



ANEXO A LA RESOLUCIÓN SENADIS N°1072/2019

Ref: El presente Anexo es un trabajo efectuado desde la Dirección General de Planificación (DGP), cuya finalidad es ampliar el contenido de la Resolución N°1072/2019 que actualiza el Plan Estratégico Institucional (PEI) / 2019 – 2024, y se incorpora como medida de ajuste y plan de mejora en consonancia a las observaciones realizadas por la Contraloría General de la República (CGR), dejando en claro que el producto PEI 2019 – 2024 de la SENADIS entregado por la Consultora a cargo de su elaboración, contaba con los insumos observados por la CGR, sin embargo, no llegaron a figurar en la redacción final del documento en cuestión.

MARCO LEGAL RESOLUCION N°1072/2019

MARCO DE REFERENCIA

Base Legal

- Constitución Nacional de 1992 – Capítulo IV – Art. 58°.
- Ley N°3540/2008 – Que aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y el Protocolo Facultativo correspondiente.
- Ley N°1925/2002, Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad.
- Ley de Creación de la SENADIS N°4720/12.
- Decreto Reglamentario N°10514/13 de la Ley 4720/12.
- Decreto N°5507/16 por la que se aprueba el Plan de Acción Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad 2015-2030 (PANDPcD).
- El Plan de Acción Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad (PANDPcD) 2015 – 2030, se vincula directamente con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), además del Plan Nacional de Desarrollo 2030 (PND).

La Lógica Horizontal del Plan implica que, a cada objetivo estratégico, general y específicos, así como a las líneas de acción les corresponde indicadores cuantitativos y cualitativos, y la posibilidad de contar con supuestos importantes. Los supuestos importantes constituyen los factores externos necesarios para el logro de Objetivos o implementación de las líneas de acción.

OBJETIVO GENERAL





.- Lograr una SENADIS fortalecida para cumplir su misión en la defensa de las personas con discapacidad y su entorno, con enfoque de derechos, construyendo una sociedad inclusiva a nivel nacional y siendo modelo en MERCOSUR, articulando a todos los sectores para el efectivo cumplimiento de las políticas públicas correspondientes.

VISION SEGÚN PEI DE LA VERSION ANTERIOR (2015/2019) - Resolución N°1795/2015)

.- Ser una institución reconocida en el ámbito nacional e internacional por los importantes avances en el logro de la construcción de una sociedad inclusiva, solidaria basada en el reconocimiento y goce pleno de los derechos humanos, que contribuye a superar la inequidad, la exclusión, la discriminación y la pobreza de las Personas con Discapacidad, mediante la efectiva defensa, promoción y protección de los Derechos Humanos de los mismos.

Participantes y Expectativas

Presentación de objetivos y la metodología del taller, identificar las expectativas de los participantes, que se incluyen más abajo.

Relevamiento de expectativas con respecto a SENADIS y lo que cada persona estaba dispuesta a aportar para el logro de los objetivos comunes, en el marco de los derechos de las personas con discapacidad y las normativas relativas a la misma.

Participación de representantes de la Dirección de Planificación, la Directora de Recursos Humanos, de la SENADIS, con el objetivo de transferir la metodología de planificación participativa y que conozcan la visión de las demás instituciones con respecto a la SENADIS y a las Personas con Discapacidad (PCD), desde la perspectiva de Derechos y de sus roles institucionales.

a. Matriz de Participantes: Coordinadores y Jefes de SENADIS.

Nombre y Apellido	Cargo
Walter Ramón Cáceres	Jefe de Productos de Apoyo, Dirección de Ayudas Técnicas
Elena Cáceres Zarza	Jefe de Descentralización y Asuntos Comunitarios
Jorge Aranda Romero	Asesor
Raquel Gómez	Jefe Planes, Programas y Proyectos.
Belén Vera	Jefe de Dpto. de Comunicación y Lenguaje
Marcos Aquino	Jefe de Dpto. Rendición de Cuentas
Maria Virginia Acosta	Asesora
Delfina Lugo	Jefe de Dpto. de Psicología
Soledad Garcete	Jefe de Dpto. de Archivo





Armando Benítez	Jefe de Participación Ciudadana
Carlos Gabriel Díaz	Dpto. Accesibilidad Ayudas Técnicas
José Vázquez	Operativo de Transporte
Guillermo Fernández	Jefe de UOC
Joaquin Ojeda	Jefe de Producción, Registros y Trámites
Lourdes Díaz	Dirección General de Planificación
José Román	Jefe de Dpto.
Victor Fariña	Jefe Dpto. Auditoría Financiera y Presupuesto
Carla Garcete	Jefe Dpto. Estimulación Temprana
Antonio Fariña	Jefe de Dpto. de ONGs
Elvira Del Valle	Jefe de Laboratorio
Omar Vera	Jefe Dpto. Rehabilitación Física
Ma. Felicia Chamorro	Jefe del Centro de Información, Documentación y Registro Nacional
Mauricio Troche	Jefe Dpto. de Seguridad y Vigilancia
Lilia Estela Villalba	Jefe de Inclusión Social
Alba González	Jefe de Trabajo Social
Alfonso Ortiz Báez	Jefe de Servicios Generales
Anibal Alcaraz	Jefe de Relaciones Públicas
Jorge Guillen	Jefe de Dpto. de Control Interno Administrativo y Financiero
Mirtha Galeano	Coordinadora de las Filiales
Guillermo Fretes	Jefe del Dpto. del Producción Documental
Rosa Arce de Miranda	Jefe Dpto. Anticorrupción, Oficina de Acceso a la Información Pública
Wilson Benítez	Jefe de Control de Personal
Ingrid Aquino	Jefe de Dpto. de Tecnología Asistida- Director de Ayudas Técnicas
Laura Acosta	Dpto. de Cooperación Técnica y Enlace Interinstitucional
Enrique Noguera	Jefe de Fortalecimiento Institucional
Yoryi Pedrozo	Jefe de Departamento

b. Matriz de Expectativas y Aportes con respecto a la SENADIS

Expectativas con respecto a la SENADIS	Que estoy dispuesto a dar a la SENADIS
Servicio, eficiente y eficaz	Dedicación, tiempo y responsabilidad, respeto y servicio
Soluciones a los usuarios	Tiempo y conocimiento
Que cumpla con los objetivos de su creación.	Conocimiento, compromiso, tiempo
Que llegue a cumplir con su misión Institucional	Conocimientos profesionales, ética, compromiso
Cumplimiento total y real de los objetivos	Toda mi predisposición en efectivizar mi capacidad para realizar la función de servicio
Fortalecimiento institucional en miras de general políticas públicas que se puedan aplicar efectivamente y favorezcan al sector	Compromiso para con los objetivos institucionales. Dedicación
Que valore las ideas de las personas y que	Mi tiempo, mis ideas, calidad como persona





optimice los proyectos que se le presentan	profesionalismo
Atención de calidad a los usuarios que llegan a la institución y poder llegar a todos.	Dedicación al máximo, tiempo necesario
Salario acorde a la formación académica de cada profesional.	Mejorar la calidad en cuenta a mis funciones. Ayudar a los compañeros en cuanto a la Ley de la SENADIS.
Ambiente adecuados en el trabajo	Con rehabilitación a los PcD.
Espacio Físico	Agotar mi conocimiento.
Jefe idóneo en el área	Apoyar en los proyectos institucionales
Una institución con funcionarios eficientes y usuarios satisfechos	Trabajar en equipo con todas las áreas para lograr el fortalecimiento institucional.
Brindar un servicio de excelencia a los usuarios	Dedicación, compromiso, conocimiento y capacidad profesional
Ser realmente una institución que vela por los DDHH de las personas con discapacidad.	Reconocimiento como profesional y mejoramiento de las condiciones laborales, contractuales.
Coherencia en los procesos administrativos y de RRHH	Predisposición total y ganas de trabajar.
Poder cumplir con las políticas públicas con respecto a los derechos.	Compromiso, honestidad, constante capacitación, lealtad, sacrificio, buen trato.
Innovación Tecnológica	Entrega conocimientos, experiencia, actitud.
Eficiencia	Colaborar en el proceso con el conocimiento adquirido a los largo del tiempo.
Respeto usuarios y funcionarios	Mi talento, mi capacidad de análisis para detectar debilidades y seguir cambios.
Cumplimiento del PEI que apunta a la excelencia.	Responsabilidad, empeño, servicio, tiempo.
Cumplimiento de los objetivos para lo cual fue creado.	Conocimiento y dedicación
Modelo regional de institución regente de los derechos , políticos y servicios de las PcDs y sus familiares.	Compromiso, empoderamiento, identidad
Que impulse leyes y ser controlador de su cumplimiento.	Innovaciones e ideas
Que reconozca, respete y defienda los DDHH de las PcDs.	Honestidad, trabajo y dedicación.
Trabajo en equipo	Tiempo, vocación de servicio, actualización, técnica, coherencia, trabajo.
Las autoridades cumplan con la planificación estratégica en fortalecer la institución y por ende a los funcionarios y el buen servicio a los usuarios de la institución	Mis conocimientos y mi voluntad de trabajo
Depreciación de funcionarios contratados con años de servicios.	Voluntad, capacidad y experiencia





Evaluar las necesidades de los usuarios y fortalecer esas unidades.	Voluntad, capacidad y experiencia.
Posicionamiento, empoderamiento	Dar conocimiento, experiencia adquirida por los años de servicios.
Otorgar soluciones efectivas a los usuarios	Dar un desempeño excelente para el usuario y fortalecer la institución para crear lo mejor para todo.
Mayor utilización de la tecnología	Tiempo y experiencia
Mejor disponibilidad presupuestaria	Conocimiento, empatía, solidaridad, entrega en el trabajo
Incorporar capital humano conforme a su perfil profesional	Dispuesto a mejorar mis debilidades y fortalecer mi gestión personal como encargado de área para de esa manera transmitir a mis compañeros.
Monitorear la gestión en forma permanente para la cooperación tanto al desempeño laboral como a los objetivos institucionales	Marco profesional integrado a lo académico y a la trayectoria en el ámbito de la discapacidad, años de trabajo.
Mejorar el bienestar del capital humano (mejoras del ambiente laboral, desgaste físico y mental)	Capacitarme para innovaciones necesarias, predisposición al cambio oportuno.
Que sea una institución reconocida por la excelente atención y gestión.	Cumplimiento de las funciones. Calidad y calidez humana, profesionalismo.
Trabajo en equipo, inversión necesaria, equidad en las remuneraciones.	Dedicación, tiempo, compromiso, apoyo.
Apoyo en los proyectos presentados	Dedicación, tiempo, compromiso, apoyo.
Agilidad en las acciones o respuestas.	Dedicación, tiempo, compromiso, apoyo
Calidad humana y profesional.	Dedicación, tiempo, compromiso, apoyo

La concreción de Convenios que ayuden a mejorar la calidad de vida de las PCD, vivienda, trabajo, educación.

Coherencia con su ley de creación, con la misión y visión.

Ejecución y control de procesos internos, gestión.

Respeto de carrera civil administrativa del servidor de SENADIS.

Igualdad

Que los informes, evaluaciones sean en el marco de la calidad y no solo cantidad (cualitativo)

PROPUESTA DE IDENTIDAD INSTITUCIONAL



La identidad institucional es la definición de la *misión, visión y los valores de la organización*, definida, en el caso de organizaciones públicas en el marco de su ley de creación y carta orgánica.

La misión institucional es la expresión escrita del propósito de la institución, y sirve como guía para orientar el camino a seguir. Se basa en el motivo por el cual se crea la institución. En el caso de instituciones públicas, se enmarca en su ley de creación, de su carta orgánica.

La visión institucional es la visión de futuro de la institución, es la expresión de lo que se desea llegar a ser en el largo plazo extendido (aproximadamente a 10 años), más allá del plan estratégico y se basa en el futuro deseado.

Los valores institucionales son los principios que rigen a la Institución y el accionar de la misma debe reflejarlos. Es decir, debe estar internalizada y aplicada por la totalidad de los funcionarios que integran la institución.

Cabe destacar, que la vigencia efectiva de la identidad institucional se logra gracias a la puesta en marcha del plan estratégico.

a. MISIÓN

Los participantes propusieron los siguientes insumos para la Misión de la SENADIS:

- Ente rector de Políticas Públicas en discapacidad garantizando la igualdad de oportunidades y la inclusión de las PCD.
- Garantizar la participación de las PCD en la sociedad y fomentar su desarrollo.
- Dar garantía al cumplimiento de los Tratados, Convenios y leyes a favor de las PCD.
- Garantizar el cumplimiento de los derechos de las PCD, impulsar su promoción y velar por su participación, generando condiciones de igualdad para su inclusión en la sociedad para el desarrollo pleno como su dignidad lo exige.
- Garantizar la igualdad, inclusión y el respeto por los derechos de las personas con discapacidad con miras a mejorar su calidad de vida.
- Garantizar el respeto de los derechos de las personas con discapacidad.
- Mejorar la calidad de vida en todos los ámbitos de los PCD.
- Ejecutar Políticas Públicas para las PCD y su familia, velar por el cumplimiento.
- Igualdad, e inclusión de PCD a la sociedad.
- Promover el derecho a la igualdad de oportunidades de las PCD con el fin de obtener su inclusión social.
- Garantizar la igualdad, el respeto y equidad de las PCD y el cumplimiento de las políticas públicas.
- Institución creada para una atención integral a PCD.



- Institución que vela por los DDHH de los PCD, rige, organiza y hace cumplir
- Servicio descentralizado.
- Es llegar al objetivo de la función como institución.
- Garantizar el respeto a los derechos de las PCD a nivel gubernamental, mayor inclusión social Políticas Públicas sobre reingeniería del pensamiento colectivo basado en el respeto y la inclusión en diferentes ámbitos.
- Velar por las oportunidades de las PCD para su inclusión social.
- Servicio indiscriminado a personas con discapacidad.
- Certificar los valores y derechos de las PCD utilizando los recursos necesarios.
- Garantizar la inclusión y respeto a las PCD.
- Garantizar el cumplimiento de la ley y los derechos de cada uno.
- Mejorar la calidad de vida de las PCD, sus familias y su entorno.
- Garantizar el cumplimiento de los derechos de las PCD adoptando las medidas necesarias para el efectivo cumplimiento de la Constitución y las leyes.
- La transversalización en el área de la discapacidad para el cumplimiento de los DDHH de las PCD para lograr una plena inclusión social.
- Alcanzar a nivel nacional la participación y oportunidades de las PCD a través de las organizaciones.
- Enfoque de derechos apunte a una visión biopsicosocial, inclusión total.
- Trabajar concienciación individual y social. Valorización y mostrar oportunidad para calidad de vida de PCD.
- El cumplimiento de la Política Pública, la Constitución nacional y la Convención por los derechos de las PCD.

b. VISIÓN

Los participantes propusieron insumos para la Visión de la SENADIS, como ser:

- Institución reconocida, garantiza la inclusión social de los PCD con importantes avances en la construcción de una sociedad inclusiva.
- Ser reconocida como un ente rector, mediante la efectiva defensa y promoción de los derechos de PCD.
- Ser una institución referente para las PCDS, respetada por su gestión y excelencia.
- Capacitación constante en la institución a los servidores de la institución. La institución cuenta con accesibilidad para PCD.
- Alcance real a cada mínimo lugar del país.
- Garantizar la inclusión de las PCD.
- Ser reconocido nacional e internacionalmente como el ente rector de la discapacidad, líder en la lucha por sus derechos desde el enfoque biopsicosocial.
- Ser una institución que monitoree el cumplimiento de los Derechos de los PCD.
- Ser una institución reconocida nacional e internacionalmente por los avances.





- Ver la capacidad intelectual de cada persona.
- Institución reconocida por incidir en el goce pleno de los DDHH.
- Ser reconocida como institución que contribuya a superar la inequidad la exclusión y discriminación de las PCD.
- Ente reconocido por afianzar el cumplimiento de los derechos de las PCD.
- Abarcar a nivel nacional la promoción de los derechos de las PCD.
- Ser ente rector y fiscalizador del cumplimiento y aplicación de las normativas que rigen la materia y fomentar el desarrollo personal de las PCD.
- Ser una institución descentralizada reconocida por la efectividad de su labor y calidez en su trato.
- Lograr el empoderamiento de la sociedad civil sobre los derechos y deberes de las PCD.
- Cumplimiento de la visión fomentando el desarrollo social de las personas con discapacidad y sus familias.
- Lograr la transversalización de los Derechos de las PCD en el sector público y privado.
- La SENADIS logre que personal la transversalización del pleno goce y reconocimiento de los derechos humanos de las PCD.
- Institución de referencia en normativas, leyes y políticas de atención y derechos de las PCD.
- Liderar la transversalidad de las Políticas Públicas para PCD y Familia.
- Ser ente rector de DDHH de PCD.
- Ser un referente articulador del diseño de las políticas en todos los ámbitos, promoviendo la inclusión social continua.
- Una Institución reconocida a nivel nacional por su atención con calidad y calidad PCD y preparada estructuralmente para paliar todas las diversas situaciones que tenía como amenaza.
- Lograr una sociedad inclusiva promovida por los derechos de las PCD erradicando todo tipo de discriminación, inequidad y exclusión social.

c. VALORES

Los participantes propusieron los siguientes valores:

- Solidaridad
- Honestidad
- Honestidad
- Responsabilidad
- Vocación de servicio
- Equidad





Servicio
NACIONAL POR LOS DERECHOS
HUMANOS DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD

GOBIERNO
NACIONAL

Paraguay
de la gente

- Oportunidad
- Vocación de servicio
- Responsabilidad
- Respeto
- Tolerancia
- Empatía
- Trato igualitario
- Coherencia
- Compromiso de todos
- Respeto a los compañeros
- Usuarios y familiares
- Honestidad, transparencia
- Respeto a usuarios y compañeros
- Vocación de servicio
- Responsabilidad
- Compromiso
- Honestidad
- Equidad
- Ética
- Respeto
- Equidad
- Compromiso
- Respeto
- Solidaridad
- Inclusión
- Empoderamiento
- Compromiso
- Coherencia
- Igualdad de oportunidades
- Inclusión efectiva
- Eficiencia
- Vocación de servicio
- Solidaridad
- Compromiso
- Coherencia en nuestras acciones
- Respeto a las diferencias
- Solidaridad
- Compromiso
- Respeto
- Empatía
- Solidaridad

Jacarandá y Yeruti
Fernando de la Mora – Paraguay

¡Abre las puertas a la inclusión!

Tel. 670 593 – 670 594
www.senadis.gov.py





- Lealtad institucional
- Tolerancia
- Paciencia
- Eficiencia
- Transparencia
- Respeto

DIAGNOSTICO PARTICIPATIVO (FODA)

El diagnóstico participativo en base al método FODA, que analiza los contextos internos y externos de la institución, en el momento de la realización del diagnóstico. El resultado del análisis se utiliza como base para el diseño del PEI. Pues lo que se pretende es mantener las fortalezas, transformar las debilidades en fortalezas, aprovechar las oportunidades y las amenazas que pueden convertirse en oportunidad, evitando que las demás impidan el logro de sus objetivos.

En cuanto al contexto externo, el método analiza las oportunidades y las amenazas. Las oportunidades son los aspectos positivos externos a la SENADIS tales como situaciones económicas, políticas, legales, sociales, culturales, demográficas, desarrollo tecnológico, entre otros, que pueden contribuir para la vigencia de su misión institucional y/o el logro de sus objetivos. Las amenazas son los obstáculos, limitaciones o impedimentos, que presenta el entorno, los cuales deberán ser tenidos en cuenta para el diseño de los objetivos y las estrategias, para asegurar que no constituyan un obstáculo para lograrlos.

El contexto interno, se identifican la fortalezas y debilidades. Las fortalezas son aspectos positivos, los puntos fuertes o condiciones favorables de la SENADIS, y que hay que mantener, y que sirven para evitar o minimizar el impacto de las amenazas del ambiente externo. Las debilidades son las limitaciones, carencias o condiciones desfavorables que presentan las instituciones, pudiendo impedir la vigencia de su misión institucional, el logro de los objetivos y el aprovechamiento de las oportunidades que ofrece el ambiente externo. Las debilidades deben transformarse en fortalezas.

Se lista a continuación los cuatro aspectos de los contextos interno y externo, antes señalado, diagnosticado por los participantes.

OPORTUNIDADES

- Momento político, se habla en todos lados por los DDHH para las PC.
- Ley de emergencia.
- Posibilidades de cooperación intersectorial e internacional.
- Financiamiento de organismos internacionales.
- Desarrollo normativo a nivel nacional.
- Crecida demanda del público objetivo.





- Existencia de la Ley de emergencia.
- Recursos provenientes de la fiscalía por la sanción a conductores ebrios.
- Convenios, enlaces, compromisos interinstitucionales, intersectoriales, nacionales e internacionales.
- Recursos financieros externos, donaciones.
- Trabajo interinstitucional para lograr los objetivos.
- Apoyo de profesionales en formación, articulación con universidades mediante convenios.
- Profesionales con experiencia.
- Convenios interinstitucionales.
- Presupuesto.
- Leyes, decretos nacionales.
- Las exigencias internacionales actuales.
- El auge e importancia actual del tema discapacidad.
- Organismos internacionales para financiar o diseñar, donaciones tecnológicas.
- Regulación acorde a la discapacidad.
- Trabajar en forma conjunta con ONGs.
- Realizar alianzas estratégicas.
- Ocupar espacios para consolidar posicionamiento institucional.
- Agenda de gobierno.
- Convenio con otras instituciones.
- Registro estadísticos PCD, inversión técnica financiar.
- Legislación referente al sector.
- Alianzas estratégicas con instituciones nacionales e internacionales.
- Normativas y leyes aplicables en favor de la PDCD.
- Recursos y leyes e inversión para los PCD.
- Promoción, difusión, facilitación, eliminación de barreras, gobierno sociedad, de los derechos de los PDC
- ONGs orientadas a PCD
- Las exigencias de ANEAES a las universidades inclusivas
- Convenios con entes universitarios para aumentar la cantidad de atenciones a usuarios y traba de investigación
- Marco normativo referente a discapacidad
- Asociaciones de y para PCD
- Transporte inclusivo
- Percepción general a favor de la no discriminación y predisposición de las ONGs para ayudar otorgando bienes y servicios a favor de PCD

AMENAZAS

- Discontinuidad de procesos por inestabilidad de las máximas autoridades.



- Recursos presupuestarios.
- Bajo o nulo poder económico de las familias que tienen a los usuarios.
- Poca concienciación social, desconocimiento de la sociedad sobre discapacidad.
- Falta de reconocimiento y importancia por la sociedad.
- Falta de implementación efectiva de las normativas de accesibilidad.
- Accesibilidad casi nula.
- Presupuesto General de la nación.
- Desconocimiento de derechos.
- Mecanismos de coordinación interinstitucionales débiles.
- Barreras existentes en la sociedad.
- La falta de promoción pública.
- Presupuesto General de la Nación.
- La pobreza.
- La política, de doble filo ya que es quien determina quien ocupa el mando de la institución.
- Estado económico de los usuarios que impide asistir a sus citas.
- Accesibilidad.
- El clima que no favorece para que puedan llegar los usuarios.
- Huelga de transporte público.
- Manifestación ciudadana.
- Carencia de acceso inclusivo en sectores del interior.
- El ritmo de vida que llevan las personas hoy en su día a día, altera su estado de salud general.
- Falta de accesos en la infraestructura inclusivos.
- Corrupción y burocracia.
- Presupuesto insuficiente para la demanda existente.
- Mantenimiento o reducción del presupuesto destinado a la institución.
- Injerencia política.
- La inexistencia de una reglamentación punitiva para cumplir.
- Falta de movilidad interno para los usuarios

FORTALEZAS

- Investigación articulada con entes nacionales e internacionales.
- Visibilización e inclusión.
- Orienta una alta población de PCD que requiere prestación de servicios aun postergada.
- Incorpora profesionales altamente competitivas dentro del plantel interno aun sin potenciar.
- En el área de FONO existen nuevos equipos de evaluación auditiva para llegar al diagnóstico precoz.



- Experiencia y calidad de profesionales de SENADIS.
- RRHH, normativas y leyes.
- Profesionales capacitados.
- Tener al Ministro que es una persona a quien realmente le interesa y se ocupa de problemas da lugar a la participación de los funcionarios.
- Mayor coordinación.
- Desde MINNA se articula para que accedan a los servicios de SENADIS.
- SENADIS como secretaria específica.
- Apertura de autoridades.
- Marco legal que propicia inclusión PCD.

DEBILIDADES

- Falta de comunicación entre Directores, Jefes, etc.
- Ambiente insalubre en el trabajo.
- Falta de educación y respeto.
- Incumplimiento de los objetivos institucionales debido a la alta demanda de usuarios que requieren los servicios.
- Disgregación de SENADIS, la parte de rehabilitación podrá depender del Ministerio de salud.
- Pobre innovación tecnológica en el área de rehabilitación y administrativa.
- Falta de espacio para el desarrollo adecuado de las actividades.
- Falta de recursos económicos para el desarrollo de los programas.
- Actitud de funcionarios desmotivados.
- Instalaciones no accesibles, falta de recursos, falta de implementación real de proyectos.
- Goteras en consultorios, muebles en mal estado.
- Falta de presupuesto.
- Funcionarios desmoralizados.
- Espacios físicos reducidos.
- Falta de instrumentos para profesionales.
- Falta de personal en lugares estratégicos en atención a usuarios.
- Falta de RRHH para cumplir a cabalidad con las funciones de cada Dirección y Departamento.
- No es accesible, accesibilidad física en la infraestructura.
- Pobre descentralización, exceso de demanda.
- Inestabilidad de autoridades, cambios, rotaciones.
- Equipos técnicos, funcionariado en general.
- Inequidad salarial de funcionarios.
- Limitación de recursos financieros.
- Falta de informatización de legajos de usuarios.





- Cumplir con descentralización.
- Poco compromiso de trabajo de parte de los funcionarios.
- Incomunicación.
- Falta de recursos en las filiales, RRHH, infraestructura, presupuesto propio.
- Incoherencia en algunos procesos.
- Inequidad salarial.
- Incapacidad de cobertura de los servicios (financiamiento) infraestructura, capital humano. Precarización laboral de profesionales.
- Dependencia de profesionales comisionados para cubrir servicios importantes.
- Falta de recursos humanos, financieros, técnicos, paradigmas, discriminación en la compensación salarial.
- Superposición de funciones, falta de unidad de criterio, la falta de profesionalización



Lic. Enrique Noguera Guanes
Coordinador SENADIS/DGP