación del Plan de Comunicación Estratégica Institucional 2015 – 2019.	Técnicas de implementación del Plan de Comunicación Estratégica Institucional consensuado por la Máxima Autoridad Institucional y el nivel directivo de la SFP.	Diciembre 2016

PRODUCTO 1: Instituciones e Instancias del sector público en proceso avanzado de modernización		
Resultado de la Actividad 4	Redes de diálogo y conocimiento	Inicio: abril 2016 Fin: diciembre 2016
Propósito	Promover el fortalecimiento de capacidades y actualización de conocimientos de funcionarios de la SFP y de otros OEE y referentes de sectores afines a la administración pública, a través de capacitaciones y/o de eventos de capacitación/sensibilización/socialización, incluyendo en el extranjero.	
Descripción	Los funcionarios de la SFP y otros OEE se enfrentan a nuevos conocimientos y tecnologías, motivo por el cual es necesaria la incorporación permanente de nuevos saberes y disciplinas, y la capacitación es el proceso que responde a dichos desafíos. Asimismo, la socialización de la propuesta de reforma de la Ley "De la Función Pública", con referentes de diversos sectores afines a la administración pública.	
Criterio de calidad	Método de calidad	Fecha de la evaluación
Al menos tres (3) Funcionarios participando en eventos y/o jornadas de capacitación en el extranjero, orientadas al mejoramiento de la gestión institucional.	Funcionarios de la SFP, capacitados y con conocimientos actualizados.	Diciembre 2016
Al menos ciento veinte (120)	Funcionarios de diferentes OEE y	Diciembre 2016



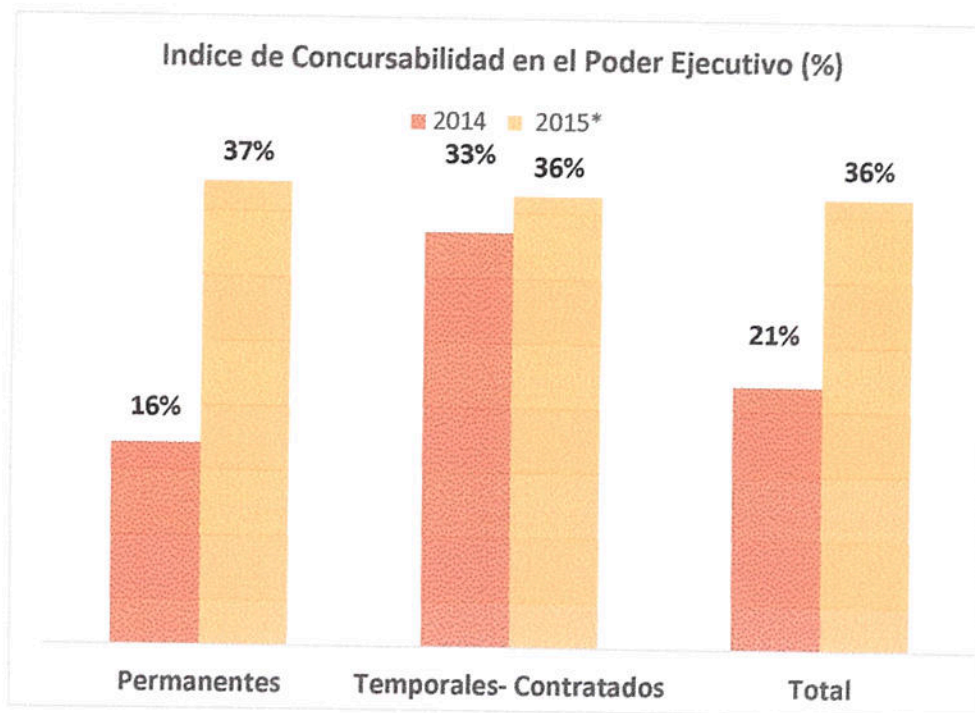
<p>Funcionarios, de los cuales 100 pertenecen a diferentes OEE y 20 pertenecen a la SFP, con conocimientos fortalecidos y actualizados, según necesidades de capacitación identificadas y comunicadas al INAPP.</p>	<p>de la SFP con conocimientos actualizados a través de capacitaciones desarrolladas en el INAPP.</p>	
<p>Al menos 50 referentes de diversos sectores (Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Sociedad Civil Organizada, ONG, Sector Privado, ciudadanía en general), participantes de espacios de discusión y/o socialización con conocimientos en materia normativa del Servicio Civil y las reformas de la Ley 1626/2000.</p>	<p>Funcionarios de diferentes sectores con conocimientos actualizados, en materia normativa del Servicio Civil y las reformas de la Ley 1626/2000.</p>	<p>Diciembre 2016</p>



Anexo I

Concursabilidad

Índice de Concursabilidad en el Poder Ejecutivo (%)		
Período	2014	2015
Cargos		
Permanentes	16%	37%
Temporales - Contratados	33%	36%
Total	21%	36%



Anexo II

Plan de Comunicación

La perspectiva de la implementación del 100% del Plan de Comunicación Estratégica Institucional tiene como horizonte al 2019.

En este contexto, el 40% de su implementación pertenece a las acciones a ejecutarse en el 2016.

Dentro de estas acciones, fueron realizadas las correspondientes a la primera etapa de implementación del plan, las cuales se detallan a continuación

- Instalación de cartelería institucional, con aplicación de la identidad institucional.
- Instalación de cartelería con la misión, visión y valores institucionales.
- Aplicación de señalética.
- Impresión de materiales con identidad institucional conforme al PEI 2015 - 2016
- Adopción de la Intranet como canal de información y comunicación interna.

Para completar las actividades correspondientes al 2016, deben ejecutarse las siguientes acciones:

- Formalizar los correos electrónicos institucionales.
- Desarrollar un taller de lenguaje claro y redacción periodística dirigida a funcionarios de cada área.
- Identificar Agentes de Comunicación para actualización de la información interna y externa.
- Conformar el Equipo de Gestión de Crisis y su formalización, conforme a la propuesta del Plan de Crisis.
- Realizar una encuesta de percepción ciudadana sobre el servicio y las funciones de la SFP.
- Desarrollar un boletín electrónico.
- Conformar una Base de datos para mailing.
- Dinamizar las Redes sociales con información de interés social.
- Actualizar y promocionar el Sitio web institucional.
- Gestionar prensa y actualizar informaciones en los sitios oficiales de la SFP.