



POKATUVETE
Mañahapavẽ
Auditoría General del
PODER EJECUTIVO

■ **TETÃ REKUÁI**
■ **GOBIERNO NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*

Auditoría General del Poder Ejecutivo

***PLAN ESTRATÉGICO
INSTITUCIONAL - PEI***

2019 – 2023



ÍNDICE

Páginas	
I.	Introducción..... 3
II.	Marco Legal 3
III.	Estructura Organizacional 4
IV.	Diagnóstico 5
	Análisis FODA 5
V.	Misión 6
VI.	Visión 6
VII.	Valores Centrales..... 6
VIII.	Principios Rectores 7
IX.	Nuestro Compromiso o promesa de valor7
X.	Dimensiones (Ejes estratégicos) 7
XI.	Objetivos Estratégicos y Específicos por Dimensión..... 8
XII.	Cuadro de Mando Integral..... 10
	a. Dimensión Misional..... 10
	b. Dimensión Financiera 11
	c. Dimensión Infraestructura..... 12
	d. Dimensión Tecnología 13
	e. Dimensión Recursos Humanos..... 13
XIII.	Implementación y Monitoreo del PEI..... 16

ANEXO: Organigrama



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2019-2023

I. INTRODUCCIÓN

La Auditoría General del Poder Ejecutivo, ha impulsado el proceso de planificación estratégica, con el objeto de contar con una herramienta que proporcione a la Institución los enfoques y metodologías necesarias para formular sus planes anuales, definir los resultados a lograr y establecer los cursos de acción que orienten la toma de decisiones.

Un equipo constituido por la *Resolución AGPE N°465/2018 “Por la cual se designan representantes para la conformación de Equipo de Trabajo para la elaboración del Plan Estratégico Institucional (PEI)”*; realizó el análisis y la elaboración del PEI 2019-2023 de la Auditoría General del Poder Ejecutivo.

El trabajo contempló el análisis exhaustivo de las bases legales que delinean el marco de actuación, las funciones y responsabilidades de la entidad, a fin de enmarcar con precisión la misión institucional y la visión que orientará los esfuerzos de la entidad en la consecución de sus objetivos, originando informes oportunos, constructivos, útiles y valiosos.

La Planificación Estratégica, se concibió como una herramienta para la identificación de prioridades y asignación de recursos enfocado en una gestión comprometida con los resultados. Para ello, se identificaron los objetivos, indicadores y metas que permitan evaluar resultados e igualmente, la identificación de niveles concretos de responsables del logro de las metas.



II. MARCO LEGAL

- Constitución Nacional del Paraguay
- Ley N°1535/99 “De la Administración Financiera del Estado
- Ley N°5189/14 “Acceso a la Información Pública”
- Ley N°5282/14 “Del libre acceso ciudadano a la información pública y transparencia gubernamental”
- Ley N°1626/00 “De la Función Pública”
- Decreto N°10883/07 “Por el cual se establecen las facultades, competencias, responsabilidades y marco de actuación en materia de control interno de la auditoría general del poder ejecutivo”
- Decreto N°8127/00 “Por el cual se establecen las disposiciones legales y administrativas que reglamentan la implementación de la ley N°1535/99 "De administración financiera del estado", y el funcionamiento del sistema integrado de administración financiera SIAF”
- Decreto N°13245/01 “Por el cual se reglamenta la auditoría general del poder ejecutivo y se establecen sus competencias, responsabilidades y marco de actuación, así como las auditorías internas institucionales de las entidades y organismos del estado, de conformidad con las disposiciones establecidas en la ley N°1535/99 De administración financiera del estado”.
- Decreto N°1249/03 “Por el cual se aprueba la reglamentación del régimen de control y evaluación de la administración financiera del estado.”
- Decreto N°962/08 “Por el cual se modifica el título VII del decreto N°8127 del 30 de marzo del 2000 "Por el cual se establecen las disposiciones legales y administrativas que reglamentan la implementación de la ley N°1535/99 de administración financiera del estado" y el funcionamiento del sistema integrado de administración financiera (SIAF).”
- Plan Nacional de Desarrollo Paraguay 2030

III. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El organigrama de la AGPE actualizado por Resolución AGPE N°03/2019, con la finalidad de adecuar la organización a la normativa establecida y dotar a la estructura de los elementos necesarios para llevar adelante la misión institucional en el marco del Plan Estratégico Institucional. La estructura organizacional vigente está expuesta en el Anexo de este documento.

IV. DIAGNÓSTICO

La herramienta utilizada para realizar el diagnóstico fue el Análisis FODA. El cual nos ha permitido identificar y analizar las Fuerzas y Debilidades, así como las Oportunidades y Amenazas que presenta la información que se ha recopilado, cuyos resultados se exponen en el siguiente cuadro:

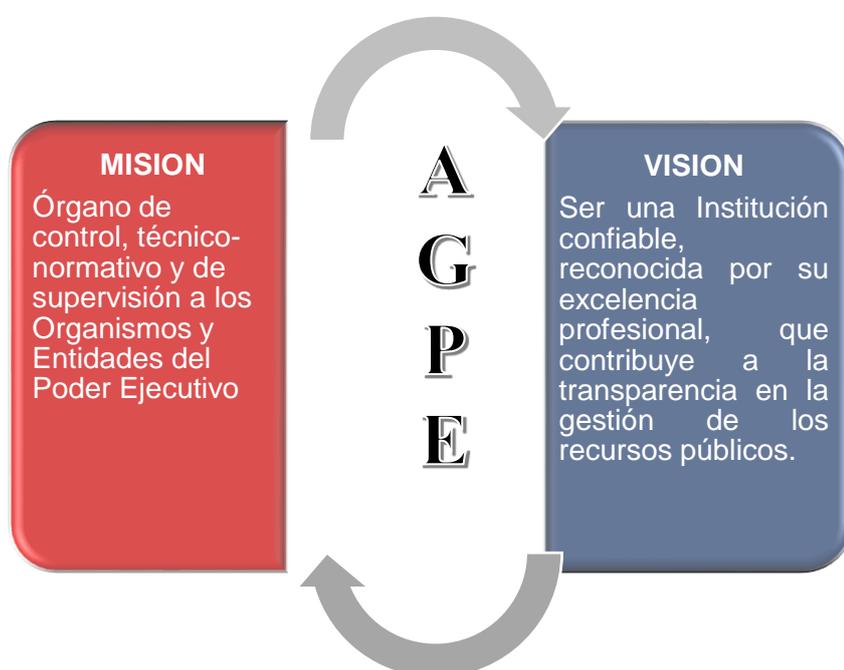
ANÁLISIS INTERNO		ANÁLISIS EXTERNO	
DEBILIDADES		AMENAZAS	
D1	Asignación de recursos presupuestarios insuficiente	A1	Funcionarios externos sin experiencia
D2	Estructura edilicia pequeña	A2	Corrupcion
D3	Inseguridad de las instalaciones	A3	Resistencia a los controles
D4	Insuficiencia Logistica	A4	Recorte presupuestario
D5	Desactualizacion tecnologica	A5	Creacion e incorporacion de mas instituciones dependientes del PE
D6	Resistencia al cambio	A6	Rotacion constante de los AI de las OEPE
D7	Recurso humano insuficiente	A7	Ataques informaticos
D8	Clima organizacional desalienado	A8	Prensa amarillista
D9	Fragilidad de trabajo en equipo	A9	Cambio de coyuntura politica
D10	Comunicación interna deficiente		
D11	Deficiencia en las compras y contrataciones		
D12	Lenta reposicion de equipos de informatica		
D13	Falta de un reglamento de uso y cuidados de los equipos		
D14	Ineficiente implementacion del SIAGPE		
D15	No se aplica la Política de Recursos Humanos de la Institucion		
D16	Desactualizado reglamento interno de capacitación		
D17	La ley y decretos de la creacion de la AGPE no contempla sanciones de incumplimiento de las OEPE		
D18	No se dispone de areas para archivos historicos impresos		
D19	Sistema de archivos historicos desorganizados, inaccesibles		
D20	Archivos historicos digitales sin facil localizacion		
FORTALEZAS		OPORTUNIDADES	
F1	Políticas institucionales definidas	O1	Instituciones que puedan apoyar para el mejoramiento de la infraestructura
F2	Infraestructura propia	O2	Cooperaciones nacionales e internacionales para intercambio y refuerzo de conocimientos y especialidades
F3	Mayoría de los funcionarios universitarios	O3	Ofertas de becas para cursos
F4	Funcionario directivos con titulos y experiencia	O4	Buen relacionamiento con el Legislativo
F5	Disponibilidad de herramientas informaticas: Sistemas implementados y todos los funcionarios misionales con computadoras personales	O5	Voluntad politica de transparencia y honestidad
		O6	Voluntad del Poder Ejecutivo de modernizar las Instituciones Publicas a través de la tecnologia

V. MISIÓN

Órgano de control, técnico-normativo y de supervisión a los Organismos y Entidades del Poder Ejecutivo.

VI. VISIÓN

Ser una Institución confiable, reconocida por su excelencia profesional, que contribuye a la transparencia en la gestión de los recursos públicos.



VII. VALORES CENTRALES

Los valores institucionales que serán observados con mayor énfasis durante el periodo planificado son:

- a. Honestidad
- b. Transparencia
- c. Responsabilidad
- d. Imparcialidad
- e. Objetividad

VIII. PRINCIPIOS RECTORES

La Auditoría General del Poder Ejecutivo reafirma los principios que rigen el comportamiento individual e institucional enunciados en el Manual de Ética de la AGPE Versión 02, que expresan:

- a. La razón de ser de las instituciones públicas es servir al desarrollo de la sociedad de la cual es producto.
- b. La subordinación del interés particular al interés general.
- c. Los bienes públicos son consagrados exclusivamente al cumplimiento de la misión de las entidades que los administran
- d. La rendición de cuentas a la sociedad sobre el uso de los recursos públicos y de los resultados de la gestión institucional.
- e. La imagen del funcionario público dentro y fuera de su ámbito laboral, se corresponde con la imagen de la entidad a la que pertenece.
- f. La dignidad humana y los derechos inalienables de las personas.

IX. NUESTRO COMPROMISO O PROMESA DE VALOR



SOCIEDAD-NACIÓN: Nos comprometemos a contribuir con el control de los usos de los recursos públicos en el combate contra la corrupción.



PRESIDENTE DE LA REPUBLICA: Servimos al Poder Ejecutivo, en procura del buen uso y resguardo de los fondos públicos, con transparencia, integridad y responsabilidad.



ORGANISMOS Y ENTIDADES DEPENDIENTES DEL PODER EJECUTIVO: Como Órgano de Control, colaboramos con todas la OEPE para el fortalecimiento de los controles de la gestión y para el cumplimiento de las normativas vigentes.

X. DIMENSIONES (Ejes estratégicos)

- a. Dimensión Misional
- b. Dimensión Financiera
- c. Dimensión Infraestructura
- d. Dimensión Tecnológica
- e. Dimensión Recursos Humanos

XI. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ESPECÍFICOS POR DIMENSIÓN

a. DIMENSIÓN MISIONAL

Objetivo Estratégico

Fortalecer y optimizar el control de las instituciones dependientes del Poder Ejecutivo.

Objetivos Específicos

1. Promover el fortalecimiento de los sistemas de control internos de las instituciones del Poder Ejecutivo.
2. Controlar el cumplimiento de las leyes y normas que regulan las operaciones de los OEPE.
3. Profundizar los hallazgos de indicios de hechos punibles e informar a la instancia correspondiente a fin de coadyuvar en la lucha contra la corrupción y la impunidad.

b. DIMENSIÓN FINANCIERA

Objetivo Estratégico

Gestionar los recursos financieros y administrativos necesarios para que la AGPE pueda cumplir con sus objetivos.

Objetivos Específicos

1. Vincular el Presupuesto Institucional al cumplimiento de los objetivos estratégicos.

c. **DIMENSIÓN INFRAESTRUCTURA**

Objetivo Estratégico

Dotar a la entidad de la infraestructura necesaria para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

d. **DIMENSIÓN TECNOLÓGICA**

Objetivo Estratégico

Fortalecer el área de TICs.

Objetivos Específicos

1. Actualización oportuna de los equipos de informática en tiempo y forma.
2. Implementar la redundancia de equipos críticos para garantizar alta disponibilidad (Aseguramiento de datos o hardware de carácter crítico)
3. Mejorar la cobertura de mantenimiento de equipos y sistemas para todo el año.
4. Gestionar el cumplimiento de las disposiciones legales referidas al área (Decreto N°6234/2016).

e. **DIMENSIÓN RECURSOS HUMANOS**

Objetivo Estratégico

Implantación de una gestión de Recursos Humanos moderna, innovadora, eficaz y profesional, orientada a la ciudadanía; a sus clientes internos y externos.

Objetivos Específicos

1. Dotar a la organización de los recursos humanos necesarios para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
2. Formación y desarrollo profesional de los funcionarios.
3. Mejorar el ambiente laboral y el bienestar del personal.

4. Desarrollar planes de seguridad y salud en el trabajo.
5. Mejorar la comunicación interna.

XII. CUADRO DE MANDO INTEGRAL

a. DIMENSIÓN MISIONAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Fortalecer y optimizar el control de las instituciones dependientes del Poder Ejecutivo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Promover el fortalecimiento del sistema de control interno de las Instituciones del Poder Ejecutivo			
Acciones	Producto	Meta 2023	Responsables
1.1-Migrar del MECIP 2008 al MECIP 2015	MECIP Actualizado	100%	DGCS de la AI DGTIC; DGAyF
1.2-Verificar la efectividad de la Implementación del MECIP 2015 en los OEPE	Informes de evaluaciones	100 % de los OEPE	DGCS de la AI-
1.3-Mejorar el Sistema Integrado de la AGPE (SIAGPE)	Sistema funcionando íntegramente con los reportes pertinentes	100 %	DGTIC – DGCS- DGCI-DGPE- DGAF

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Controlar el cumplimiento de las leyes y normas que regulan las operaciones de los OEPE			
Acciones	Producto	Meta 2023	Responsables
2.1- Supervisar la elaboración del Planes de trabajo (PTA) de las AI	PTA supervisados	100% de los PTA que hayan completado las fases previstas	DGPE
2.2- Evaluar el desempeño de los Auditores Internos Institucionales	Informe de Evaluación al Desempeño	100% de los Auditores Internos Institucionales	DGPE
2.3-Verificar que las AI de los OEPE cumplan con la cantidad de productos planificados en cada semestre	Informe Consolidado sobre el grado de cumplimiento del PTA	Dos verificaciones por año	DGPE
2.4- Realizar auditorías en las OEPE	Informes de auditorías	44 informes de auditorías	DGCI
2.5- Realizar Asistencia Técnica y Supervisión a las AI de las OEPE	Informes Asistencia Técnica y Supervisión	400 informes de Asistencia Técnica y Supervisión	DGCI
2.6- Verificar las Rendiciones de Cuentas del FONACIDE	Informe de Rendición de Cuentas	3.250	Dirección de Rendición de Cuentas del FONACIDE
2.7-Supervisar el cumplimiento de los Planes de mejoramiento y recomendaciones de las auditorías realizadas en los OEPE	Informes de supervisión	Informe de supervisión del 100% de las AI	DGCS
2.8- Verificar el cumplimiento de las Acciones de mejoras planificadas por los OEPE	Informes de verificación	2.450 supervisiones	DGCS de la AI



2.9- Promover la estabilidad, la independencia y la objetividad profesional de los Auditores Internos Institucionales	Gestionar para que la selección de los All este con el visto bueno de la AGPE	Normativa referida a la estabilidad e independencia del Auditor Interno 100 %	Gabinete/DAJ
2.10 – Implementar políticas de transparencia	Políticas de Transparencia definidas y socializadas	Políticas de Transparencia implementadas	Comité de Buen Gobierno, DAJ, UAAL.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Profundizar los hallazgos de indicios de hechos punibles e informar a la instancia correspondiente a fin de coadyuvar en la lucha contra la corrupción y la impunidad			
Acciones	Producto	Meta 2023	Responsables
3.1- Implementar proceso para identificar e investigar hechos punibles	Informes / dictamen	100% de los casos recibidos y seleccionados para su análisis	DGAF

b. DIMENSIÓN FINANCIERA

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Gestionar los recursos financieros y administrativos necesarios para que la AGPE pueda cumplir con sus objetivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Vincular el Presupuesto Institucional al cumplimiento de los objetivos estratégicos			
Acciones	Producto	Meta	Responsables
1.1-Diseñar POI conforme al PEI	POI alineado al PEI	POI para cada año	DGAyF
1.2-Planificar el presupuesto conforme a los objetivos del PEI	Presupuesto alineado al PEI	Proyecto de Presupuesto anual elaborado en base al PEI	DGAyF
1.3-Gestionar recursos con las instancias pertinentes y realizar gestiones interinstitucionales para la obtención de donaciones y/o colaboraciones que contribuyan al logro de los objetivos	1.Presupuesto obtenido acorde al Proyecto presentado. 2.Apoyos externos	1.Aprobación del Proyecto de Presupuesto Anual en un 80% sobre el monto requerido para dar cumplimiento al PEI 2.Alianzas, cooperaciones, colaboraciones	DGAyF/ GABINETE
1.4- Identificar fuentes de financiamiento y solicitar fondos para mejorar la infraestructura de la AGPE	Fondos para infraestructura e instalaciones obtenidos	Cooperaciones para mejorar las instalaciones de la AGPE	DGAyF/ GABINETE

c. DIMENSIÓN INFRAESTRUCTURA

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Dotar a la entidad de la infraestructura necesaria para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.



OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Ampliar y mejorar la infraestructura edilicia de la AGPE			
Acciones	Producto	Meta 2023	Responsables
1.1-Mejorar todas las instalaciones eléctricas en situación de riesgo de la AGPE	Instalaciones eléctricas seguras	100% de las instalaciones eléctricas revisadas y renovadas	DGAyF
1.2- Habilitar un espacio y muebles adecuados para el Archivo Central de la AGPE	Archivo Central organizado	100% del Archivo Central funcionando	DGAyF/ Todas las áreas de la AGPE
1.3- Incorporar generador eléctrico	Generador eléctrico incorporado	Generador eléctrico en funcionamiento	DGAyF

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Mantener en estado óptimo las instalaciones, rodados y equipos de la AGPE			
Acciones	Producto	Meta 2023	Responsables
2.1 Revisión y mantenimiento del inmueble, de las instalaciones eléctricas, de equipos de aire acondicionado, de vehículos y computadoras.	Procedimientos y controles permanentes y manuales operativos de riesgos	Funcionamiento óptimo de todos los equipos e instalaciones	DGAyF/ DOC
2.2- Mantener los vehículos en buen estado	Controles periódicos	Menos del 5% de incidencia del vehículo en retraso, suspensión o rechazo de trabajos de auditoría o verificaciones in situ	DGAyF
2.3- Reglamentar el uso y cuidado de los equipos	Diseño de un Reglamento para uso y cuidado de los equipos	Reglamento para uso y cuidado de los equipos	DGAyF/ DGTIC
2.4- Implementar la redundancia de equipos críticos para garantizar alta disponibilidad	Tres servidores instalados	Tres servidores adquiridos e instalados al 2023	DGAyF

d. DIMENSIÓN TECNOLÓGICA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

Fortalecer el área de TICs

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Asegurar que los equipos disponibles no estén obsoletos			
Acciones	Producto	Meta 2023	Responsables
1.1- Reemplazar los equipos obsoletos que presentan fallas	Equipos obsoletos con fallas, reemplazados	100% de los equipos obsoletos con fallas, reemplazados	DGTIC/ DGAyF

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Implementar la redundancia de equipos críticos para garantizar alta disponibilidad			
Acciones	Producto	Meta 2023	Responsables
2.1-Solicitar equipos críticos que requieren redundancia (Tres servidores)	Solicitud de equipos	Incorporación de los equipos solicitados	DGTIC/ DGAyF

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Mejorar la cobertura de mantenimiento de equipos y sistemas para todo el año			
Acciones	Producto	Meta	Responsables
3.1- Acompañar la gestión de la DGAYF y la DOC para la contratación de mantenimiento de equipos y sistemas para todo el año	Pliego de Bases y Condiciones bien definidos	Cobertura ininterrumpida de mantenimiento de equipos y sistemas	DGTIC/DOC/ DGAYF
3.2- Ampliar la funcionalidad de las herramientas y sistemas informáticos	Herramientas y sistemas informáticos eficientes	Herramientas y sistemas informáticos eficientes al 2023	DGTIC/DGAYF/ Áreas Afectadas

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Gestionar el cumplimiento de las disposiciones legales requeridas y referidas al área (Decreto N°6234/2016)			
Acciones	Producto	Meta	Responsables
4.1- Realizar las gestiones pertinentes para que los cargos requeridos por ley estén cubiertos	Solicitud cursada; Perfiles definidos	Puestos de trabajo cubiertos en respuesta a la ley	DGTIC/ DGAYF/ DTH

e. DIMENSIÓN RECURSOS HUMANOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Implantación de una gestión de Recursos Humanos moderna, innovadora, eficaz y profesional, orientada a la ciudadanía; a sus clientes internos y externos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Dotar a la organización de los recursos humanos necesarios para el cumplimiento de los objetivos estratégicos			
Acciones	Producto	Meta	Responsables
1.1- Detección de necesidades de Recursos Humanos y diseño de perfiles de los cargos	Mapa de cargos y capacidades requeridos	Dotación de la cantidad de funcionarios necesarios con los perfiles adecuados	DTH / Áreas Afectadas
1.2- Elevar el nivel de evaluación en los concursos públicos para la incorporación de nuevos funcionarios	Política diseñada de Criterios y sistemas de evaluación con requerimientos de altos estándares	Incorporación de especialistas y/o funcionarios con perfil elevado para cada cargo requerido	DTH
1.3- Asegurar que todos los funcionarios estén capacitados para realizar auditorías	Programa de entrenamiento continuo en Auditoría conforme a la necesidad de cada funcionario	100% del personal de la AGPE con conocimiento en Auditoría y capaces de formar parte de un equipo de trabajo de Auditoría	DTH/ DECATE

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Fomentar la capacitación constante de los funcionarios conforme al cargo que ocupan			
Acciones	Producto	Meta	Responsables
2.1- Asegurar que todos los funcionarios de las áreas misionales sean capaces de realizar auditorías	Programa de entrenamiento continuo en Auditoría, conforme a la necesidad de cada funcionario	100% del personal de Áreas Misionales con conocimiento en Auditoría y capaces de formar parte de un equipo de trabajo de Auditoría	DECATE/ AREAS MISIONALES



2.2- Determinar la necesidad de capacitación de los funcionarios conforme al puesto que ocupan	Cuadro de necesidades de capacitación por funcionario según su cargo	Capacitaciones desarrolladas a los funcionarios según las necesidades requeridas por el cargo	DTH/DECATE/ todas las áreas
2.3- Promoción de becas, alianzas con organizaciones nacionales e internacionales	Ofertas de capacitaciones	Funcionarios actualizados según la necesidad del área de desempeño	DTH/ DECATE
2.4- Actualizar el Reglamento Interno de Capacitaciones	Reglamento Interno de Capacitación aprobado	Reglamento Interno de Capacitación vigente	DTH/ DECATE/ DAJ

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Mejorar el ambiente laboral y el bienestar del personal

Acciones	Producto	Meta	Responsables
3.1- Diagnostico del ambiente laboral	Informes	5 estudio del ambiente laboral (mínimo uno por año)	DTH
3.2- Análisis de las necesidades de los funcionarios	Informes	80% del mejoramiento de las necesidades laborales	DTH
3.3- Fomentar el liderazgo	Charlas-Seminarios, otros	90% del mejoramiento del liderazgo interno	DTH/DC
3.4- Transmitir y motivar a los funcionarios en el conocimiento de la Institución, así como en los objetivos institucionales	Inducción y reinducción realizados-Charlas	Que el 100% de los funcionarios hayan recibido Inducción y Reinducción	DTH/ DECATE/DC/ Todas las áreas
3.5- Generar iniciativas para superar la resistencia al cambio y al control	Actividades desarrolladas en cada periodo	Plan de 5, 10 o más actividades ejecutadas	DTH/ DGAYF/ DECATE/ Comité de Ética/DC/Demás áreas de la AGPE
3.6- Fomentar el liderazgo	Charlas-Seminarios, otros	90% del mejoramiento del liderazgo interno	DTH/DC/ DECATE
3.7- Implementar las evaluaciones 360 (Evaluación de funcionarios a jefes)	Planilla de evaluación diseñada	Evaluación implementada, y medida	DTH/Comité de evaluación de desempeño
3.8- Promoción de la utilización de encuestas de sugerencias de mejoras, de recomendaciones y quejas	Respuestas a las inquietudes, quejas y sugerencias	90% funcionarios activos en la utilización de los formularios SQR (Sugerencias, Quejas y Reclamos)	DTH/DC
3.9- Elevar la satisfacción laboral de los funcionarios	Acciones puntuales	80% de Satisfacción de los funcionarios	DTH/DC

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Desarrollar planes de seguridad y salud en el trabajo

Acciones	Producto	Meta	Responsables
4.1- Desarrollar herramientas o políticas de buenas practicas que promueva la mejora de las condiciones laborales	Herramientas, actividades	100% de funcionarios ejerciendo las buenas practicas	DTH/DGAyF/DC
4.2 – Realizar un diagnostico de peligros de salud y seguridad ocupacional	Informe del resultado	80% de implementación de acciones de prevención y de corrección	DTH/DGAyF
4.3 – Promover la mejora de las condiciones de trabajo (bienestar físico, mental y social)	Listado de necesidades y manual operativo de riesgos laborales	Condición laboral optima	DTH/DGAyF/DC



OBJETIVO ESPECÍFICO 5 Mejorar la comunicación interna			
Acciones	Producto	Meta	Responsables
5.1- Promoción del uso de las herramientas de comunicación interna	Charlas, artículos, otros	100% de los funcionarios utilizando todas las herramientas en tiempo y forma	Dirección de Comunicación (DC)/DTH
5.2- Fomentar una cultura participativa y la cohesión	Técnicas aplicadas	90% de participación del plantel de funcionarios	DTH/DC
5.3- Implementar un proceso de comunicación mediante el cual salgan a luz y se discutan abiertamente y moderadamente las diferencias	Talleres, charlas dirigidas, etc.	Mayor integración entre todos los funcionarios	DC/DTH
5.4- Mejorar el sistema de información	Sistema de Información mejorado	Sistema de información fluido y con mínimo de fallas	DC, DGTIC, Dpto. Sistemas de Gestión y demás áreas de la AGPE
5.5- Promover espacios de comunicación social y formal	Implementación de espacios	Mejoramiento en la comunicación	DC/DTH
5.6 Fomentar la creación de una cultura organizacional acorde a la esencia de la Institución	Delineamiento y promoción	Cultura organizacional instalada acorde a la esencia	DTH/DC/todas las áreas

XIII. IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL PEI

Para que el PEI se constituya en un herramienta activa y efectiva de gestión, se utilizarán los indicadores de resultados establecidos en cada objetivo estratégico y las metas de tal manera a que puedan ser monitoreados y ajustados debidamente según las necesidades surgidas.

Será utilizada la tabla de indicadores para la medición del desempeño de las áreas o dependencias con énfasis en las operaciones (POI) de tal manera a verificar el avance de los planes.

La(s) dependencia(s) o área(s) designada(s) para el seguimiento y monitoreo, serán las responsables de la verificación del cumplimiento de los objetivos institucionales.