

PE

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2017-2021

AJUSTADO



Mensaje del Contralor General de la República

Desde el momento en que he tenido el honor de asumir la representación de la CGR en el año 2019, en la Contraloría General de la República, hemos afrontado numerosos desafíos vinculados a la situación institucional y su fortalecimiento. De cara a los mismos, ha sido necesario un trabajo constante de evaluación y revisión de nuestros procesos internos, orientados siempre por el principio de mejora continua y el compromiso con la transparencia. Asimismo, toda nuestra labor institucional tiene como eje rector el beneficio final para los ciudadanos, en línea con los objetivos de la ISSAI 12 "El valor y beneficio de las Entidades Fiscalizadoras Superiores" - Marcando la diferencia en la vida de los ciudadanos.

En este marco, se ha impulsado el ajuste al Plan Estratégico Institucional 2017-2021, con amplia participación del talento humano de las Unidades Organizacionales de la CGR. Esta adecuación ha sido posible gracias al trabajo colaborativo, datos, informaciones y consensos logrados, en el taller de "Revisión y ajuste del Plan Estratégico Institucional 2017-2021", que contó con la lúcida mentoría de expertos de la Entidad Fiscalizadora Superior (EFS) de Chile y la participación activa de los funcionarios designados por Resolución CGR 495/2019.

La CGR ha experimentado importantes cambios que conllevan la necesidad de renovar estrategias e iniciativas para alcanzar los ambiciosos objetivos que nos hemos trazado. En dicho contexto, devino pertinente replantear las acciones a ser realizadas para la implementación del Plan Estratégico Institucional 2017-2021, y desarrollar nuevas metodologías de trabajo y herramientas institucionales.

La consecución de los nuevos planes de acción será responsabilidad de todo el plantel de funcionarios, siempre caracterizado por su elevada capacidad técnica y profesionalismo. Para su mejor organización, estará clasificado según equipos técnicos estratégicos, con la conducción de unidades organizacionales específicas y la coordinación de la Dirección General de Planificación e Informes, dictándose para el efecto una Resolución de conformación de los equipos y el respectivo líder implementador con las correspondientes responsabilidades.

Por último, es oportuno recordar que la aplicación efectiva de las políticas estratégicas sólo es posible mediante la participación activa y compromiso de todo el talento humano de la Contraloría General de la República, con la cooperación para el seguimiento y evaluación de los ajustes efectuados. Este es el único camino para acercarnos con progresiva firmeza a la Visión institucional.

Dr. CAMILO D. BENÍTEZ ALDANA. Contralor General de la República

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2017-2021

AJUSTADO



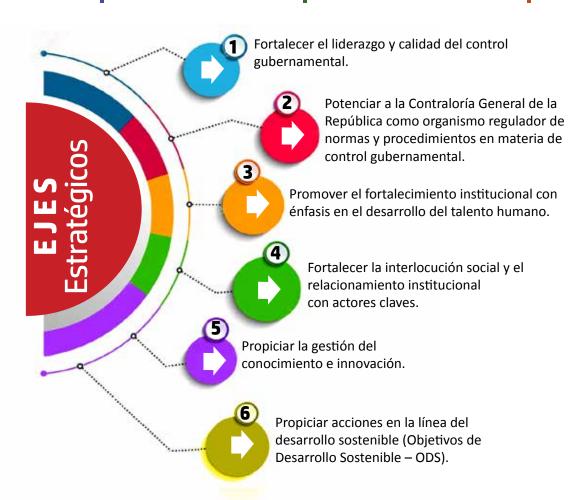
"Organismo constitucional de control gubernamental, que fiscaliza y protege el patrimonio público, en beneficio de la sociedad."



"Organismo
constitucional
de control
gubernamental
confiable,
reconocido por la
efectividad de la
gestión de control y
agente de cambio
para la buena
administración."



Integridad Profesionalismo Confiabilidad Responsabilidad Innovación



EJE ESTRATÉGICO Nº1

"FORTALECER
EL LIDERAZGO Y CALIDAD
DEL CONTROL
GUBERNAMENTAL"



OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 (6):

"Fortalecer el Sistema de Control Interno"

Plan de Acción

 1: Programa para impulsar la acciones de mejoras del Sistema de Control Interno (SCI) de la CGR.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 (8):

"Consolidar las mejoras del Sistema de Control Gubernamental"

Plan de Acción

• 1: Programa de implementación del Control Gubernamental.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 (6): "Fortalecer el Sistema de Control Interno"

Plan de Acción

 1: Programa para impulsar la acciones de mejora del Sistema de Control Interno (SCI) de la CGR.

Indicador: Nivel de madurez del Sistema de Control Interno (SCI) Norma de Requisitos Mínimos (NRM) — mecip:2015.

Identificación de las unidades involucradas			
Denominación de Involucrados	Aspectos a tratar		
Dirección General de Gestión de Calidad (DGGC)	Determinar el grado de avance en la Implementación de la NRM para un SCI para Instituciones Públicas del Paraguay - mecip: 2015, al interior de la Contraloría General de la República (CGR), conforme a evaluación de la Auditoría Institucional. Elaboración y determinación de acciones de ajuste para fortalecer el proceso de implementación. Determinar las unidades organizacionales responsables de las acciones que se dispongan como resultado de la reunión de revisión del Comité de Control Interno.		
Dirección General de Planificación e Informes (Pel)	Determinar periodos de monitoreo e informes de avance de las acciones generadas.		

Breve descripción de la situación actual

Si bien, el proceso de implementación del MECIP se inició en el 2008, éste sufrió varios ajustes hasta la fecha. En mayo de 2016, se adoptó la NRM para un SCI para Instituciones Públicas del Paraguay mecip:2015, la cual expone varias ventajas y procedimientos abiertos para la obtención de mejores resultados en la implementación dentro de las instituciones públicas. Las evaluaciones arrojadas por la Auditoría Interna a lo largo de estos años, han revelado las debilidades del proceso de implementación que aún no ha alcanzado la máxima calificación.

Resultados esperados

Se espera obtener un sistema de control interno con un nivel de excelencia, sólido, maduro, fortalecido y adecuadamente monitoreado.

Desarrollo del Indicador Estratégico				
Indicador	Meta 2019	Meta 2020	Meta 2021	Criterio
				NRM-mecip:2015
Nivel de	Informa do Auditoría	Calificación 4 en	Calificación 5	y la herramienta
madurez del	Informe de Auditoría	la evaluación del	en la evaluación	Matriz de
SCI -	del Sistema de	Sistema de Control	del Sistema de	Evaluación
mecip:2015	5 Control Interno.	Interno.	Control Interno.	por Niveles de
·				Maduración



N°	Productos a entregar	Mes	Año
1	Acta del Comité de Control Interno – Reuniones de revisión del SCI.	Abril Abril	2020 2021
2	Informe cualitativo del Sistema de Control Interno.	Julio	2020
3	Informe cualitativo del Sistema de Control Interno.	Diciembre	2020
4	Informe de Auditoría al Sistema de Control Interno.	Mayo	2020 - 2021

(*) La numeración entre paréntesis corresponde al orden asignado a los Objetivos Estratégicos del Plan Estratégico Inicial - Resolución CGR № 117/17

Elaborado por: Lic. Adriana Hug de Belmont - Dirección General de Gestión de Calidad.

Dra. María Teresa Añazco Barudi - Dirección General de Gestión de Calidad.

Lic. Perla Almirón - Dirección General de Control Gubernamental. Lic. Cristina Franco - Dirección General de Control Gubernamental.

Lic. Sandra Pérez - Dirección General de Control de Control de Organismos Departamentales

y Municipales.

Revisado por: Lic. Delia Benegas - Dirección General de Planificación e Informes.

Lic. Héctor Vidal Mendoza - Dirección General de Planificación e Informes. Econ. Rodolfo Monges - Dirección General de Planificación e Informes.

Aprobado por: Lic. Adriana Hug de Belmont.

Directora General.

Dirección General de Gestión de Calidad

Lic. Graciela C. Reyes Fretes.

Directora General - Coordinadora de Implementación PEI.

Dirección General de Planificación e Informes.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 (8): "Consolidar las mejoras del Sistema de Control Gubernamental"

Plan de Acción

1: Programa de implementación del Control Gubernamental.

Indicador: Porcentaje de cumplimiento de los objetivos sobre las actividades planificadas de control gubernamental.

Identificación de las unidades involucradas			
Denominación de Involucrados (U.O)	Aspectos a tratar		
Dirección General de Control Gubernamental (DGCG)	Revisión y ajustes de las actividades de control gubernamental, manuales, requisitos legales y regulatorios. Aplicación de las Normas Internacionales en materia de control. Consideración de las buenas prácticas que podrían ser implementadas, resultante de la revisión entre pares.		
Dirección General de Gestión de Calidad (DGGC) Determinar la estructura documental del Sistema de Gestión de Calidad (DGGC) Determinar la estructura documental del Sistema de Gestión de Calidad (DGGC)			
Dirección General de Asuntos Jurídicos (DGAJ)	Revisión y ajustes de las actividades de control gubernamental, manuales, requisitos legales y regulatorios.		

Breve descripción de la situación actual

Se creó la DGCG a los efectos de coordinar con las Unidades de nivel misional la elaboración del Plan General de Auditoría (PGA), responsable del plantel de auditores y de conformar los equipos de trabajo, controlar los tableros de comando e informes de gestión presentados por las unidades misionales; elaborar informes con recomendaciones y sugerencias sobre los avances de auditoría a los fines de proponer ajustes al PGA, así como proveer y consolidar la información verificada para la elaboración del informe y dictámen de la CGR.

Se ha actualizado el Manual de Auditoría Gubernamental (MAGU) Versión 3, adaptado a las normas internacionales de control gubernamental (Res. CGR 583/19) y aplicada la herramienta Matriz de Evaluación por Niveles de Madurez del Sistema de Control Interno del mecip:2015. Resolución CGR N° 147 del 25/03/2019.

Se observa la necesidad de:

Fortalecer la disponibilidad del talento humano idóneo por diversas situaciones (rotaciones, traslados, comisionamientos, sobrecarga de trabajos)

Continuar con el desarrollo e implementación de programas de capacitación para los auditores que contribuyan al fortalecimiento de sus habilidades y competencias y al desarrollo profesional continuo.

La asignación de presupuesto, es un factor que puede afectar el cumplimiento de los planes de auditoría, recursos insuficientes en comparación con la demanda de control. Responsabilidades adicionales en materia de control otorgadas a la CGR, por nuevas disposiciones legales sin la contrapartida de recursos que ello implica.

Fortalecer los canales de comunicación y coordinación entre las Unidades Organizacionales.



Resultados esperados

Se espera obtener:

- Planificación acorde a los recursos y a la demanda de control existente.
- Procesos de control gubernamental dinámicos.
- Entrega de productos en tiempo y forma.

Breve descripción de las etapas previstas en el Plan

A los efectos de la ejecución del Plan se seguirá el siguiente proceso:

- Revisión y ajustes de los procesos de control y de la estructura documental.
- Elaboración de un PGA acorde a los recursos humanos y financieros disponibles.
- Detectar y determinar las necesidades de capacitación, sobre temas relacionados al control gubernamental.

	DESARR	OLLO DEL INDICADOR ESTRA	TÉGICO	
INDICADOR	Meta 2020	Meta 2021	Meta 2021	Criterio
Porcentaje de cumplimiento de los objetivos sobre las actividades planificadas de control gubernamental.	Procesos ajustados de Auditoría Gubernamental y Fiscalización Especial Inmediata (FEI). Matrices de avances de los procesos de Auditoria Gubernamental y Fiscalización Especial Inmediata (FEI), ajustadas acorde a los procedimientos.	 Procesos de Evaluación de los Planes de mejoramiento ajustados. Proceso ajustado de Rendición de Cuentas (Informe y Dictamen). Informe sobre el grado de cumplimiento de los objetivos de control gubernamental. (objetivo de Calidad) Normativas ajustadas. Informe sobre la ejecución de las acciones llevadas a cabo. Informes finales aprobados sin modificaciones sustanciales. 	. Replantear metas según necesidad. Informe sobre el grado de cumplimiento de los objetivos de control gubernamental. (objetivo de Calidad) Informe sobre la ejecución de las acciones llevadas a cabo.	Instructivo de matriz de avance y tableros de comando. Estructura documental del SGC, ajustada. (PO,DF,RL,IR y MR) y registros aplicables- formularios.

N°	Productos a entregar	Mes	Año
1	Proceso ajustado de Auditoría Gubernamental.	Febrero	2020
2	Proceso ajustado de Fiscalización Especial Inmediata (FEI).	Setiembre	2020
3	Matriz de avance del proceso de Auditoria Gubernamental.	Febrero	2020
4	Matriz de avance de Fiscalización Especial Inmediata (FEI), ajustadas acorde a los procedimientos.	Setiembre	2020
N°	Productos a entregar	Mes	Año
1	Procesos de Evaluación de los Planes de Mejoramiento (Dirección de Análisis Sectorial) ajustados.	Julio	2020
2	Proceso ajustado de Rendición de Cuentas (Informe y Dictamen).	Febrero	2020
3	Informe sobre el grado de cumplimiento de los objetivos de control gubernamental.	Diciembre	2020
4	Normativas ajustadas.	Diciembre	2020
5	Informe sobre la ejecución de las acciones llevadas a cabo.	Diciembre	2020
6	Informes finales aprobados sin modificaciones sustanciales.	Diciembre	2020
7	Resultados de las mejoras introducidas.	Diciembre	2021

^(*) La numeración entre paréntesis corresponde al orden asignado a los Objetivos Estratégicos del Plan Estratégico Inicial - Resolución CGR Nº 117/17

Elaborado por: Lic. Adriana Hug de Belmont - Dirección General de Gestión de Calidad.

Dra. María Teresa Añazco Barudi - Dirección General de Gestión de Calidad.

Lic. Perla Almirón - Dirección General de Control Gubernamental. Lic. Cristina Franco - Dirección General de Control Gubernamental.

Lic. Sandra Pérez - Dirección General de Control de Control de Organismos

Departamentales y Municipales.

Revisado por: Lic. Delia Benegas. Directora de Área – Dirección General de Planificación e Informes.

Lic. Héctor Vidal Mendoza - Dirección General de Planificación e Informes. Econ. Rodolfo Monges - Dirección General de Planificación e Informes.

Aprobado por: Dra. Gladys Fernández.

Directora General.

Dirección General de Control Gubernamental.

Lic. Graciela C. Reyes Fretes.

Directora General - Coordinadora de Implementación PEI.

Dirección General de Planificación e Informes.

EJE ESTRATÉGICO Nº2

"POTENCIAR A LA CGR
COMO ORGANISMO
REGULADOR DE NORMAS
Y PROCEDIMIENTOS
EN MATERIA DE CONTROL
GUBERNAMENTAL".



OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 (15):

Desarrollar el Sistema de Protección Jurídica.

Plan de Acción

1: Plan de Protección Jurídica a los Auditores de la CGR.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 (16):

Fortalecer la Estructura Organizacional e Impulsar la Actualización del Marco Normativo.

Plan de Acción

1: Plan de impulso a la revisión de las normativas de la CGR.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 (15): Desarrollar el Sistema de Protección Jurídica.

Plan de Acción

• 1: Plan de Protección Jurídica a los Auditores de la CGR.

Indicador: Grado de avance del plan de Protección Jurídica a los Auditores de la CGR.

Identificación de las unidades involucradas			
Denominación de Involucrados	Aspectos a tratar		
Dirección General de Asuntos Jurídicos (DGAJ)	Normativos, administrativos, penales, civiles.		
Dirección General de Control Gubernamental (DGCG)	Informes de riesgos en el trabajo auditor.		
Dirección Operativa de Contrataciones (DOC)	Disponibilidad económica para contratación de firma/ profesionales.		
Dirección General de Planificación e Informes (DGPeI)	Seguimiento y monitoreo.		
Dirección General de Gestión del Talento Humano (DGGTH)	Selección de personal idóneo.		
Dirección General de Gestión del Conocimiento y Formación Académica (DGGCyFA)	Capacitación especializada al personal.		

Situación actual

Los auditores de la CGR no cuentan con inmunidad de proceso (como el CG y el SubCG). Estos ejecutan los procedimientos de auditoría y suscriben los informes resultantes.

Ante eventuales denuncias o investigaciones penales, los auditores han afrontado los procesos judiciales con sus propios recursos. Para esto, deben recurrir a la contratación de profesionales externos a la institución, con lo cual deben comprometer su patrimonio, desequilibrando la economía de los mismos y sus familias.

Dentro de la nómina de funcionarios se destacan numerosos abogados, no obstante, una buena defensa requiere el concurso de un profesional especializado, litigante, con vivencia cotidiana del proceso jurisdiccional que se afronte.

Actualmente, existe una dependencia de apoyo a procesos penales, que entre otras funciones, se encarga de realizar el acompañamiento de los auditores que son citados para declaraciones testificales, y otras diligencias procesales, en el marco de investigaciones penales vinculadas a los procedimientos de auditoría.

Resultados esperados

Estrategias efectivas de prevención, para evitar ser afectados por los procesos penales. La mejor defensa posible a los auditores.

Breve descripción cronológica de las etapas previstas en el Plan

Relevamiento de datos sobre causas judiciales que involucraron a auditores en los últimos 10 años. Elaboración de mapa de riesgos con recomendaciones, para evitar / minimizar exposición al riesgo. Desarrollo de cursos y talleres de capacitación.

Revisión de Normativas de factibilidad legal y financiera.

Contratación de firma/profesionales especializados, sujeto a disponibilidad presupuestaria y conforme a las disposiciones legales vigentes.

Elaboración del Pliego de Bases y Condiciones y Contrato que reglamente el acceso a ese beneficio (Conforme a disponibilidad presupuestaria - objeto del gasto y las normativas legales vigentes). Revisión y actualización del mapa de riesgos en forma periódica.



Principales actividades, tareas para cumplir con el objetivo

Informe de relevamiento de datos estadísticos de causas judiciales que afectaron a los auditores. Elaboración Mapa de Riesgos.

Plan de Capacitación.

Elaboración de especificaciones técnicas para la contratación de firma/profesionales especializados. Reglamentación de la protección jurídica.

DESARROLLO DEL INDICADOR ESTRATÉGICO			
Indicadores	Metas 2020	Metas 2021	
	Capacitación del talento humano asignado a la Dirección de Dictamenes y Procedimientos Misionales. (20%)	Personal idóneo y capacitado. (20%)	
Grado de avance en el Plan de Protección Jurídica (80%)	Redistribución, contratación y nombramiento de talento humano. Sujeto a disponibilidad presupuestaria. (20%)	Contratación con la firma/ profesional especializado para defensa jurídica de los auditores según disponibilidad presupuestaria. (20%)	

N°	Productos a entregar	Mes	Año
1	Plan de capacitación	Mayo	2020
2	Cursos y talleres de capacitación a auditores y abogados.	Jun-Nov	2020/21
3	Previsión de recursos en anteproyecto de presupuesto institucional para contratación, dotar de profesionales e infraestructura adecuada a los funcionarios que efectuan estas actividades (equipos, espacio, remuneraciones).	Julio	2020
4	Reglamento de protección jurídica a los auditores.	Marzo	2020

(*) La numeración entre paréntesis corresponde al orden asignado a los Objetivos Estratégicos del Plan Estratégico Inicial - Resolución CGR № 117/17

Elaborado por: Abog. Rodrigo Medina - Dirección General de Asuntos Jurídicos.

LL.M. José Luis Torales – Dirección General del Gabinete del Contralor General.

Abog. Elizabeth Benítez del Pozo.

Revisado por: Lic. Delia Benegas. Directora de Área – Dirección General de Planificación e Informes.

Lic. Héctor Vidal Mendoza - Dirección General de Planificación e Informes. Econ. Rodolfo Monges - Dirección General de Planificación e Informes.

Aprobado por: Abog. Darío Javier Ortega Paredes.

Director General -Dirección General de Asuntos Jurídicos.

Lic. Graciela C. Reyes Fretes.

Directora General - Coordinadora de Implementación PEI.

Dirección General de Planificación e Informes.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 (16): Fortalecer la Estructura Organizacional e Impulsar la Actualización del Marco Normativo.

Plan de Acción

1: Plan de impulso a la revisión de las normativas de la CGR.

Indicador: Grado de Avance del Plan de Fortalecimiento Institucional.

Identificación de las unidades involucradas			
Denominación de Involucrados	Aspectos a tratar		
Dirección General de Asuntos Jurídicos (DGAJ)	Aspectos normativos, administrativos. Revisión y ajuste del Reglamento Interno.		
Dirección General de Control Gubernamental (DGCG)	Aspectos relacionados a las actividades de control, revisión de Procesos.		
Dirección General de Gestión del Talento Humano (DGGTH)	Ajustes relacionados a la revisión del Reglamento Interno.		
Dirección General de Planificación e Informes (PeI) - Dirección de Desarrollo Organizacional.	Estructura/Funciones.		

Situación actual

La estructura orgánica de la Contraloría General de la República ha sido modificada a fin de adaptar la misma a las necesidades institucionales de manera a cumplir con su labor constitucional y legal.

Teniendo en cuenta los cambios efectuados es necesario proceder a la actualización de las normativas internas relacionadas a la función de cada una de las unidades organizacionales establecidas en la estructura.

A su vez es imperiosa la necesidad de una mayor utilización de la tecnología en las actividades de control a ser impulsadas por la CGR, con miras a la optimización de la eficiencia sin necesidad de incremento de recursos humanos.

Así también, se cuenta con una resolución CGR que conforma el equipo de revisión del Reglamento Interno, el cual es requerido para el buen funcionamiento de la institución, acorde a las normativas vigentes.

Resultados esperados

Detección de necesidades y falencias normativas de las unidades organizacionales, en tiempo oportuno, a efectos que las mismas puedan ser satisfechas.

Mejorar la calidad de los informes emitidos por la CGR en las actividades de control impulsadas.

Contar con un Reglamento Interno aplicable y actualizado.

Breve descripción cronológica de las etapas (proceso) previstas en el Plan

Informe de gestión de las unidades.

Seguimiento al desempeño de las unidades en las tareas que le son conferidas.

Evaluar el cumplimiento de las unidades. Detección de fortalezas, debilidades y necesidades normativas.

Evaluar la posibilidad de implementación de mayores herramientas tecnológicas en las actividades de control impulsadas por la CGR y los cambios normativos necesarios.

Actualización de los manuales de funciones, cargos y de auditoría.

Detección e Informe de actualizaciones y cambios requeridos por Ley.

Principales actividades, tareas para cumplir con el objetivo

Informe de gestión elaborado por cada unidad organizacional.

Informe de seguimiento de desempeño.

Informe de evaluación, con las recomendaciones y conclusiones.

Conformación de equipos de trabajo para la actualización de las normativas.



	DESARROLLO DEL INDICADOR ESTRATÉGICO			
Objetivos	Indicadores	Metas 2019	Metas 2020	Metas 2021
		Estructura organizacional modificada.	Informe de gestión por Unidad Misional (20%)	Implementación de recomendaciones, condicionado a disponibilidad de recursos. (20%)
OE 16. Fortalecer la estructura	Grado de avance		Informe de seguimiento cuantitativo (20%) Informe de Evaluación con recomendaciones	
organizacional e impulsar la actualización normativa	del Plan de Fortalecimiento Institucional (100%)	Marco normativo con modificaciones recientes	(20%) Actualización de marco normativo para aplicación de recomendaciones. Criterios centrales: mayor eficiencia sin agrandamiento de estructura. Aprovechamiento de herramientas tecnológicas, según disponibilidad presupuestaria. (20%)	

N°	Productos a entregar	Mes	Año	Estado
1	1 Informe de gestión de cada unidad		Anual	
2	Manual de Funciones Actualizado	Oct.	2020	Fase de Elaboración
3	Reglamento Interno de la CGR actualizado	Oct.	2020	Conformación de Equipo. Res. CGR
4	Procedimientos operativos de control actualizados		2019	Actualizados.

(*) La numeración entre paréntesis corresponde al orden asignado a los Objetivos Estratégicos del Plan Estratégico Inicial - Resolución CGR Nº 117/17

Elaborado por: Abog. Rodrigo Medina - Dirección General de Asuntos Jurídicos.

LL.M. José Luis Torales – Dirección General del Gabinete del Contralor General.

Revisado por: Lic. Delia Benegas - Dirección General de Planificación e Informes.

Lic. Héctor Vidal Mendoza - Dirección General de Planificación e Informes. Econ. Rodolfo Monges - Dirección General de Planificación e Informes.

Aprobado por: Abog. Darío Javier Ortega Paredes.

Director General -Dirección General de Asuntos Jurídicos.

Lic. Graciela C. Reyes Fretes.

Directora General - Coordinadora de Implementación PEI.

Dirección General de Planificación e Informes.

EJE ESTRATÉGICO Nº3

"PROMOVER
EL FORTALECIMIENTO
INSTITUCIONAL CON
ÉNFASIS EN EL
DESARROLLO DEL
TALENTO HUMANO"



OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 (4):

Contar con los recursos adecuados y optimizar su uso.

Plan de Acción

- 1: Plan de Racionalización de Gastos.
- 2: Plan para implantación del sistema de recaudación de recursos propios.
- 3: Programa de gestión presupuestaria (Recursos y Ejecución Presupuestaria).

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 (14):

Desarrollar e Implementar el Sistema Integral de Gestión del Talento Humano

Plan de Acción

- 1: Programa de implementación del Sistema Integral del Talento Humano.
- 2: Programa de Capacitación continúa.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 (4): Contar con los recursos adecuados y optimizar su uso.

Plan de Acción

1: Plan de Racionalización de Gastos.

Indicador: Porcentaje de reducción de costos por optimización.

Identificación de las unidades involucradas		
Denominación de Involucrados	Aspectos a tratar	
Dirección General de Administración y Finanza (DGAyF)	Formulación del Plan y su desarrollo.	
Dirección General de Gabinete del Contralor General (DGGCG) - Dirección de Operaciones y Contrataciones.	Llamados para insumos.	

Situación actual

Se sugiere cambio del nombre de la Iniciativa a Plan de Racionalización de Gastos, conforme a disposición del decreto reglamentario de la Ley de Presupuesto, a través del cual, la DGAyF es la encargada de realizar dicho plan. El Plan de Racionalización de Gastos, es en su esencia el Plan de Optimización en el uso de los Recursos.

Resultados esperados

Optimizar los recursos, proporcionados al plantel de funcionarios de la CGR.

Breve descripción cronológica de las etapas (proceso) previstas en el Plan

Identificación de los rubros a racionalizar.

Ejecución o diseño del Plan.

Ejecución del Plan.

Informe del grado de cumplimiento.

Principales actividades, tareas para cumplir con el objetivo

Confección del plan de racionalización.

Elevar a consideración de la máxima Autoridad.

Líneas de acción para los llamados de bienes y servicios.

N°.	Productos a entregar	Mes	Año
1	Informe de racionalización de gastos, del grado de cumplimiento del plan	-	-

(*) La numeración entre paréntesis corresponde al orden asignado a los Objetivos Estratégicos del Plan Estratégico Inicial - Resolución CGR № 117/17

Elaborado por: CP. Adalberto Arévalos - Dirección General de Administración

y Finanzas

Lic. Liliana Manrique - Dirección General de Planificación e Informes.

Revisado por: Lic. Delia Benegas Correa -Dirección General de Planificación e Informes.

Aprobado por: Econ. Porfirio Cáceres Domínguez.

Director General.

Dirección General de Administración y Finanzas.

Lic. Graciela C. Reyes Fretes.

Directora General - Coordinadora de Implementación PEI.

Dirección General de Planificación e Informes.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 (4): Contar con los recursos adecuados y optimizar su uso.

Plan de Acción

2: Plan para implantación del sistema de recaudación de recursos propios.

Indicador: Porcentaje de participación de los recursos de F30 en el total del presupuesto.

Identificación de las unidades involucradas/ Equipo técnico		
Denominación de Involucrados	Aspectos a tratar	
Dirección General de Administración y Fianzas (DGAyF)	Recepcionar y administrar los fondos	
Dirección General de Control de Declaraciones Juradas de Bienes y Rentas, Activos y Pasivos y Doble Remuneración de los Funcionarios y Empleados Públicos (DGCDDJJ).	Notificaciones y Sumarios a funcionarios	
Dirección Operativa de Contrataciones (DOC)	Llamados para insumos	

Situación actual

Para el ejercicio fiscal 2020 fue presupuestado la suma de Gs. 2.044.926.000 con Fuente de Financiamiento 30-Recursos Institucionales.

Los ingresos previstos serán de las multas establecidas en la Ley N° 5033/2013 "Que reglamenta el art. 104 de la Constitución Nacional, de la Declaración Jurada de Bienes y Rentas, Activos y Pasivos de los funcionarios públicos".

Actualmente existe pedido de Apertura de Cuenta al Ministerio de Hacienda, para que la CGR pueda depositar los Ingresos y su posterior reutilización.

Resultados esperados

Contar con los recursos presupuestados para la Adquisición de Bienes, Capacitaciones a Funcionarios Adquisición de Equipos Informáticos, móviles, etc.

Breve descripción cronológica de las etapas previstas en el Plan

Etapa de Recaudación (multas previstas en la Ley N° 5033/13)-Todo el año.

Gestión de la Cuenta-lobby de gestión para la apertura de cuenta.

Apertura de caja receptora

Elaboración de un Procedimiento Operativo para la recepción y rendición de cuentas.

Principales actividades, tareas para cumplir con el objetivo

Designación de un Equipo de trabajo.

El departamento de Tesorería debe hacer los depósitos y la rendición de cuentas de los ingresos al Ministerio de Hacienda, en cumplimiento de las disposiciones legales.

Ejecución de los fondos, de acuerdo a las necesidades detectadas por los instrumentos de clima laboral, reclamos internos.

N°	Productos a entregar	Mes	Año
1	Informe de apertura de la Cuenta.	Marzo	2020
2	Apertura de cajas.	Marzo	2020
3	PO-Aprobado. Abril 2020		2020
4	Informes de rendiciones mensuales. Mensual 2020		2020
5	Informe de fortalecimiento institucional, con fuente 30.	Diciembre	2020



(*) La numeración entre paréntesis corresponde al orden asignado a los Objetivos Estratégicos del Plan Estratégico Inicial - Resolución CGR Nº 117/17

Elaborado por: CP. Adalberto Arévalos- Dirección General de Administración y Finanzas.

Lic. Liliana Manrique - Dirección General de Planificación e Informes.

Revisado por: Lic. Delia Benegas C. - Dirección General de Planificación e Informes.

Aprobado por: Econ. Porfirio Cáceres Domínguez.

Director General

Dirección General de Administración y Finanzas.

Lic. Graciela C. Reyes Fretes.

Directora General - Coordinadora de Implementación PEI.

Dirección General de Planificación e Informes.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 (4): Contar con recursos adecuados y optimizar su uso.

Plan de Acción

• 3: Programa de gestión presupuestaria (Recursos y Ejecución Presupuestaria).

Indicador: Porcentaje de ejecución presupuestaria

Identificación de las unidades involucradas	
Denominación de Involucrados Aspecto a tratar	
Dirección General de Administración y Finanzas (DGAyF)	Gestión de procedimientos operativos administrativos requeridos para la ejecución del Presupuesto Institucional en tiempo y forma.

Situación actual

La estructura presupuestaria cuenta con un Programa Central, que consta de dos actividades; las cuales son gestiones administrativas y financieras y el de control gubernamental esto presenta un aspecto positivo para la gestión de los recursos.

Se encuentra incluido en el anteproyecto de presupuesto 2020, el proyecto de implantación de recaudación de recursos propios (Fuente 30). Se cuenta con un Plan de Gastos que se invertirá para el fortalecimiento institucional.

Se cuenta con un plan de mantenimiento de la infraestructura, el mismo presenta falencia en su ejecución por falta de asignación de recursos.

Se cuentan con iniciativas para la obtención de recursos con miras a obtener la factibilidad de cooperación de organismos nacionales, regionales o internacionales.

De forma mensual y anual la DGAyF emite información sobre el grado de ejecución presupuestaria, que permite ver los rubros con mayor avance y cumplimiento de forma anual, el porcentaje total supera el 90% de ejecución.

Resultados esperados

Sostener el porcentaje de ejecución elevado en el cumplimiento de lo presupuestado y ejecutado, emitiendo alarmas de análisis ante situaciones que requieran ajustes o medidas de reprogramación en tiempo oportuno.

Breve descripción cronológica de las etapas previstas en el Plan.

A los efectos de la ejecución del plan se seguirá el siguiente proceso:

- 1. Recabar información acerca de las necesidades institucionales.
- 2. Elaboración del anteproyecto de presupuesto.
- 3. Análisis y Ajustes.
 - Hacienda emite los lineamientos y montos aprobados para su ejecución.
 - Se solicita las necesidades a todas las Direcciones Generales.
 - Presupuesto consolida las informaciones y carga al sistema con autorización de la máxima autoridad.
 - Se remite el M.H. por nota CGR los formularios presupuestarios.
 - Se aprueba en M.H. y se remite al Congreso.
 - Control de las actividades para la consecución de las metas.
 - Monitoreo de los % de ejecución a nivel de O.G.
 - Optimizar los recursos disponibles mediante la racionalización de gastos.
- 4. Aprobación del proyecto.
- 5. Presentación a las Autoridades.
- 6. Emisión de Informes.
- 7. Ejecución.

N°.	Productos a entregar	Mes	Año
1	Plan Financiero Institucional conforme al presupuesto aprobado y Decretos reglamentarios.	Febrero	2020
2	Informe de ejecución – Anteproyecto de Presupuesto.	Junio	2020
3	Proyecto	Junio	2020
4	Ejecución Presupuestaria.	Enero a Dic	2020

(*) La numeración entre paréntesis corresponde al orden asignado a los Objetivos Estratégicos del Plan Estratégico Inicial - Resolución CGR № 117/17

Elaborado por: CP. Adalberto Arévalos - Dirección General de Administración y Finanzas.

Lic. Liliana Manrique - Dirección General de Planificación e Informes.

Revisado por: Lic. Delia Benegas Correa - Dirección General de Planificación e Informes.

Aprobado por: Econ. Porfirio Cáceres Domínguez.

Director General.

Dirección General de Administración y Finanzas.

Lic. Graciela C. Reyes Fretes.

Directora General.

Coordinadora de Implementación PEI. Dirección General de Planificación e Informes.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 (14): Desarrollar e Implementar el Sistema Integral de Gestión del Talento Humano

Plan de Acción

• 1: Programa de implementación del Sistema Integral del Talento Humano.

Indicadores: Programas de Selección, Desarrollo del Personal, Bienestar del Personal y Articulación Tecnológica del SIGTH

Identificación de las unidades involucradas							
Denominación de Involucrados	Aspectos a tratar						
Dirección General de Gestión del Talento Humano (DGGTH)	Diseño y elaboración de un sistema que permita el desarrollo de los diferentes lineamientos de la política de gestión del talento humano: Reclutamiento, Selección del personal, Inducción, Programas de Bienestar del Talento humano, Evaluación del Desempeño, plan de carrera administrativa, Reasignación de funciones - reinducción. Proceso de Legajos del Personal y Perfiles de Cargos, vinculados a otros programas como el de capacitación continua y Plan de Carreras.						
Dirección General de Planificación e Informes (DGPeI)	Análisis y gerenciamiento de las funciones; coadyuvar en la generación de competencias de los funcionarios alineados al perfil de cargo y, en consecuencia, a la evaluación del desempeño.						
Dirección General de Gestión del Conocimiento y Formación Académica (GECOFA)	Diseño e implementación de un plan de capacitación para actualización de conocimientos, en base a la plataforma del talento humano activo y sus necesidades laborales actuales. Mecanismos de inducción y re inducción a ser implementados desde las unidades receptoras del nuevo personal y del reasignado. Su vínculo a Legajos (DGGTH) para la revisión y actualización de los Perfiles de Cargo de los funcionarios y para la provisión de insumos (listado de funcionarios, formación académica), plan de promoción de carreras, etc.						
Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicación (DGTIC´s)	Implementación de recursos tecnológicos para viabilizar la implementación del Sistema de Gestión del Talento Humano.						
Dirección General de Administración y Finanzas (DGAF)	Gestiones para la cobertura de recursos logísticos y/o presupuestarios y vinculación con el Plan de Capacitación.						

Breve descripción de la situación actual

En materia de gestión del talento humano y su esfuerzo por implementar acciones institucionales que permitan atender las demandas propias de este ámbito, han sido reiteradas veces plasmadas en proyectos que han aguardado el estudio y la aprobación de las autoridades pasadas y la efectiva implementación.

Es indiscutible que por años se percibe la necesidad real y concreta de fortalecer las diferentes áreas de la Gestión del Talento Humano, apuntando a implementar herramientas que faciliten el trabajo del personal asignado a esta unidad organizacional, optimice el tiempo invertido en la gestión, arrojando respuestas más efectivas, llevando adelante los lineamientos de las **Políticas del Talento Humano**, normativas vigentes y tendencias internacionales.

Al respecto, se requiere de un abordaje integral, que responda a las diferentes necesidades de un plantel diversificado en funciones que apuntalan la labor institucional. Para ello, es vital la dotación de personal con competencias específicas para el área de la DGGTH; la necesidad de fortalecer el control interno en materia del personal, los ajustes y actualizaciones de las herramientas jurídicas que respalden acciones del control, la necesidad de potenciar la agilidad de la unidad en procesar y emitir informes sobre la gestión del personal de esta unidad, para la toma de decisiones o acciones en forma oportuna.

En este sentido, en este periodo del PEI la DGTIC´s ha iniciado la implementación de sistemas de gestión de permisos, acceso a divergencias, de forma procesual.



Resultados esperados

Se espera obtener:

- Un Plan Integral de Gestión del Talento Humano, con programas de acciones que se desglose en proyectos que permitan fortalecer la capacidad laboral del plantel de funcionarios de la CGR.
- Un sistema tecnológico que proporcione el soporte a la labor del personal de la DGGTH y funcionarios en general.
- Acceso a la información.
- La previsión y provisión de recursos en tiempo y forma. (Recursos Humanos y Económicoslogísticos).

Breve descripción de las etapas previstas en el Plan

A los efectos de la ejecución del Plan se seguirán los siguientes procesos:

- Formulación de los programas y proyectos que integrarán "El Sistema Integral de Gestión del Talento Humano" (SIGTH).
- Incorporación de personal capacitado a las áreas responsables de programas del talento humano.
- Desarrollar y aplicar herramientas tecnológicas en el marco del SIGTH.
- Formación del plantel de funcionarios de la CGR en manejo del SIGTH.
- Implementación de los programas del SIGTH.
- Monitoreo de los programas
- Evaluación del impacto de la acción institucional.

Principales actividades, tareas para cumplir con el objetivo

- Identificar, formular e integrar los programas de gestión del talento humano.
 con el desarrollo e implementación del Sistema Integral de Gestión del Talento Humano.
- 2. Revisión y actualización de los Perfiles de Cargo de los funcionarios.
- 3. Diseñar el Sistema Integral con base en plataformas tecnológicas.
- 4. Perfeccionar los programas informáticos ya existentes.
- 5. Fortalecimiento de los equipos técnicos, responsables de los diferentes programas del SIGTH. Reinducción de funciones en articulación al PEI. (Vinculación con áreas que utilizan plataforma tecnológica) encargadas de la actualización de datos del personal, que arrojen información estadística necesaria (Nivel General de datos de funcionarios, ausentismo laboral, porcentaje de permisos, funcionarios en edad jubilatoria, preparación académica, etc.).
- 6. Implementación de los programas del Talento Humano en los ámbitos (incorporación y permanencia del personal hasta la desvinculación).
- 7. Campañas de desarrollo de cultura organizacional en el ámbito laboral promoción del clima laboral saludable.

Indicadores

Programas de Selección

Cantidad de Incorporaciones del personal/ cantidad de necesidad de personal *100

Programas de Desarrollo del Personal

Cantidad de Proyectos Aprobados/ Elaborados y Presentados *100 (2020)

Cantidad de Sistemas Tecnológicos Implementados / Programados.

Programas de Bienestar del Personal

Cantidad de Proyectos Aprobados/ Elaborados y Presentados *100 (2020)

Incremento del índice satisfactorio de clima laboral. (10%) (2021)

Articulación Tecnológica del SIGTH

Porcentaje de incorporación de programas tecnológicos en la gestión de programas del talento humano.

Cantidad de Programas Implementados/ cantidad de programas aprobados en el año * 100.

N°.	Productos a entregar	Mes	Año
1	Programa de Selección del Personal elaborado y aprobado.	Abril	2020
2	Programa de Desarrollo del Personal elaborado y aprobado	Mayo	2020
3	Programa de Bienestar del Personal elaborado y aprobado	Junio	2020
4	Tabla de indicadores para cada Programa aprobado, a efectos de monitoreo.	Agosto	2020
5	Informe de las necesidades de sistemas de información del talento humano a ser cubiertas por herramientas tecnológicas.	Mayo	2020
6	Informe de viabilidad de implantación de herramientas tecnológicas para el sistema de gestión del talento humano de la CGR, según disponibilidad presupuestaria.	Marzo	2020
7	Cronograma de la implementación de las herramientas tecnológicas para el soporte del SIGTH	Abril	2020
8	Informes semestrales de la ejecución de acciones de implementación de Programas del Bienestar del Personal	Junio	2020
		Dic	2020
9	Informe de Entrenamiento al Personal de DGGTH en el SIGTH (semestral)	Junio	2020



(*) La numeración entre paréntesis corresponde al orden asignado a los Objetivos Estratégicos del Plan Estratégico Inicial - Resolución CGR Nº 117/17

Elaborado por: Esc. Noelia Fernández - Dirección General de Gestión del Talento Humano.

Lic. Daisy Godoy - Dirección General de Gestión del Talento Humano.

Lic. Mercedes Centurión - Dirección General de Gestión del Talento Humano.

Lic. Mariela Lledó - Dirección General de Gestión del Talento Humano.

Lic. Yassir Admen - Dirección General de Tecnologias de la Información y Comunicación.

Lic. Liliana Manrique - Dirección General de Planificación e Informes.

Revisado por: Lic. Delia Benegas C. - Dirección General de Planificación e Informes.

Lic. Héctor Vidal Mendoza - Dirección General de Planificación e Informes.

Aprobado por: Lic. Gladys Benitez de Oviedo.

Directora General.

Dirección General de Gestión del Talento Humano.

Lic. Graciela C. Reyes Fretes.

Directora General - Coordinadora de Implementación PEI.

Dirección General de Planificación e Informes.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 (14): Desarrollar e Implementar el Sistema Integral de Gestión del Talento Humano

Plan de Acción

2: Programa de Capacitación continúa.

Indicador: Porcentaje de Cumplimiento del Plan de Capacitación - Cantidad de Personal Entrenado/ cantidad de personal trasladado *100:

Identificación de las unidades involucradas				
Denominación de Involucrados	Aspectos a tratar			
Dirección General de Gestión del Conocimiento y Formación Académica (GECOFA).	Desarrollo de acciones estratégicas en el marco de la capacitación al personal.			
Dirección General de Gestión del talento Humano (DGTH).	Procesos vinculados al Sistema Integral de Gestión del Talento Humano.			
Dirección General de Tecnología de la Información y Comunicación (DGTIC).	Soluciones Tecnológicas a aplicar en materia de vínculo de la gestión de capacitación con el registro del personal.			
Dirección General de Planificación e Informes (DGPel).	Coordinación, monitoreo y ajustes al PEI 2017-2021. Gestiones relacionadas.			

Situación actual

Por Resolución CGR N° 295 del 22 de mayo de 2018, se aprueba el Plan de Capacitación 2018 / 2021 de la Contraloría General de la República.

Este plan tiene como objetivo general desarrollar capacidades, actitudes y competencias individuales y colectivas relacionadas con temáticas que generen oportunidades de formación profesional, a partir del contenido del Plan Estratégico Institucional 2017-2021. Como anexo a la citada resolución se establece un Programa de capacitación, de formación y de cursos virtuales en desarrollo por los funcionarios de GECOFA e instructores invitados. Se han detectado temas de formación que son demandados por los responsables de la elaboración de los trabajos en las diferentes unidades organizacionales de la CGR, en forma recurrente, tales como Técnicas de Redacción de Informes, Auditoria Básica, etc. Sin embargo, se observa que, a pesar de la disponibilidad de los cursos, los auditores carecen de tiempo (en el horario normal de actividades) para asistir a los mismos debido a las exigencias propias de las labores de auditoria, que sirven de sustento al Informe y Dictamen de la CGR.

Debido a la reasignación tanto de espacios físicos como recursos informáticos que correspondían al GECOFA, no permitieron el desarrollo de capacitaciones que requieren de recursos de Tics. A esto, se suma que en la actualidad el GECOFA no cuenta con facilitadores especializados en esas áreas.

A la vez se detecta, la necesidad de poder desarrollar actividades de capacitación y sensibilización dirigidas a funcionarios que se incorporan en las diferentes unidades de la CGR, de manera a dinamizar las tareas que les son encomendadas. La capacitación y sensibilización podrá brindar un entorno útil en los trabajos asignados en relación al proceso correspondiente a las actividades específicas.



Resultados esperados

Un Plan de Capacitación para la educación y profesionalización ajustado con programas de formación que permitan a los funcionarios fortalecer capacidades y mejorar su desempeño en aspectos esenciales de la gestión misional con un enfoque sostenible, resaltando la importancia de los trabajos de la CGR para actuar en beneficio del interés público.

Breve descripción cronológica de las etapas previstas en el Plan

- <u>Elaboraciones de Proyectos de acciones</u>. Detectar las líneas de acción a llevarse a cabo en los enfoques de capacitación continua y entrenamiento. Mesas de revisión de la propuesta por parte del equipo técnico designado para el desarrollo del Eje 3, y las áreas que tendrán participación en el proceso de definición de esta acción estratégica.
- Implementación.

Los titulares de las Áreas responsables.

La Coordinación de la Implementación del plan de acción a cargo del GECOFA, quien asimismo proveerá los registros de las capacitaciones impartidas en el GECOFA a la DG de Talento Humano a fin de su carga en el Sistema Integral De Gestión Del Talento Humano. (SIGTH).

• <u>Evaluación de Acciones implementadas.</u> Aplicación de medios de monitoreo para el cumplimiento de indicadores de éstas acciones. (Pel)

Principales actividades, tareas para cumplir con el objetivo

Identificación y diseño de programas/proyectos de capacitación.

Ajustes al Plan de Capacitación y elaboración de un Manual de Mentores (Mentoring).

Ajustes al Manual de Funciones.

Elaboración de procesos para su implementación. Vinculado a procesos de selección del personal – traslados de funcionarios.

Implementación de las acciones, por Ejercicio fiscal.

Entrenamiento a Mentores.

Entrenamiento a Funcionarios por parte de mentores.

Ejecución de programas de capacitación contínua en CEDEFO.

Actualización de Registros del Personal. SIGTH.

Monitoreo de cumplimiento de Indicadores de la iniciativa estratégica.

Emisión de informe de cumplimiento de formación del personal.

N°.	Producto a entregar	Mes	Año
1	Proyecto de Programas de Capacitación Continua, aprobado.	Marzo	2020
2	Proyecto de Programas de Entrenamiento (Mentoring) aprobado.	Marzo	2020
3	Procedimientos Operativos Elaborados y Aprobados.	Junio	2020
4	Informe Anual de Registros del Personal Capacitado.	Marzo	2021
5	Informe Semestral de implementación de Traslados e Incorporaciones a UO.	Junio Diciembre	2020

(*) La numeración entre paréntesis corresponde al orden asignado a los Objetivos Estratégicos del Plan Estratégico Inicial - Resolución CGR Nº 117/17

Elaborado por: Econ. Roberto Careaga - Dirección General de Gestión del Conocimiento y Formación Académica.

Ing. Federico Palacios - Dirección General de Gestión del Conocimiento y Formación Académica.

Lic. Mercedes Centurión - Dirección General de Gestión del Talento Humano.

Lic. Daisy Godoy - Dirección General de Gestión del Talento Humano. Lic. Liliana Manrique - Dirección General de Planificación e Informes.

Revisado por: Lic. Delia Benegas Correa - Dirección General de Planificación e Informes.

Lic. Héctor Vidal Mendoza - Dirección General de Planificación e Informes.

Aprobado por: Econ. Roberto Careaga.

Director General.

Dirección General de Gestión del Conocimiento y Formación Académica.

Lic. Graciela C. Reyes Fretes.

Directora General - Coordinadora de Implementación PEI.

Dirección General de Planificación e Informes.

EJE ESTRATÉGICO Nº4

"FORTALECER
LA INTERLOCUCIÓN SOCIAL
Y EL RELACIONAMIENTO
INSTITUCIONAL
CON ACTORES CLAVES"





OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 (1,9):

Promover una Comunicación estratégica y eficaz.

Plan de Acción

1: Plan Comunicacional.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 (2, 12,13): Fortalecer la Transparencia y Participación Ciudadana.

Plan de Acción

• 1: Plan de Transparencia y Participación.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3 (10,11):

Fortalecer el Relacionamiento Institucional e Internacional.

Plan de Acción

• 1: Plan de Relacionamiento.



OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 (1,9): Promover una comunicación estratégica y eficaz.

Plan de Acción

1: Plan Comunicacional.

Indicador: Grado de mejora en la imagen institucional según análisis de percepción.

Identificación de las unidades involucradas			
Denominación de Involucrados	Aspectos a tratar		
Dirección General de Gabinete del Contralor General (DGGCG) - Dirección de Comunicación Institucional.	Planes, mecanismos, herramientas y actividades de comunicación.		
Dirección General de Relaciones Institucionales e Internacionales (DGRII).	Interlocución con actores externos.		
Secretaría General (SG).	Gestión documental.		
Dirección General de Integridad Pública y Transparencia (DGIPT).	Medidas de Integridad y Acceso a la Información publica.		
Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicación (DGTIC´s)	Herramientas y Sistemas tecnológicos.		

Situación actual

Se cuenta con la Dirección de Comunicación dentro de la estructura organizacional de la institución.

La comunicación institucional está orientada a propiciar la coherencia en la actuación de los funcionarios de la CGR, con respecto a la misión y visión institucional, a la consolidación de la cultura y valores asumidos; a afirmar el sentido de pertenencia y el relacionamiento, fortaleciendo su imagen institucional y la visibilidad social mediante la implementación de un Plan de Comunicación.

Dentro del Plan Estratégico Institucional vigente, se encuentran acciones relacionadas a la comunicación con los diferentes tipos de comunicación.

La DIRCOM cuenta con un Manual de Comunicación actualizado. Gestión de mejora continua del sitio web, utiliza la Intranet la cual es consultada por los funcionarios de la CGR.

DIRCOM considera importante, la utilización de redes sociales y la aplicación de mensajería instantánea como (whatsapp) para una comunicación oportuna.

Las demás Unidades Organizacionales, colaboran con el objetivo de promoción de la comunicación mediante las funciones inherentes a sus competencias.

La CGR Paraguay mejoró su valoración dentro del Índice de Disponibilidad de Información a la Ciudadanía sobre Gestión Institucional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (IDIGI-EFS 2019).

La Contraloría General de la República, en el marco de dicho estudio fue valorada con un nivel "Óptimo", quedando así en la posición número siete, entre las veintidós Entidades de Fiscalización Superior de la región. Es importante destacar que el nivel alcanzado en el año 2019 supera ampliamente a la posición obtenida en el mismo estudio en el año 2017 que fue la posición número catorce; demostrando de esta manera el alto compromiso de la gestión actual para con la ciudadanía.

Resultados esperados.

Fortalecer el Sistema de Comunicación Institucional que permita, aumentar los niveles de disponibilidad de información; mejorar las estrategias de comunicación, con el propósito que sea de utilidad en todos los ámbitos de la institución, promoviendo el valor y el beneficio del control externo en la vida de los ciudadanos y que apunte al cumplimiento de la visión establecida dentro del Plan Estratégico.

Breve descripción cronológica de las etapas previstas en el Plan

Explorar y mejorar redes sociales y el sitio web institucional.

- Identificar y analizar la factibilidad de la utilización de las redes sociales y el sitio web.
- Implementación de una fase de prueba de la utilización de las redes sociales.
- Lanzamiento de las mejoras del sitio web institucional.

Plan de Comunicación aprobado y socializado.

- Análisis FODA y detección de necesidades.
- Elaboración de una propuesta de Plan.
- Socialización y Validación de la Propuesta.
- Adopción por la Alta superioridad del Plan.

Consolidación de las redes sociales y sitio web de la institución.

Ajustes y medición de la utilización de redes sociales.

Desarrollo y adopción de una imagen corporativa.

- Diagnóstico situacional en cuanto a imagen institucional.
- Identificar posibilidades de cooperación de una consultoría externa para el desarrollo de una nueva imagen, según disponibilidad presupuestaria.

Indicadores

Porcentaje de implementación Plan Integral de Comunicación Estratégica.

1 Etapa:

Diseño y Elaboración del Plan.

11/2020

50%

2 Etapa:

Validación por unidades involucradas, Aprobación de la máxima autoridad, y socialización al pleno.

11/2021

	Productos a entregar				
N°.		Mes	Año		
1	Manual de Comunicación actualizado.	12	2019		
2	Plan de Comunicación aprobado y socializado.	12	2020		
3	Manejo óptimo de redes sociales y plataformas web.	09	2021		
4	Mejora en la Imagen Corporativa.	09	2021		



(*) La numeración entre paréntesis corresponde al orden asignado a los Objetivos Estratégicos del Plan Estratégico Inicial - Resolución CGR № 117/17

Elaborado por: Abg. María Mercedes Vera - Dirección General de Integridad Pública y Transparencia.

Ing. Fernando Guggiari - Dirección General de Relaciones Institucionales e Internacionales. Fabián Forestieri - Dirección General de Relaciones Institucionales e Internacionales.

Lic. Pamela Gómez - Dirección de Prensa y Gestión Interna.

Abog. Miguel Otto Von Schocher - Dirección de Comunicación Institucional.

Revisado por: Lic. Delia Benegas - Dirección General de Planificación e Informes.

Héctor Vidal Mendoza - Dirección General de Planificación e Informes.

Aprobado por: LL. M. José Luis Torales.

Director General.

Gabinete del Contralor General.

Lic. Graciela Reyes.

Directora General - Coordinadora de la Implementación del PEI 2017-2021.

Dirección General de Planificación e Informes.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 (2, 12,13): Fortalecer la Transparencia y Participación Ciudadana.

Plan de Acción.

1: Plan de Transparencia y Participación.

Indicador: Grado de implementación de los Sistemas de transparencia y participación.

Identificación de las unidades involucradas.			
Denominación de Involucrados.	Aspectos a tratar.		
Dirección General de Integridad Pública y Transparencia (DGIPT).	Medidas de Integridad Pública y de prevención de la corrupción. Mecanismos de gestión de denuncias ciudadanas y de Acceso a la Información Pública.		
Dirección General de Relaciones Institucionales e Internacionales (DGRII).	Políticas transversales de Participación Ciudadana.		
Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicación (DGTIC´s)	Herramientas y Sistemas tecnológicos.		
Dirección General de Gabinete del Contralor General (DGGCG).	Decisión política.		
Dirección General de Control Gubernamental (DGCG).	Insumo de Control Gubernamental.		

Situación actual

Dirección General de Integridad Pública y Transparencia (DGIPT): Unidad organizacional con la atribución de gestionar, entre otras, los sistemas de denuncias ciudadanas, solicitudes de acceso a la información pública y dar respuestas a los mismos. Cuenta con procedimientos operativos insertos en el SGC, con certificación externa. El derecho al acceso a la información pública se rige por la Ley Nº 5282/14 "De libre acceso ciudadano a la Información Pública y Transparencia Gubernamental", así también la Ley Nº 5189/14 "Que establece la obligatoriedad de la provisión de informaciones en el uso de los recursos públicos sobre remuneraciones y otras retribuciones asignadas al servidor público de la República del Paraguay", y demás normativas legales vigentes, y vela por los principios de integridad, transparencia dentro de la CGR, fomentar las medidas preventivas, correctivas y demás mecanismos de lucha contra la corrupción, fomentar la ética pública al interior de la CGR y mantener actualizado el Portal de Trasnparencia en la página web. Tiene a su cargo el procedimiento administrativo sancionador aplicable a los funcionarios de la CGR conforme a las normativas vigentes.

Para facilitar el acceso a la información pública y la transparencia, desde el día 20 de agosto del 2019 la Contraloría General de la República se une al Portal Web Unificado de Acceso a la Información Pública, coordinado por el Ministerio de Justicia.

Por tratarse de una unidad organizacional de reciente creación las actividades realizadas en el marco de la Integridad Pública requieren de un cambio de cultura para convertirse en un eje transversal a todas las acciones institucionales, a través de trabajos colaborativos y esfuerzos coordinados que puedan aportar una base sólida para el Fortalecimiento Institucional, dando valor a los trabajos de la CGR con miras a un desarrollo sostenible inclusivo en beneficio de la ciudadanía.

Las actividades desarrolladas por la DGIPT se encuentran alineadas con los ODS en especial la importancia del ODS 16 "Paz, Justicia e Instituciones Sólidas" Promover sociedades pacificas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.



En el marco del Plan Operativo Anual (POA) realiza entre otros la socialización de los procesos operativos de la Dirección General de Integridad Pública y Transparencia.

Asimismo, organiza varios eventos, resaltando el 9 de diciembre, en conmemoración del Día Internacional de la Lucha contra la Corrupción.

En el marco de las celebraciones coordinó en el año 2019 exposiciones de los trabajos de las unidades misionales, distribución de folletos y trípticos explicativos, así como el lanzamiento de la Revista Ñangareko, de rendición de cuentas a la ciudadanía. En la clausura, tras la presentación realizada por la Directora General de Integridad Pública y Transparencia, los numerosos asistentes, autoridades, funcionarios y ciudadanos, disfrutaron la sobresaliente disertación del Excmo. Señor Ministro de la Corte Suprema de Justicia, Prof. Dr. Alberto Martínez Simón.

La CGR Paraguay mejoró su valoración dentro del Índice de Disponibilidad de Información a la Ciudadanía sobre Gestión Institucional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (IDIGI-EFS 2019).

La Contraloría General de la República, en el marco de dicho estudio fue valorado con un nivel "Óptimo", quedando así en la posición número siete, entre las veintidós Entidades de Fiscalización Superior de la región. Es importante destacar que el nivel alcanzado en el año 2019 supera ampliamente a la posición obtenida en el mismo estudio en el año 2017 que fue la posición número catorce; demostrando de esta manera el alto compromiso de la gestión actual para con la ciudadanía.

Dirección General de Relaciones Institucionales e Internacionales: Cuenta con un Departamento de Promoción de la Participación Ciudadana, encargada de diseñar y articular políticas en torno a la participación de la sociedad civil en el contexto del control de la administración pública.

Dirección General de Gabinete del Contralor General: Es la instancia de toma de decisiones de la alta gerencia, para la viabilidad de planes y proyectos.

Dirección General de La Tecnología de La Información y Comunicación: Encargada de la Administración y mantenimiento de las plataformas tecnológicas e informáticas.

Dirección General de Control Gubernamental: Unidad Organizacional, coordinadora del PGA.

OBS: Se plantea por la DGIPT la posibilidad de uso de una plataforma para facilitar el sistema de denuncias y acceso a la información, actualizadas a los procesos vigentes.

Resultados esperados

Fortalecimiento de la Integridad Pública y Transparencia con mecanismos que permitan una efectiva rendición de cuentas, procesos de transparencia pública y participación ciudadana en la Contraloría General de la República, aplicando los estándares internacionales de la INTOSAI, Issais, las recomendaciones de las convenciones internacionales anticorrupción, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y demás convenciones y disposiciones legales vigentes, para cumplir con nuestra misión y visión institucional brindando valor y beneficio a los ciudadanos.

Breve descripción cronológica de las etapas previstas en el Plan

- Mejora en la Gestión Documental de solicitudes ciudadanas.
- Actividades para socialización del rol de la CGR dirigido a la sociedad civil y herramientas inmediatas disponibles para el ejercicio de control ciudadano.
- Estrategia de Participación Ciudadana.
- Plataforma virtual de Denuncias Ciudadanas y Acceso a la Información Pública.
- Planificación Participativa (PGA).
- Presentación Pública de informes de Actividades de Control.
- Aplicativos.
- Programa de disponibilidad de datos abiertos. (primera fase).
- Observatorios ciudadanos de monitoreo a la Agenda 2030 de los ODS.
- Programa de disponibilidad de datos abiertos (segunda fase).
- Política de Gestión y tratamiento oportuno de demandas ciudadanas a través de Sistema informatizado.

Indicadores	
Grado de implementación de los Sistemas de transparencia y participación	
Puesta en marcha Portal de Denuncias y de AIP	11/ 202050%
Diseño e implementación del sistema de gestión de solicitudes ciudadanas.	06/2021 50%
Banco de datos abiertos disponible	12/202025%
Lanzamiento App	06/2020 25%

N°.	Productos a entregar	Mes	Año
1	Expediente Diferenciado	12	2019
2	Jornadas de socialización de la CGR con ciudadanía	12	2019
3	Documento de estrategia de participación ciudadana	12	2019
4	Portal de Acceso a la Información Pública	12	2019
5	Atención a las denuncias ciudadanas en forma personalizada, online y por nota	12	2019
6	Talleres de Planificación para el PGA con Sociedad Civil	12	2020
7	Eventos de presentación pública de informes de actividades de control	12	2020
8	Aplicativos remotos	12	2020
9	Programa de Datos Abiertos	12	2020
10	Sistema informatizado de gestión y trazabilidad de solicitudes ciudadanas.	12	2021

Obs.: Etapas y productos de acuerdo a disponibilidad presupuestaria

(*) La numeración entre paréntesis corresponde al orden asignado a los Objetivos Estratégicos del Plan Estratégico Inicial - Resolución CGR № 117/17

Elaborado por: Abog. María Mercedes Vera - Dirección General de Integridad Pública y Transparencia.

Sr. Fabián Forestieri - Dirección General de Relaciones Institucionales e Internacionales. Ing. Fernando Guggiari - Dirección General de Relaciones Institucionales e Internacionales.

Revisado por: Delia Benegas - Dirección General de Planificación e Informes.

Héctor Vidal Mendoza - Dirección General de Planificación e Informes.

Aprobado por: Abog. María Mercedes Vera.

Directora General.

Dirección General de Integridad Pública y Transparencia.

Lic. Graciela C. Reyes Fretes.

Directora General - Coordinadora de Implementación PEI.

Dirección General de Planificación e Informes.



OBJETIVO ESTRATÉGICO 3 (10,11): Fortalecer el Relacionamiento Institucional e Internacional.

Plan de Acción

1: Plan de Relacionamiento.

Indicador: Grado de mejora en la imagen institucional según análisis de percepción.

Identificación de las unidades involucradas			
Denominación de Involucrados	Aspectos a tratar		
Dirección General de Relaciones Institucionales e Internacionales (DGRII)	Gestión del relacionamiento.		
Dirección General de Gabinete del Contralor General (DGGCG)	Toma de decisiones políticas, y apoyo a la gestión.		
Dirección General de Control Gubernamental (DGCG)	Insumos de actividades de control.		

Situación actual

DGRII: Gestión del relacionamiento internacional posicionada y reconocida.

Cuenta con un POA con una evolución positiva de gerenciamiento sistemático.

El relacionamiento institucional, desde su inicio ha puesto énfasis en la participación ciudadana como eje central y transversal a todas las actividades de la CGR.

Se destaca, que en la actualidad el ámbito de cooperación institucional cuenta con un énfasis en el desarrollo de sistemas de estandarización y adopción de procedimientos sólidos.

Se detecta la necesidad de dotar de talento humano con competencias específicas identificadas.

Mayor apuesta institucional en las representaciones oficiales.

Resultados esperados

Consolidar logros resultantes de la interlocución con actores externos internacionales y nacionales.

Breve descripción cronológica de las etapas previstas en el Plan.

2019: Plan DGRII actualizado e implementado.

2020: Implementación de un Sistema de Detección de Necesidades de Cooperación.

Plan para fortalecer las auditorias de desempeño a los ODS con perspectiva de política pública.

Estrategia ante instancias Internacionales

2021: Creación de una plataforma de interacción con actores externos para el monitoreo de los ODS.

Culminación de fase de instalación de capacidades en control a políticas publica a auditores de la CGR.

INDICADORES		
Implementación del Plan de Gestión de Relacionamiento Instituciona Sistema de Detección de Necesidades de cooperación aplicado Estrategia de relacionamiento internacional	Il e Internacio 11/2020 11/2020	nal 25% 25%
Grado de avance Plan de Seguimiento a los ODS Apoyo para el fortalecimiento de las auditorías a los ODS con enfoque en políticas públicas. Plataforma de monitoreo social al Plan Nacional con relación Agenda 2030 ONU.	11/2021 11/2021	25% 25%

	Productos a entregar			
N°.		Mes	Año	
1	Sistema de detección de necesidades de cooperación.	12	2020	
2	Plan DGRII actualizado	12	2019	
3	Plan de Fortalecimiento a auditorías de desempeño a los ODS en perspectiva de políticas públicas.	12	2020	
4	Estrategia ante instancias internacionales	12	2020	
5	Creación de una plataforma de interacción con actores externos para el monitoreo de los ODS	12	2021	
6	Culminación de fase de instalación de capacidades en control a políticas publica a auditores de la CGR.	12	2021	

Obs.: Etapas y productos de acuerdo a disponibilidad presupuestaria.

(*) La numeración entre paréntesis corresponde al orden asignado a los Objetivos Estratégicos del Plan Estratégico Inicial - Resolución CGR Nº 117/17

Elaborado por: Ing. Fernando Guggiari - Dirección General de Relaciones Institucionales e Internacionales.

Sr. Fabián Forestieri - Dirección General de Relaciones Institucionales e Internacionales.

Revisado por: Lic. Delia Benegas - Dirección General de Planificación e Informes.

Lic. Héctor Vidal Mendoza - Dirección General de Planificación e Informes. Econ.Rodolfo Monges - Dirección General de Planificación e Informes.

Aprobado por: Abog. Jazmín Vergara de Caner.

Directora General.

Dirección General de Relaciones Institucionales e Internacionales.

Lic. Graciela Reyes.

Directora General - Coordinadora de la Implementación del PEI 2017-2021.

Dirección General de Planificación e Informes.

EJE ESTRATÉGICO N°5

"PROPICIAR
LA GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO
E INNOVACIÓN"



OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 (17):

Contar con una Plataforma Tecnológica Integrada y Avanzada.

Plan de Acción

• 1: Plan de implementación de la plataforma tecnológica integrada.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 (18):

Propiciar la Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Plan de Acción

• 1: Programa de promoción de la gestión del conocimiento y la innovación.



OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 (17): Contar con una Plataforma Tecnológica

Integrada y Avanzada.

Plan de Acción

1: Plan de implementación de la plataforma tecnológica integrada.

Indicador: Grado de avance en el Plan de Informático Aprobado.

Identificación de las unidades involucradas.		
Denominación de Involucrados (U.O)	Aspectos a tratar	
Dirección General de Tecnología de la Información y Comunicación (DGTIC´s)	Definir viabilidad de los proyectos.	
Dirección General de Administración y Finanzas (DGAF)	Recursos Financieros.	
Unidades Misionales y de Apoyo	Proyectos de servicios.	

Breve descripción de la situación actual.

La Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicación, ha presentado avances significativos en la implementación de un sistema integral de registro de la información en áreas como la Dirección General de Gestión del Talento Humano, el cual cuenta la incorporación progresiva de las diferentes unidades organizacionales al mecanismo virtual de gestión de permisos, divergencias y liquidación de haberes.

Esta plataforma tecnológica es dinámica y facilita el procesamiento de datos que requería una vital revisión y mejora a fin de que la Unidad Organizacional cuente con los insumos del registro del personal, en tiempo y forma para iniciar otros procesos en otras áreas administrativas.

En materia misional, técnicos de la DGTIC, desarrollaron un sistema de gestión de tablero de comando de las actividades de control, con el mismo, se pretende actualizar los datos de los avances de los trabajos, así como completar el informe semanal, que a la fecha se viene realizando en archivos en formato Excel en carpetas compartidas. Con este sistema, se pretende centralizar la carga de información, así como proveer a los Directores Generales y al Contralor, un seguimiento general de los trabajos de control que lleva adelante la CGR. Así mismo, se prevé implementar un generador de reportes gerenciales de estadísticas tomando el proceso de auditorías y otros tipos de control gubernamental como insumo para definir recursos invertidos en estos.

Por otra parte, se cuenta con un proyecto de equipamiento tecnológico para la institución, el cual la DGTIC, se encuentra impulsando con la Entidad Binacional Itaipú. La cooperación se encuentra en la fase final de su gestión, el cual representa una oportunidad de implementación al 2020.

De igual modo, se requiere:

- 1. Definir las necesidades de las unidades misionales y de apoyo.
- 2. Elaborar el Plan Informático.
- 3. Actualizar y/o modernizar la plataforma tecnológica, mediante la gestión de recursos institucionales y/o externos.

Resultados esperados

- 1. Mapa de necesidades con relación a los servicios informáticos de las UO y UA;
- 2. Mecanismos de seguridad a los procesos y resguardo de la información.
- 3. Metodología para asignar y proveer los recursos para el mantenimiento y adecuación de la plataforma tecnológica de la CGR.

Breve descripción de las etapas (proceso) previstas en el Plan

- Revisión del catálogo de servicios a proveer en conjunto con las unidades misionales y/o de apoyo.
- 2. Evaluación y categorización de los servicios.
- 3. Presentación de un plan informático basado en el catálogo de necesidades categorizadas.
- 4. Obtención de los recursos para la disponibilidad y mantenimiento de los servicios definidos como prioritarios o viables.

Principales actividades, tareas para cumplir con el objetivo

- 1. Preparar una planilla de servicios solicitados en conjunto con las unidades misionales y de apoyo.
- 2. Preparar el catálogo de servicios requeridos.
- 3. Presentar alternativas para la provisión de recursos conjuntamente con la DGAF y/o otras unidades de apoyo.
- 4. Elaborar el informe de prioridades basado en la viabilidad de la obtención de recursos de la CGR.
- 5. Elaborar el Plan Informático.

N°.	. Productos a entregar Mes Añ		Año
1	Catálogo de Servicios Requeridos	06	2020
2	Informe de cumplimiento del Plan Informático Anual	12	2020

Obs.: Etapas, actividades, tareas y productos a entregar de acuerdo a disponibilidad presupuestaria.

(*) La numeración entre paréntesis corresponde al orden asignado a los Objetivos Estratégicos del Plan Estratégico Inicial - Resolución CGR Nº 117/17

Elaborado por: Lic. Arístides Silva - Dirección General de Tecnología de la Información y Comunicación.

Econ. Roberto Careaga - Dirección General de Gestión del Conocimiento y Formación Académica.

Revisado por: Lic. Liliana Manrique - Dirección General de Planificación e Informes.

Héctor Vidal Mendoza - Dirección General de Planificación e Informes. Lic. Delia Benegas - Dirección General de Planificación e Informes.

Aprobado por: Lic. Yassir Admen.

Director General.

Dirección General de Tecnología de la Información y Comunicación.

Lic. Graciela Reyes.

Directora General - Coordinadora de la Implementación del PEI 2017-2021.

Dirección General de Planificación e Informes.



OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 (18): Propiciar la Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Plan de Acción

• 1: Programa de promoción de la gestión del conocimiento y la innovación.

Indicador: Gestión del Conocimiento - Grado de avance en el programa de gestión del conocimiento y la innovación, incorporado al Plan de Capacitación vigente.

Identificación de las unidades involucradas		
Denominación de Involucrados	Aspectos a tratar	
Dirección General de Gestión del Conocimiento y Formación Académica (GECOFA)	Gestionar los programas del Comité de Creación de Capacidades (CCC), vinculados a la capacitación del personal. Detectar las necesidades de generación de innovaciones, y fomento de la innovación al interior de la CGR.	
Dirección General de Tecnología de la Información y Comunicación (DGTIC´s)	Diseñar y proporcionar las soluciones tecnológicas aplicables al control gubernamental. Aprovechamiento del avance tecnológico.	
Dirección General de Control Gubernamental (DGCG)	Identificar las acciones, herramientas requeridas y conceptos a ser desarrollados en materia de innovación en Control Gubernamental. Facilitación del impacto de las auditorías.	

Situación actual

La Resolución CGR Nº 757, del 26 de diciembre del 2019, en su considerando señala entre otros, que la CGR cuenta con la Dirección General de Gestión del Conocimiento y Formación Académica (GECOFA), Unidad Organizacional encargada de la creación de capacidades, a través de los programas de capacitación y formación y designa como enlaces Técnicos de la CGR ante el Comité de Creación de Capacidades (CCC), de la OLACEFS a los titulares de la DGGECOFA y DGCG respectivamente.

Conforme la Resolución Nº 583/19, del 31 de octubre del 2019, se cuenta con la actualización del Manual de Auditoría Gubernamental - MAGU 3, el cual se encuentra alineado a las ISSAIs, convirtiéndose en un producto que permite generar las actualizaciones de conocimientos y la aplicación tanto de directrices como herramientas ajustadas al mismo, en el ejercicio del Control Gubernamental de manera estandarizada y con altos criterios de ética e independencia, profesionalismo y calidad.

Resultados esperados

Demostrar la relevancia continua para las partes interesadas mediante la innovación en las prácticas de auditoria, de gestión del conocimiento, el aprovechamiento de los avances tecnológicos y la facilitación del impacto de las auditorias.

Un programa de gestión del conocimiento en innovación desde el CCC, insertado al Plan de Capacitación General de la CGR, vigente.

Breve descripción de las etapas (proceso) previstas en el Plan

A los efectos de la ejecución del Plan se seguirá el siguiente proceso:

- 1. Formulación de los programas y proyectos de capacitación en innovación CCC.
- 2. Aprobación de los Ajustes del Plan de Capacitación de la CGR.
- 3. Diseño de módulos específicos de formación.
- 4. Capacitación de Funcionarios.
- 5. Evaluación e Informe del grade de avance del Plan.

Principales actividades, tareas para cumplir con el objetivo

Identificación y diseño de programas/proyectos de capacitación en innovación -CCC.

Ajustes al Plan de Capacitación

Elaboración de procesos para su implementación.

Implementación de las acciones, por Ejercicio fiscal en CEDEFO.

Actualización de Registros del Personal. SIGTH.

Monitoreo de cumplimiento de Indicadores de la iniciativa estratégica.

Emisión de informe de cumplimiento de formación del personal.

N°.	Productos a entregar	Mes	Año
1	Programas de CCC, aprobados.	Marzo	2020
2	Plan de Capacitación de la CGR, Ajustado.	Febrero	2021
3	Informe Anual de Registros del Personal Capacitado	Marzo	2021

(*) La numeración entre paréntesis corresponde al orden asignado a los Objetivos Estratégicos del Plan Estratégico Inicial - Resolución CGR Nº 117/17

Elaborado por: Econ. Roberto Careaga - Dirección General de Gestión del Conocimiento y Formación Académica.

Lic. Sara Bueno - Dirección General de Gestión del Conocimiento y Formación Académica. Ing. Federico Palacios - Dirección General de Gestión del Conocimiento y Formación Académica.

Lic. Liliana Manrique - Dirección General de Planificación e Informes.

Revisado por: Lic. Delia Benegas Correa - Dirección General de Planificación e Informes.

Aprobado por: Econ. Roberto Careaga.

Director General.

Dirección General de Gestión del Conocimiento y Formación Académica.

Lic. Graciela Reyes.

Directora General - Coordinadora de la Implementación del PEI 2017-2021.

Dirección General de Planificación e Informes.

EJE ESTRATÉGICO Nº6

"PROPICIAR ACCIONES
EN LA LÍNEA DEL
DESARROLLO
SOSTENIBLE (ODS)"







OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 (7):

Promover la implementación de los ODS.

Plan de Acción

• 1: Plan de implementación de los ODS.



OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 (7): Promover la implementación de los ODS.

Plan de Acción

1: Plan de implementación de los ODS.

Indicador: Porcentaje de avance del plan de implementación de los ODS.

Identificación de las unidades involucradas		
Denominación de Involucrados	Aspectos a tratar	
Dirección General de Control Gubernamental (DGCG)	- Coordinar con las UM que realizan actividades de control, las acciones relacionadas con los ODS.	
Unidades Misionales	- Verificar las acciones implementadas por las entidades sujetas de control para el logro de los ODS, cotejando los avances en su consecución.	
Unidades Estratégicas y de Apoyo (DGRII) Unidades Estratégicas y de Apoyo (DGIPT)	 Ejecutar acciones que promuevan el seguimiento a los ODS al interior de la CGR. Verificar las acciones desarrolladas por unidades misionales y de apoyo respecto al cumplimiento de la Ley N° 5282/14, la Ley 5189/14 y otras disposiciones legales vigentes relativas al acceso a la información pública, rendición de cuentas e integridad pública y transparencia Gubernamental. 	
Unidades Funcionales y de Apoyo Dirección General de Gestión del Conocimiento y Formación Académica (GECOFA)	- Capacitar a los funcionarios de la CGR sobre los ODS, y en cuanto a su implementación en las actividades de control y la importancia de la CGR para contribuir al cumplimiento de los ODS y su relación con las ISSAIs.	

Situación actual

Fue elaborado un Proyecto de Plan de Acción y se conformaron los equipos técnicos correspondientes.

Se resalta que el Plan Estratégico de la CGR se encuentra alineado con los ODS en especial la importancia del ODS 16 "Paz, Justicia e Instituciones Sólidas" Promover sociedades pacificas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.

Asimismo, se ha gestionado y coordinado exitosamente la preparación y ejecución de Auditorías transnacionales en el marco de esta nueva Agenda de Desarrollo Sostenible titulada "Transformar nuestro Mundo. La Agenda 2030" denominados ODS, específicamente:

- a) ODS 2 Hambre Cero, Meta 4: relacionado a sostenibilidad de los sistemas de producción de alimentos y la aplicación de prácticas agrícolas resilientes que aumenten la productividad y la producción.
- b) ODS 5: Equidad de Género: relacionados a la participación ciudadana.

Además, en el marco de las Auditorías Combinadas ejecutadas en el presente ejercicio fiscal, se verificaron las acciones implementadas por los entes sujetos de control, en cuanto al grado de adopción e implementación de los ODS.

Se encuentran en etapas de actividades previas la realización de Auditorías de Desempeños Coordinadas a nivel regional en cuanto a acciones emprendidas por los Gobiernos con relación a objetivos y metas específicas.

Se concluyó con el primer módulo de la capacitación ODS desde la perspectiva de la CGR: conceptos y lineamientos metodológicos generales. Próximo a iniciarse el segundo módulo; dirigido a auditores que participan de auditorías coordinadas con enfoque a los ODS.

Para la elaboración del proyecto PGA 2020, se consideró la vinculación de las Auditorías con los ODS correspondientes.

Es importante señalar que en cumplimiento a la Ley N° 5.189/14 "QUE ESTABLECE LA OBLIGATORIEDAD DE LA PROVISIÓN DE INFORMACIONES EN EL USO DE LOS RECURSOS PÚBLICOS SOBRE REMUNERACIONES Y OTRAS RETRIBUCIONES ASIGNADAS AL SERVIDOR PÚBLICO DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY", se realizan publicaciones de información en cuanto a: Nómina de funcionarios, Viáticos y Ejecución Presupuestaria y en breve lo relativo a rendición de cuentas de FONACIDE y Royalties.

Publicaciones en la página web en cumplimiento de la Ley N° 5282/14, "DE LIBRE ACCESO CIUDADANO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL". La CGR cuenta con una Unidad encargada de gestionar los pedidos de acceso a la información pública. Asimismo se publica en la página Web de la CGR información institucional y el link "Acceso a la Información" facilita al recurrente la posibilidad de realizar sus solicitudes.

Desde agosto de 2019 la CGR integra el Portal WEB unificado de acceso a la información pública, coordinado por el Ministerio de Justicia.

Resultados esperados

- a) Difusión de la Agenda 2030.
- b) Contribuir a la implementación de acciones para el logro del ODS 16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas (principalmente las metas 16.5, 16.6 y 16.10) y su integración con los demás objetivos y metas al interior de la CGR.
- c) Apoyar a los entes sujetos de control en la implementación y el logro de los ODS a través de actividades de control desarrolladas.

Breve descripción cronológica de las etapas previstas en el Plan

Capacitación a funcionarios de la CGR.

Planificación y ejecución de actividades de control.

Seguimiento a los ODS al interior de la CGR.

Propiciar acciones a los efectos de dar a conocer las disposiciones de las Leyes de Acceso a la Información Pública vigentes, y su efectivo cumplimiento.

Principales actividades, tareas para cumplir con el objetivo

- Solicitar la implementación de un Plan de Capacitaciones en materia de ODS, dirigido a todos los funcionarios de la CGR.
- Solicitar a las UM (en coordinación con la DGCG) la verificación del grado de adopción e implementación de los ODS en las actividades de control a desarrollar.
- Solicitar a la DGIPT la inclusión de datos e indicadores que midan el nivel de eficiencia, en la atención a las solicitudes de información, la oportunidad y calidad en el cumplimiento de la Ley N° 5.189/14, en la Ley N° 5282/14 y demás normativas vigentes, como también la socialización de las mismas.



N°.	Productos a entregar	Mes	Año
1	Funcionarios capacitados en materia de ODS (ya sea para la ejecución de actividades de control y al interior de la CGR).	Diciembre	2021
2	Informes de auditoría y actividades de control con valor agregado que contribuyan a la implementación y el logro de los ODS.	Agosto	2020 y 2021
3	Acceso a la información Pública Institucional en forma oportuna y completa (Principios de Transparencia Pública y de Rendición de Cuentas).	Diciembre	2020 y 2021

Indicadores

- Implementación de un Plan de Capacitación en materia de ODS, dirigido a todos los funcionarios de la CGR.
- Verificación del grado de adopción e implementación de los ODS en sus múltiples dimensiones en las actividades de control a desarrollar.
- Informes oportunos y completos en el cumplimiento de la Ley N° 5.189/14 y la Ley N°5282/14 "De libre acceso ciudadano a la información pública y transparencia gubernamental". (Principios de Transparencia Pública y de Rendición de Cuentas).

Descripción	Verificación del grado de adopción e implementación de los ODS	
	Actividades de control concluidas X 100	
Fórmula	=	
	Total de actividades de control planificadas	
Línea de base	37 informes finales concluidos a agosto 2018	
Meta	80% de actividades de control concluidas (Objetivo de calidad)	
A agosto 2020: 80% de actividades de control concluidas		
Parcialización	A agosto 2021: 80% de actividades de control concluidas	

Descripción	Informes oportunos y completos en cumplimiento de la Ley N° 5.189/14 y la Ley N° 5.282/14.		
Fórmula	En casos de solicitud de acceso a la información pública Solicitudes respondidas X 100 Total de solicitudes ingresadas Solicitudes respondidas dentro del plazo legal X 100 Total de solicitudes ingresadas En caso de publicación de información institucional de la CGR (Ley N° 5.189/14 y la Ley N° 5.282/14.) Documentos publicados X100 Total de documentos requeridos por Ley En casos de denuncias ciudadanas recibidas Denuncias atendidas X 100 Total de denuncias ingresadas		

Línea de base	A consultar en base a datos obrantes en la DGIPT
Meta	70% de denuncias atendidas por año a consultar. 100% de solicitudes de acceso a la información pública atendidas por año. 100% de publicación de información institucional de la CGR (Ley N° 5.189/14 y la Ley N° 5.282/14.) por año.
Parcialización	Años 2020 y 2021: 70% de denuncias atendidas por año. Años 2020 y 2021: 100% de solicitudes de acceso a la información pública atendidas por año. Años 2020 y 2021: 100% de publicación de documentos propios de la CGR (Ley N° 5189/14) por año.

(*) La numeración entre paréntesis corresponde al orden asignado a los Objetivos Estratégicos del Plan Estratégico Inicial - Resolución CGR № 117/17

Elaborado por: C.P. Liz Marina Rodríguez - Dirección General de Control Recursos Sociales del Estado.

C.P. Eduardo Jara - Dirección General de Control Recursos Sociales del Estado.

Lic. Roberto Penayo - Dirección General de Control de la Gestión Ambiental y Cultural del Estado.

Revisado por: Héctor Vidal Mendoza - Dirección General de Planificación e Informes.

Lic. Delia Benegas - Dirección General de Planificación e Informes.

Aprobado por: CP. Raúl Meza.

Director General.

Dirección General de Control Recursos Sociales del Estado.

Lic. Graciela Reyes.

Directora General - Coordinadora de la Implementación del PEI 2017-2021.

Dirección General de Planificación e Informes.







