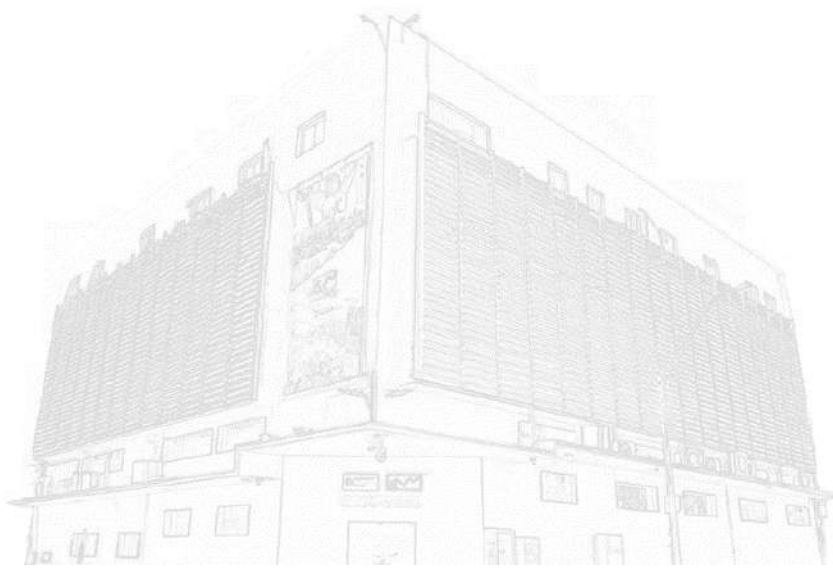


Plan Estratégico Institucional 2026-2029

Sistema Nacional de Formación y Capacitación laboral

SINAFOCAL

Creado por Ley N° 1652 del 26 de diciembre del año 2000
Decreto Reglamentario N° 5442 de fecha 17 de junio del año 2016





Autoridades

Mónica Recalde De Giacomi

Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Alfredo Javier Mongelós González

Secretario Técnico

Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral

ÁMBITO MISIONAL

Natalia Barrios, Directora de Supervisión

Johanna Genez, Directora del CIMA

Ylvi Acuña, Directora del REIFOCAL

Nadia Medina, Directora de Formación y
Capacitación Laboral

Natalia Torres, Coordinadora del
Observatorio Ocupacional

Ángel Vera, Director de Administración y
Finanzas

Liliana Carbajal, Directora de Asesoría
Jurídica

Juan Pablo Oviedo, Director de Gestión y
Desarrollo de las Personas

Ever Benítez, Director de Tecnologías de
la Información y Comunicación

Patricia Olmedo, Directora de Auditoría
Interna

ÁMBITO DE APOYO OPERATIVO

Sandra González Knorr, Directora de
Gabinete

Idalia Ortega, Secretaria General

Álvaro Bedoya, Director de UOC

Yenny Alonso, Coordinadora de UTA

Eugenia Téllez, Coordinadora MECIP



Presentación

El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) atraviesa una etapa de transformación institucional, motivada por la necesidad de fortalecer la calidad y pertinencia de sus servicios. El Plan Estratégico Institucional (PEI) se impulsa como respuesta a los desafíos actuales, orientando sus acciones al desarrollo de políticas efectivas que permitan preparar a los beneficiarios para las demandas presentes y futuras del mercado laboral.

La elaboración del PEI responde al compromiso de alinear todos los esfuerzos institucionales con el Plan Nacional de Desarrollo 2050, asegurando que la formación y capacitación laboral contribuyan directamente al progreso sostenible de Paraguay. En este marco, la consolidación de la nueva misión y visión institucionales orienta el trabajo hacia la excelencia, la equidad y la innovación, reafirmando la responsabilidad de SINAFOCAL en acompañar la modernización del Estado.

Todas las acciones estratégicas del PEI están diseñadas para potenciar los objetivos institucionales y nacionales, promoviendo la productividad, la competitividad y la sostenibilidad en el país.

El SINAFOCAL ratifica su compromiso con la mejora continua, a fin de garantizar que los programas formativos respondan a las necesidades reales de la economía y favorezcan el desarrollo integral de los paraguayos.

Alfredo Javier Mongelós González

Secretario Técnico

Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral



Índice

Autoridades.....	2
Presentación.....	3
Índice	4
Introducción	5
Marco institucional.....	6
Marco legal.....	6
Fines, objetivos y productos del Sistema	6
Descripción de la institución.....	7
Planificación estratégica institucional	8
Principios.....	8
Misión, visión y valores	9
Objetivos estratégicos	11
Acciones estratégicas.....	11
Estrategia integrada.....	12
Vinculación del PEI a los PAM, PND y ODS.....	13
Anexos	21
Mapeo de actores.....	21
Marco Estratégico.....	22
Análisis situacional	24
Ficha del indicador	25
Glosario	28



Introducción

El Plan Estratégico del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) responde al proceso de transformación y modernización que atraviesa el Estado paraguayo. Este documento reafirma el compromiso institucional con la calidad y relevancia de sus servicios, adaptándose a las demandas y dinámicas del mercado laboral actual.

Destaca la participación activa de los funcionarios de SINAFOCAL, quienes, mediante una encuesta electrónica, aportaron valiosas sugerencias y perspectivas que contribuyeron a definir la nueva misión, visión y valores institucionales. Este enfoque colaborativo permitió consensuar los principios que orientarán las acciones y decisiones institucionales en los próximos años, en línea con los nuevos lineamientos metodológicos.

El análisis situacional realizado fue fundamental para identificar áreas clave y oportunidades de mejora, proporcionando una base sólida para el diseño de estrategias y acciones orientadas a fortalecer las capacidades institucionales y afrontar los desafíos futuros.

Este plan se desarrolla en un contexto marcado por la reorganización de dependencias gubernamentales y la reestructuración de la carrera de servicio civil; y busca consolidar las nuevas misión y visión institucionales definidas para este periodo.

El documento se estructura en tres secciones: la primera expone los fines, objetivos y productos institucionales conforme a los mandatos legales vigentes; la segunda aborda los elementos de la planificación estratégica; y la tercera incluye los anexos que respaldan el plan.

Finalmente, se reconoce y agradece la contribución de los funcionarios, el liderazgo de la Máxima Autoridad Institucional y el trabajo del equipo directivo en la revisión y validación de las propuestas recibidas.



El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral

Marco institucional

Marco legal

Creado por Ley 1652 de fecha 26 de diciembre de 2000 y reglamentado por el Decreto 5442 del 17 de junio de 2016. Su máxima autoridad de aplicación y ejecución de las disposiciones de su ley es el Órgano Rector, ente de derecho público y de carácter tripartito que reúne a los representantes de trabajadores, empleadores y del Estado.

Fines, objetivos y productos del Sistema

La ley de creación del Sistema, en su artículo 3º, establece como fines:

- a) la adquisición por sus beneficiarios de conocimientos, habilidades y destrezas para el desarrollo de su capacidad y creatividad laboral, de acuerdo con las metas que determinen los planes y políticas del Poder Ejecutivo;
- b) la formación, capacitación, especialización y reconversión sectorial de sus beneficiarios para adecuar su rendimiento a las actuales condiciones y requerimientos de la producción de bienes y servicios, y a la demanda del mercado; y,
- c) el mejoramiento de la calificación, la competencia y la productividad de la población económicamente activa.

Igualmente, en el artículo 4º del Decreto N° 5442 se establece que la institución tendrá como objetivos:

- a) Convocar, promover y apoyar el desarrollo de la demanda pública y privada de servicios de formación y capacitación laboral;
- b) Organizar y orientar la oferta formativa en función de las políticas nacionales de empleo, recursos humanos, desarrollo productivo y modernización del Estado
- c) Dirigir dicha oferta a los trabajadores de todos los niveles ocupacionales de los sectores de la economía;
- d) Canalizar el financiamiento público, impulsar el financiamiento privado e integrarlos para ampliar y mejorar la eficiencia y eficacia de los recursos destinados a la formación y capacitación laboral;
- e) Fortalecimiento de los Institutos de Formación y Capacitación Laboral (IFCL); y
- f) Desarrollar, promover sistemas de enseñanza a poblaciones específicas.

En cuanto a los productos que debe ser desarrollados, también el Decreto N° 5442, en su artículo 3º dispone que los productos del Sistema son:

- a) Servicios de Formación y Capacitación;
- b) Servicios de fortalecimiento a través de transferencias a los Institutos de Formación y Capacitación Laboral (IFCL) de tecnología de enseñanza y pedagogía o metodología,



didáctica con el objetivo de elevar el nivel de enseñanza de Formación y Capacitación laboral, tanto públicos como privados;

- c) Asistencia e Información Técnica y Tecnológica a los Institutos de Formación y Capacitación Laboral (IFCL);
- d) Formación de Formadores de Institutos del Sistema, tanto públicos como privados;
- e) Mecanismos de Certificación Ocupacional Independiente;
- f) Servicios de orientación ocupacional a los beneficiarios del sistema;
- g) Subsidio con enfoque de aprendizaje para el apoyo al Primer Empleo;
- h) Supervisión y Fiscalización de la calidad de las ofertas de capacitación laboral, tanto públicas como privadas.

Descripción de la institución

El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) es la entidad encargada de regular y supervisar la formación y capacitación laboral en el Paraguay. Está conformado por un órgano rector de carácter tripartito que reúne a trabajadores, empleadores y representantes del Estado. Este órgano es la máxima autoridad en la aplicación de las disposiciones legales que rigen la formación y capacitación laboral en el país

Actualmente, SINAFOCAL ofrece cuatro productos principales:

- Estudios de mercado: Investigaciones y análisis que proporcionan información sobre las tendencias y necesidades del mercado laboral, permitiendo una planificación estratégica de las acciones formativas.
- Acreditación de especialidades: Sello de calidad otorgado a instituciones de formación y capacitación laboral en las especialidades impartidas.
- Servicios de formación y capacitación: Programas diseñados para mejorar las habilidades y competencias de los trabajadores.
- Supervisión de acciones formativas: Monitoreo de los programas de formación y capacitación para asegurar su calidad, tanto del sector público como privado.

Además, el SINAFOCAL trabaja en conjunto con el Ministerio de Educación y Ciencias en la consolidación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. Este trabajo se traduce en la coordinación y participación de los grupos técnicos que elaboran los perfiles que se recogen en el Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales; lo que permitirá establecer un marco estructurado para las acciones formativas, la orientación vocacional y profesional, y el reconocimiento de las competencias y saberes previos de los trabajadores.

Planificación estratégica institucional

Principios

El Plan Estratégico Institucional 2025-2026 se fundamenta en cuatro principios que permean, tanto a los objetivos como a los productos que deben ser desarrollados por la institución.



- **Criterios de mercado:** Toda acción o intervención deberá ser diseñada, ejecutada, monitoreada y evaluada lo más ajustada a los requerimientos del mercado laboral.
- **Estándares de formación:** Las acciones formativas promovidas y financiadas por el SINAFOCAL deberán diseñarse e impartirse según estándares de competencia reconocidos por trabajadores y empleadores, garantizando la transparencia en los contenidos y criterios de evaluación, de manera a facilitar el reconocimiento de las competencias adquiridas por los beneficiarios del Sistema.
- **Mecanismos de aseguramiento de la calidad:** Se promoverá el diseño e implementación de normas, procesos y procedimientos que impulsen la mejora continua de la formación y capacitación laboral, así como de la gestión de los agentes involucrados; según los requerimientos del mercado y los planes gubernamentales.
- **Desarrollo de las habilidades de la fuerza laboral:** Las acciones institucionales ejecutadas apuntarán a la contribución al desarrollo, perfeccionamiento o reconversión de las habilidades y competencias de la fuerza de trabajo nacional, así como su reconocimiento y transferencia.



Misión, visión y valores

Misión y visión

La misión institucional asumida en este Plan Estratégico Institucional, además de la visión que representa lo que la institución desea ser en el futuro son las siguientes¹:



¹ Aprobadas según Resolución SNFCL N° 110 de fecha 11 de marzo de 2025.

Valores

Para el cumplimiento de la misión y la proyección de la visión institucional, el SINAFOCAL promueve los siguientes valores:²



Honestidad

Respeto, cuidado y protección a los bienes públicos

Igualdad

Mismas oportunidades para todos

Inclusión

Oportunidades de formación con equidad, sin discriminación

Responsabilidad

Los puestos ocupados conllevan obligaciones que deben cumplirse a cabalidad

Honestidad	Respeto, cuidado y protección a los bienes públicos. Damos el uso adecuado y eficiente a los bienes públicos destinados exclusivamente para los fines institucionales.
Igualdad	Velamos porque todas las personas, hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades. Buscamos el empoderamiento de la mujer, asegurando su participación plena y efectiva en todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
Inclusión	Brindamos oportunidades a través de la inserción laboral, fomentando la equidad y la igualdad de condiciones de cada individuo, sin discriminación alguna por sus capacidades físicas o intelectuales, incorporándolos y considerándolos como iguales en una sociedad de diferentes grupos.
Responsabilidad	Reconocemos que cada puesto, independientemente del Nivel Jerárquico, conlleva una obligación que debe cumplirse a cabalidad en concordancia con la Misión y Visión de la Institución.

² Aprobados según Resolución SNFCL N° 110 de fecha 11 de marzo de 2025.

Objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos³ asumidos en este plan estratégico son tres:



Acciones estratégicas

Objetivos estratégicos		Acciones estratégicas	
OE1	Consolidar el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP)	AE1	Investigaciones sobre el mercado laboral
		AE2	Estándares de formación y capacitación laboral
		AE3	Certificaciones de competencias laborales
OE2	Asegurar la calidad de las acciones formativas orientadas a la demanda laboral	AE4	Formación de instructores laborales
		AE5	Acreditaciones de especialidades de formación y capacitación laboral
		AE6	Supervisiones de acciones formativas de los sectores públicos y privados
OE3	Mejorar la calificación de la fuerza laboral del país	AE7	Financiamiento y ejecución de servicios de formación y capacitación laboral
		AE8	Programas de fomento al acceso y continuidad en el mercado de trabajo

³ En adelante OE, y las acciones estratégicas se abreviarán como AE.

Estrategia integrada⁴

Resultado intermedio institucional			Vinculación presupuestaria							
01	Sistema Nacional de Cualificaciones consolidado		Resultado intermedio presupuestario		Programa presupuestario	Recursos asignados				
			No Aplica		Programa Sustantivo	G	74.868.333.327			
Nivel estratégico		Indicador	Unidad de medida	Fórmula	Línea de base	Metas anuales				
					2025	2026	2027	2028	2029	
OE1	Consolidar el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP)	Promedio de porcentaje de cumplimiento de las acciones estratégicas de consolidación del SNCP	Porcentaje	$\frac{\sum \text{Porcentajes de cumplimiento de las AE del OE1 del año } t}{\text{Cantidad de AE de consolidación del SNCP}}$		-	100 %	100 %	100 %	100 %
AE1	Investigaciones sobre el mercado laboral	Porcentaje de estudios de mercado de trabajo realizados	Porcentaje	$\frac{\text{Estudios realizados en el año } t}{\text{Estudios planificados en el año } t} \times 100$		5	12	12	15	15
AE2	Estándares de formación y capacitación laboral	Porcentaje de estándares aprobados	Porcentaje	$\frac{\text{Estándares aprobados en el año } t}{\text{Estándares planificados en el año } t} \times 100$		25	75	100	125	150
AE3	Certificaciones de competencias laborales	Porcentaje de personas certificadas	Porcentaje	$\frac{\text{Personas certificadas en el año } t}{\text{Personas a certificar planificadas en el año } t} \times 100$		1.500	3.500	3.500	3.750	4.000

Resultado intermedio institucional			Vinculación presupuestaria							
02	Mecanismos de aseguramiento de la calidad implementados	Resultado intermedio presupuestario	Programa presupuestario		Recursos asignados					
		No Aplica		Programa Sustantivo		G	74.868.333.327			
Nivel estratégico		Indicador	Unidad de medida	Fórmula		Línea de base	Metas anuales			
						2025	2026	2027	2028	2029
OE2	Asegurar la calidad de las acciones formativas orientadas a la demanda laboral	Promedio de porcentaje de cumplimiento de las acciones estratégicas de aseguramiento de la calidad	Porcentaje	$\frac{\sum \text{Porcentajes de cumplimiento de las AE del OE2 del año } t}{\text{Cantidad de AE de aseguramiento de la calidad}}$		-	100 %	100 %	100 %	100 %
AE4	Formación de instructores laborales	Porcentaje de instructores formados	Porcentaje	$\frac{\text{Instructores formados en el año } t}{\text{Cantidad planificada de instructores a formar en el año } t} \times 100$		250	650	650	700	750
AE5	Acreditaciones de especialidades de formación y capacitación laboral	Porcentaje de acreditación de especialidades	Porcentaje	$\frac{\text{Acreditaciones otorgadas en el año } t}{\text{Acreditaciones planificadas en el año } t} \times 100$		15	100	100	120	150
AE6	Supervisiones de acciones formativas de los sectores público y privado	Porcentaje de supervisiones de acciones formativas	Porcentaje	$\frac{\text{Supervisiones realizadas en el año } t}{\text{Supervisiones planificadas en el año } t} \times 100$		1.200	2.000	2.000	2.200	2.500

⁴ El monto consignado en el campo «Recursos asignados» corresponde al presupuesto asignado al programa sustantivo «Mejora de la Formación y Capacitación Laboral – SINAFOCAL» para el año 2026, según datos del Ministerio de Economía y Finanzas.



Resultado intermedio institucional			Vinculación presupuestaria							
03	Calificación de la fuerza laboral mejorada		Resultado intermedio presupuestario		Programa presupuestario	Recursos asignados				
			No Aplica		Programa Sustantivo	G	74.868.333.327			
Nivel estratégico		Indicador	Unidad de medida	Fórmula		Línea de base	Metas anuales			
						2025	2026	2027	2028	2029
OE3	Mejorar la calificación de la fuerza laboral del país	Promedio de porcentaje de cumplimiento de las acciones estratégicas de mejoramiento de la calificación de la fuerza laboral	Porcentaje	$\frac{\sum \text{Porcentaje de cumplimiento de las AE del OE3 del año } t}{\text{Cantidad de AE de mejora de la calificación}}$		-	100 %	100 %	100 %	100 %
AE7	Financiamiento y ejecución de servicios de formación y capacitación laboral	Porcentaje de acciones formativas financiadas y ejecutadas	Porcentaje	$\frac{\text{Acciones formativas ejecutadas el año } t}{\text{Acciones formativas planificadas en el año } t} \times 100$		300	650	650	700	750
AE8	Programas de fomento al acceso y continuidad en el mercado de trabajo	Porcentaje de personas beneficiadas de los programas de fomento al acceso y continuidad en el mercado de trabajo	Porcentaje	$\frac{\text{Beneficiarios en el año } t}{\text{Cantidad de beneficiarios planificados para el año } t} \times 100$		-	-	7.500	10.000	10.000

Vinculación del PEI a los PAM, PND y ODS⁵

Vinculación del OE1 con el PND, PAM y ODS

Plan Estratégico Institucional: Objetivo Estratégico

OE1: Consolidar el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP)

Plan de Alcance Medio

Nombre del Plan	Objetivo Identificado
Plan Nacional de Empleo 2022-2026	Eje 2 – O.E.1 Mejorar la oferta de formación y capacitación laboral para el aumento de la productividad y la reconversión laboral Eje 3 – O.E.4 Potenciar el sistema de información sobre el mercado laboral
Política Nacional de Cuidados del Paraguay (PNCUPA) 2030	Objetivo específico e. Profesionalizar las tareas de cuidados mediante la formación y capacitación de las personas que realizan trabajo remunerado y no remunerado
Ñaime Porãvéta. Plan Nacional de Reducción de la Pobreza 2023-2030	2. Mejorar la situación económica de las personas

⁵ Las siglas significan:

- **PAM:** Plan de Alcance Medio, que incluyen los planes sectoriales, multisectoriales y territoriales.
- **PND:** Plan Nacional de Desarrollo.
- **ODS:** Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Estrategia Nacional de Formación Profesional 2020-2030	1. Impactar la movilidad social de quienes se capacitan en nuestro sistema institucional
	2. Impacto real en la productividad nacional y en sus sectores motor por valor y crecimiento
	5. Crecimiento de la oferta de programas y el número de certificaciones y títulos de 14 %
	6. Ofrecer a cada joven y trabajador formación pertinente en términos de empleabilidad y preparación para el futuro
	7. Innovación constante en oferta de curso y contenidos
SUMAR. Plan de acción contra el abuso de drogas	4. Garantizar los mecanismos de acceso a programas de capacitación laboral, empleo, deportes y formación creativa para los niños, niñas, adolescentes, adultos y sus familias afectadas por el consumo de sustancias psicoactivas para asegurar su reinserción social
Plan de Acción Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad 2015-2030	13.5 Diseño e implementación de un Plan de promoción del emprendedurismo y financiamiento del microemprendimiento para las personas con discapacidad
	13.13 Diseño e implementación de programas de formación con enfoque de derechos, para la inclusión socio-laboral en instituciones públicas y privadas y la incorporación del facilitador laboral en cada institución del Estado

Plan Nacional de Desarrollo

Objetivo Estratégico	Objetivo Específico	Acciones Estratégicas
1.1 Fomentar el desarrollo de un mercado laboral con trabajo decente y sistema de seguridad social justo y sostenible	1.1.1 Lograr el acceso al empleo decente con condiciones laborales dignas, derechos garantizados y seguridad social	3. Competencias y reconversión laboral - Promover programas de reconversión laboral y capacitación digital, verde y de cuidados, para responder a los cambios tecnológicos y demográficos. - Territorializar políticas de empleo y formación profesional, fortaleciendo las capacidades locales para su implementación efectiva y adaptada a las realidades regionales.
	1.1.3 Promover la inserción y la reconversión laboral de calidad	2. Inserción laboral juvenil y grupos en situación de vulnerabilidad - Fortalecer la inserción laboral de jóvenes, personas en proceso de reinserción social, repatriados y migrantes mediante esquemas de formación práctica, orientación vocacional y políticas que reduzcan barreras de entrada, articulando sistema educativo, empresas y sector público - Impulsar alianzas público-privadas para programas de capacitación y actualización de competencias orientadas a la empleabilidad en todos los sectores. 4. Formación técnica y profesional - Modernizar y ampliar la cobertura de la formación y capacitación profesional para mejorar la empleabilidad. - Integrar el sistema de formación y capacitación laboral con el Servicio Público de Empleo, alineando la oferta formativa con las demandas actuales y futuras del mercado de trabajo.

		5. Monitoreo y evaluación Desarrollar sistemas integrales de evaluación de impacto para políticas y programas de formación y capacitación profesional, con indicadores cualitativos y cuantitativos que orienten la toma de decisiones y la mejora continua
1.3 Garantizar una educación de calidad, inclusiva, equitativa e integral con un enfoque de habilidades para la vida y la promoción de los derechos culturales	1.3.3 Impulsar la formación continua, técnica y profesional de calidad, alineada a tendencias y desafíos actuales y/o territoriales	1. Acceso, cobertura y equidad - Fortalecer la planificación territorial de la oferta educativa, incluida la EFTP y la educación superior, basada en estadísticas y evidencia. 5. Gobernanza y sistemas de información - Desarrollar un sistema nacional de información sobre oferta y demanda laboral por sector y región. - Reordenar el marco normativo e institucional para fortalecer la certificación de competencias laborales y el seguimiento de egresados.

Agenda 2030: Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)



La consolidación del SNCP contribuye a la reducción de la pobreza al mejorar la empleabilidad y las competencias laborales de la población, facilitando el acceso a empleos dignos y mejor remunerados



El SNCP promueve estándares de formación y certificación, asegurando que la educación técnica y profesional sea pertinente, de calidad y alineada con las necesidades del mercado laboral.



El SNCP, al establecer criterios y certificaciones accesibles para todos, fomenta la igualdad de género en el acceso a formación y empleo



La identificación de competencias verdes, así como la inclusión de contenidos relacionados con ellas y temas de sostenibilidad en el diseño de los estándares de formación, contribuye al fomento de la producción y consumo responsables

Vinculación del OE2 con el PND, PAM y ODS

Plan Estratégico Institucional: Objetivo Estratégico

OE2: Asegurar la calidad de las acciones formativas orientadas a la demanda laboral

Plan de Alcance Medio

Nombre del Plan	Objetivo Identificado
Estrategia Nacional de Formación Profesional	8. Empleabilidad del >80 % de sus egresados de certificaciones al momento de concluirlos
Plan Nacional de Empleo 2022-2026	Eje 2 - O.E.1 Mejorar la oferta de formación y capacitación laboral para el aumento de la productividad y la reconversión laboral
Estrategia Nacional de Formación Profesional 2020-2030	6. Ofrecer a cada joven y trabajador formación pertinente en términos de empleabilidad y preparación para el futuro 7. Innovación constante en oferta de curso y contenidos
Plan de Acción Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad 2015-2030	13.6 Implementación de programas de capacitación laboral del SNPP y SINAFOCAL, para personas con discapacidad con enfoque de derechos, perspectiva de género y criterios de accesibilidad según tipo de discapacidad, de acuerdo con la demanda del mercado laboral 13.13 Diseño e implementación de programas de formación con enfoque de derechos, para la inclusión socio-laboral en instituciones públicas y privadas y la incorporación del facilitador laboral en cada institución del Estado

Plan Nacional de Desarrollo

Objetivo Estratégico	Objetivo Específico	Acción Estratégica
1.3 Garantizar una educación de calidad, inclusiva, equitativa e integral con un enfoque de habilidades para la vida, y la promoción de los derechos culturales	1.3.3 Impulsar la formación continua, técnica y profesional de calidad, alineada a tendencias y desafíos actuales y/o territoriales	1. Acceso, cobertura y equidad - Fortalecer la planificación territorial de la oferta educativa, incluida la EFTP y la educación superior, basada en estadísticas y evidencia. - Asegurar acceso equitativo a educación terciaria no universitaria mediante programas de becas estratégicas. - Fortalecer programas de alfabetización de adultos y formación profesional continua, priorizando jóvenes y adultos vulnerables 2. Calidad y pertinencia de la oferta formativa - Asegurar la pertinencia de planes de estudio técnicos y superiores respecto al mercado laboral. - Impulsar la formación de mandos medios en planes curriculares, incluyendo opciones adaptadas para personas con discapacidad 3. Vínculo con el sector productivo y empleabilidad - Diseñar incentivos y mecanismos de colaboración público-privada para fomentar la inversión empresarial en formación y empleabilidad juvenil.

Agenda 2030: Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)



Este objetivo estratégico está alineado con el ODS 4, ya que busca garantizar que la formación técnica y profesional sea de calidad, pertinente y accesible para todos, alineada a las necesidades del mercado laboral



La calidad en la formación laboral es clave para que las personas accedan a empleos decentes y para que las empresas cuenten con trabajadores calificados, lo que impulsa el crecimiento económico



Al asegurar que la formación de calidad llegue a todos los sectores, incluyendo grupos vulnerables (personas con discapacidad, jóvenes, mujeres, etc.), se contribuye a reducir desigualdades en el acceso al empleo y la capacitación

Vinculación del OE3 con el PND, PAM y ODS

Plan Estratégico Institucional: Objetivo Estratégico

OE3: Mejorar la calificación de la fuerza laboral del país

Plan de Alcance Medio

Nombre del Plan	Objetivo Identificado
Plan Nacional de Empleo 2022-2026	Eje 2 - O.E.1 Mejorar la oferta de formación y capacitación laboral para el aumento de la productividad y la reconversión laboral
	Eje 2 - O.E.2 Incrementar las competencias laborales de la fuerza de trabajo, en consonancia con las necesidades del sector productivo
	Eje 2 - O.E.3 Promover la generación de emprendimientos y fomentar la innovación implementando capacitaciones técnicas
	Eje 2 - O.E.4 Capacitar en ocupaciones relacionadas al futuro de trabajo
Plan Nacional de Pueblos Indígenas	4.4.4. Promover estrategias para el acceso al trabajo de las/os jóvenes indígenas
Políticas Públicas para Mujeres Rurales (Ley 5446/15)	Art. 4º, inciso b) Formular cursos de capacitación laboral dirigidos a mujeres rurales, incluso en actividades no tradicionalmente femeninas, disponiendo unidades móviles para zonas rurales
Política Nacional de Artesanía	Contribuir a la generación de fuentes de trabajo digno y cadenas de valor en torno al campo de la artesanía, mediante la promoción de nuevos mercados en el país y fuera del mismo, la formalización y la capacitación en competencias técnicas y gestoras
Ñaime Porãveta. Plan Nacional de Reducción de la Pobreza 2023-2030	2. Mejorar la situación económica de las personas

Estrategia Nacional de Formación Profesional 2020-2030	4. Inclusión de pueblos originarios y poblaciones con necesidades especiales 6. Ofrecer a cada joven y trabajador formación pertinente en términos de empleabilidad y preparación para el futuro
SUMAR. Plan de acción contra el abuso de drogas	4. Garantizar los mecanismos de acceso a programas de capacitación laboral, empleo, deportes y formación creativa para los niños, niñas, adolescentes, adultos y sus familias afectadas por el consumo de sustancias psicoactivas para asegurar su reinserción social
Plan de Acción Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad 2015-2030	13.5 Diseño e implementación de un Plan de promoción del emprendedurismo y financiamiento del microemprendimiento para las personas con discapacidad 13.6 Implementación de programas de capacitación laboral del SNPP y SINAFOCAL, para personas con discapacidad con enfoque de derechos, perspectiva de género y criterios de accesibilidad según tipo de discapacidad, de acuerdo con la demanda del mercado laboral

Plan Nacional de Desarrollo		
Objetivo Estratégico	Objetivo Específico	Acción Estratégica
1.1 Fomentar el desarrollo de un mercado laboral con trabajo decente y sistema de seguridad social justo y sostenible	1.1.1 Lograr el acceso al empleo decente con condiciones laborales dignas, derechos garantizados y seguridad social	3. Competencias y reconversión laboral • Territorializar políticas de empleo y formación profesional, fortaleciendo las capacidades locales para su implementación efectiva y adaptada a las realidades regionales.
	1.1.2 Potenciar las condiciones que permitan el aumento de los emprendimientos formales con negocios que sean económica, social y ambientalmente sostenibles	4. Competencias y capacidades empresariales • Promover políticas nacionales de educación financiera para emprendedores/as como base para fortalecer la gestión empresarial • Desarrollar programas de formación en gestión digital, comercio electrónico y competencias de sostenibilidad
	1.1.3 Promover la inserción y reconversión laboral de calidad	2. Inserción laboral juvenil y grupos en situación de vulnerabilidad • Fortalecer la inserción laboral de jóvenes, personas en proceso de reinserción social, repatriados y migrantes mediante esquemas de formación práctica, orientación vocacional y políticas que reduzcan barreras de entrada, articulando sistema educativo, empresas y sector público • Impulsar alianzas público-privadas para programas de capacitación y actualización de competencias orientadas a la empleabilidad en todos los sectores.



		3. Reconversión laboral y empleos del futuro • Diseñar e implementar programas de reconversión laboral para personas desplazadas o en riesgo de exclusión, articulando formación, certificación de competencias y acompañamiento hacia empleos formales. • Impulsar la reconversión e inserción laboral de adultos mediante esquemas de formación flexible, mentoría y políticas adaptativas frente a cambios tecnológicos y productivos. • Promover la creación de empleo verde, sostenible y basado en innovación, articulando políticas productivas, tecnológicas y de formación laboral hacia una transición justa.
1.3 Garantizar una educación de calidad, inclusiva, equitativa e integral con un enfoque de habilidades para la vida, y la promoción de los derechos culturales	1.3.3 Impulsar la formación continua, técnica y profesional de calidad, alineada a tendencias y desafíos actuales y/o territoriales	1. Acceso, cobertura y equidad • Asegurar acceso equitativo a educación terciaria no universitaria mediante programas de becas estratégicas. 3. Vínculo con el sector productivo y empleabilidad • Fortalecer los vínculos entre instituciones educativas y sector productivo mediante prácticas, aprendizajes en el trabajo e inserción laboral. • Ampliar la implementación de modelos de formación dual en sectores estratégicos. • Diseñar incentivos y mecanismos de colaboración público-privada para fomentar la inversión empresarial en formación y empleabilidad juvenil. 4. Innovación y transición digital/verde • Desarrollar programas nacionales de formación en tecnologías emergentes y prácticas sostenibles, preparando capital humano para la transición verde y digital, con énfasis en jóvenes, personas con discapacidad y emprendedores. • Impulsar la formación emprendedora y empresarial en la educación media y técnica, promoviendo habilidades para el autoempleo y la innovación.
1.4 Garantizar la inclusión social y protección de poblaciones en situación de vulnerabilidad	1.4.1 Erradicar la pobreza y reducir las desigualdades en todas sus formas	2. Inclusión productiva y financiera • Promover competencias laborales y productivas de personas en situación de pobreza, fomentando emprendimientos y microempresas vinculadas a cadenas de valor

Agenda 2030: Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)



Mejorar la calificación de la fuerza laboral facilita el acceso a empleos dignos y mejor remunerados, lo que contribuye a la reducción de la pobreza



El mejoramiento de la calificación de la fuerza laboral contribuye al acceso a empleos de calidad y mejor remunerados, lo que se traduciría en el acceso al trabajo decente y en el crecimiento económico del país



Mejorar la calificación de la fuerza laboral es fundamental para acceder a empleos decentes, aumentar la productividad y fomentar el crecimiento económico; contribuyendo a la reducción de desigualdades

ODS vinculados al SINAFOCAL⁶



SINAFOCAL busca organizar y orientar la oferta formativa en función de las políticas nacionales de empleo y desarrollo productivo. Todo esto, para asegurar que los programas de formación y capacitación estén alineados con las necesidades del mercado laboral, lo que facilitaría la inserción laboral de los beneficiarios y contribuiría a la reducción de la pobreza.



SINAFOCAL se enfoca en el desarrollo de políticas públicas que fomenten una formación y capacitación laboral efectiva, además de que incluyan mecanismos de aseguramiento de la calidad, a fin de preparar a los beneficiarios para los retos del mercado laboral actual y futuro.



SINAFOCAL promueve la igualdad de género propiciando que tanto hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de acceso a los servicios de formación y capacitación laboral, y la certificación de competencias como mecanismo de reconocimiento oficial de la experiencia laboral y los saberes previos.



SINAFOCAL persigue aumentar las oportunidades de empleo decente y, por ende, a promover el crecimiento económico, al contribuir al mejoramiento de la cualificación, competencia y productividad de la fuerza laboral del país.



SINAFOCAL garantiza el acceso universal a sus servicios, priorizando a grupos con necesidades especiales. Desarrolla programas formativos con apoyos adicionales para facilitar su integración al mercado laboral. Así, promueve la equidad y la inclusión en todos sus servicios, en búsqueda de la reducción de desigualdades.



SINAFOCAL promueve la sostenibilidad y el respeto medioambiental en todos los procesos de formación y capacitación laboral que contrate, imparta, supervise o acredite.

⁶ Conforme al reporte de vinculación del presupuesto del ejercicio 2025 obtenido del Sistema Integrado de Contabilidad (SICO). Además, en este PEI se integra el ODS 4 «Educación de Calidad», ya que, entre otras, la meta 4.3 expresa: «De aquí al 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una *formación técnica, profesional* y superior de calidad, incluida la universitaria»; siendo la *formación técnica y profesional*, ámbito de competencia del SINAFOCAL.



Anexos

Mapecto de actores

Dependencia institucional	Persona/s Referente/s	Aportes Técnicos
Secretaría Técnica	Alfredo Mongelós	Lineamientos sobre la misión y visión, según planes y objetivos gubernamentales
Dirección de Gabinete	Sandra González	Aportes sobre las actividades y funciones del área
Coordinación de Planificación	Mario Patiño Ana Rojas	Procesos de planificación estratégica y operativa institucionales. Orientaciones metodológicas
Coordinación de Observatorio Ocupacional	Natalia Torres	Análisis situacional. Definiciones misionales. Formulación estratégica
Dirección del Centro de Innovación de Metodologías Avanzadas (CIMA)	Johanna Genez	Análisis situacional. Definiciones misionales. Formulación estratégica
Dirección de Supervisión	Natalia Barrios	Análisis situacional. Definiciones misionales. Formulación estratégica
Dirección del Registro de Instituciones de Formación y Capacitación Laboral (REIFOCAL)	Ylvi Acuña	Análisis situacional. Definiciones misionales. Formulación estratégica
Dirección de Formación y Capacitación Laboral	Nadia Medina	Análisis situacional. Definiciones misionales. Formulación estratégica
Dirección Administrativa Financiera	Ángel Vera	Información financiera y procesos administrativos institucionales
Dirección de la Unidad de Contrataciones	Álvaro Bedoya	Aportes sobre las actividades y funciones del área
Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas	Juan Pablo Oviedo	Aportes sobre las actividades y funciones del área
Dirección de Asesoría Jurídica	Liliana Carbajal	Aportes sobre las actividades y funciones del área
Dirección de Auditoría Interna	Patricia Olmedo	Aportes sobre las actividades y funciones del área
Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación	Ever Benítez	Aportes sobre las actividades y funciones del área
Secretaría General	Idalia Ortega	Aportes sobre las actividades y funciones del área
Coordinación de MECIP	Eugenia Téllez	Procesos y planes de mejora según la Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno - MECIP 2015
Coordinación de la Unidad de Transparencia y Anticorrupción	Yenny Alonso	Aportes sobre las actividades y funciones del área

Marco Estratégico

Marco Estratégico Específico		
Marco Legal	Competencias	Responsable
Ley 1652 de fecha 26 de diciembre de 2000: <i>Que crea el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral</i>	Adquisición por sus beneficiarios de conocimientos, habilidades y destrezas para el desarrollo de su capacidad y creatividad laboral, de acuerdo con las metas que determinen los planes y políticas del Poder Ejecutivo	Secretaría Técnica
	Mejoramiento de la calificación, la competencia y la productividad de la población económicamente activa	Secretaría Técnica
	Formular la política de formación y capacitación laboral, ponerla en práctica, dirigir y supervisar su ejecución	Órgano Rector Secretaría Técnica
	Elaborar y proveer información sobre la oferta y demanda de capacitación laboral, tanto para los fines de formulación de políticas como para orientar a los usuarios y proveedores del Sistema	Observatorio Ocupacional
	Aprobar programas de formación y capacitación laboral y asignar su ejecución a instituciones de capacitación	CIMA REIFOVAL
	Establecer las pautas para la validación de los programas de capacitación entre las empresas con derecho a los beneficios del sistema y velar por su aplicación	CIMA REIFOVAL Dirección de Supervisión
Decreto N° 5442 de fecha 17 de junio de 2016: <i>Por el cual se reglamenta la Ley N° 1652/2000, de fecha 26 de diciembre de 2000, «Que crea el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL)», se crea el Registro de Instituciones de Formación y Capacitación Laboral (REIFOVAL), y se abroga el Decreto 15.904/2001</i>	Convocar, promover y apoyar el desarrollo de la demanda pública y privada de servicios de formación y capacitación laboral	Secretaría Técnica
	Organizar y orientar la oferta formativa en función de las políticas nacionales de empleo, recursos humanos, desarrollo productivo y modernización del Estado	Secretaría Técnica
	Canalizar el financiamiento público, impulsar el financiamiento privado e integrarlos para ampliar y mejorar la eficiencia y eficacia de los recursos destinados a la formación y capacitación laboral	Secretaría Técnica
	Elaborar y proveer información sobre la oferta y demanda de capacitación la identificación de la demanda de calificación, promoción de la pertinencia de la oferta y la evaluación del impacto de las acciones del SINAFOCAL	Observatorio Ocupacional
	Fortalecimiento de los Institutos de Formación y Capacitación Laboral (IFCL)	REIFOVAL
	Brindar servicios de formación y capacitación	Dirección de Formación y Capacitación Laboral
	Formar a formadores de institutos del Sistema, tanto públicos como privados	CIMA
	Mecanismos de Certificación Ocupacional Independiente	Coordinación de Certificación de Competencias

Marco Estratégico Específico

	Subsidio con enfoque de aprendizaje para el apoyo al Primer Empleo	Dirección de Formación y Capacitación Laboral
	Supervisión y Fiscalización de la calidad de las ofertas de capacitación laboral, tanto públicas como privadas	Dirección de Supervisión
Acciones institucionales actuales	Descripción general	Beneficiarios actuales
Estudios de mercado	Investigaciones sobre demanda ocupacional, brechas de competencias laborales y necesidades formativas; a fin de orientar y organizar las ofertas formativas; además de producir información para la ciudadanía en general	Ciudadanía en general Investigadores académicos Áreas misionales institucionales Unidades productoras de bienes y servicios Organismos nacionales e internacionales
Desarrollo de estándares de competencia y formación asociada	Elaboración de perfiles profesionales, módulos formativos asociados y diseños curriculares a ser implementados en la formación para el trabajo	Ciudadanía en general Participantes de acciones formativas Instituciones de Formación y Capacitación Laboral
Formación de instructores laborales	Programas formativos enfocados en la adquisición de competencias pedagógicas	Instructores laborales
Servicios de formación y capacitación laboral	Financiamiento y ejecución de acciones formativas orientadas a la demanda laboral; formación específica, en competencias transversales y el fomento de la cultura emprendedora	Ciudadanía en general
Supervisión de acciones formativas	Verificación del cumplimiento de estándares de calidad tanto en la impartición de las acciones formativas, como en la apertura de instituciones de formación y capacitación laboral	Participantes de acciones formativas Instituciones de Formación y Capacitación Laboral
Acreditación de especialidades de formación y capacitación laboral	Evaluación de la especialidad de formación para el trabajo, con el fin de asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad establecidos, su relevancia en el mercado laboral y su mejora continua	Instituciones de Formación y Capacitación Laboral Participantes de acciones formativas
Certificación de competencias	Reconocimiento oficial de las capacidades de las personas en términos de conocimientos, destrezas y habilidades propios de un oficio u ocupación; sin importar dónde, cuándo y cómo los hayan obtenido, con el fin de mejorar la empleabilidad	Ciudadanía en general

Análisis situacional (FODA)

Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
Edificio propio	Población joven con necesidad de capacitación	Infraestructura muy limitada	Ataques informáticos
Posicionamiento institucional en redes y medios de comunicación	Entorno económico favorable	Burocracia en ciertos procesos internos	Cambios regulatorios que afecten la funcionalidad institucional
Capacidad de articulación con sectores público y privado	Demanda de capacitación de nivel técnico y para el empleo	Marco normativo y estructura organizativa desactualizadas	Indefinición de funciones entre organismos gubernamentales de similar naturaleza
Productos y servicios de alcance nacional, ofrecidos en coordinación con actores locales	Apoyo del Órgano Rector y autoridades del Poder Ejecutivo	Ofertas formativas desactualizadas	Reorganización de organismos gubernamentales que retrasan actividades y gestiones institucionales
Disponibilidad de equipos para el desarrollo de actividades	Financiamiento y asistencia técnica internacionales	Escaso aprovechamiento de datos institucionales y externos como insumo para orientación y guía de acciones misionales	Recursos financieros del Estado limitados, e iniciativas para recorte presupuestario
Personal técnico competente	Auge de las tecnologías para el procesamiento de la información (análisis de datos) y para su aplicación en las acciones formativas	Personal técnico insuficiente en áreas específicas	Conflictos de intereses sectoriales o políticos que dificultan las funciones
Recursos financieros disponibles	Cobertura nacional de los servicios	Desmotivación del personal ante la carencia de un plan de carrera y/o promoción interna	Epidemias, pandemias, catástrofes naturales, protestas civiles
Prácticas institucionales que promueven la transparencia y rendición de cuentas	Alianzas con el sector privado para impulsar acciones conjuntas	---	---

Ficha del indicador

Objetivo estratégico 1: Consolidar el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP)

1	Nombre del indicador	Promedio de porcentaje del cumplimiento de las acciones estratégicas de consolidación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales				2	Código				
3	Dimensión del indicador	☐ Eficiencia ☒ Eficacia ☐ Calidad ☐ Economía									
4	Ámbito del indicador	☒ Objetivo estratégico ☐ Objetivo específico ☐ Acción estratégica ☐ Acción operativa									
5	Descripción del indicador	Mide el progreso en los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales: subsistema de información, perfiles profesionales del Catálogo Nacional y modelo de certificación de competencias									
6	Variables	1. Porcentajes del cumplimiento de las Acciones Estratégicas (AE) de consolidación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP) en el año t 2. Cantidad de Acciones Estratégicas (AE) de consolidación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP)									
7	Fórmula para el cálculo	$\frac{\sum \text{Porcentajes de cumplimiento de las AE del OE1 del año } t}{\text{Cantidad de AE de consolidación del SNCP}}$				8	Unidad de medida del indicador	Porcentaje			
9	Frecuencia de medición	☐ Mensual ☐ Trimestral ☐ Semestral ☒ Anual ☐ Otro (especifique):									
10	Cobertura geográfica	☒ Nacional ☐ Regional ☐ Departamental ☐ Municipal									
11	Sentido del indicador	☐ Ascendente ☐ Descendente ☒ Constante									
12	Línea de base del indicador	Año	---	Valor	---						
13	Metas del indicador	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5					
		100 %	100 %	100 %	100 %	---					
14	Fuente de información	Informe de seguimiento del Plan Estratégico Institucional									
15	Dependencia responsable del indicador	Coordinación de Planificación, dependiente de la Dirección de Gabinete									
16	Comentarios	---									



Objetivo estratégico 2: Asegurar la calidad de las acciones formativas orientadas a la demanda laboral

1	Nombre del indicador	Promedio de porcentaje del cumplimiento de las acciones estratégicas de aseguramiento de la calidad de acciones formativas				2	Código				
3	Dimensión del indicador	☐ Eficiencia ☒ Eficacia ☐ Calidad ☐ Economía									
4	Ámbito del indicador	☒ Objetivo estratégico ☐ Objetivo específico ☐ Acción estratégica ☐ Acción operativa									
5	Descripción del indicador	Relaciona el avance de las acciones estratégicas de supervisión de actividades formativas, la formación y actualización de instructores laborales, así como la acreditación de especialidades; como contribución al aseguramiento de la calidad de las acciones formativas impartidas en instituciones de formación y capacitación laboral.									
6	Variables	1. Porcentajes del cumplimiento de las Acciones Estratégicas (AE) de aseguramiento de la calidad de las acciones formativas en el año t 2. Cantidad de Acciones Estratégicas (AE) del aseguramiento de la calidad de las acciones formativas									
7	Fórmula para el cálculo	$\frac{\sum \text{Porcentajes de cumplimiento de las AE del OE2 del año } t}{\text{Cantidad de AE de aseguramiento de la calidad}}$				8	Unidad de medida del indicador	Porcentaje			
9	Frecuencia de medición	☐ Mensual ☐ Trimestral ☐ Semestral ☒ Anual ☐ Otro (especifique):									
10	Cobertura geográfica	☒ Nacional ☐ Regional ☐ Departamental ☐ Municipal									
11	Sentido del indicador	☐ Ascendente ☐ Descendente ☒ Constante									
12	Línea de base del indicador	Año	---	Valor	---						
13	Metas del indicador	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5					
		100 %	100 %	100 %	100 %	---					
14	Fuente de información	Informe de seguimiento del Plan Estratégico Institucional									
15	Dependencia responsable del indicador	Coordinación de Planificación, dependiente de la Dirección de Gabinete									
16	Comentarios	---									

Objetivo estratégico 3: Mejorar la calificación de la fuerza laboral del país

1	Nombre del indicador	Promedio de porcentaje del cumplimiento de las acciones estratégicas de mejoramiento de la calificación de la fuerza laboral del país				2	Código				
3	Dimensión del indicador	☐ Eficiencia ☒ Eficacia ☐ Calidad ☐ Economía									
4	Ámbito del indicador	☒ Objetivo estratégico ☐ Objetivo específico ☐ Acción estratégica ☐ Acción operativa									
5	Descripción del indicador	Mide el progreso de las acciones tendientes al mejoramiento de la cualificación, como las capacitaciones realizadas y el uso del presupuesto en programas de acceso y continuidad en el mercado laboral									
6	Variables	1. Porcentajes del cumplimiento de las Acciones Estratégicas (AE) de mejoramiento de la cualificación de la fuerza laboral en el año t 2. Cantidad de Acciones Estratégicas (AE) de mejoramiento de la cualificación de la fuerza laboral del país									
7	Fórmula para el cálculo	$\frac{\sum \text{Porcentajes de cumplimiento de las AE del OE3 del año } t}{\text{Cantidad de AE de mejoramiento de la calificación}}$				8	Unidad de medida del indicador	Porcentaje			
9	Frecuencia de medición	☐ Mensual ☐ Trimestral ☐ Semestral ☒ Anual ☐ Otro (especifique):									
10	Cobertura geográfica	☒ Nacional ☐ Regional ☐ Departamental ☐ Municipal									
11	Sentido del indicador	☐ Ascendente ☐ Descendente ☒ Constante									
12	Línea de base del indicador	Año	---	Valor	---						
13	Metas del indicador	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5					
		100 %	100 %	100 %	100 %	---					
14	Fuente de información	Informe de seguimiento del Plan Estratégico Institucional									
15	Dependencia responsable del indicador	Coordinación de Planificación, dependiente de la Dirección de Gabinete									
16	Comentarios	---									



Glosario

Este apartado proporciona aclaraciones conceptuales relevantes según el contexto en el que aplican en este documento.⁷

Acción formativa: Programa formativo que se encuentra en ejecución o en proceso (acción formativa en desarrollo) o que ya ha concluido (acción formativa finalizada).

Acreditación: Resultado del sometimiento a un conjunto de procesos evaluativos a los Institutos de Formación y Capacitación Laboral (IFCL) en todas sus dimensiones para determinar si se otorga la habilitación de especialidades de formación y capacitación laboral. La acreditación dura 3 años y es renovable. (Resolución SNFCL N° 274 del 16 de mayo de 2024.)

Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales: Documento oficial de carácter nacional que recoge y estandariza las competencias que la persona debe tener para responder a las necesidades del mercado laboral. Se ordena en familias profesionales y en niveles de cualificación.

Certificación de competencias: Reconocimiento público, documentado, formal y temporal de la capacidad demostrada por una persona, efectuada con base en la evaluación de sus competencias, en relación con un estándar y sin estar necesariamente sujeta a la culminación de un proceso educativo.

Competencia laboral: Capacidad integral que supone un conjunto de habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes requeridas para el desempeño eficaz y eficiente en una función productiva en el contexto laboral.

Estándares de formación y capacitación laboral: Para los fines de este documento, comprenden la elaboración de perfiles profesionales, sus módulos formativos asociados, así como el diseño y la actualización de otros diseños/mallas curriculares que sustenten la implementación de ofertas formativas pertinentes y de calidad.

Estudios: Productos técnicos elaborados por el Observatorio que permiten caracterizar, describir o analizar aspectos del mercado laboral, la formación profesional, los perfiles ocupacionales y otros temas vinculados al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. Para efectos del indicador de cumplimiento de la AE1, se consideran «estudios» aquellas entregas documentadas que cumplen con los criterios metodológicos mínimos establecidos por el Observatorio, incluyendo sistematizaciones de datos, revisión documental, y procesamiento estadístico que cuentan con validación interna y han sido publicadas o difundidas oficialmente.

Familia profesional: Conjunto amplio de ocupaciones que comparten un mismo contexto de trabajo, sea por el sector productivo, el producto, servicio o por el tipo de cliente, con similares exigencias técnicas con un tronco común de capacidades profesionales.

Fuerza laboral: Para los fines del PEI 2026–2029, se entiende como fuerza laboral a la población potencialmente beneficiaria de las acciones del SINAFOCAL, incluyendo tanto

⁷ Las definiciones relacionadas con el diseño de perfiles profesionales, su formación asociada y conceptos afines fueron tomadas de la *Guía para el diseño de módulos formativos asociados a perfiles profesionales* y a la *Guía para la definición de perfiles profesionales*, aprobadas según la Resolución MTESS N° 1483 de fecha 20 de octubre de 2020.



a la población en la fuerza de trabajo⁸ (ocupados y desocupados) como a la población fuera de la fuerza de trabajo, tales como estudiantes, personas dedicadas a tareas de cuidado o del hogar, rentistas; según estándares internacionales. Esta definición ampliada responde al mandato del CCI y reconoce la naturaleza formativa, inclusiva y prospectiva de la política pública en materia de cualificaciones.

Investigaciones: Procesos sistemáticos de generación de conocimiento impulsados por el Observatorio, orientados a profundizar en la comprensión del mercado laboral y sus dinámicas. Pueden incluir estudios exploratorios, descriptivos o analíticos. Para los fines del PEI 2026–2029, las investigaciones se operacionalizan a través de los estudios planificados y realizados, constituyendo así el objeto de seguimiento del indicador de la AE1.

Oferta formativa: Propuesta de programas y planes de estudio que la institución pone a disposición de la ciudadanía, con el objetivo de la inserción y actualización laboral.

Perfil profesional: Conjunto de competencias profesionales para desempeñar una ocupación en un determinado nivel, que pueden ser adquiridas mediante capacitación, formación o a través de la experiencia empírica.

Sistema de Cualificaciones: Sistema oficial que permite la identificación de las competencias profesionales de los individuos que precisa un mercado de trabajo y facilita su adquisición y reconocimiento. Expresión que incluye todos los aspectos de las actividades de un país que se vinculan con el reconocimiento del aprendizaje, tales como los medios para elaborar y operativizar las políticas nacionales o regionales acerca de las cualificaciones, la organización institucional, los procesos de aseguramiento de calidad, los procesos de evaluación y de asignación de recursos financieros, el reconocimiento de capacidades y otros mecanismos que vinculan a la educación y la capacitación con el mercado laboral y la sociedad civil.

Supervisión (vista de): Consiste en la acción de relevar datos y/o verificar el desarrollo, *in situ*, de las condiciones de locales de impartición de cursos, instructores, participantes y otros. (Resolución SNFCL N° 310 del 27 de mayo de 2024.)

⁸ Las definiciones de Población en la Fuerza de Trabajo (anteriormente Población Económicamente Activa [PEA]) y la de Población Fuera de la Fuerza de Trabajo (anteriormente Población Inactiva [PEI]) pueden consultarse en los documentos metodológicos publicados por la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC) del Instituto Nacional de Estadística (INE).