



VICEPRESIDENCIA  
DE LA REPÚBLICA  
DEL PARAGUAY

 **GOBIERNO  
NACIONAL**

*Paraguay  
de la gente*



# **PLAN** ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

**2020-2023**





## **MÁXIMA AUTORIDAD INSTITUCIONAL**



**Don Hugo Adalberto Velázquez Moreno**  
**Vicepresidente de la República del Paraguay**



## **PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2020 - 2023**

### **EQUIPO DIRECTIVO**

**Enrique Narciso Ramírez Villalba**

Dirección General de Gabinete

**Raúl Antonio Ramírez Fernández**

Dirección General de Administración y Finanzas

**María Karina Bogado Benítez**

Secretaría General

**Julio Fernando Zárate Melgarejo**

Asesoría Jurídica

**Olga Beatriz Ferreira de López**

Dirección General de Derechos Humanos

**María Alejandra Peralta Ecurra**

Dirección General de Fortalecimiento Institucional

**Marcos Ariel Mendoza Fretes**

Auditoría Interna

**Ángel Daniel Vera Ozorio**

Dirección de Talento Humano

**Ivanna Sarubbi Gulino**

Dirección de Planificación

**Hipólito Alfredo Espínola Mazacotte**

Dirección Financiera

**Francisco Alfonso Martínez Delgado**

Dirección Administrativa

**Karen Leticia Riego Barriocanal**

Dirección de la Unidad Operativa de Contrataciones

**Carlos Roberto Martínez Vallejos**

Dirección de Ceremonial y Protocolo

**José Carlos Ruíz Cantero**

Dirección de la Unidad Anticorrupción

**Santiago Salvador Ammatuna Duarte**

Dirección de Derechos Humanos

**Sara Esquivel Núñez**

Dirección de Gestión Social

**Francisco Javier Azuaga Orrego**

Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación

**Yolanda Rosalía Valdés de Acosta Caballero**

Dirección de MECIP



## CONTENIDO

1. Presentación.....	5
2. Definiciones.....	6
3. Siglas y Abreviaturas .....	7
4. Introducción .....	8
5. Marco Conceptual.....	9
6. Contexto Histórico .....	9
7. Marco Normativo .....	10
8. Marco Estratégico .....	12
9. Misión – Visión – Valores .....	14
10. Análisis situacional FODA .....	16
11. Objetivos Estratégicos y Específicos Institucionales .....	17
11.1 Objetivos Estratégicos.....	17
11.2 Objetivos Específicos.....	18
12. Mapa Estratégico .....	19
13. Cuadro de mando integral .....	21
14. Datos técnicos.....	26

## 1. PRESENTACIÓN

La Vicepresidencia de la República del Paraguay (VPR) presenta su Plan Estratégico Institucional 2020 -2023, documento que fue elaborado por directivos de la Institución.

Este documento contiene las acciones a ejecutar en el corto y mediano plazo, para vincularse a las metas y estrategias globales del Plan Estratégico de Gobierno (PEG) y contribuir efectivamente a alcanzar los objetivos estratégicos y metas de interés nacional trazados por el Plan Nacional de Desarrollo PND – Paraguay 2030.

En tal sentido, el Plan Estratégico Institucional (PEI) responde a la necesidad de consolidar el proceso de reforma de la administración pública, mediante la adopción del Modelo de Gestión por Resultados, tomando la cadena de valor público como eje central, lo que a su vez forma parte de la agenda de reforma y modernización del Estado que impulsa el Gobierno, buscando optimizar la asignación de los recursos públicos y su aplicación para el cumplimiento de los elevados fines del Estado, generando confianza ciudadana y elevando los índices de transparencia y buena gestión.

Más específicamente, los objetivos y estrategias del PEI de la VPR, están orientados a consolidar los procesos fundamentales relacionados con la planificación, gestión de políticas, alineamiento de la planificación y el presupuesto, monitoreo y evaluación, modernización institucional, transparencia y rendición de cuentas, con un enfoque integral basado en el modelo de Gestión por Resultados, y el aseguramiento de su sostenibilidad en el corto, mediano y largo plazo.



## 2. DEFINICIONES

**Gestión por Resultados (GpR):** Es un marco de referencia cuya función es facilitar a las organizaciones públicas la dirección efectiva e integrada de su proceso de creación de valor público (resultados) a fin de optimizarlo, asegurando la máxima eficacia y eficiencia de su desempeño, la consecución de los objetivos de gobierno y la mejora continua de sus instituciones. Es un enfoque diseñado para lograr la consistencia y coherencia buscadas entre los resultados de desarrollo de país y el quehacer de cada una de sus instituciones.<sup>1</sup>

**Cadena de Valor o Cadena de Resultados:** Es un instrumento que ayuda a identificar la lógica de las relaciones de causalidad de las políticas, las estrategias y los programas. Desde esta perspectiva, la cadena de valor se construye desde los resultados o impactos que generan valor público, para determinar los productos, procesos e insumos necesarios para alcanzarlos.

**Plan Estratégico Institucional:** Define el curso de acción que la institución debe seguir en el mediano plazo para “cerrar la brecha” entre la situación actual y la situación deseada (Visión), en el marco de su Misión y los Valores Institucionales.

**Objetivos Estratégicos Institucionales:** Son los logros centrales que una entidad desea alcanzar en un plazo determinado, a los fines de materializar el cumplimiento de su Misión y su Visión. Los Objetivos Estratégicos surgen por la positivización de los problemas centrales.

**Resultados:** Medición en términos de indicadores y metas de los logros deseados; advierten sobre el alcance de los objetivos; racionalizan la descripción de los objetivos; deben considerar el plazo previsto para su materialización.

---

<sup>1</sup> (BID y CLAD) 2007



### 3. SIGLAS Y ABREVIATURAS

<b>CICSI</b>	Comisión Interinstitucional para el Cumplimiento de Sentencias Internacionales
<b>CMI</b>	Cuadro de Mando Integral
<b>DGAF</b>	Dirección General de Administración y Finanzas
<b>DGFI</b>	Dirección General de Fortalecimiento Institucional
<b>DTICs</b>	Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación
<b>FODA</b>	Fortalezas – Oportunidades – Debilidades – Amenazas
<b>GpR</b>	Gestión por Resultados
<b>MECIP</b>	Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay
<b>PEI – VPR</b>	Plan Estratégico Institucional de la Vicepresidencia de la República.
<b>PND</b>	Plan Nacional de Desarrollo – Paraguay 2030
<b>SISPLAN</b>	Sistema Nacional de Planificación
<b>TTHH</b>	Talentos Humanos
<b>UOC</b>	Unidad Operativa de Contrataciones
<b>VPR</b>	Vicepresidencia de la República del Paraguay



## 4. INTRODUCCIÓN

La Vicepresidencia de la República es una institución resurgida por mandato constitucional en 1992, siendo las principales funciones constitucionales del Vicepresidente de la República, las que se encuentran en el Artículo 239 de la Constitución Nacional:

1. Sustituir de inmediato al Presidente de la República, en los casos previstos en la Constitución;
2. Representar al Presidente de la República nacional e internacionalmente, por designación del mismo, y
3. Coordinar las relaciones entre el Poder Ejecutivo y Legislativo.

La Vicepresidencia de la República por su naturaleza constitucional, es un órgano político del Poder Ejecutivo con roles específicos enmarcados en la Carta Magna, que son de mucha importancia en cuanto a la institucionalidad, gobernabilidad y estabilidad que se orientan con el propósito de los intereses generales de la República y el bien común de la Nación.

El Plan Estratégico Institucional (PEI) se basa en el cumplimiento de sus objetivos misionales, como coordinar las relaciones entre el Poder Ejecutivo y el Legislativo para el fortalecimiento de las instituciones con compromiso social y defensa de los intereses de la República enfocado al bien común.



## 5. MARCO CONCEPTUAL

La Planificación Estratégica es definida como “un proceso sistemático de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos u objetivos” metódicamente organizado y frecuentemente de gran amplitud, para obtener un objetivo determinado, según la RAE. Puede proporcionar herramientas de evaluación, seguimiento y medición de resultados, así mismo sienta las bases de la detección de áreas de oportunidad y la mejora continua de sus procesos por lo que debe ser dinámica, flexible, facilitando la adaptación a las situaciones que pudieran surgir.

Los propósitos y objetivos consisten no sólo en identificar cómo eliminar los desvíos o debilidades que puedan presentarse en cualquiera de los procesos, sino la manera de subsanar situaciones para lograr el cumplimiento de metas y consecuentemente los objetivos propuestos convirtiendo situaciones adversas, en oportunidades para el fortalecimiento y el desarrollo sostenible institucional.

## 6. CONTEXTO HISTÓRICO

La Vicepresidencia de la República es una Institución creada por mandato constitucional en 1844, contemplando la figura del Vicepresidente de la República por casi un siglo, hasta que la Constitución de 1940 excluye dicha figura que recién vuelve a incorporarse en la Constitución democrática de 1992.

El primer Vicepresidente que tuvo la República del Paraguay fue don Mariano González, quien ocupó el cargo desde 1844 a 1845 durante la ausencia del presidente don Carlos Antonio López.

Con la muerte de Carlos Antonio López, el 10 de septiembre de 1862, asume la Vicepresidencia de la República su hijo el Gral. Francisco Solano López, hasta el 16 de octubre de 1862 de conformidad con lo consignado en el pliego reservado dejado por Don Carlos Antonio López, asumiendo provisionalmente la presidencia y después, el Congreso reunido el 16 de octubre de 1862 lo designó, por unanimidad, presidente efectivo. El Gral. Francisco Solano López, pasa a ser el segundo Vicepresidente en la historia constitucional del Paraguay, cuyo mandato como tal fue de poco más de un mes.

Domingo Francisco Sánchez Corvalán fue Vicepresidente de la República del Paraguay en el inicio de la Guerra de la Triple Alianza (1865-1870), nombrado por el Presidente Solano López.



La Vicepresidencia de la República deja de existir constitucionalmente desde 1940 hasta 1992, y el 15 de agosto de 1993 vuelve a resurgir la figura del Vicepresidente de la República tras las elecciones presidenciales de la era democrática.

Desde entonces hasta la fecha, han ejercido el cargo nueve Vicepresidentes.

El actual Vicepresidente de la República se encuentra al frente de la Institución desde el 15 de agosto de 2018. Fue electo en elecciones libres y democráticas para el período de gobierno 2018/2023.

([www.vicepresidencia.gov.py](http://www.vicepresidencia.gov.py), 2021 – Menú Vicepresidencia/submenú Reseña Histórica)

## 7. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Nacional**
  - Artículo 227 - DEL VICEPRESIDENTE
  - Artículo 228 - DE LOS REQUISITOS
  - Artículo 229 - DE LA DURACIÓN DEL MANDATO
  - Artículo 230 - DE LAS ELECCIONES PRESIDENCIALES
  - Artículo 231 - DE LA ASUNCIÓN DE LOS CARGOS
  - Artículo 232 - DE LA TOMA DE POSESIÓN DE LOS CARGOS
  - Artículo 233 - DE LAS AUSENCIAS
  - Artículo 234 - DE LA ACEFALÍA
  - Artículo 235 - DE LAS INHABILIDADES
  - Artículo 237 - DE LAS INCOMPATIBILIDADES
  - Artículo 236 - DE LA INHABILIDAD POR ATENTAR CONTRA LA CONSTITUCIÓN
  - Artículo 238 - DE LOS DEBERES Y DE LAS ATRIBUCIONES DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
  - Artículo 239 - DE LOS DEBERES Y DE LAS ATRIBUCIONES DEL VICEPRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.
- **Ley 1535/99 “DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DEL ESTADO”**
- **Ley 1626/00 “DE LA FUNCIÓN PÚBLICA”**
- **Ley 2051/03 “DE CONTRATACIONES PÚBLICAS”**



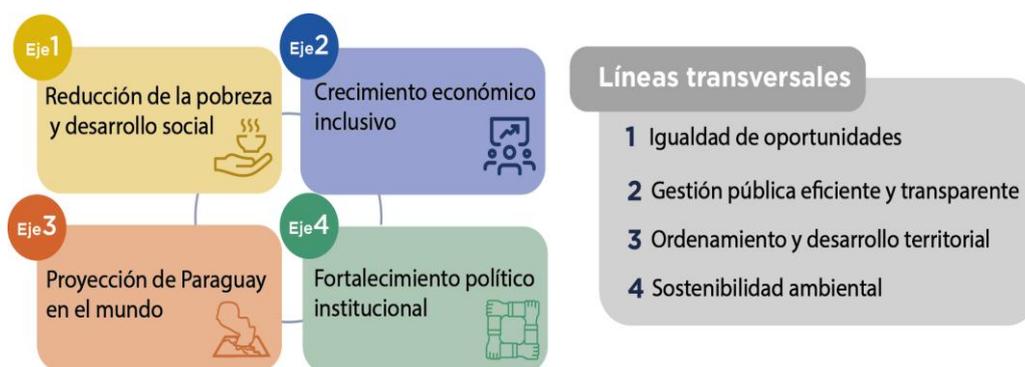
- **Ley 5189/14** “QUE ESTABLECE LA OBLIGATORIEDAD DE LA PROVISIÓN DE INFORMACIONES EN EL USO DE LOS RECURSOS PÚBLICOS SOBRE REMUNERACIONES Y OTRAS RETRIBUCIONES ASIGNADAS AL SERVIDOR PÚBLICO DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY”
- **Ley 5209/14** “QUE ESTABLECE EL CEREMONIAL DEL ESTADO”
- **Ley 5282/14** “DE LIBRE ACCESO CIUDADANO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL”
- **Ley PGN** Por Ejercicio Fiscal “QUE APRUEBA EL PRESUPUESTO GENERAL DE LA NACIÓN”
- **Ley 6715/21** “DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS”
- **Decreto 2794/14** “POR EL CUAL SE APRUEBA EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO PARAGUAY 2030”
- **Decreto 4367/15** “POR EL CUAL SE REESTRUCTURA LA COMISIÓN INTERINSTITUCIONAL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES NECESARIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS SENTENCIAS INTERNACIONALES (CICSI)”
- **Decreto** Por Ejercicio Fiscal “POR EL CUAL SE REGLAMENTA LA LEY DEL PRESUPUESTO GENERAL PGN”
- **Decreto** Por Ejercicio Fiscal “POR EL CUAL SE APRUEBA EL PLAN FINANCIERO Y SE ESTABLECEN NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO GENERAL DE LA NACIÓN PARA EL EJERCICIO FISCAL APROBADO POR LA LEY DEL PGN”
- **Resolución SFP 1124/16** “POR LA CUAL SE HOMOLOGA Y SE REGISTRA EL REGLAMENTO INTERNO DE LA VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA”
- **Resolución VPR N°- 211/16** de fecha 19 de diciembre de 2016 “POR LA CUAL SE APRUEBA Y SE PONE EN VIGENCIA EL REGLAMENTO INTERNO DE LA VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY.”
- **Resolución CGR N° 377/16** “POR LA CUAL SE ADOPTA LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY – MECIP:2015.”
- **Resolución AGPE N° 326/19** “POR LA CUAL SE ADOPTA LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS Y LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL MODELO ESTÁNDAR DEL CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY MECIP:2015.”

## 8. MARCO ESTRATÉGICO

### VISIÓN

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2030, es el marco de referencia dentro del cual deben estar alineados los planes sectoriales, territoriales e institucionales (Estratégicos y Operativos), El PND Paraguay 2030 se compone de 16 objetivos estratégicos que resultan de la interacción de sus 4 ejes estratégicos y 4 líneas transversales, los cuales representan el marco de intervención de programas y proyectos en materia de política social, económica, ambiental e institucional.

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) orienta la gestión estratégica del Estado, a partir de diagnósticos a nivel general y sectorial, la visión de desarrollo, objetivos estratégicos y específicos, indicadores, metas y líneas de acción, con una perspectiva de largo plazo y con una visión de nivel nacional.



EJES ESTRATÉGICOS	LÍNEAS TRANSVERSALES			
	A - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	B - GESTIÓN PÚBLICA EFICIENTE Y TRANSPARENTE	C - ORDENAMIENTO Y DESARROLLO TERRITORIAL	D - SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL
EJE 1. REDUCCIÓN DE POBREZA Y DESARROLLO SOCIAL	1.1. Lograr un desarrollo social equitativo	1.2. Brindar servicios sociales de calidad	1.3. Alcanzar un desarrollo local participativo	1.4. Desarrollar un hábitat adecuado y sostenible
EJE 2. CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO	2.1. Promover el empleo y la seguridad social	2.2. Propiciar la competitividad y la innovación	2.3. Ampliar la regionalización y la diversificación productiva	2.4. Valorizar el capital ambiental
EJE 3. PROYECCIÓN DE PARAGUAY EN EL MUNDO	3.1. Garantizar igualdad de oportunidades en un mundo globalizado	3.2. Impulsar la atracción de inversiones, comercio exterior, turismo e imagen país	3.3. Fortalecer la integración económica regional	3.4. Contribuir a la sostenibilidad del hábitat global
EJE 4. FORTALECIMIENTO POLÍTICO INSTITUCIONAL	4.1. Garantizar el acceso a los derechos humanos, mejorar la justicia y la seguridad	4.2. Modernizar la administración pública	4.3. Avanzar hacia la descentralización efectiva	4.4. Proteger y defender el medio ambiente y los recursos naturales

## EL PARAGUAY COMPROMETIDO CON LA AGENDA 2030

En el año 2017, el gobierno paraguayo, como miembro de las Naciones Unidas, se comprometió a implementar la Agenda 2030, como un plan de acción en favor de las personas, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas; un plan para liberar a la humanidad y poner fin a la pobreza en todas sus formas, así como sanar y proteger nuestro planeta para las generaciones futuras.

## VINCULACIÓN DE LOS EJES ESTRATÉGICOS DEL PND CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



## ALINEACIÓN ESTRATÉGICA DE LOS PEI/PND/ODS

A través de la misión y los objetivos estratégicos se plasma el quehacer de la institución brindando además información acerca de cómo éste se conecta con los objetivos de desarrollo del país. En el caso de Paraguay estos están plasmados en su Plan Nacional de Desarrollo y armonizados con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.



RELACIÓN PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL – PND – AGENDA 2030



Se resalta que PEI de la Vicepresidencia conforme a su misión constitucional se encuentra alineado y contribuye al cumplimiento de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo PND, a través del Objetivo Estratégico 4.2 Modernizar la Administración Publica y el Objetivo Especifico 4.2.5 Asegurar la transparencia y eficiencia gubernamental, como se puede observar en el grafico anterior.

En este contexto, tomando como punto de partida el Plan Nacional de Desarrollo PND, el Plan Estratégico Institucional PEI de la Vicepresidencia se encuentra alineado con los ODS en especial la importancia del ODS 16 "Paz Justicia e Instituciones Sólidas"

## 9. MISIÓN – VISIÓN – VALORES

En el proceso de planificación estratégica, con la participación de directivos y técnicos de la institución, fueron revisadas la Misión y Visión de la Vicepresidencia, elaborándose la siguiente declaración:

**Visión**

*"Institución reconocida por su gestión en las políticas de estado para los procesos de gobernabilidad, con honestidad y transparencia, orientadas al bien común."*

**Misión**

*"Coordinar las relaciones entre el Poder Ejecutivo y Legislativo, para el fortalecimiento de las instituciones, con compromiso social y en defensa de los intereses de la República"*



Valores

A fin de inspirar y regir el comportamiento de los servidores públicos de la Vicepresidencia de la República como responsables e involucrados en el logro del Pensamiento Estratégico y la Planificación del Desarrollo con enfoque de GpR del Plan Estratégico Institucional 2020-2023, se definieron 9 valores que tienen el carácter de acuerdos de comportamiento ético, razón por la cual deben ser compartidos por todos los empleados y funcionarios.

**Honestidad:** “Obramos con coherencia en nuestro pensar, decir y actuar en el desempeño de nuestra función pública”

**Respeto:** “Nos abstenemos de realizar acciones o divulgar información que puedan afectar los derechos de los demás”

**Responsabilidad:** “Tomamos la responsabilidad sobre los resultados de nuestras acciones u omisiones”

**Imparcialidad:** “Nos abstenemos de involucrarnos en situaciones, actividades o intereses incompatibles con nuestras funciones, evitando con ello poner en riesgo nuestra finalidad institucional”

**Participación:** “Facilitamos la colaboración de otros en las actividades y logramos las metas juntas”

**Objetividad:** “Actuamos sin preferencias que nos impidan actuar con probidad”

**Justicia:** “Promovemos el fin de toda discriminación y la igualdad de derechos y oportunidades”

**Servicio:** “Somos coherentes con nuestros principios y valores en la entrega de servicios”

**Transparencia:** “Damos cuenta de la gestión pública que se nos ha confiado”



## 10. ANÁLISIS SITUACIONAL FODA

		Aspectos Positivos	Aspectos Negativos
		Fortalezas	Debilidades
<b>Internos</b>	1-	Alto Compromiso de los directivos.	1- Endeble utilización de los medios habilitados para la comunicación interna.
	2-	Sistemas tecnológicos y de información de fácil implementación con infraestructura renovada.	2- Limitadas capacitaciones de las diferentes áreas conforme a las actividades desempeñadas.
	3-	Capacidad técnica apropiada.	3- Falta Manual de Procesos y Procedimientos.
	4-	Normas orientadas al bienestar del funcionario.	4- Débil actualización, desarrollo e implementación de funciones acordes a la estructura organizacional vigente.
	5-	Cumplimiento efectivo de la ley de transparencia y de acceso a la información pública.	5- Falta de socialización de las actividades relacionadas a asuntos de estado y proyectos de leyes.
	6-	Apoyo de la máxima autoridad para el cumplimiento de las funciones misionales.	6- Funcionarios desmotivados que generan la migración de los mismos a otras instituciones con mayores recursos económicos y oportunidades de crecimiento.
	7-	Eficiencia en la utilización de recursos financieros disponibles.	7- Débil implementación de Sistema de Control Interno.
	8-	Sede propia, adecuada a las exigencias requeridas. Edificio declarado patrimonio histórico.	
	9-	Talento humano comprometido, bienestar laboral.	
	10-	Capacitaciones constantes de funcionarios.	
		Oportunidades	Amenazas
<b>Externos</b>	1-	La notoriedad de la Institución como parte del eje político e histórico.	1- Inestabilidad social, política, ambiental y macroeconómica.
	2-	Recursos Financieros en Tiempo y Forma (modificaciones, reprogramaciones y ampliaciones presupuestarias).	2- Déficit fiscal con consecuencia en recortes al presupuesto de la institución.
	3-	Respaldo político a la gestión para la articulación de los mecanismos que posibilitan el cumplimiento de compromisos surgidos de instrumentos jurídicos internacionales.	3- Falta de respuesta de las Instituciones que dependen del Poder Ejecutivo con respecto a la canalización de los reclamos ciudadanos.
	4-	Coordinación con la Presidencia de la República en asuntos de estado, así como en proyectos de ley que son sometidos a consideración de la Vicepresidencia de la República.	4- Exceso de procesos burocráticos que dilatan las respuestas a las necesidades propuestas a otras instituciones.
	5-	Alianzas estratégicas con organismos internacionales, interinstitucionales y sociedad civil.	



El análisis situacional interno y externo indica los resultados que se obtienen después de una búsqueda profunda, el cual permite identificar el impacto de las distintas amenazas, problemas y vulnerabilidades dentro de la Institución. Como así también las oportunidades que puedan surgir a lo largo de los procesos y permite ubicar las áreas de mayor sensibilidad, identificar su frecuencia y el impacto que genera en los componentes del Estado, de manera a adoptar las medidas preventivas, o en su caso las soluciones a la problemática.

La metodología de análisis empleada es el FODA, que nos permitirá evaluar la situación estratégica de la Institución y definir el curso de acción.

## **11.OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ESPECÍFICOS INSTITUCIONALES**

De acuerdo a las definiciones conceptuales del SISPLAN, los objetivos institucionales se definen como “proposiciones concretas de orden cuantitativo y/o cualitativo respecto de lo que se pretende alcanzar en un período determinado”.

De esta manera, los objetivos institucionales identificados constituirán:

La expresión de los logros que la Vicepresidencia pretende alcanzar hasta el 2023, en función del cumplimiento de su Misión y de la concreción de la Visión de desarrollo establecida, en concordancia con las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas identificadas. Los resultados que se pretenden alcanzar, en función de la situación identificada en el diagnóstico.

### **11.1 Objetivos Estratégicos**

En el marco de la Misión y Visión de la institución, y sobre todo conforme al análisis institucional se han definido los siguientes objetivos estratégicos que expresan los resultados que la Vicepresidencia espera lograr en el corto y mediano plazo:

#### **Objetivo Estratégico 1**

Fortalecer el cumplimiento eficaz de la función constitucional de coordinación con el Poder Legislativo, respecto a las políticas públicas de su competencia.



### **Objetivo Estratégico 2**

Impulsar la obtención de recursos financieros necesarios para el cumplimiento de los compromisos institucionales.

### **Objetivo Estratégico 3**

Fortalecer las competencias internas para un mejor desempeño de las funciones misionales.

### **Objetivo Estratégico 4**

Implementar políticas de desarrollo de talento humano.

## **11.2 Objetivos Específicos**

A partir del análisis de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas contenidos en la Matriz FODA, se han definido los Objetivos Específicos, considerando que lo que se busca es incrementar, aprovechar, disminuir y neutralizar las mismas respectivamente.

A continuación, se presentan los objetivos específicos establecidos:

1. Impulsar mesas técnicas de coordinación en el ámbito de sus funciones constitucionales.
2. Fortalecer la unidad de enlace parlamentario.
3. Elaborar de forma eficiente el presupuesto institucional.
4. Gestionar propuestas de mejoras de presupuesto anual asignado.
5. Mejorar la comunicación interna.
6. Fortalecer el área tecnológica.
7. Desarrollar instrumentos de gestión institucional.
8. Fortalecer el Sistema de Control Interno.
9. Afianzar alianzas estratégicas interinstitucionales.
10. Desarrollar e implementar un programa de capacitación del funcionariado.
11. Impulsar políticas motivacionales a los funcionarios.

## 12. MAPA ESTRATÉGICO

Los objetivos estratégicos y específicos se visualizan en el Mapa Estratégico, los mismos permiten representar en forma gráfica (causa y efecto) la estrategia integral, propuesta para cumplir con la Misión de la Vicepresidencia y los objetivos estratégicos definidos. A ese efecto, se utilizaron las cuatro dimensiones: Valor Público, Financiera, Procesos Internos y Aprendizaje y Crecimiento.





## Representación Gráfica Mapa Estratégico

### Objetivo Estratégico 1

Fortalecer el cumplimiento eficaz de la función constitucional de coordinación con el Poder Legislativo, respecto a las políticas públicas de su competencia.

- |   |   |
|---|---|
| 1.1 Impulsar mesas técnicas de coordinación en el ámbito de sus funciones constitucionales. | 1.2 Fortalecer la unidad de enlace parlamentario. |
|---|---|

**Dimensión - Valor Público**

### Objetivo Estratégico 2

Impulsar la obtención de recursos financieros necesarios para el cumplimiento de los compromisos

- |   |   |
|---|---|
| 2.1 Elaborar de forma eficiente el presupuesto institucional. | 2.2 Gestionar propuestas de mejoras del presupuesto anual asignado. |
|---|---|

**Dimensión - Financiera**

### Objetivo Estratégico 3

Fortalecer las competencias internas para un mejor desempeño de las funciones misionales.

- |  |  |
|--|--|
| 3.1 Mejorar la comunicación interna.                   | 3.4 Fortalecer el Sistema de Control Interno.            |
| 3.2 Fortalecer el área tecnológica.                    | 3.5 Afianzar alianzas estratégicas interinstitucionales. |
| 3.3 Desarrollar instrumentos de gestión institucional. |  |

**Dimensión - Procesos Internos**

### Objetivo Estratégico 4

Desarrollar e implementar políticas para el fortalecimiento de los talentos humanos.

- |  |   |
|--|---|
| 4.1 Desarrollar e implementar un programa de capacitación del funcionariado. | 4.2 Impulsar políticas motivacionales a los funcionarios. |
|--|---|

**Dimensión – Aprendizaje y conocimiento**



### 13. CUADRO DE MANDO INTEGRAL

A continuación, se presentan las matrices del Cuadro de Mando Integral. Se construyeron a partir de los objetivos específicos identificados, precisando las acciones, metas, indicadores y responsables para los tres años de vigencia del Plan Estratégico Institucional (PEI).

**Objetivo Específico:** En este campo se determina el objetivo específico desarrollado a partir del análisis FODA.

**Resultado:** Se determina lo que se espera obtener a partir del logro del objetivo propuesto.

**Acciones:** Se establecen el conjunto de actividades a ser desarrolladas para el cumplimiento del objetivo específico definido.

**Meta/Indicador:** Son los productos a ser entregados que definen la forma que se puede medir el cumplimiento del resultado. Deben ser, esencialmente, de tipo cuantitativo (es decir, expresados en cantidades), sin embargo, es factible de acuerdo al resultado, determinar un indicador de cumplimiento cualitativo.

**Cronograma:** Se establece fecha de inicio y fin para la ejecución de las acciones establecidas.

**Responsables:** En este campo se establecen los responsables en el logro de cada acción establecida en la Matriz del CMI. Para el propósito se establecen los cargos respectivos de los mismos.



CUADRO DE MANDO INTEGRAL				
<b>Objetivo Estratégico 1.</b> Fortalecer el cumplimiento eficaz de la función constitucional de coordinación con el Poder Legislativo, respecto a las políticas públicas de su competencia.				
<b>Objetivo Específico 1.1:</b> Impulsar mesas técnicas de coordinación en el ámbito de sus funciones constitucionales.	<b>Resultado:</b> Monitoreo de la ejecución de acciones para la implementación de medidas políticas.			
	ACCIONES	INDICADOR/META	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
	Identificar la problemática.	Nro. de Informes de la situación planteada.	2022 - 2023	Gabinete
	Constituir las mesas técnicas conforme al ámbito de acción y a la temática abordada.	Fichas de registro de las mesas técnicas.	2022 - 2023	Gabinete
	Acordar acciones sobre las medidas de la política.	Nro. De reportes de las acciones acordadas.	2022 - 2023	Gabinete
Monitorear la ejecución de acciones.	Nro. de informes y recomendaciones	2022 - 2023	Gabinete	
<b>Objetivo Específico 1.2:</b> Fortalecer la unidad de enlace parlamentario.	<b>Resultado:</b> Trabajo coordinado y orientado a la misión institucional.			
	ACCIONES	INDICADOR/META	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
	Coordinación y asistencia al Vicepresidente de la República en todo lo referido a actividad parlamentaria.	Nro. de informes elevados al Vicepresidente de la República.	2022 - 2023	Enlace Parlamentario
	Seguimiento y control del trámite parlamentario de proyectos de ley que sean de importancia para el Gobierno Nacional.	Nro. de informes elevados al Vicepresidente de la República.	2022 - 2023	Enlace Parlamentario
Elaborar informes de las sesiones ordinarias o extraordinarias de ambas Cámaras Legislativas con sus resultados.	Nro. de informes presentados al Vicepresidente de la República.	2022 - 2023	Enlace Parlamentario	



**CUADRO DE MANDO INTEGRAL**

**Objetivo Estratégico 2.** Impulsar la obtención de recursos financieros necesarios para el cumplimiento de los compromisos institucionales.

Objetivo	Resultado: Presupuesto institucional elaborado conforme a las necesidades misionales			
	ACCIONES	INDICADOR/META	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
<b>Objetivo Especifico 2.1:</b> Elaborar de forma eficiente el anteproyecto del presupuesto institucional.	Diagnóstico de necesidades presupuestarias	Diagnóstico elaborado	Enero a abril de 2022	DGAF
	Elaborar propuestas en base a las necesidades identificadas.	Propuesta de anteproyecto	Mayo a junio de 2022	DGAF
	Presentación y seguimiento del anteproyecto a las instancias correspondientes.	Presupuesto anual entregado Cantidad de reuniones (defensa)	Junio a diciembre de 2022	DGAF
<b>Objetivo Especifico 2.2:</b> Gestionar propuestas de mejoras del presupuesto anual asignado.	Resultado: Presupuesto institucional ampliado.			
	Diagnóstico de necesidades sobrevinientes.	Diagnóstico elaborado	Enero a abril de 2022	DGAF
	Elaborar propuestas en base a las nuevas necesidades identificadas.	Propuesta de mejoras elaboradas	Mayo a junio de 2022	DGAF
Presentación y seguimiento de la propuesta de ampliación a las instancias correspondientes.	Adenda de presupuesto entregada Cantidad de reuniones (defensa)	Junio a diciembre de 2022	DGAF	



<b>CUADRO DE MANDO INTEGRAL</b>				
<b>Objetivo Estratégico 3.</b> Fortalecer las competencias internas para un mejor desempeño de las funciones misionales.				
<b>Objetivo Especifico 3.1:</b> Mejorar la comunicación interna.	<b>Resultado:</b> Intercambio organizado de información entre áreas.			
	<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADOR/META</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	<b>RESPONSABLES</b>
	Fomentar el uso de las herramientas informáticas.	Actos administrativos	Enero y Julio del 2022 y 2023	DGAF - DTICs
Digitalizar la comunicación interna.	Nro. de comunicados realizados a los funcionarios a través de medios digitales.	2022 - 2023	Direcciones Generales y Direcciones.	
<b>Objetivo Especifico 3.2:</b> Mejorar el área tecnológica.	<b>Resultado:</b> Óptimo funcionamiento de los sistemas tecnológicos de información y comunicación.			
	<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADOR/META</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	<b>RESPONSABLES</b>
	Relevamiento de datos de los sistemas y equipos informáticos y de comunicación.	Inventario de necesidades	2021 al 2023	DTICs
	Actualización de los sistemas.	10 sistemas actualizados	2021 al 2023	DTICs
	Renovación de equipos informáticos	20 equipos informáticos	2022 al 2023	DTICs
Renovación de servicios existentes	4 licencias de servicios	2022 al 2023	DTICs	
<b>Objetivo Especifico 3.3:</b> Desarrollar instrumentos de gestión institucional.	<b>Resultado:</b> Eficiencia en las actividades de las distintas áreas conforme a las funciones misionales.			
	<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADOR/META</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	<b>RESPONSABLES</b>
	Recabar información de las funciones, procesos y procedimientos de todas las áreas de la institución.	Un informe detallado de las distintas áreas.	2021 - 2022	DGFI
Elaborar un manual de funciones, procesos y procedimientos con los datos proveídos.	Manual de funciones, procesos y procedimientos finalizado.	2022-2023	DGFI	
<b>Objetivo Especifico 3.4:</b> Fortalecer el Sistema de Control Interno.	<b>Resultado:</b> Operaciones eficientes, eficaces y transparentes			
	<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADOR/META</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	<b>RESPONSABLES</b>
	Formulación de diagnóstico de la situación actual, con respecto a las normas de control interno establecidas por los organismos de control.	Informe elaborado.	feb-22	Auditoría Interna.
	Elaboración de un plan de actividades que asegure la implementación de medidas.	Plan de actividades finalizado.	marzo a abril del 2022	MECIP
Desarrollo de las acciones previstas en el plan de actividades.	Informe de seguimiento de las acciones orientadas al logro de un apropiado proceso.	mayo a diciembre del 2022	Auditoría Interna/MECIP.	
<b>Objetivo Especifico 3.5:</b> Afianzar alianzas estratégicas interinstitucionales.	<b>Resultado:</b> Potenciales elevados.			
	<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADOR/META</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	<b>RESPONSABLES</b>
	Diagnóstico de necesidades institucionales.	Informes por área	2022 - 2023	DGFI
	Identificar prioridades de acuerdo al diagnóstico.	Informe consolidado	2022 - 2023	DGFI
Gestionar y coordinar acciones con alianzas posibles.	Cantidad de alianzas generadas.	2022 - 2023	DGFI	



**CUADRO DE MANDO INTEGRAL**

**Objetivo Estratégico 4.** Desarrollar e implementar políticas para el fortalecimiento de los talentos humanos.

<b>Resultado:</b> Programas de capacitación desarrollados e implementados.				
	<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADOR/META</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	<b>RESPONSABLES</b>
<b>Objetivo Especifico 4.1:</b> Desarrollar e implementar un programa de capacitación del funcionariado.	Diagnóstico de necesidades de capacitación según perfil.	2 diagnósticos elaborados.	2021-2023	DTH
	Elaborar programas de capacitación.	2 programas elaborados.	2021 - 2023	DTH
	Implementar programas de capacitación.	2 programas implantados.	2021 - 2023	DTH
	Desarrollo de cursos con apoyo interinstitucional.	Número de cursos desarrollados conforme al avance de cada año.	2021 - 2023	DTH
	<b>Resultado:</b> Funcionarios con alta motivación laboral.			
	<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADOR/META</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	<b>RESPONSABLES</b>
<b>Objetivo Especifico 4.2:</b> Impulsar políticas motivacionales a los funcionarios.	Elaborar una medición de satisfacción del funcionario.	% de funcionarios encuestados.	Febrero a marzo 2022	DTH
	Establecer políticas de reconocimiento interno y externo.	% de funcionarios reconocidos.	2022-2023	DTH
	Implementar mecanismos de promoción.	% de funcionarios promocionados.	2022-2023	DTH



## 14.DATOS TÉCNICOS

**Tiempo de revisión para actualización:** de setiembre a noviembre de 2021

**Lugar:** Vicepresidencia de la República del Paraguay

**Responsables de la actualización del presente documento:**

Se contó con la asistencia técnica de la Secretaría Técnica de Planificación STP.

- Econ. **Marcelo Amarilla**, Director General de la Dirección General de Gestión por Resultados /STP
- Lic. **Montserrat Fretes**, Directora de la Dirección de Planificación y Presupuesto/STP
- Lic. **Luis Cáceres**, Jefe del Dpto. Planes y Programas Nacionales./STP
- Econ. **Juan Carlos Balbuena**, Técnico./STP

Por la Vicepresidencia de la República han participado:

- Dra. **Alejandra Peralta**
- Econ. **Ariel Mendoza**
- Lic. **Ángel Vera**
- Abog. **María Mercedes Saucedo**
- Lic. **Miguel Adorno**
- Lic. **Toribio Centurión**
- Lic. **Hipólito Espínola**
- Lic. **Graciela Caner**
- C.P. **Nahir Ayala**
- Abog. **Fernando Zárate**
- Abog. **José Carlos Ruíz Cantero**
- Abog. **Santiago Ammatuna**
- Lic. **Francisco Azuaga**
- Abog. **Inés Centurión**
- Arq. **Francisco Martínez**
- Lic. **Raquel Guggiari**
- Abog. **Ivanna Sarubi**
- Ing. **Mariana Irala**
- Arq. **Yolanda Valdés**

*LA REVISIÓN FINAL DE LA ACTUALIZACIÓN DEL PEI DE LA VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, A CARGO DEL LIC. RAÚL ANTONIO RAMÍREZ FERNÁNDEZ, DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS.*