



**RESOLUCIÓN N°71
ACTA N° 07- 25/02/2025.**

VISTO: El Memorando N° 02 de fecha 24 de febrero de 2025, de la *Secretaria de Planificación* solicitando la prorroga de la vigencia del **Plan Estratégico Institucional** y;

CONSIDERANDO

QUE, la Guía del Plan Estratégico Institucional sirve como instrumento de gestión institucional a través de metodologías que definen las prioridades institucionales orientadas a la Misión, Visión y Estrategias derivadas de los niveles superiores de planificación.-----

QUE, la norma de requisito mínimo para un sistema de Control Interno (MECIP 2015) establece que la institución debe determinar el marco de referencia que oriente su gestión hacia el cumplimiento de sus objetivos.-----

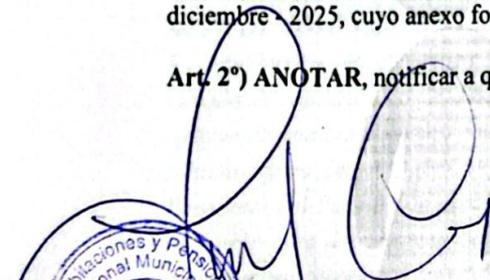
QUE, la Ley 122/93, modificado por la Ley 2102/03 Relativas al Régimen de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal en su Artículo 27 establece: "*Son atribuciones del Consejo b) Aprobar los planes y programas*".-----

POR TANTO, El Consejo de Administración en uso de sus atribuciones;

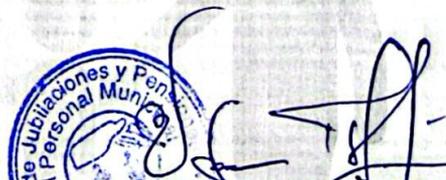
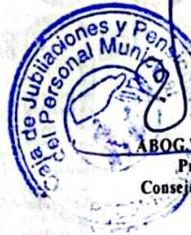
RESUELVE:

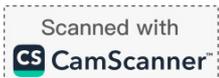
Art. 1°) APROBAR la prorroga de la vigencia del **Plan Estratégico Institucional (PEI)** hasta diciembre 2025, cuyo anexo forma parte de la presente Resolución.-----

Art. 2°) ANOTAR, notificar a quien corresponda y cumplido, archivar.-----


ABOG. ABEL GOZALEZ,
Secretario del
Consejo de Administración

FDO.: Juan Amarilla,
Viviana Brioschi,
Justo Gamarra,
Gustavo Gomez,
Fatima Maria Stella Galcano, Miembros del Consejo



ABOG. VENENECIO DIAZ
Presidente del
Consejo de Administración.



ANEXO DE LA RES. 71 ACTA N° 07 25/02/2025

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL CJPPM CONFORME A LA GUÍA.

Somos la institución encargada de recibir los aportes del personal municipal y administrarlos eficientemente para brindar a sus afiliados los beneficios previstos en la Ley 122/93. Bajo la Ley Nro. 740/78 del 18 de diciembre, se crea la Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal de la Municipalidad de Asunción. Se constituyó por un Consejo de Administración, integrado por un Presidente y cuatro miembros titulares con sus suplencias respectivas. El poder Ejecutivo designaba los responsables del Consejo respectivo. Duraban tres años en los cargos, pudiendo ser reelectos. El 27 de noviembre del año 1.982, se crea la Ley 958, donde pasa de Caja de Jubilaciones del Personal Municipal de la Ciudad de Asunción, a Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal, abarcando así a todo el funcionariado Municipal del País. En esto en relación a los cambios aumentaban los Miembros a siete. La designación seguía a cargo del Ejecutivo. Con la entrada de la democracia al País, desde el año 1.989, se produjeron varios cambios en la institución, como ser la Ley 122/93 del 05 de enero, entre los cuales menciona que las autoridades debían ser designados por los afiliados activos y pasivos mediante elecciones directas, esto permitió la participación en masa de los afiliados en protección de sus propios intereses. La cantidad de Miembros se reducía a cinco personas con el Presidente a la cabeza del Ente. Se habilitaron en varios puntos del país las oficinas filiales. La Ley 2102/03, otorga mayor independencia a la Caja Municipal, en relación que elabore y apruebe su presupuesto anual, pudiendo ejecutar conforme a su carta orgánica. Con esto la caja puede autorizar la inversión de fondos, contratación de obras y servicios, adquirir y enajenar inmuebles. Anteriormente para vender una propiedad la Caja Municipal debía contar con la aprobación del Parlamento Nacional. El aporte es fundamental para la Jubilación de las personas, porque garantiza una ayuda económica en el Futuro. La principal Función de la Institución es la de asegurar el Bienestar Social y Económico de sus afiliados.

A) ETAPA INICIAL

ACTA DE COMPROMISO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION Y DIRECTORES.

El Presidente, conjuntamente con los Miembros del Consejo de Administración y los Directores de la Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal, manifiestan el compromiso de asumir, apoyar de manera directa y recurrente e impulsar la Implementación de la Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno MECIP.2015 en la institución Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal, a través de la expedición de los actos administrativos que sean necesario para dar continuidad a la implementación de la mencionada Norma, en cumplimiento del mandato constitucional y legal de la institución y en particular a lo establecido en la Ley N° 1535/1999 "De Administración Financiera del Estado" y la Resolución N° 377/16 de la C.G.R por el cual adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno de Modelo Estándar para instituciones Públicas del Paraguay - MECIP 2015. El Modelo de Control interno que se adopta, se constituirá un instrumento gerencial que permita el cumplimiento de los objetivos fijados por la Institución, el mejoramiento de la gestión, y la cualificación del ejercicio del Control Interno con el fin de garantizar la eficiencia, eficacia, transparencia y efectividad en el cumplimiento de sus fines sociales. La Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno busca unificar criterios y parámetros básicos de Control Interno, procurando construir la mejor forma de armonizar los conceptos de control, permitiendo una mayor claridad sobre la forma de desarrollar la función administrativa del Estado. El Presidente, los Miembros del Consejo de Administración y su Equipo Directivo expresan su compromiso con el diseño, implementación, seguimiento y evaluación del Control Interno de la institución, conforme a LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO — MECIP:2015 y convoca a los demás niveles directivos y a todos los servidores públicos a poner en marcha los métodos y procedimientos necesarios para que el Control Interno se convierta en un medio efectivo para el cumplimiento de la Misión y los objetivos institucionales de nuestra entidad.



Igualmente, se comprometen en asegurar que el Sistema de Control basado en procesos y en la administración de riesgos alcance efectivamente a los procesos estratégicos, misionales y de apoyo y para ello brindar todos los recursos necesarios para el logro de los objetivos misionales.

Así mismo, se compromete a tener en cuenta las recomendaciones y observaciones producto de la evaluación independiente de la Auditoría Interna y del Control Externo, como un insumo básico dentro del proceso de planeación, seguimiento y mejoramiento continuo de la institución.

DEFINICION DE POLITICA INSTITUCIONAL "Somos una Institución encargada de recibir los aportes de personal municipal y administrarlos eficientemente para brindar a sus afiliados los beneficios previstos en la Ley N° 122/93 y sus modificaciones, con el compromiso de cumplir con las normativas del MECIP:2015. Satisfacer las necesidades específicas de nuestros afiliados mediante el uso eficaz de los recursos, fomentando el espíritu de servicio en nuestros funcionarios. Nos comprometemos en impulsar las medidas necesarias para el logro de nuestros objetivos mediante la mejora continua de nuestros procesos estratégico, misionales y de apoyo.

B) ETAPAS DEFINICIONES MISIONALES

Misión: "Otorgar los beneficios de la jubilación y pensión a todo trabajador municipal a través de una gestión administrativa responsable, innovadora, con personal calificado y comprometido con el servicio de calidad"

Visión: "Ser una institución que garantiza la sostenibilidad del sistema jubilatorio municipal, con una administración y gestión transparente, moderna y tecnológica"

1) Valores Éticos

***Transparencia:** Forma de hacer visible la función institucional, ejecutándola de acuerdo con las normas legales, aceptando y facilitando que la gestión sea observada en forma directa por los grupos de interés; implica el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada. Suminramos a los afiliados y partes interesadas en forma oportuna, completa y veraz la información que se nos solicita, y rendimos cuentas periódicamente a la sociedad sobre la utilización que hemos dado a los recursos institucionales y los resultados obtenidos en nuestra gestión.

***Compromiso:** Compartir la misión y visión de la institución, y orientar las actuaciones personales hacia el logro de los objetivos institucionales. Asumimos voluntariamente como propias las orientaciones estratégicas de la institución, poniendo nuestro mayor esfuerzo en el servicio brindado hacia el gran objetivo de administrar transparentemente los fondos jubilatorios.

***Empatía:** Capacidad de experimentar personalmente los sentimientos y las sensaciones que otro está sintiendo. Actuamos con sensibilidad y comprensión del sentimiento que experimentan los usuarios del servicio para reconocer y satisfacer sus necesidades asociadas con nuestra labor cotidiana.

***Servicio:** Brindamos una atención cordial y trabajamos en satisfacer las necesidades de nuestros clientes, vinculadas a nuestra gestión.

***Integridad:** Somos coherentes con nuestros valores y convicciones dentro y fuera de la institución a través de un comportamiento acorde con nuestros propios valores y los valores institucionales.

A) VINCULADO CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

Act. 1 y 2, objetivos 2.1.3 Universalizar la cobertura de seguridad social

Act. 3, Objetivo, 2.1.4 Aumentar la inclusión financiera para la población

Análisis Foda.

Contexto Externo

Oportunidades.

- *Alianzas estratégicas para ejecutar programas y proyectos por ser servidores del Estado.
- *Importante cobertura territorial. Contando con 13 filiales distribuidos en los diversos puntos del país.
- *Elaborar programas de preservación y cuidado del medio ambiente.
- *Posicionarse en el mercado como principal institución previsional de los Municipios del país.
- *Buen relacionamiento Interinstitucional que permita el intercambio sociocultural.
- *El Proyecto de Ley de la Creación de la Superintendencia de Jubilaciones y Pensiones, permite el fortalecimiento Institucional.





Misión: "Garantizar los beneficios de la Jubilación y Pensione a todo trabajador Municipal a través de una gestión administrativa responsable, orientadora, con personal capacitado y comprometido en el servicio de calidad"

Amenazas

- *La no aprobación de la modificación de la Ley 122/93 en el Congreso de la Nación. En la actualidad.
- *Inestabilidad laboral de los servidores Públicos Municipal
- *Resistencia de los afiliados a las innovaciones tecnológicas.
- *Limitación presupuestaria de ciertas normativas para la implementación de políticas de gestión de recursos humanos a fin de mejorar las competencias.
- *La falta de transferencia de fondo en tiempo y forma por parte de la administración Municipal, incumpliendo la Ley N° 122/93 y sus modificaciones.
- *La información tergiversada de algunos dirigentes y líderes gremiales con intereses particulares, se vuelve una práctica común y deteriora relaciones entre colaboradores y afiliados.
- *Ser una entidad autárquica, querer operar con la eficiencia y agilidad del sector privado, pero estar atado a la burocracia del sector público. Procesos largos para cualquier compra. Limitación en la disposición de recursos propios por estar sujeto al Presupuesto General de la Nación.
- *Sistema efectivo de institución intermedia (tiene su propio destino electoral), genera incidentes con la población de interés.
- *Falta Política de estado sobre seguridad social

Contexto Interno Fortaleza.

- *Afiliación de nuevos aportantes a través de la Gestión Administrativa Institucional.
- *Posibilidad de generar liquidez a través de la venta y/o alquiler de los bienes de renta.
- *La administración tiene definido los planes a desarrollar durante su mandato. Y anualmente se define o evalúa los Planes Estratégicos y Operativos
- *Acompañamiento de las autoridades en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- *Buena articulación y comunicación entre las distintas dependencias de la institución.
- *Contamos con servidores públicos con idoneidad y capacidad para el desarrollo de capacitaciones internas.
- *Construcción de activos financieros por medio de los bienes de renta (inmuebles, renta, fideicomiso, arrendamiento)

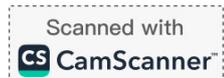
Debilidades

- *Los bienes de renta del activo, genera altos costos en tazas y mantenimientos.
- *Sistema informático desfasados a los requerimientos actuales del SCI, a causa de la falta de transferencia para aumentar los ingresos.
- *Estructuras edilicias deterioradas, instalaciones, muebles y equipos obsoletos.
- *Falencias en atención telefónica a afiliados.
- *Bajo nivel de digitalización, mayoría de procesos en papel. Alto gasto en papel y archivo.
- *Procesos operativos internos largos, requieren ser modernizados.
- *Organigrama no refleja necesidades actuales, debe ser autorizada por externos (VICE MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTION ORGANIZACIONAL, equipo económico).
- *Es necesario incrementar la cobertura y eficiencia de los servicios brindados.



CUADRO 3/AREA DE ACCIÓN DERIVADAS DEL ANALISIS FODA

ENTORNO INTEO	ENTORNO EXTERNO	
	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
FORTALEZAS	Buen relacionamiento Interinstitucional que permite el intercambio sociocultural.	La no aprobación de la modificación de la Ley 122/93 en el Congreso de la Nación. En la actualidad.
	Buena articulación y comunicación entre las distintas dependencias de la institución Objetivo 4	Afiliación de nuevos aportantes a través de la Gestión Administrativa Institucional. Objetivo 1



Misión: "Otorgar los beneficios de la Jubilación y Pensione a todo trabajador Municipal a través de una gestión administrativa responsable, innovadora, con personal certificado y comprometido en el servicio de calidad"

DEBILIDADES	Importante cobertura territorial. Contando con 13 filiales distribuidos en los diversos puntos del país. Procesos operativos internos largos. Requieren ser modernizados. Objetivo 2	Limitación presupuestaria de ciertas normativas para la implementación de políticas de gestión de recursos humanos a fin de mejorar la competencias. Organigrama no refleja necesidades actuales, debe ser autorizada por externos (VICE MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTION ORGANIZACIONAL, equipo económico). Objetivo 3
--------------------	---	--

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

- 1-Realizar gestiones permanentes ante los Municipios, para asegurar las transferencias en tiempo y forma a fin de cubrir los pagos de haberes jubilatorios y otros
- 2-Incrementar el número de nuevos afiliados, para garantizar la sostenibilidad del sistema jubilatorio que incluya a todo trabajador Municipal (permanentes, contratados y jornaleros).
- 3-Mejorar la infraestructura edilicia, tecnológica y de gestión operativa a través de inversiones para ofrecer un servicio eficiente a los afiliados.
- 4-Garantizar la Transparencia de la gestión Institucional, a través de una efectiva Comunicación Institucional.

Objetivos estratégicos y Resultados intermedios Institucionales

Tema	Problema y/o necesidad	Objetivo Estratégico	Resultado Intermedio Institucional
Pago de Haberes y otros	Alto índice de morosidad en el pago de Aportes y préstamos	Realizar gestiones permanentes ante los Municipios, para asegurar las transferencias en tiempo y forma a fin de cubrir los pagos de haberes jubilatorios y otros.	Pago de haberes Jubilatorios y otros en tiempo y forma
Seguridad social	Pocos aportantes por el incumplimiento de la Ley	Incrementar el Número de nuevos afiliados, para garantizar la sostenibilidad del sistema jubilatorio que incluya a todo trabajador Municipal (permanentes, contratados y jornaleros), para que ejerza su derecho a aportar.	Trabajadores Municipales (permanentes, contratados y jornaleros), incluidos en el sistema Jubilatorio de la Caja Municipal
Funcional	Tecnología y gestión desactualizada	Mejorar la infraestructura edilicia, tecnológica y de gestión operativa a través de inversiones para ofrecer un servicio eficiente a los afiliados.	Modernización de infraestructura edilicia, tecnológica y de gestión operativa
Comunicación	Gestión operativa y disponibilidad financiera	Mejorar la efectividad de la Comunicación Institucional.	Efectiva comunicación interna y externa Institucional

Criterios de validación de Objetivos Estratégicos

CRITERIOS	SI	NO
Consistencia con la Misión por efecto: Son consistentes con la misión, ya sea por los efectos o resultados esperados en los afiliados		X
Fundamentación del problema/necesidad: Explicita la relación, con el problema necesidad principal que aborda. Una problemática por Objetivo estratégico		X
Consistencia con el Marco Estratégico General: Son consistentes con las prioridades identificadas y vinculadas al PND.		X
Distinto a Funciones Institucionales: El Objetivo Estratégico no se confunde con las funciones regulares de la institución o programa (esta redactado expresando un logro o resultado)		X
Factibilidad (Plazo, recursos y responsabilidad): Son Factibles de realizar en plazos determinado y con los recursos disponibles estimaciones aproximadas.		X
Verificabilidad (objetivo, meta, indicador): Es posible verificar pues los efectos o resultados deseados, se pueden traducir en objetivos más específicos e indicadores susceptibles de revisar y evaluar.		X
Orientador para verificar las acciones estratégicas: Es lo suficientemente claro y preciso como para orientar la identificación y selección de acciones estratégicas para su obtención.		X





Misión: "Ofrecer los beneficios de la Jubilación y Pensiones a todo trabajador Municipal a través de una gestión administrativa responsable, innovadora, con personal certificado y comprometido en el servicio de calidad"

VINCULACION DEL PEI AL PND Y ODS.

Los objetivos estratégicos del PEI se orientan hacia el marco estratégico general en la medida que se alinean con las prioridades provenientes de los niveles superiores de planificación; y el Plan Nacional de Desarrollo (PND). Al mismo tiempo los objetivos del PND se vinculan con los Objetivos ODS (utilizando la metodología elaborado por CEPAL). Las vinculaciones se observan en los siguientes cuadros:

Matriz para la vinculación del PEI al PND y ODS	
Plan Estratégico Institucional (PEI): Objetivo Estratégico	
Objetivo Estratégico 1: Realizar gestiones permanentes ante los Municipios, para asegurar las transferencias en tiempo y forma a fin de cubrir los pagos de haberes jubilatorios y otros.	
Plan Nacional de Desarrollo (PND): Objetivo Estratégico	Plan Nacional de Desarrollo (PND): Objetivo Específico
2.1 Promover el Empleo y seguridad Social	2.1.3 Universalizar la cobertura de la Seguridad Social
Matriz para la vinculación del PEI al PND y ODS	
Plan Estratégico Institucional (PEI): Objetivo Estratégico	
Objetivo Estratégico 2: Incrementar el número de nuevos afiliados, para garantizar la sostenibilidad del sistema jubilatorio que incluya a todo trabajador Municipal (permanentes, contratados y jornaleros).	
Plan Nacional de Desarrollo (PND): Objetivo Estratégico	Plan Nacional de Desarrollo (PND): Objetivo Específico
2.1 Promover el Empleo y seguridad Social	2.1.3 Universalizar la cobertura de la Seguridad Social
Agenda 2030: Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)	
objetivo número 1 (uno) fin de la pobreza objetivo número 2 (dos) hambre cero objetivo número 3 (tres) garantizar una vida sana y promover el bienestar objetivo número 5 (cinco) lograr la igualdad entre los géneros objetivo número 8 (ocho) promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible objetivo número 10 (diez) reducir la desigualdad en y entre los países objetivo número 11 (once) ciudades y comunidades sostenibles objetivo número 12 (doce) garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	

Matriz para la vinculación del PEI al PND y ODS	
Plan Estratégico Institucional (PEI): Objetivo Estratégico	
Objetivo Estratégico 3: Mejorar la infraestructura edilicia, tecnológica y de gestión operativa a través de inversiones para ofrecer un servicio eficiente a los afiliados.	
Plan Nacional de Desarrollo (PND): Objetivo Estratégico	Plan Nacional de Desarrollo (PND): Objetivo Específico
2.1 Promover el Empleo y seguridad Social	2.1.4 Alcanzar la inclusión financiera de la Población
Agenda 2030: Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)	
objetivo número 1 (uno) fin de la pobreza objetivo número 2 (dos) hambre cero objetivo número 3 (tres) garantizar una vida sana y promover el bienestar objetivo número 5 (cinco) lograr la igualdad entre los géneros objetivo número 8 (ocho) promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible objetivo número 10 (diez) reducir la desigualdad en y entre los países objetivo número 11 (once) ciudades y comunidades sostenibles objetivo número 12 (doce) garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	

Matriz para la vinculación del PEI al PND y ODS	
Plan Estratégico Institucional (PEI): Objetivo Estratégico	
Objetivo Estratégico 4: Mejorar la efectividad de la Comunicación Institucional.	
Plan Nacional de Desarrollo (PND): Objetivo Estratégico	Plan Nacional de Desarrollo (PND): Objetivo Específico
2.1 Promover el Empleo y seguridad Social	2.1.3 Universalizar la cobertura de la Seguridad Social 2.1.4 Alcanzar la inclusión financiera de la Población
Agenda 2030: Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)	



[Handwritten signature]



Visión: "Oficiar los beneficios de la Jubilación y Pensione a todo trabajador Municipal a través de una gestión administrativa responsable, innovadora, con personal certificado y comprometido en el servicio de calidad"

- objetivo número 1 (uno) fin de la pobreza
- objetivo número 2 (dos) hambre cero
- objetivo número 3 (tres) garantizar una vida sana y promover el bienestar objetivo número 5 (cinco) lograr la igualdad entre los géneros
- objetivo número 8 (ocho) promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible
- objetivo número 10 (diez) reducir la desigualdad en y entre los países
- objetivo número 11 (once) ciudades y comunidades sostenibles
- objetivo número 12 (doce) garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PEI. SEGUIMIENTO Y MONITOREO AL CUMPLIMIENTO DE LOS PROGRAMAS ESTABLECIDOS EN EL PEI 2024 - 2025.

Es importante considerar que toda gestión estratégica eficiente requiere de un acompañamiento y monitoreo permanente en los diferentes niveles funcionales y operativos. Para el efecto, el monitoreo e informe de avance del Plan Estratégico se establecerán reuniones de trabajo semestrales con los Responsables y conforme al Plan de trabajo por indicadores, el cual es el instrumento que se dará seguimiento. (conforme a fechas que se establecerán y que será informada vía correo electrónico institucional).

REPORTES E INFORMES DE EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS Los reportes e informes recepcionados en la Secretaría de Planificación, por parte de los responsables de cada objetivo estratégico, tendrá un plazo de hasta cinco (5) días hábiles posteriores al término de cada semestre. Aquellos responsables del Plan de trabajo por indicadores que no cumplan con el envío de sus reportes e informes dentro del plazo estipulado más arriba, la Dirección de Capital Humano establecerá los mecanismos necesarios para sancionar conforme al Reglamento Interno.



Abog. Venancio Díaz Escobar
Presidente