

REUNIÓN DEL COMITÉ DE CONTROL INTERNO DE LA UNIDA TÉCNICA DEL GABINETE SOCIAL DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.

En la ciudad de Asunción, capital de la República del Paraguay, a los 8 (ocho) días del mes de mayo del año dos mil veinticinco, siendo las 14:00 horas, en la sala de reuniones de la Unidad Técnica del Gabinete Social de la Presidencia de la República (UTGS), se reúnen, la Señora **MARIA LETISCIA RAMOA OSORIO**, Asesora Jurídica – Asesoría Jurídica, la Señora **GLADYS AVEIRO**, Coordinadora Interina – Coordinación de Administración y Finanzas, el Señor **RUBÉN NOTARIO**, en representación de la Coordinación de Articulación Interinstitucional, el Señor **DANIEL AUGSTEN**, Coordinador MECIP, Encargado de Despacho de la Unidad de Transparencia y Anticorrupción, la Señora **CINTHIA GUILLEN**, Secretaria General – Secretaría General, el Señor **JUAN RODRÍGUEZ**, Coordinador Interino – Coordinación de Información Social, Señor **VÍCTOR LÓPEZ**, Encargado de Despacho de Auditoría Interna Institucional, a los efectos de tratar el siguiente orden del día:

Orden del Día:

1. Palabras de bienvenida.
2. Revisión y aprobación del Plan del Clima Laboral de la UTGS.
3. Revisión y aprobación de los formatos para el Mapa de Procesos de la UTGS.
4. Revisión y aprobación de los Indicadores del PGB
5. Espacio de consultas
6. Conclusiones y cierre de la jornada.

Abg. Daniel Bismark Augsten
Coordinación MECIP
Unidad Técnica del Gabinete Social
de la Presidencia de la República

Abg. María Letiscia Ramoa Osorio
Asesora Jurídica
Unidad Técnica del Gabinete Social
de la Presidencia de la República

Juan Rodríguez
Coordinador Interino
Unidad Técnica del Gabinete Social
de la Presidencia de la República

Rubén Notario
Coordinación de Articulación Interinstitucional

Cynthia Beatriz Guillen Ferrari
Secretaria General de la Dirección Ejecutiva
Unidad Técnica del Gabinete Social
Presidencia de la República

Gládis Aveiro
Coordinadora Interina
Coord. de Adm. y Finanzas
Unidad Técnica del Gabinete Social

Victor Lopez
Abogado

ACTA SCI MECIP N° 11/2025

Desarrollo: El Coordinador MECIP dio la bienvenida a los presentes y, a continuación, se procedió a la revisión del Plan de Medición del Clima Laboral de la Unidad Técnica del Gabinete Social de la Presidencia de la República, aprobado por el Equipo Técnico MECIP con fecha 28 de abril del corriente año, según consta en el ACTA SCI/MECIP N.º 09/2025.

Conforme a los aportes recibidos durante la presente reunión y tras su análisis, se realizaron los ajustes correspondientes, quedando aprobado el Plan de Medición del Clima Laboral de la Unidad Técnica del Gabinete Social de la Presidencia de la República, Versión 1.0; que forma parte de la presente como Anexo I.


Posteriormente, se procedió a la revisión y aprobación del Mapa de Procesos (macroprocesos, procesos y subprocesos) de la UTGS, en sus respectivos formatos.

Seguidamente, se declaró un cuarto intermedio hasta el día de mañana, viernes 9 de mayo, a las 10:00 horas, para tratar el último tema pendiente: la revisión, ajustes y aprobación de los indicadores del Protocolo de Buen Gobierno.

Sin más que agregar, se da por concluida la reunión del Comité, siendo las 15:15 horas.


Abg. Daniel Bismarck Augusten
Coordinación MECIP
Unidad Técnica del Gabinete Social
de la Presidencia de la República


Abg. María Leticia Ramona Osorio
Asesora Jurídica
Unidad Técnica del Gabinete Social
de la Presidencia de la República


Estan Rodríguez
Coordinación de Información Social
Unidad Técnica del Gabinete Social
Presidencia de la República


Rubén Nolasco


Gladys Aveiro
Coordinadora Interina
Coord. de Adm. y Finanzas
Unidad Técnica del Gabinete Social


Víctor López
Abogado


Cinthia Beatriz Guillén Ferrer
Secretaria General de la Dirección Ejecutiva
Unidad Técnica del Gabinete Social
Presidencia de la República

PLAN DE MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD TÉCNICA DEL GABINETE SOCIAL DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
ANEXO I

I- Medición de Clima Laboral.

El clima laboral es la percepción que tienen los/las servidores/as públicos/as de su lugar de trabajo, la forma en que se sienten y aprecian las políticas utilizadas dentro de la gestión que se realiza en la institución, representa el ambiente laboral en el que les toca desarrollar sus funciones.

Existen factores internos que hacen a la convivencia diaria, que muchas veces por motivos extrínsecos no son dimensionados correctamente en el día a día y la ausencia o falta de control periódico de dichos elementos desgasta la calidad del clima laboral. Por lo que es necesario, contar con una herramienta nos permita conocer que factores son elementos fundamentales a la hora de construir un buen clima laboral.

La herramienta "IGP" Índice de Gestión de Personas, implementada por el Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional, menciona la medición del "Clima Laboral" en el subsistema de "**Gestión de Relaciones Humanas**". Este subsistema se ocupa de gestionar las relaciones que se establecen entre la Institución y las personas que trabajan en ella, en torno a las políticas y prácticas de personal cuando, por razones diversas, éstas adquieren, en un contexto determinado, una dimensión colectiva.

Esta dimensión se alcanza cuando el interlocutor de la dirección no es el/la servidor/a público/a individual, ni tampoco una unidad organizativa o grupo de trabajo específico, como ocurre en las relaciones ordinarias de trabajo, sino la totalidad del personal. O bien, uno o varios grupos de personas vinculadas entre sí por identidades laborales o profesionales más o menos genéricas, pero que trascienden normalmente un ámbito funcional específico de trabajo.

Es importante diferenciar el Clima Laboral de la Cultura Organizacional. La Cultura Organizacional es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una institución tienen en común. Se refiere a un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una institución que la distinguen de otras. Es la conducta convencional de una sociedad, e influye en todas sus acciones.




Víctor López
Abogado



Juan Rodríguez
Coordinación de Información Social
Unidad Técnica del Gabinete Social
Del Maestro N° 1570 y Sáenz Martínez
Edificio Cooperativa Universitaria – Piso 8
Asunción, Paraguay
☎ (595-984) 631.730



Abg. Daniel Bismark Augustin
Coordinación MECIP
Unidad Técnica del Gabinete Social
de la Presidencia de la República



Abg. María Leticia Ramona Ochoa
Asesora Jurídica
Unidad Técnica del Gabinete Social
de la Presidencia de la República



Gladys Aveiro
Secretaria Interina
de Adm. y Finanzas
Unidad Técnica del Gabinete Social
de la Presidencia de la República



Cinthia Beatriz Guillén Ferrari
Secretaria General de la Dirección Ejecutiva
Unidad Técnica del Gabinete Social
Presidencia de la República
secretariagr@utgs.gov.py
www.gabinetesocial.gov.py
gabinetesocialparaguay
GabSocialPy



Handwritten text at the bottom of the page, possibly a signature or date, which is mostly illegible due to fading and blurring.

PLAN DE MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD TÉCNICA DEL GABINETE SOCIAL DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA ANEXO I

Cuando se menciona medición del Clima Laboral, se debe tener en cuenta componentes primordiales como la Comunicación dentro de la Institución, el Liderazgo, las Relaciones Laborales, la Salud, el Bienestar y Seguridad Laboral que son los factores más importantes de toda medición.

Se resalta que la medición del clima laboral arroja información valiosa a la hora de tomar decisiones y realizar cambios, si es que fuese necesario dentro de la institución, utilizando un instrumento fiable y adaptado a la necesidad de la Institución, la evaluación del clima debe ser tenido en cuenta para la revisión y mejora de las políticas y prácticas de gestión de personas.


Las principales diferencias entre la Cultura Organizacional y el Clima Organizacional

CULTURA ORGANIZACIONAL	CLIMA ORGANIZACIONAL
Conjunto de valores, creencias y entendimientos que los integrantes de una institución tienen en común.	Percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.
Se trasmite en el tiempo y se va adaptando de acuerdo con las influencias externas y a las presiones internas producto de la dinámica organizacional (evolución histórica).	Refleja la forma en que están hechas las cosas en un entorno de trabajo determinado (instantánea no histórica)
Es duradera	Tiene carácter temporal
Precede y fundamenta el clima	Influye directamente en el desarrollo de las actividades de la institución
Medición cualitativa/ observación de campo	Medición cuantitativa/ encuestas
Disciplina sociológica/antropológica	Disciplina psicológica

II- Objetivos de la Medición del Clima Laboral.

1. Determinar y analizar el estado de la satisfacción laboral de los/as servidores/as públicos/as para encontrar aspectos que puedan dificultar la obtención de los resultados programados.


Victor López
Abogado


Juan Benítez
Coordinación de Información Social
Unidad Técnica del Gabinete Social
Del Maestro N° 1370 y San Martín
Presidencia de la República
Edificio Cooperativa Universitaria – Piso 8
Asunción, Paraguay
☎ (595-984) 631.730


Abg. Daniel Bismark Augustin
Coordinación MECIP
Unidad Técnica del Gabinete Social
de la Presidencia de la República


Abg. Gladys Aveiro
Asesora Jurídica
Unidad Técnica del Gabinete Social
de la Presidencia de la República
Coord. de Adm. y Finanzas
Unidad Técnica del Gabinete Social


Cynthia Beatriz Guzmán Ferrari
Secretaria General de la Dirección Ejecutiva
Unidad Técnica del Gabinete Social
Presidencia de la República
secretariagr@utgs.gov.py
www.gabinetesocial.gov.py
gabinetesocialparaguay
GabSocialPy



1888

Handwritten notes at the bottom of the page, including the word "Handwritten" and other illegible text.



PLAN DE MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD TÉCNICA DEL GABINETE SOCIAL DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA ANEXO I

- 2. Identificar fuentes de conflicto que puedan derivar en resultados inadecuados.
3. Evaluar el comportamiento de la toma de decisiones y las acciones que se ponen en práctica.
4. Poder tomar las medidas correctivas relacionadas con los planes puestos en práctica, determinando nuevas acciones o consolidando las existentes.
5. Procurar comportamientos y habilidades positivas en los/as servidores/as públicos/as en general.

III- A continuación, se detalla un Catálogo de Factores que habitualmente se miden:

Cada Institución debe seleccionar los factores a ser medidos dependiendo de las necesidades de su Institución, por tal motivo se facilita un catálogo de factores que usualmente son utilizados, no obstante, si la Institución identifica un factor que no se encuentra en el catálogo se podrá redactar el mismo o agregar al catálogo propuesto.

Catálogo de factores a ser utilizados en la medición de Clima Laboral (Es decir se deberá elaborar preguntas relacionadas a las mismas) se recomienda escoger como mínimo 5 factores y como máximo 8.

Motivación.

Capacidad de la Institución y sus líderes de activar el estado interno que dirige y mantiene la conducta. La motivación implica estados internos que dirigen hacia metas o fines determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación.

Relaciones interpersonales.

Capacidad de relacionarse eficientemente con varias personas de diferentes caracteres, ideologías, niveles jerárquicos, género, edad, etc.

Satisfacción de necesidades.

Capacidad que tiene la Institución de satisfacer las necesidades propias de la actividad laboral, insumos de oficina, mobiliario, inmobiliario, etc.

Victor Lopez Abogado

Juan Rodriguez Coordinación de Información Social Unidad Técnica del Gabinete Social del Maestro Cecilio y San Martín, Edificio Cooperativa Universitaria, Asunción, Paraguay (595-984) 631.730

Daniel Bismark Augustin Unidad Técnica del Gabinete Social de la Presidencia de la República

Maria Victoria Ramona Osorio Asesora Jurídica Unidad Técnica del Gabinete Social de la Presidencia de la República Gladys Aveiro Coordinadora Interina de Adm. y Finanzas Unidad Técnica del Gabinete Social

Cynthia Beatriz Guillón Ferreri Secretaria General de la Dirección Ejecutiva Unidad Técnica del Gabinete Social Presidencia de la República secretariagr@utgs.gov.py www.gabinetesocial.gov.py gabinetesocialparaguay GabSocialPy



The following information was obtained from the records of the
 Department of the Interior, Bureau of Land Management, on
 the subject of the above-captioned matter.
 The Bureau of Land Management has advised that the
 land described in the above-captioned matter is
 owned by the United States of America and is
 located in the State of California.
 The Bureau of Land Management has advised that the
 land described in the above-captioned matter is
 owned by the United States of America and is
 located in the State of California.
 The Bureau of Land Management has advised that the
 land described in the above-captioned matter is
 owned by the United States of America and is
 located in the State of California.



PLAN DE MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD TÉCNICA DEL GABINETE SOCIAL DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA ANEXO I

Beneficios adicionales.

Beneficios que la Institución ofrece a los/as servidores/as públicos/as además de los exigidos por la Ley (subsidios para la salud, compensaciones horarias, etc.)

Identificación con la Institución.

Es el sentimiento de pertenencia a la institución y que es un elemento importante y valioso dentro del equipo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales y profesionales con los de la Institución.

Salario

Es la suma de dinero que recibe de forma periódica un/a servidor/a público/a por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica, se debe considerar criterios técnicos justos e igualitarios a la hora de asignar salarios, iguales responsabilidades, iguales salarios.

Horario.

Es el periodo de tiempo establecido en la ley como ordinario de trabajo, si se respetan los horarios, si existe flexibilidad en los horarios de entrada, salida, etc.

Instalaciones.

Si las mismas cuentan con los requerimientos básicos de seguridad, si el sitio, espacio físico es el adecuado para el trabajo a ser desarrollado, la iluminación, ventilación, etc.

Plan de carrera.

Si existen políticas claras definidas con relación a las escalas salariales y oportunidades de desarrollo profesional.

Comunicación.

Se refiere a los procesos de comunicación interna que permiten a los/as servidores/as públicos/as conocer, por diferentes canales, todos los aspectos vinculados a sus tareas, a las normativas vigentes de la Institución, a las decisiones de las autoridades y a los beneficios que la Institución ofrece a los/as servidores/as

Abg. Daniel Ruizman Anguiano
Coordinación MECIP
Unidad Técnica del Gabinete Social de la Presidencia de la República

Gladys Aveiro
Coordinadora Interina
Coord. de Ases. y Finanzas
Unidad Técnica del Gabinete Social

Del Maestro N° 1570 y San Martín
Edificio Cooperativa Universitaria - Piso 8
Asunción, Paraguay
(595-984) 631.730

Abg. Rubén Nolasco
Asesora Jurídica

Abg. María Leticia Masera
Asesora Jurídica
Unidad Técnica del Gabinete Social de la Presidencia de la República

secretariagr@utgs.gov.py
www.gabinetesocial.gov.py
gabinetesocialparaguay
GabSocialPy

V. López
Abogado

Cynthia Beatriz Guillen Ferrari
Secretaría General de la Dirección Ejecutiva
Unidad Técnica del Gabinete Social
Presidencia de la República

PLAN DE MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD TÉCNICA DEL GABINETE SOCIAL DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
ANEXO I

públicos/as. Capacidad que tiene la Institución de gestionar la comunicación de manera eficiente, brindar los medios necesarios, canales de comunicación, y facilitar la difusión y generación de información relevante de manera oportuna.

- **Seguridad en el trabajo.**

Se refiere al desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Se construye en un ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de labores justas, donde los/as servidores/as públicos/as puedan desarrollar una actividad con dignidad. Si la Institución proporciona las medidas de seguridad necesarias para el desarrollo del trabajo, uso de indumentaria en caso de ser necesario (gafas de seguridad, guantes, etc.),

- **Estabilidad laboral.**

Si la Institución contempla mecanismos legales (ej: evaluación de desempeño) a fin de garantizar la estabilidad de los servidores/as públicos/as.

- **Responsabilidad.**

Corresponde al sentimiento que tienen los/as servidores/as de la institución acerca del cumplimiento de los deberes y tareas de manera efectiva y eficiente, asumiendo las consecuencias de sus acciones y decisiones. Es la medida en que la institución promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

- **Estructura Institucional.**

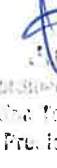
Representa la percepción que tienen los/las servidores/as públicos/as de la institución acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la institución pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

- **Toma de decisiones / autonomía.**

Corresponde al proceso que tienen los/as servidores/as públicos/as de la institución acerca de elegir la opción más adecuada entre diversas alternativas, actuando de manera autónoma para afrontar los desafíos que impone el trabajo. Este proceso


 Daniel Quiroga
 Coordinación MECIP
 Unidad Técnica del Gabinete Social
 de la Presidencia de la República


 Cynthia Beatriz Guillen Ferrari
 Secretarín General de la Dirección Ejecutiva
 Unidad Técnica del Gabinete Social
 Presidencia de la República


 Gladys Aveiro
 Coordinadora Interina
 de Adm. y Finanzas
 Unidad Técnica del Gabinete Social


 María Felisa Palma
 Asesora Jurídica
 Unidad Técnica del Gabinete Social
 de la Presidencia de la República

secretariagnal@utgs.gov.py
 www.gabinetesocial.gov.py
 gabinetesocialparaguay
 GabSocialPy


 Victor López
 Abogado

Del Maestro N° 1570 y San Martín
 Edificio Cooperativa Universitaria - Piso 8
 Asunción, Paraguay
 (595984) 631 730



PLAN DE MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD TÉCNICA DEL GABINETE SOCIAL DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA ANEXO I

implica analizar información relevante, evaluar consecuencias, considerar criterios estratégicos y, en muchos casos, coordinar con otros actores para implementar soluciones eficaces.

Reconocimiento.

Corresponde a la percepción de los/las servidores/as públicos/as sobre la adecuada valoración recibida por el trabajo bien hecho.

Confianza.

Es el sentimiento de poder expresar las ideas y aportes en el grado en que los/las servidores/as públicos/as, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Desarrollo profesional.

Corresponde a una fase del crecimiento personal que obedece a las necesidades de autosuperación que experimenta cada servidor/a público/a; asimismo, el desarrollo profesional del personal de una institución hace parte de los procesos de desarrollo de talentos humanos y es fruto de la inversión que hacen las instituciones en las personas que las conforman.

Coherencia

Capacidad de actuar en concordancia con los valores institucionales, el cumplimiento del Código de Ética y Buen Gobierno.

IV. Revisión

El Plan de Medición Clima Institucional será revisado anualmente y de ser necesario, actualizado para garantizar su pertinencia.

V. Recomendaciones en la elaboración de cuestionario

- 1. Incluir datos de identificación (Institución; fecha de medición, estructura, sexo, edad, antigüedad) protegiendo siempre la identidad del encuestado.
2. Agrupar las preguntas por módulos o temas.
3. Separar la escala de respuestas.

Victor Lopez Abogado

Cynthia Beatriz Guillón Ferrari
Secretaria General de la Dirección Ejecutiva
Unidad Técnica del Gabinete Social
Presidencia de la República
www.gabinetesocial.gov.py
gabinetesocialparaguay
GabSocialPy

Abg. María Estela Ramos Dorio
Asesora Jurídica
Unidad Técnica del Gabinete Social
de la Presidencia de la República

Coordinación MECIP
Unidad Técnica del Gabinete Social
de la Presidencia de la República

Maestro N° 1570 y San Martín
Edificio Cooperativa Univer...
Asunción, Paraguay
Gabinete Social




PLAN DE MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD TÉCNICA DEL GABINETE SOCIAL DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

ANEXO I

- ✓ **A** - Totalmente de acuerdo (SI, siempre).
 - ✓ **B** - De acuerdo (SI; en algunos casos, no)
 - ✓ **C** - En desacuerdo (NO; en algunos casos, si)
 - ✓ **D** - Totalmente en desacuerdo (NO, nunca)
4. Incluir un sólo concepto en cada pregunta.
 5. Utilizar un número de preguntas limitado.
 6. Utilizar términos comunes y de fácil comprensión en las preguntas para facilitar las respuestas.
 7. Comprobar la validez y fiabilidad del cuestionario.
 8. Incluir siempre una parte abierta al final del cuestionario para recoger propuestas de mejora.


VI. Implementación

La Coordinación de Administración y Finanzas a través del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, elaborará un Cronograma Anual para la implementación del presente Plan, a entregarse hasta el mes de mayo de cada año. Además será la responsable de la definición del instrumento de medición a ser utilizado. -


Juan Rodríguez
 Coordinación de Información Social
 Unidad Técnica del Gabinete Social
 Presidencia de la República


 Wilson Notario


Abg. María Leticia Ramoa Osorio
 Asesora Jurídica
 Unidad Técnica del Gabinete Social
 de la Presidencia de la República


Abg. Daniel Primatesta Agustoni
 Coordinación MECIP
 Unidad Técnica del Gabinete Social
 de la Presidencia de la República


Cinthia Beatriz Guillén Ferrari
 Secretarín General de la Dirección Ejecutiva
 Unidad Técnica del Gabinete Social
 Presidencia de la República


Gladys Aveiro
 Coordinadora Interina
 Coord. de Adm. y Finanzas
 Unidad Técnica del Gabinete Social


Víctor López
 Abogado









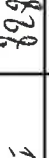




REUNIÓN DE TRABAJO - COMITÉ DE CONTROL INTERNO

FECHA 8/5/2025

HORA 14:00

PLANILLA DE ASISTENCIA

Nº	NOMBRES	APELLIDOS	CARGO	TELÉFONO	E-MAIL	FIRMA
1	Ma. Letiscia	Ramos Osorio	Asesora técnica	0971 726082	letiscia.rosos@gmail.com	
2	Juan Angel	Rodriguez Motta	Coord. Int.	0981657357	rodri.gue.f.juanangj1987	
3	Rubén Nobini	Nobeno Recalde	Prot. Embae	0981540441	ingenobeno.rubeno@gmail.com	
4	Vilmar	López	Encargado Azi	8990118	Vilmar11012@gmail.com	
5	GLADYS AVEIRO	AVEIRO M.	CAF.	0881271777	gladysm@gmail.com	
6	Cinthia	Guillen	Secretaria Grad.	0984635730	cguillenferro@gmail.com	
7	Daniel B.	Auguster O.	Coordinador	0986262144	augsterd@gmail.com	
8						
9						
10						

