



MBA'APO, JEPOROMBA'APO
HA TETÁYGUA JEIKOPORÁ
Motenondecha

Ministerio de
TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD
SOCIAL



SINAFOCAL
Sistema Nacional de Formación
y Capacitación Laboral

PONELE ROSTRO A TU

PASIÓN



Informe de gestión 2019

■ TETÁ REKUÁI
■ GOBIERNO NACIONAL

*Paraguay
de la gente*



Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL)
Teléfono: (+595 21) 495 487/8
Dirección: Iturbe Nro. 175 esq. Eligio Ayala
www.sinafocal.gov.py
Asunción - Paraguay



Informe de gestión 2019

Misión

“

Regular, certificar y acreditar los procesos de formación y capacitación laboral, con enfoque inclusivo en todos los niveles ocupacionales, fortaleciendo a los actores del sistema, garantizando y contribuyendo a la productividad y competitividad de la fuerza laboral activa para la inserción laboral, social y económica de los beneficiarios, articulados con los sectores público y privado.

”

“
El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral es una Institución orientada a garantizar la calidad de las ofertas formativas, la certificación de competencias laborales y la mejora de la empleabilidad, adecuada a las necesidades y potencialidades del contexto económico y social del país.
”

Visión



Contenido

Un año de logros y oportunidades para la gente	9
Autoridades	11
1. La capacitación laboral y los desafíos para su formalización	13
1.1. Educación No Formal en Paraguay, una mirada estadística	14
1.2. La formalización de los Institutos de Formación y Capacitación Laboral (IFCL)	16
1.3. La carrera del instructor de la formación profesional	18
2. Certificación de Competencias Laborales para la dignificación laboral	21
3. La demanda del mercado de trabajo	23
3.1. Investigación sobre el mercado laboral	24
3.2. Estudio de carácter prospectivo	18
4. Los cursos de capacitación laboral	29
4.1. Becas en formación en Líneas Energizadas en 23.000 voltios	30
4.2. Inserción de jóvenes en la educación formal de nivel técnico superior	31
4.3. Capacitación en comunidades indígenas	32
4.4. Capacitación laboral para jóvenes en conflicto con la ley	33
4.5. Oportunidades para la inclusión efectiva	34
4.6. Educación a personas vulnerables privadas de su libertad con miras a la reinserción	35
4.7. Centrales obreras y el compromiso con la formación profesional a través del SINAFOCAL	36
4.8. Cursos vía Licitaciones Públicas Nacionales	38
4.9. Acciones para la mejora de la empleabilidad de estudiantes, trabajadores del sector público y privado	39
4.10. Cursos en habilidades en cobranzas, atención al cliente, ejecutivo de ventas	43
4.11. Plan de capacitación para adultos mayores	44
5. Supervisiones de cursos	45
5.1. Formación del Supervisor Administrativo y Metodológico de la Formación Profesional	47
6. Diseño de capacitaciones	49
7. Seguimiento a los beneficiarios del SINAFOCAL	53
8. Cooperación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Argentina y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Paraguay en el marco de la Red Interamericana para la Administración Laboral (Rial)	55
9. Cooperación técnica para el establecimiento de un sistema de garantía de calidad en la Formación Profesional en Paraguay, con enfoque en SINAFOCAL y las instituciones de formación públicas y privadas en el marco del Programa de Intercambio de Conocimientos (KDI) del Ministerio de Estrategia y Finanzas (MOSF) de la República de Corea	57
10. Gestiones estratégicas institucionales	59
11. Estadísticas institucionales: principales resultados	66

Un año de logros y oportunidades para la gente

Al cerrar este año, hemos alcanzado los logros y objetivos propuestos desarrollando acciones para cumplir con el compromiso de brindar mejores condiciones de vida a toda la población. Agradecemos el apoyo a esta gestión brindado por el Presidente de la República, Don Mario Abdo Benítez y el Vicepresidente de la República, Don Hugo Velázquez.

Celebramos que 14.631 personas hayan sido beneficiadas por los cursos de formación y capacitación laboral, en el marco de los cuales, hemos entregado 5.655 kits de herramientas para que nuestros beneficiarios desarrollen sus emprendimientos, apoyando la economía familiar, posicionándoles como agentes de cambio y desarrollo social.

A través de las acciones formativas se ha beneficiado a sectores vulnerables de la población, como Personas con Discapacidad y familiares, indígenas, jóvenes en contexto de encierro, atendiendo siempre la demanda del sector productivo.

Seguimos trabajando incansablemente para mejorar la calidad de los cursos de formación y capacitación laboral. Hemos logrado que 70 Institutos participen del proceso del REIFOCAL. En ese mismo marco hemos implementado supervisiones metodológicas, además de las administrativas, a los cursos ofrecidos por el sector público y privado.

En el marco del fortalecimiento institucional hemos trabajado en una fuerte estrategia de comunicación externa a fin de posicionar al (SINAFOCAL) como Institución Rectora de la Formación y Capacitación Laboral, que transmita sus reales funciones reflejando sus acciones en resultados.

Hemos desarrollado un trabajo coordinado con el sector empresarial y sindical de mayor representatividad en nuestro país, a fin de que los mismos se comprometan activamente en la importancia de avanzar como país hacia un sistema de formación para el trabajo con reales oportunidades de desarrollo de las personas. Agradecemos y valoramos el apoyo a la gestión por parte de ambos sectores, pues refleja la unidad en el compromiso de avanzar juntos.

Agradecemos a los beneficiarios del Sistema la confianza y las emotivas palabras de agradecimiento, sumamente gratificantes, con las que nos han premiado en muchas ocasiones. Somos conscientes que aún nos queda mucho por hacer.

Gracias por la confianza, el afecto y el acompañamiento que nos alientan a seguir en la línea del trabajo, la transparencia y la honestidad.

Alfredo Mongelós
Secretario Técnico



Autoridades

Carla Bacigalupo

Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Alfredo Mongelós

Secretario Técnico del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral

Sandra González Knorr

Directora de Gabinete

Liana Vidal

Directora de Formación y Capacitación Laboral

Patricia Pereira

Directora del Registro de Instituciones de Formación y Capacitación Laboral

Sandra Cabral

Directora de Supervisión

Mario Flores

Director del Centro de Innovación de Metodología Avanzada y de Formación de Instructores

Sandra González Fatecha

Directora de Administración y Finanzas

Patricia Olmedo

Directora de Auditoría Interna

Francisco Santacruz

Director de Asesoría Jurídica

Ever Benítez

Director de Tecnologías de la Información y la Comunicación

Alvaro Bedoya

Director de la Unidad Operativa de Contrataciones

Ursula Galeano

Directora de Gestión y Desarrollo de Personas

ÓRGANO RECTOR

Isabel Molinas

Organización Paraguaya de Cooperación Intermunicipal (OPACI)

Pedro Giménez

Central Unitaria de Trabajadores

Dionisio Palma

Central Nacional de Trabajadores

Sonia Leguizamón

Central General de Trabajadores

Lorena Méndez

Unión Industrial Paraguaya (UIP)

Pierpaolo Barchini

Federación de la Producción, la Industria y el Comercio (FEPRINCO)

Víctor Hugo Ayala

Asociación Rural del Paraguay (ARP)

“

Todos tenemos sueños,
pero no todos vamos
atrás de ellos.

Todos queremos
superarnos, pero no todos
conseguimos hacerlo.

Todos tenemos
miedo, pero no todos
conseguimos superarlo.

”

01



*La capacitación laboral
y los desafíos para su
formalización*



1.1. ¿Qué nos dicen los datos sobre la Educación No Formal?

Según el Informe «Educación No Formal en Paraguay» realizado por el Observatorio Ocupacional, en el año 2018, 33 % de las personas de 15 a 65 años edad había declarado que alguna vez realizó algún curso no formal del país para poder trabajar, ejercer un oficio o mejorar su nivel cultural, según datos proveídos por la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC) de ese mismo año.

¿A cuánto equivale ese porcentaje? 33 % de la población de 15 a 65 años de edad, equivaldría a unas 1.471.768 personas, aproximadamente. De entre ellas, el 86 % ha informado haber culminado la capacitación, lo que nos daría una cantidad estimada de 1.264.091 personas que han concluido la formación alguna vez cursada.

Estos datos se toman aún más relevantes si consideramos que solo 31 % de las personas que han concluido el proceso formativo lo han hecho en entidades relacionadas con el sector público (SINAFOCAL y SNPP), lo que nos hace ver la preponderancia de las instituciones de formación y capacitación laboral (IFCLs) privadas en el ámbito de la formación profesional, además de las capacitaciones realizadas dentro de las mismas empresas.

De allí que una de las tareas a las que se ha abocado el SINAFOCAL durante el 2019 se corresponda con el mejoramiento de la calidad de la formación profesional y las capacitaciones laborales ofrecidas en el ámbito de la educación no formal, en concordancia con el mandato legal que le otorgan su Ley de Creación (1.652/2000) y su Decreto Reglamentario (5.442/2016).





1.2. La formalización de los Institutos de Formación y Capacitación Laboral (IFCL)

Para mejorar sustancialmente la calidad de la formación para el trabajo, es necesario formalizar y mejorar las instituciones públicas y privadas que ofrecen al mercado acciones formativas fuera de la educación formal. De esta misma forma, es necesario ofrecer a los instructores actualizaciones pedagógicas y específicas como herramientas para elevar su nivel didáctico e implementar nuevas tecnologías en clase. Fue la motivación de la creación e implementación del Registro de Instituciones de Formación y Capacitación Laboral (REIFOCAL), que desde años anteriores se ha afianzado en su fortalecimiento.

El REIFOCAL tiene pues como fin establecer requisitos mínimos de infraestructura, capacidad técnica y pedagógica de las instituciones que brindan al mercado capacitaciones para el trabajo.

Es así que en Paraguay se estima que existen 122 institutos de formación y capacitación laboral de los cuales 73 están inscriptos en el REIFOCAL gracias a la simplificación del proceso.

El próximo paso es lograr la acreditación de especialidades de esos institutos mediante un proceso que tiene como fin regular estos servicios de capacitación y formación profesional. Para el 2020, la acreditación constituye además un producto misional en el marco de la aprobación del presupuesto por resultados. Este paso llevado a cabo por el SINAFOCAL con el fin de ejercer la función rectora del ente para promover la formalización de los IFCL y fortalecer sus capacidades.



1.3. La carrera del instructor de la formación profesional

En el presente año se ha realizado el lanzamiento de un Itinerario Formativo aplicable a la carrera del instructor de la formación profesional. Este itinerario comprende las formaciones y actualizaciones con las que un instructor debe contar al momento de ejercer la docencia. El proceso cuenta con tres niveles: Básico, Intermedio y Avanzado, que permiten una formación permanente para desarrollar capacidades técnicas, sociopersonales, metodológicas y cognitivas que fortalezcan el perfil profesional del instructor.

Asimismo, se ha aprobado el Programa de Formador de Formadores, cuyo fin es unificar la preparación de los tutores de instructores y a su vez generar profesionales con calidad.

Las capacitaciones han sido realizadas en capital y los departamentos de Alto Paraná y Caaguazú.

En el marco de los trabajos realizados dirigidos a los instructores, se encuentra en línea y funcionando el Sistema de Registro de Instructores, contando a la fecha con 576 (quinientos setenta y seis) profesionales registrados.







“
Dentro de cada uno existe una
llama, existe aquello
que nos motiva, que nos mueve.

Dentro de cada uno existe una
vocación, existe aquello en lo que somos
buenos, que nos alegra.

Dentro de cada uno existe una
pasión.
”

02



*Certificación de
Competencias Laborales
para la dignificación laboral*

Las competencias laborales

Con la realización del Seminario “Certificación de competencias laborales, empleabilidad y productividad para Chile y Paraguay” el 27 de junio de 2019, culminó el plan de trabajo iniciado conjuntamente con la Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales ChileValora para la implementación de un Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales en Paraguay, iniciado en el 2016.

En ese importante evento, se expuso sobre el estado del arte en materia de certificación de competencias laborales en Paraguay, su proyección como política pública y los objetivos gubernamentales en el fortalecimiento y desarrollo del sistema. El sector empresarial abordó las expectativas productivas con un sistema de certificación fortalecido y las oportunidades de participación activa de este sector en la implementación de los programas de fomento a la certificación.

El representante de la Comisión Chile-Valora se refirió a los objetivos estratégicos del sistema de certificación de competencias laborales en Chile y su aporte a desafíos de competitividad, desarrollo sostenible e inclusión. Representantes del sector empresarial chileno compartieron sus experiencias en materia de estrategia de desarrollo de capital humano para la empresa, basada en la certificación de competencias laborales, considerando el desarrollo de capacidades, la productividad y la inclusión laboral.

Este Sistema, que actualmente se encuentra en etapa de construcción, beneficiará a miles de compatriotas para el reconocimiento de sus experiencias empíricas. Se tiene previsto llevar a cabo más pilotos de certificación de competencias en las familias profesionales de Construcción, Administración y Gestión, así como Hospitalidad.



03



*La demanda del
mercado de trabajo*

3.1. Investigaciones sobre el mercado laboral

La gestión del SINAFOCAL se encuentra abocada a brindar respuesta efectiva al mercado. Es por ello que, con la intención de acortar al máximo la brecha que pueda existir entre la demanda y la oferta laboral en el país, es necesario contar con información oportuna, pertinente y significativa sobre el mercado de trabajo.

Para cumplir con ese propósito, el SINAFOCAL ha redoblado sus esfuerzos en fortalecer al Observatorio Ocupacional, dependencia encargada de desarrollar investigaciones e informes sobre el mercado laboral para contribuir a la toma de decisiones en cuanto a políticas de formación y capacitación laboral.

En ese sentido, el año 2019 ha sido muy fructífero en el desarrollo de los estudios de prospectiva ocupacional, además de los trabajos enfocados a las necesidades de capacitación laboral, siendo sus informes de resultados publicados incluso a nivel internacional.



3.2. Estudios de carácter prospectivo

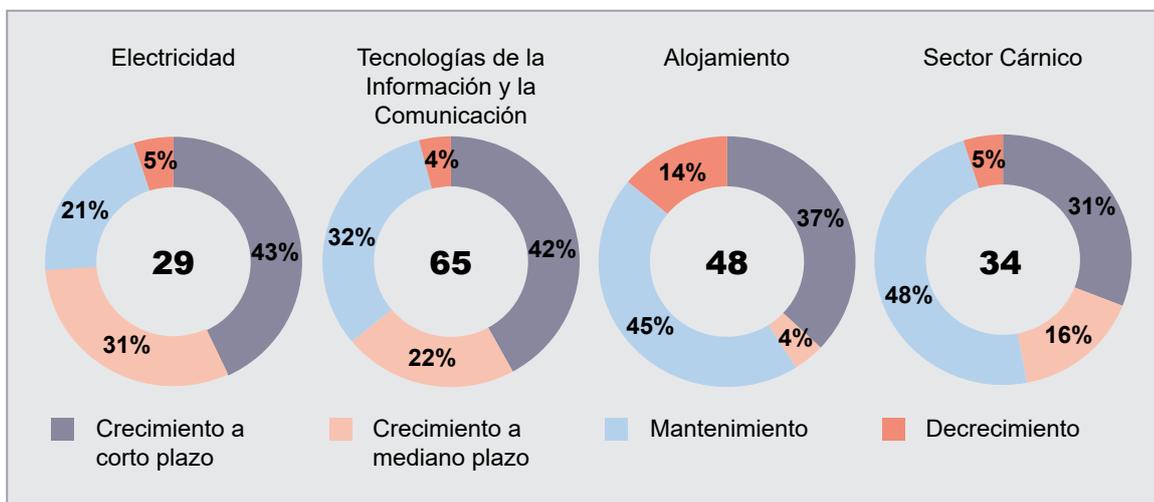
En línea con la necesidad de proveer más y mejor información que contribuya con la planificación de las acciones en materia de la política para la Educación Técnica y de Formación Profesional, se dio continuidad a su serie de estudios para la identificación de la demanda futura de ocupaciones y las competencias laborales requeridas para cubrir tal demanda.

En este marco, durante el 2019 se dieron a conocer los principales resultados de las encuestas orientadas a cuatro sectores: *Electricidad*¹, *Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)*², *Alojamiento y Sector Cárnico*⁴. En conjunto, se pudo contar con

la participación de **176 empresas del tejido productivo del país**, abarcando unidades económicas de todos los tamaños.

En tales estudios se encontró que, los dos primeros sectores, cuyos datos fueron relevados en el año 2018, pronosticaban un crecimiento, mientras que los sectores relevados en 2019. (Sector Cárnico y de Alojamiento) se mostraron más cautos, augurando un mantenimiento en lo que a la generación de empleo se refiere. Sin embargo, todos los sectores manifestaron que realizarán contrataciones entre el 2019 y el 2021.

Perspectivas de Generación de Empleo de los Sectores Investigados en el año 2019



Fuente: Estudios de Demanda Ocupacional en los sectores citados elaborados por el Observatorio Ocupacional.

¹ El informe completo puede ser consultado en: <https://bit.ly/2Uhg2tc>

² Se encuentra disponible en: <https://bit.ly/2SdGFg3>

³ Consúltelo en: <https://bit.ly/2toBjGb>

⁴ Acceda al informe en: <https://bit.ly/2ufC4ls>



Así pues, en el ámbito de la perspicacia tecnológica, se ha observado que cuestiones como la automatización de tareas y el incremento de aplicaciones web serán las protagonistas que motiven la adaptación de las ocupaciones para la adquisición de nuevas competencias en las que se incorpore el uso de softwares, incluso en ocupaciones industriales, donde existe un gran porcentaje de puestos de trabajos cubiertos por trabajadores no calificados -alrededor del 90%, en el Sector Cárnico-, cuyos conocimientos para el desempeño de sus labores los han ido adquiriendo de manera empírica por medio de la práctica en las empresas o bien de forma autodidacta, como es el caso de las ocupaciones dentro de la TIC.

Proporcionar herramientas para mejorar la empleabilidad de la fuerza laboral e innovar en materia de certificación de competencias son labores del SINAFOCAL que encuentran en estos estudios y en las encuestas de necesidades de capacitación indicios sobre dónde aplicar sus acciones.

3.2.1. Encuesta de Necesidades de Capacitación Laboral (ENCL)

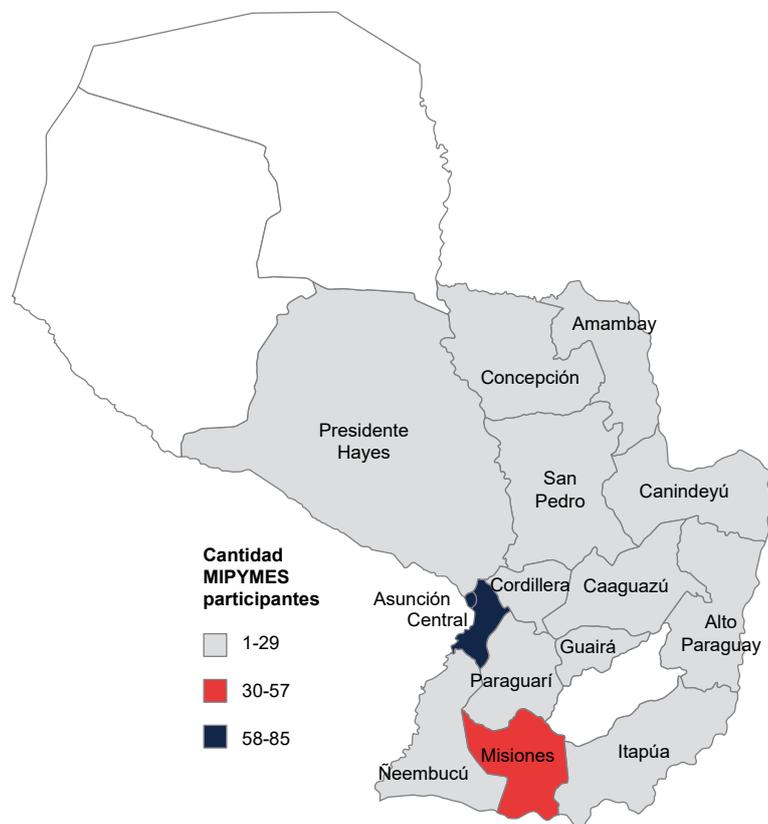
Este producto estuvo enmarcado en detectar los requerimientos de capacitación de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas⁵ (MIPYMES), específicamente. Realizada en diciembre del 2018, tuvo la participación de 230 unidades productivas. La presentación de resultados se llevó a cabo en el mes de julio de 2019, durante la XXXVIII Feria Internacional de Ganadería, Industria, Agricultura, Comercio y Servicios (Expo 2019).

Las MIPYMES participantes se encontraban distribuidas en la Región Oriental, y en el departamento de Presidente Hayes de la Región Occidental, como se aprecia en el Gráfico 8.



Entre otras cosas, se pudo constatar que la mayoría de ellas están interesadas en recibir capacitación para desarrollar actividades económicas enfocadas en el Comercio y los Servicios, liderada por la formación en Marketing y Ventas, tal como puede observarse en el Cuadro 2.

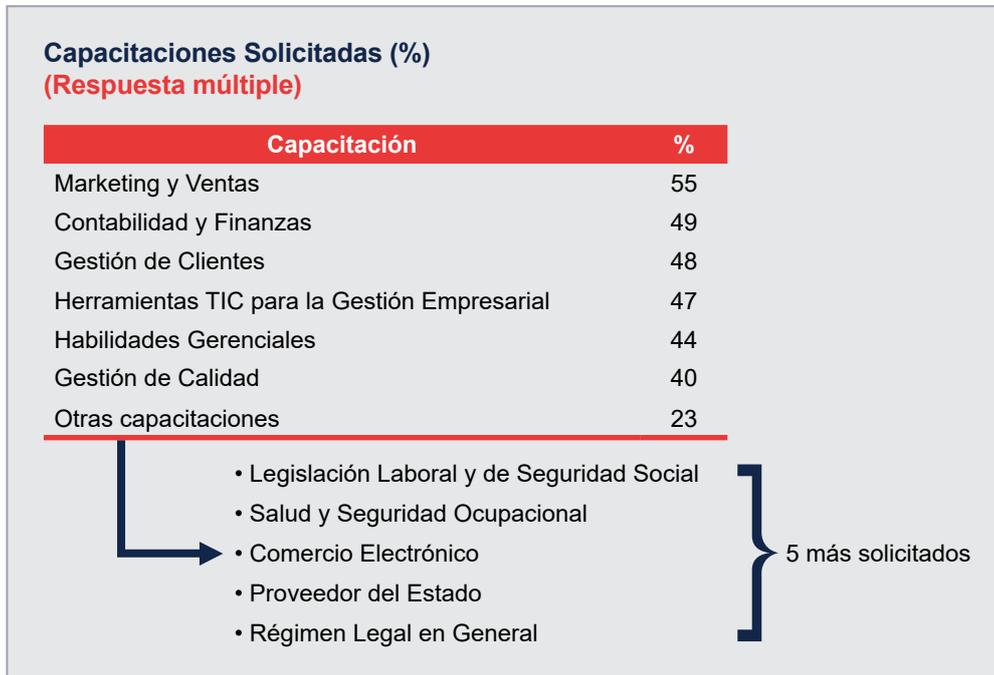
ENCL 2018. Mapa de MIPYMES participantes



Fuente: ENCL 2018. Edición MIPYMES.

⁵ El informe de resultados puede ser descargado en: <https://bit.ly/37YTr8l>

ENCL 2018. Capacitaciones solicitadas por las MIPYMES



Fuente: ENCL 2018. Edición MIPYMES.

De esta manera el Observatorio Ocupacional se ha enfocado en el 2019 a comprender los movimientos del mercado de trabajo de forma a poner a disposición de las autoridades institucionales, de los compañeros de otras instituciones públicas, entidades privadas y de la ciudadanía en general, herramientas que los ayuden a tomar decisiones acertadas en su gestión o emprendimientos.

Otro de los hitos importantes durante el año 2019 ha sido la publicación de los cuatro estudios de carácter prospectivo realizados⁶ en el portal del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional⁷ (CINTERFOR) dependiente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuya sede se encuentra en Montevideo, Uruguay. Con ellos, ya son seis los estudios del Observatorio que son publicados por el reconocido centro de la OIT.⁸



⁶ Puede obtener más información en el siguiente enlace: <https://bit.ly/2Oq7exr>

⁷ Acceda a más datos sobre CINTERFOR a través de su portal web: www.oitcinterfor.org

⁸ Consulte todos los estudios del Observatorio publicados por CINTERFOR, entre otros, en el siguiente enlace: <https://bit.ly/2GSwy11>

04



*Los cursos de
capacitación laboral*

4.1. Becas de formación en Líneas Energizadas en 23.000 voltios

Este proyecto se ha desarrollado conjuntamente entre el Ministerio de Trabajo, el SINA-FOCAL y la UIP. Consistió en la formación y capacitación laboral de profesionales del sector eléctrico, por medio del curso de **“Electricista de Línea Viva de Distribución”**, en un plazo de 9 meses. El perfil del beneficiario egresado fue el de electricista especializado en trabajos con líneas energizadas de 23.000 Voltios, que permite a las empresas nacionales la contratación inmediata en respuesta a la planificación estratégica del país.

Este proyecto se llevó a cabo considerando la demanda de las empresas del sec-

tor eléctrico, que en la realización de los trabajos para las líneas de distribución energéticas de 23.000 voltios, vieron una necesidad muy real con la falta de mano de obra calificada para la ejecución de los trabajos, en el campo del desarrollo de la infraestructura eléctrica del país.

La Administración Nacional de Electricidad incluyó en su plan de 5 años, la priorización de la inversión en el Sistema de Distribución en Media y Baja Tensión, reconvirtiendo el actual sistema y ampliándolo, principalmente en los centros urbanos más desarrollados del país.



4.2. Inserción de jóvenes en la educación formal de nivel técnico superior



En el marco de una alianza entre el Ministerio de Trabajo, el SINAFOCAL y la UIP, se ofreció a la ciudadanía formación en Educación Técnica en las especialidades de Mecatrónica, Recursos Humanos, Logística Integral y Administración. Este proyecto va dirigido a jóvenes mayores de edad, con el fin de elevar su desarrollo profesional, permitiéndoles una inserción laboral rápida en las industrias del país. El grupo meta contempló el 80% de los jóvenes que culminaron la etapas I y II del marco del proyecto.

Así también, su propósito fue lanzar al mercado profesionales calificados con perfiles requeridos para, de esta forma, satisfacer las necesidades del sector productivo



4.3. Capacitación en comunidades indígenas

En el marco del Convenio firmado entre el MTESS, el SINAFOCAL y la Fundación América del Sur, se desarrollaron 8 cursos de capacitación gratuitos desarrollados en el departamento de Boquerón.

Es importante destacar que las capacitaciones tuvieron como objetivo la certificación de 200 personas indígenas, cuyo resultado ha arrojado 205 beneficiarios de los cuales 64 son mujeres (31%) y 141 son varones (69%).

Estos cursos fueron desarrollados en Santa Teresita, Primavera Campo Loa, San Ramón Campo Loa, Damasco, Jerusalén, Belén y Pedro P. Peña, todos en el distrito de Mariscal Estigarribia.

4.4. Capacitación Laboral para jóvenes en conflicto con la ley

El proyecto desarrollado conjuntamente entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el SINAFOCAL y la FUNDAPROVA consistió en la capacitación en especialidades de oficios como la Horticultura Orgánica, Corte y Confección y Panadería para jóvenes en conflicto con la ley.

Este es un programa de inclusión socio-laboral y desarrollo personal destinado a jóvenes que, habiendo estado en conflicto con la ley y reclusos en un penal, han obtenido su libertad, ya sea definitiva o condicional. Tiene como centro la preparación, formación y capacitación en talleres y cursos a fin de insertarlos en el mundo laboral formal.

Las intervenciones realizadas van desde la participación concreta en diferentes instancias dentro del establecimiento (formación para el mundo del trabajo, capacitaciones en distin-

tos oficios y terapia ocupacional en talleres productivos) a intervenciones psico-sociales (actividades grupales, atención psicológica, mediación familiar, orientación jurídica) e intervenciones permanentes y personalizadas con un educador, quien actúa como referente y vínculo central de todo el proceso del participante y su familia.

La población objetivo está constituida por jóvenes varones de 16 a 20 años que provienen de un contexto de extrema marginación y vulnerabilidad. La mayoría vive en barrios de emergencia, asentamientos de distintas ciudades y departamentos, o directamente en la calle, con poca o nula contención familiar y/o social, poca o nula formación académica y laboral, con antecedentes de drogadicción y actividades delictivas, que habían estado privados de libertad.





4.5. Oportunidades para la inclusión efectiva

Consiste en la implementación de cursos teórico-prácticos enfocados en la formación tanto en habilidades técnicas como en habilidades para la vida, herramientas necesarias exigentes para la inserción laboral de personas con discapacidad, indígenas u otras en situación de vulnerabilidad.

El proyecto, a nivel ministerial, responde a la Ley 6292/2019 “Que declara en emergencia la situación de Personas con Discapacidad y dispone tomar medidas concretas a favor de las mismas” y su decreto reglamentario N° 2323/2019. Esos instrumentos legales, entre las funciones del MTESS, instan a ejecutar cursos de capacitación laboral a PcD.

Tiene como meta capacitar a 1.000 beneficiarios en total, en la etapa I, 50 beneficiarios y en la Etapa II, 950 beneficiarios, entre Personas con Discapacidad (PcD), familiares directos, población indígena y otros en situación de vulnerabilidad (extrema pobreza).

4.6. Educación a personas vulnerables privadas de su libertad con miras a la reinserción

Ejecutado por la Fundación La Victoria, con financiación del SINAFOCAL, consiste en la realización de cursos de capacitación para personas en contexto de encierro, desarrollados en la Penitenciaría Regional de Coronel Oviedo y Villarrica, tanto para hombres como para mujeres.

Lo que se lograría con este proyecto es fomentar la reinserción social por medio de la educación, enseñándoles un oficio del cual puedan valerse para que el día de mañana, cuando recuperen su libertad, cuenten con una oportunidad laboral para desempeñarse en forma independiente o en algún empleo.

Se entiende por reinserción social la integración plena a la sociedad de una persona que ha infringido la ley. En ese sentido, este pro-

yecto se desenvuelve dentro de una Política de Estado intersectorial, especializada.

Al respecto, diversos programas de organismos del Estado, como el SINAFOCAL, el SNPP, han fijado sus prioridades para extender sus iniciativas en torno a la capacitación de jóvenes y adultos privados de libertad o cumpliendo condena.

El proyecto se encuentra dentro de las acciones descritas en el Plan Nacional de Desarrollo Paraguay 2030. En el mismo se especifican el aumento del bienestar de la población del departamento, de eficiencia y transparencia de servicios públicos.





4.7. Centrales obreras y el compromiso con la formación profesional a través del SINAFOCAL

Los proyectos desarrollados con las centrales obreras consisten en la implementación de cursos de capacitación dirigidos a personas en situación de vulnerabilidad (pobreza y pobreza extrema), organizadas en comités, asociaciones, sindicatos, cooperativas, grupos sociales, entre otros, de zonas rurales y periféricas de centros urbanos, los cuales se hallan integrados a dichas centrales.

PROYECTOS EJECUTADOS

Convenio	Proyecto	Especialidad de cursos	Departamento	Cantidad de beneficiarios
MTESS, SINAFOCAL, Central Nacional de Trabajadores	“Proyecto de Formación y Capacitación Laboral de los recursos humanos de mandos medios, dirigido a organizaciones sociales y organizaciones de mujeres”	<ul style="list-style-type: none"> - Cocina y Repostería. - Corte y Confección. - Decoración de eventos. - Elaboración de productos derivados de la leche. - Electricidad domiciliaria. - Fontanería. - Panadería y Confitería. - Peluquería. 	San Pedro Caaguazú Caazapá Canindeyú	351
MTESS, SINAFOCAL, Central General de Trabajadores	“Avanzando con la formación y capacitación laboral para comunidades con menos oportunidades”	<ul style="list-style-type: none"> - Decoración de Eventos. - Fontanería. - Manicura y Pedicuro. - Panadería y Confitería. - Peluquería. - Reparación de celulares. 	Central Capital	417
MTESS, SINAFOCAL, Central Unitaria de Trabajadores	“Formación y Capacitación Laboral para el Fortalecimiento del Talento Humano”	<ul style="list-style-type: none"> - Cajero Comercial. - Decoración de eventos. - Secretariado Ejecutivo. 	Alto Paraná Central Capital	518



Jóvenes beneficiarios por medio del Convenio con la Central Unitaria de Trabajadores



Jóvenes beneficiarios del Convenio con la Central Nacional de Trabajadores (CNT)

4.8. Cursos vía licitaciones públicas nacionales

Los cursos realizados vía licitación pública nacional se enfocan a responder a necesidades de capacitación detectadas por gobiernos locales, sean departamentales y/o municipales, mesas sectoriales, o estudios de mercado proveídos por el Observatorio Ocupacional.

De la misma forma, para la selección de las zonas, se realiza un cruce de datos de ofertas formativas del SNPP y otros planificados, así como también son considerados los compromisos institucionales en el marco de un plan de desarrollo (PNUD Paraguay 2030, OIT).

En el 2019 se desarrollaron dos veces cursos de capacitación laboral en el marco de

la licitación pública nacional 02/2019 por medio de la cual se desarrollaron 187 cursos que incluyeron entrega de kit de herramientas para cada beneficiario según la especialidad impartida.

Entre las especialidades más solicitadas se encuentran el curso de mecánica de motocicletas, albañilería, cocina y repostería, promoción turística local e información al visitante, inglés de diálogo interactivo, electricidad domiciliaria, elaboración de productos derivados de la leche, elaboración y comercialización de alimentos, mecánica del automóvil y operación de caja comercial.



A través de los cursos realizados hemos entregado 5.655 kits de herramientas para que nuestros beneficiarios desarrollen sus emprendimientos, apoyando la economía familiar, posicionándoles como agentes de cambios y desarrollo social.

4.8.1. Mecanismo de control de cumplimiento contractual de la ejecución de los cursos en las distintas modalidades de licitaciones.

El SINAFOCAL cuenta con un mecanismo de control de cumplimiento contractual conforme a las bases y condiciones establecidas en los pliegos. Este mecanismo vela por el cumplimiento de la ejecución de los cursos financiados por la institución, desde el inicio de las acciones hasta el desarrollo y la finalización de los mismos.



4.9. Acciones para la mejora de la empleabilidad de estudiantes y trabajadores de los sectores público y privado

4.9.1. Talleres de Habilidades Blandas

Trabajando en pos al mejoramiento del relacionamiento interpersonal y social de las personas, mejorando las actitudes y logrando así un comportamiento asertivo en las mismas, se ofrece el taller de habilidades blandas para la vida. Este programa constituye una herramienta para lograr trabajar en equipo, y está dirigido a entes públicos y privados, de forma totalmente gratuita.

Con este taller se pretende establecer un ambiente de trabajo agradable, desarrollado con respeto mutuo, actitud positiva y liderazgo. Estas capacitaciones son muy requeridas en todo el territorio nacional dado que cada día

más empleadores están considerando estos factores en su proceso de selección, promoción y compromiso institucional y personal.

En el año 2019 fueron beneficiadas 1.062 personas a través de convenios con fundaciones y ONGs sin fines de lucro, favoreciendo también a funcionarios de ministerios, gobernaciones y municipalidades, así como a trabajadores del sector privado, de universidades, colegios, iglesias y empresas. Estas capacitaciones se realizaron exitosamente, observándose una muy buena aceptación y en 14 departamentos del país.



4.9.2. Cultura Emprendedora y Planes de Negocios

Los Cursos de Planes de Negocios y Cultura Emprendedora en sus diferentes énfasis, ayudan a los emprendedores a reconocer sus fortalezas y debilidades y trabajar por ellas para poder sacar el emprendedor que llevan dentro, generando ideas de negocios sustentadas en el mercado laboral actual en base a las necesidades que tienen en su entorno comunitario, analizando así las oportunidades con miras a mejorar la calidad de vida, con una Planificación Estratégica y organizada.

En el 2019 fueron beneficiadas 711 emprendedores con los cursos de Planes de Negocios y Cultura Emprendedora en los departamentos de Boquerón, Caaguazú, Itapúa, Alto Paraná, Cordillera y Central.

4.9.3. Cursos de desarrollo cognitivo

El Centro de Innovación de Metodología Avanzada y de Formación de Instructores (CIMAFI), implementa capacitaciones de acuerdo a las necesidades específicas de la población, a nivel cognitivo. A través de una evaluación dinámica (SEPA), conoce los procesos del pensamiento de la persona, e identifica su potencial, sus áreas con mayor dificultad y cuánto puede cambiar, si recibe las herramientas adecuadas. La herramienta por excelencia para lograr este cambio en la estructura mental es el Programa de Enriquecimiento Instrumental (PEI) que es desarrollado en los cursos de capacitación del Centro de Innovación Metodológica Avanzada (CIMA), según el diagnóstico de la evaluación, logrando así una capacitación a medida del cliente. Además, desde el área de Formación Continua, se dictan talleres y cursos de habilidades para la vida y el trabajo para complementar la formación profesional.

Con respecto a los beneficiarios, el CIMAFI posee un amplio rango de alcance, tanto en el sector público como privado, así como también en el centro y el interior del País.

Durante el 2019 se realizaron evaluaciones y cursos de **apoyo a varias áreas del Ministerio de Trabajo** tales como el Curso de Enriquecimiento Instrumental integrado en el Mini Safari del Centro de Entrenamiento del Emprendedor, Curso de Estrategias para la efectividad en el desempeño laboral en el Programa de Apoyo a la Inserción Laboral, Curso de Gestión Gerencial Efectiva en el Gabinete del Viceministerio de Empleo y Seguridad Social y cursos para Directivos del SINAFOCAL.





En el marco de los grandes proyectos gubernamentales y el apoyo a sectores vulnerables, CIMA diseñó e implementó el curso de Liderazgo Social integrado con las herramientas de Desarrollo Cognitivo, para referentes del Barrio San Francisco y desarrolló cursos de liderazgo social, finanzas personales y marketing digital para los pobladores y emprendedores de Chacarita Alta y mujeres líderes del Bañado Tacumbú.

Para el área empresarial se desarrolló el Curso de Habilidades para el trabajo a futuros funcionarios de la empresa Ball Corporations y se implementaron evaluaciones y capacitaciones a funcionarios de empresas como Farmacenter, Paranair y Skytell.

En el ámbito estatal, se desarrollaron cursos y evaluaciones en el Ministerio de Hacienda, en el Viceministerio de Culto dependiente del MEC y en el Ministerio de la Mujer, para potenciar las habilidades gerenciales y de liderazgo de los directivos y funcionarios, y talleres de oratoria, todos con positiva repercusión.

En el ámbito educativo se realizaron evaluaciones y cursos de Desarrollo Cognitivo en el Colegio Nacional E.M.D “Gral. José Elizardo Aquino” de Luque, la Universidad Técnica Intercontinental (UTIC), y el Colegio Técnico Javier.

De esta manera durante el 2019, 1.487 personas pasaron por la experiencia de los cursos del CIMA y 983 por las evaluaciones, lográndose un alcance a una población de jóvenes en etapa escolar, adultos en el ámbito educativo y laboral y adultos mayores, quienes recibieron herramientas para potenciar sus funciones cognitivas, su capacidad de aprendizaje continuo, entre otras habilidades, trascienden al ámbito de la vida cotidiana, mejorando su relacionamiento social y crecimiento personal y profesional. Los cursos fueron desarrollados en el Área Metropolitana, Alto Paraná, Villarrica, Caaguazú y Coronel Oviedo.



4.10. Cursos en Habilidades en Cobranzas, Atención al cliente, Ejecutivo de ventas

En el marco del Convenio firmado con la Fundación Centro de Información y Recursos para el Desarrollo (CIRD) se desarrollaron cursos en nuevas áreas de trabajo que se vinculan al desarrollo de nuevas tecnologías como una herramienta para el desarrollo personal y mejora de la calidad de vida. Los cursos desarrollados fueron: Atención al Cliente, Habilidades en Ventas y Habilidades en Cobranzas.

Con estas acciones formativas innovadoras se pretende adaptar las ofertas formativas a la necesidad local, al desarrollo y a la inserción laboral, formando a los jóvenes en nuevas competencias laborales.



4.11. Plan de capacitación para adultos mayores

El SINAFOCAL como órgano rector de la formación y capacitación laboral del país, tiene las atribuciones de diseñar e implementar políticas y programas de capacitación laboral dirigidas a sectores específicos, y principalmente de la población vulnerable a fin de mejorar su calidad de vida.

Este programa pretende beneficiar a personas adultas mayores para mejorar sus habilidades cognitivas para su relacionamiento intrapersonal e interpersonal, de forma a impactar en la reintegración social y laboral.

Dado que un alto porcentaje de las personas del rango adultos mayores no tienen ingresos financieros, y viven en relación de dependencia (parientes y hogar de ancianos) se ve sumamente necesaria la intervención institucional de entidades especializadas para impactar positivamente en la calidad de vida de esa población vulnerable.

Esta acción, desarrollada por el CIMA tiene el objetivo de mejorar las habilidades cognitivas del adulto mayor para su relacionamiento intrapersonal e interpersonal, coadyuvar a su autoestima para lograr su reintegración e inclusión social y laboral. Las actividades se desarrollaron con base en el Análisis de Necesidades de Capacitación con la colaboración del Centro Paraguayo de Estudios sobre Envejecimiento y Vejez (CEPECODEV).



05



Supervisiones de cursos



La supervisión de cursos consiste en recolectar datos y acceder a información sobre el estado real de los cursos de capacitación laboral que ofrecen los Institutos de Formación y Capacitación Laboral (IFCL) públicos y privados, en cuanto a su efectividad y cumplimiento, por consiguiente, contribuye a la toma de decisiones eficientes para la mejora continua.

Este producto constituye una de las principales funciones del SINAFOCAL como ente rector de la formación profesional consistente en verificar la calidad de las acciones formativas realizando una fiscalización con requisitos y exigencias preestablecidas.

En esta labor se destaca el compromiso asumido por la institución brindando servicios de calidad con cobertura nacional. Se han aplicado instrumentos de relevamiento de datos para medir la calidad de los cursos, así como el uso de herramientas tecnológicas y software que procesa y actualiza la información de la supervisión en tiempo real.

La formación continua del personal, la revisión constante de los procedimientos y herramientas son claves para el buen desempeño de las funciones del supervisor. En este contexto se destaca en el periodo 2019; la capacitación del Equipo Fiscalizador en el área pedagógica y metodológica donde se especializaron un total de 15 (quince) supervisores.

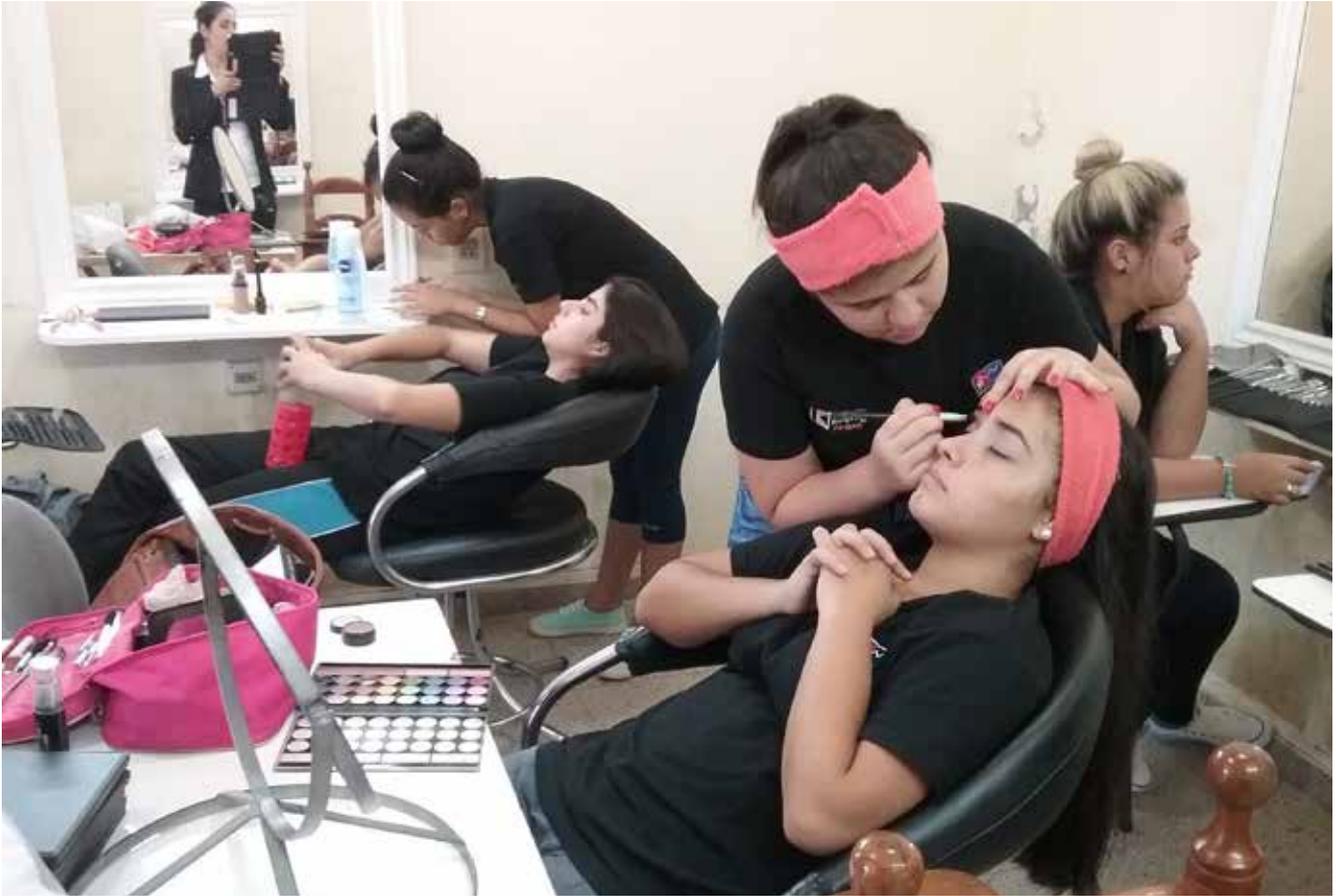
Para el año 2020 el SINAFOCAL tiene proyectado implementar las supervisiones metodológicas a los cursos desarrollados por los IFCL públicos y privados, garantizando la calidad en cuanto al desempeño de los instructores.

En el periodo 2019 se registraron cursos supervisados en el marco de:

- Licitación Pública Nacional 02/19
- Convenios Específicos con: SARA, CNT, CUT, CGT, CIR, UIP, CPD, FUNDEAPAR, FUNDAPROVA
- SNPP.
- REIFOAL.

En el marco de la LPN 02/19 se contabilizó un total de 374 eventos de supervisiones, cuyo objetivo principal fue velar por la calidad de la formación a través del fiel cumplimiento del Pliego de Bases y Condiciones (PBC).

En el marco de Convenios con organizaciones o fundaciones se registró un total de 117 supervisiones. Así también fueron auditadas dos sedes dependientes del Servicio Nacional de Formación Profesional (SNPP), la DFC Lambaré y la DFC Itauguá donde se llegó a supervisar más de 50 acciones formativas.



5.1. Formación del Supervisor Administrativo y Metodológico de la Formación Profesional

Desde el Centro de Innovación de Metodología Avanzada y Formación de Instructores (CIMAFI), se ha impulsado esta formación donde se desarrollan las capacidades de los supervisores en los controles administrativos y metodológicos de capacitación y formación profesional realizados por IFCLs públicos y privados del SINAFOCAL, cuyo impacto genera a nivel nacional el camino a la calidad de las capacitaciones en la formación profesional.

En el 2019 se ha iniciado el proceso de curso para el ejercicio de este puesto y se proyecta continuar con el ciclo de capacitación.



MAST

36
LTS.

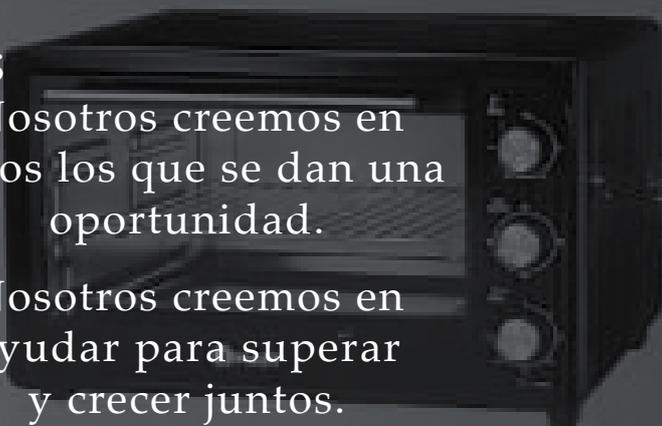
“

Nosotros creemos en todos los que se dan una oportunidad.

Nosotros creemos en ayudar para superar y crecer juntos.

Nosotros queremos potenciar el crecimiento.

”



GOBIE
NACIO

Paraguay
de la g



06

SINAFOCAL
Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral

MAESTRO DE OBRA CIVIL

OBRA REALIZADA POR LOS BENEFICIARIOS DURANTE EL CURSO.

1- Díaz Espinola, Miguel Angel	11- Ojeda Gomez, Carlos Gustavo	20- Baéz Baéz, Jorge Salvador
2- Villalba, Ever Ariel	12- Avalos Amarilla, Henán	22- Cabral Colina, Rodrigo Osmar
3- Miranda Cáceres, Favio Ariel	13- Avalos Amarilla, Genaro	23- Chamorro Villanueva, Alexis Ramon
4- Vázquez Barreto, Jorge Luis	14- Ibarra, Osvaldo Salvador	24- Miranda Cáceres, Micaela Rocio
5- Miranda Cáceres, Sergio Guzman	15- Cabral Morel, Silvino	25- Torres Cardozo, Henán Ramon
6- Miranda Aponte, Pedro Antonio	16- Cabral Morel, Lorenzo	26- Gimenez Aquino, Alfredo
7- Miranda Cáceres, Mario Jordán	17- Colina Duarte, Claudio	27- Romero Benitez, Rodolfo Osmar
8- Romero Benitez, Amílcar David	18- López Espinola, Nelson	28- Giménez Almsada, Pedro Damián
9- Duarte Martínez, Julio César	19- Baéz Baéz, Hector Rubén	29- Cáceres Franco, Teófilo
10- Ávalos Amarilla, Néstor Joel	20- Guerrero Espinola, Edgar Ariel	

DIRIGIDA POR EL ARQUITECTO MIGUEL ANGEL...
San Salvador - Guairá.



Diseño de capacitaciones

Diseño de capacitaciones

Desde el Centro de Innovación en Metodología Avanzada y Formación de Instructores (CIMA FI), se han elaborado 38 nuevos Diseños de Capacitaciones y 58 ajustes de planes curriculares ya existentes, en base a las metodologías de Israel conocidas como “Desarrollo de acuerdo a componentes de tareas (DACOTA)” y los 7 de principios. Estas metodologías utilizan criterios para lograr una formación eficaz y eficiente: identifican, analizan e integran, detalladamente, las tareas requeridas para un puesto de trabajo, con un enfoque a la realidad.

En el marco de cada proyecto se ha realizado un Análisis de Necesidades de Capacitación (ANC). El proceso del ANC, tiene como resultado un documento valioso, donde se ofrecen recomendaciones respecto a las necesidades del sector/institución/empresa, para la toma de decisiones actuales y futuras del cliente. Una de las decisiones tomadas en base a este documento fue diseñar una capacitación para una determinada especialidad, utilizando la metodología DACOTA.

En el año 2019 se han realizado 21 Análisis de Necesidades de Capacitación ANC, que han brindado recomendaciones para la mejora continua de nuestros beneficiarios.

Estas capacitaciones también llevan integradas la modalidad de Desarrollo E-learning orientado al aprendizaje significativo en tiempo real, teniendo en cuenta criterios, niveles de pensamiento y oportunidades de recuperación (retroalimentación constante), para lograr el cambio de desempeño en los participantes.

Desde el trabajo integrado de las metodologías que implementa el CIMA se han fusionado las metodologías de STEM (Ciencia, tecnología, ingeniería y matemática) y PEI (Programa de Enriquecimiento Instrumental) a través de la Experiencia del Aprendizaje Mediado (EAM), en la cual se desarrollan estrategias para la resolución de problemas a través de herramientas que potencian el pensamiento crítico, con la intervención de un mediador. Este entrenamiento se ha llevado a cabo en el 60% de las capacitaciones brindadas por el Centro de manera transversal.

Se ha trabajado con diferentes sectores de la producción tales como el área Textil y Confeción, el área Administración y Gestión, el área Agropecuaria, el área Hospitalidad, el área Seguridad Industrial y del Medio Ambiente, el área de Transporte y Logística, el área Construcciones, el área de Electricidad y Tic, las áreas vulnerables y el área Cine y Audiovisual como así también con Instituciones públicas.

Algunos de los diseños en estas áreas ha sido:

Diseño Metodología (SNPP)	Taller: Nociones Básicas de Oratoria
Diseño de Formador de Formadores (SINAFOCAL)	Diseño Habilidades para el trabajo
Diseño Instructor REIFOCAL (Módulo I)	Diseño Habilidades Gerenciales
Diseño Instructor REIFOCAL (Módulo II)	Taller de Oratoria SINAFOCAL
Diseño Instructor REIFOCAL (Módulo III)	Liderazgo (Adulto MAYOR)
Diseño Taller de Oratoria para Presentaciones Efectivas	Formador de Formadores (SET)

En el área de Desarrollo E-learning se han realizado estas herramientas de apoyo: Ayuda de trabajo para curso Supervisor y Tutorial Robótica-Coderz-STEMEI.

La finalidad de estas tres metodologías (ANC, DACOTA, DEL) es desarrollar capacitaciones efectivas y de calidad, innovando en la formación profesional para estar en concordancia con las necesidades del sector productivo y el avance de las tecnologías de vanguardia.

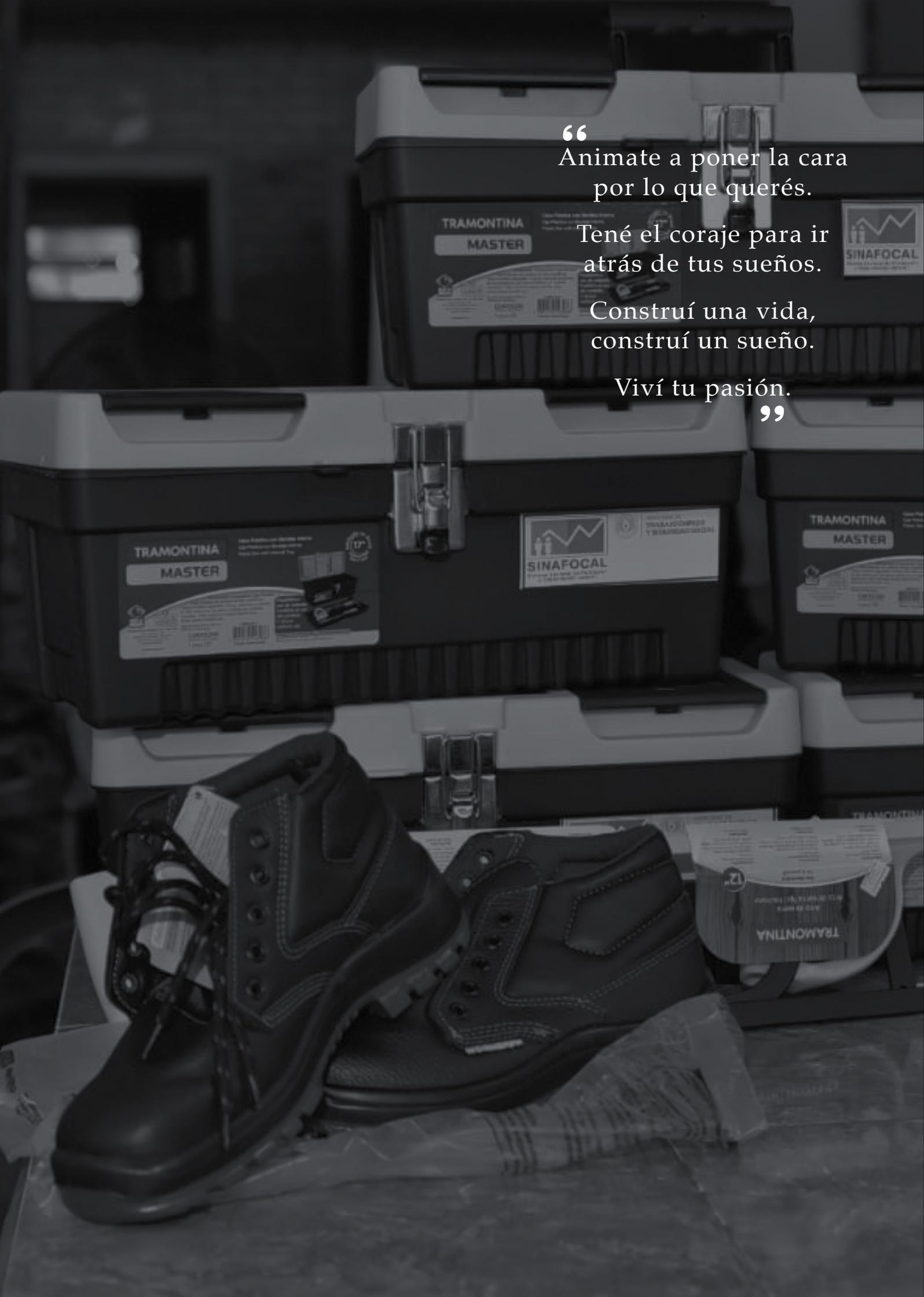
“
Animáte a poner la cara
por lo que querés.

Tené el coraje para ir
atrás de tus sueños.

Construí una vida,
construí un sueño.

Viví tu pasión.

”



07



*Seguimiento a los beneficiarios
del SINAFOCAL*

La ficha demográfica de beneficiarios (FiSB) se elabora en base a un documento donde se exponen los resultados de la aplicación en los cursos del SINAFOCAL, utilizando datos recabados durante el año 2018.

La FiSB fue elaborada por el Observatorio con la finalidad obtener más datos sobre la situación socioeconómica de los beneficiarios de las capacitaciones, así como también para sentar las bases de estudios de seguimiento de egresados y evaluaciones de impacto de las acciones formativas.

En el instrumento se indagan cuestiones como la situación ocupacional, la remuneración percibida, el nivel educativo y otras cuestiones que sirven para establecer bases sobre las que plantear futuras indagaciones sobre, por ejemplo, grado de satisfacción, movilidad laboral y cuestiones similares. La herramienta fue aplicada durante el año 2018 a **2.256** beneficiarios, correspondientes a las licitaciones LPN 02/2017 y LPN 04/2017.

De la prueba piloto realizada, algunos de los datos resaltantes apuntan a que la mayor parte de la población beneficiaria entrevistada se concentraba entre los 15 y 29 años de edad. Esto significa que la gran mayoría de los beneficiarios entrevistados eran personas jóvenes.

Otra de las informaciones relevantes captadas por la FiSB apunta a la condición laboral de los estudiantes, permitiendo conocer si se encuentra ocupado y si percibe ingresos por esa labor, tal como puede observarse en el cuadro y gráfico de más abajo.

Otros datos como el aporte a una caja de jubilación, la tenencia de un seguro médico, la motivación para cursar la capacitación, también son recogidos por la FiSB.

Los resultados pueden ser observados en el siguiente enlace: <https://bit.ly/3b9zqcX>



08



Cooperación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Argentina y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Paraguay en el marco de la Red Interamericana para la Administración Laboral (Rial)

La actividad de cooperación se realizó en el marco de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) coordinada por la Organización de los Estados Americanos (OEA), realizada del 26 al 30 de agosto de 2019 en Buenos Aires, Argentina, para apoyar el fortalecimiento institucional de los Ministerios de Trabajo de la región a través de cooperación y asistencia técnica entre ellos.

El objetivo de la cooperación fue conocer la experiencia del Ministerio de Desarrollo Productivo de Argentina, en el fortalecimiento de los Centros de Formación Profesional administrados por las centrales obreras, y en ese marco dar a conocer a los representantes sindicales paraguayos el impacto de ese modelo de gestión en el mundo del trabajo. El modelo argentino constituye un modelo de referencia de la gestión de la formación profesional.

La comitiva paraguaya estuvo compuesta por el Secretario Técnico del SINAFOCAL, Alfre-

do Mongelós; la Directora de Formación y Capacitación Laboral, Liana Vidal; la Presidenta de la Central General de Trabajadores, Sonia Leguizamón; el Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores, Aldo Snead; el Secretario de Educación de la Central Nacional de Trabajadores, Dionisio Palma y la Coordinadora de Cooperación de SINAFOCAL, Noglia Ayala.

La importancia del tema radica en iniciar un proceso de fortalecimiento institucional con las centrales obreras de Paraguay y empoderarlos para la gestión y administración de centros de formación profesional, debido a que si bien las mencionadas instituciones de trabajadores han desempeñado una buena labor en la administración de la ejecución de los cursos, las mismas no se encuentran especializadas en sectores y no cuentan con infraestructura permanente para el desarrollo de las acciones formativas.



09



Cooperación técnica para el establecimiento de un sistema de garantía de calidad en la Formación Profesional en Paraguay, con enfoque en SINAFOCAL y las instituciones de formación públicas y privadas en el marco del Programa de Intercambio de Conocimientos (KDI) del Ministerio de Estrategia y Finanzas (MOSF) de la República de Corea.

El Instituto Coreano de Desarrollo (Korean Development Institute) confirmó la selección del proyecto presentado por el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, para acceder al Programa de Intercambio de Conocimientos 2018- 2019 del Ministerio de Estrategia y Finanzas (MOSF) de la República de Corea. La comunicación recibida desde la contraparte coreana señala que la propuesta paraguaya fue seleccionada de entre 300 postulaciones de 40 países.

La propuesta presentada apunta al fortalecimiento institucional mediante el apoyo técnico para el desarrollo de herramientas de información, evaluación y mejora del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral en Paraguay.

El Programa de Intercambio de Conocimientos de Corea consiste en el acompañamiento técnico, trabajos de consultoría en el terreno, trabajo con expertos locales, seminarios y actividades de investigación, con el fin de producir un diagnóstico situacional con reco-

mendaciones de políticas públicas sobre institutos de formación y capacitación laboral en el Paraguay, sobre la base de la experiencia gubernamental de Corea, adaptada a la realidad paraguaya.

El proyecto tiene por objetivo establecer un sistema de garantía de calidad en la Formación Profesional en Paraguay, con enfoque en SINAFOCAL y las instituciones de formación profesional públicas y privados y se enfocará en tres puntos fundamentales:

1. La Mejora del sistema de garantía de calidad para las instituciones de formación profesional
2. El desarrollo de programas de educación técnica profesional de calidad y su sistema de seguimiento.
3. La renovación de la gobernanza de la educación y formación técnica profesional y establecimiento de instituciones de investigación para supervisar el sistema de EFP.



10



Gestiones estratégicas institucionales

Plan Estratégico Institucional

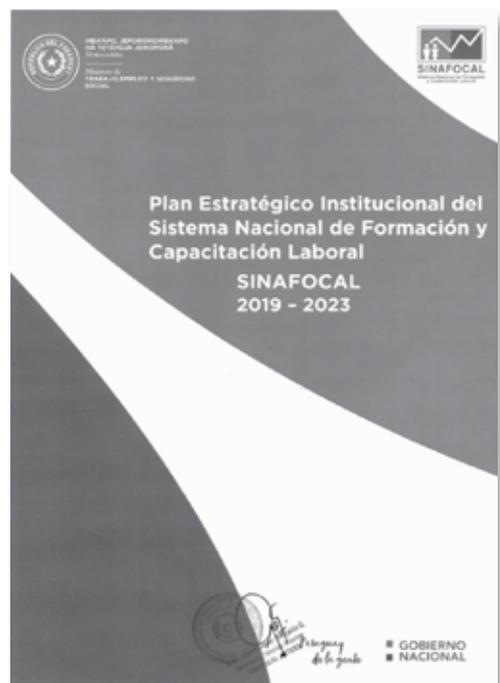
Se ha impulsado el Plan Estratégico Institucional 2019-2023 (PEI). El mismo fue aprobado por Resolución SNFCL N° 493/2019 de fecha 20 de agosto de 2019, haciendo hincapié en la estandarización de los procesos formativos mediante la acreditación de las especialidades, las supervisiones metodológicas, la contribución a la mejora de la empleabilidad laboral a través de la certificación de competencias, la ampliación de alianzas estratégicas y el fortalecimiento institucional. La visión estratégica 2019 – 2023 se enfoca en mejorar la calidad y la pertinencia de los cursos de formación técnica profesional del país impartidos por los sectores privado y público, de tal forma a lograr mejorar la calificación del personal. Su propósito es incrementar la productividad y la competitividad del país y reducir la tasa de desempleo.

Igualmente, se ha coordinado el proceso de planificación anual con todas las dependencias del SINAFOCAL, a través de la recopilación, seguimiento y sistematización del Plan de Gestión Anual (PGA) SINAFOCAL 2019 que es un instrumento de gestión a corto pla-

zo que viabiliza la ejecución del Plan Estratégico Institucional (PEI). El mismo contiene el conjunto de acciones o actividades programadas que las dependencias deben realizar para alcanzar los objetivos propuestos por la institución en el plazo de un año.

Asimismo, en el marco de la Gestión por Resultados (GpR), se ha coordinado con las dependencias misionales y administrativas del SINAFOCAL la construcción de la nueva estructura presupuestaria para el Ejercicio Fiscal 2020, acordando 4 actividades correspondientes al Programa Sustantivo denominado “Mejora de la Formación y Capacitación Laboral”: 1.) Supervisión de cursos sobre método de enseñanza e infraestructura de Institutos de Formación y Capacitación Laboral (IFCL), 2.) Servicios de Formación y Capacitación Laboral, 3.) Acreditación de Especialidades y 4.) Estudios de Investigación del Mercado de Trabajo.

La nueva estructura se enfoca en optimizar los esfuerzos institucionales en base a resultados.





El área es responsable, además, de los ajustes, carga y monitoreo de los avances trimestrales de los productos con los que cuenta el SINAFOCAL en el Plan de Acción de los Programas Sociales Prioritarios del Tablero de Control de la Secretaría Técnica de Planificación (STP). Los mismos son cursos de capacitación laboral realizados y cursos de capacitación supervisados. En lo concerniente a los cursos de capacitación laboral en el periodo 2019, se ha logrado superar ampliamente la meta establecida, alcanzando 14.631 certificados entregados en todo el país.

Modelo Estándar de Control Interno (MECIP)

El Mecip para instituciones públicas del Paraguay, hoy como Asesor de la implementación del Control Interno, se ha abocado a generar los procedimientos administrativos de las dependencias de la institución. Se logró consolidar procedimientos para una de las Direcciones más grandes, como lo es la Dirección Administrativa y Financiera, aprobados por Resolución N° 1.167/2019. Se seguirá con las dependencias hasta lograr el 100% de procedimientos, lo cual lleva a un proceso de largo plazo para completarlo.

En el 2019 también se ha logrado instalar dentro de Comité de Control Interno la tarea de la Inducción y reinducción del Código de Ética por parte de cada directivo de dicha Institución a los funcionarios a su cargo. De esta manera se está fortaleciendo el compromiso por dependencia dejando como ejemplo el interés de las autoridades del SINAFOCAL.

Desde la coordinación MECIP conjuntamente con el CCI se ha impulsado la aprobación del Código de Ética Versión 2 alineado al PEI institucional y con los valores y principios institucionales adoptados y aprobados por Resolución N° 1.172/2019 y la socialización correspondiente.

Por otro lado, se redactó el Código de Buen Gobierno a través de un trabajo en equipo con los miembros del CCI y fue aprobado por Resolución N° 1.210/2019 con su posterior socialización con los funcionarios.

Asimismo se trabaja en la implementación y fortalecimiento del Mecip 2015 en el SINAFOCAL.

Administración y finanzas

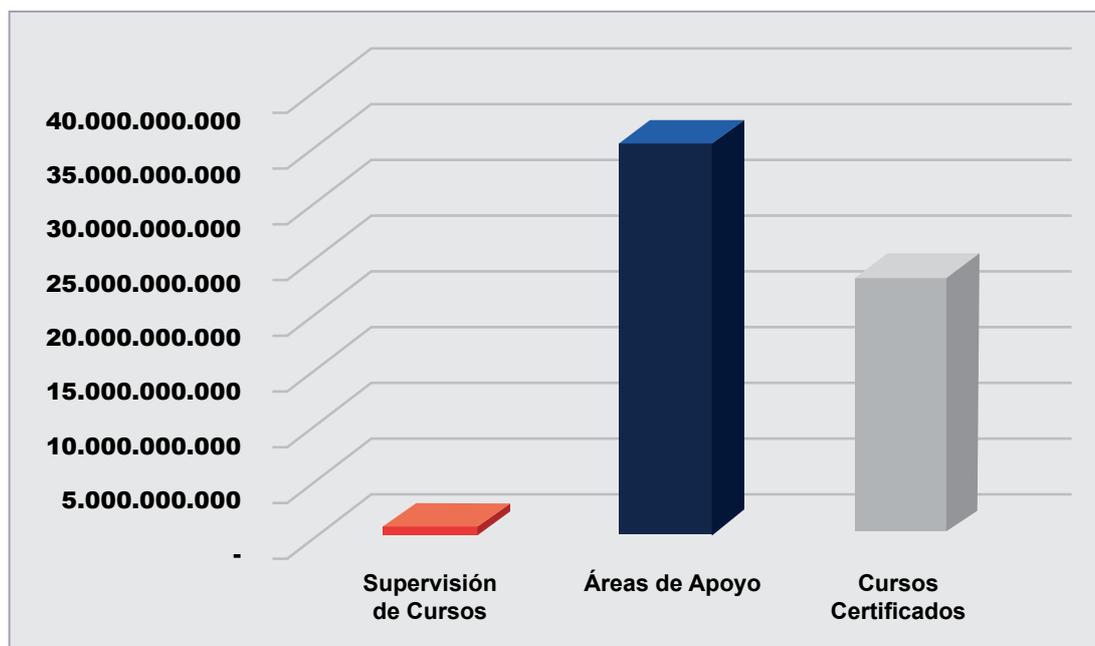
La gestión institucional ha alcanzado un 80% de ejecución presupuestaria en el ejercicio fiscal 2019.

Se realizaron planes de mejoramiento institucional, así como informes de avances de los mismos, remitidos a la Dirección de Auditoría Interna Institucional.

Con relación a la Ley 5282/2014 “De Libre Acceso Ciudadano a la Información Pública y Transparencia Gubernamental”, se presentaron informes mensuales de enero a diciembre de 2019.

Distribución del presupuesto entre las principales acciones del SINAFOCAL Ejercicio fiscal 2019

Concepto	Objeto del Gasto	Monto	%
Supervisión de cursos	232	679.106.501	1%
Áreas de Apoyo	100, 200, 300, 500, 900	35.246.625.615	60%
Cursos certificados	292 y 842	23.134.264.279	39%
Total		59.059.996.395	100%



Transparencia y anticorrupción

La Secretaría de la Función Pública dio a conocer el grado del cumplimiento de la Ley N° 5.189/2014 “Que establece la obligatoriedad de la provisión de información en el uso de los recursos públicos sobre remuneraciones y otras retribuciones asignadas al servidor público de la República del Paraguay” de los Organismos y Entidades del Estado (OEE), correspondientes al mes de noviembre de 2019. El SINAFOCAL ha cumplido lo dispuesto en esa norma en un 100%.

Políticas de Talento Humano

La Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del SINAFOCAL, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, siguiendo los lineamientos del Gobierno Central, en coordinación con las demás dependencias del SINAFOCAL, el MTESS y la Secretaría de la Función Pública, se orienta a la concreción de las metas institucionales a través de una gestión eficiente y el desarrollo integral de los Servidores Públicos (personal nombrado, contratado y comisionado al SINAFOCAL).

En este contexto, se ha orientado la gestión a desarrollar de la mejor manera los distintos procesos de gestión de personas como el reclutamiento y la selección a través de los concursos realizados, la inducción y reinducción del personal conforme a los perfiles y necesidades de cada puesto, el desarrollo integral del Servidor Público con políticas de bienestar brindando servicio de seguro médico integral, guardería para hijos de funcionarios y la sala de lactancia materna, la formación permanente a través de capacitaciones y becas brindadas a los funcionarios, una adecuada política de compensaciones y la generación de espacios de mejora continua a través de las evaluaciones de desempeño.

Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

En el área de Tecnologías de la Información y Comunicación se trabaja fuertemente en la digitalización de los datos conforme a las necesidades de las diversas áreas de la institución, impulsando la aplicación y el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en la gestión pública, así como se establece en el Decreto N° 6234 del 8 de noviembre de 2016 **“POR EL CUAL SE DECLARA DE INTERÉS NACIONAL LA APLICACIÓN Y EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) EN LA GESTIÓN PÚBLICA, Y SE DEFINE LA ESTRUCTURA MÍNIMA CON LA QUE DEBERÁ CONTAR Y SE ESTABLECEN OTRAS DISPOSICIONES PARA SU EFECTIVO FUNCIONAMIENTO”**.

En relación a los productos presupuestarios de la institución, se cuenta con un tablero de seguimiento a los distintos productos que lleva adelante el SINAFOCAL, herramienta útil que permite la toma de decisiones de forma eficaz a nivel gerencial.

Se creó la página oficial de la Dirección del Centro de Innovación, Metodologías Avanzadas y Formación de Instructores (CIMAFI) y se diseñó la página web para el Observatorio Ocupacional.

Un logro muy importante fue el diseño del sistema psicométrico para las evaluaciones de los concursos públicos de oposición realizados en el 2019, lo cual permitió disminuir los tiempos de dicha evaluación.

Reclutamiento y Selección

En el transcurso del año 2019 se ha gestionado la incorporación de 9 (nueve) personas en cargos de profesionales, a través de la política de Concurso Público de Oposición, cumpliendo con las normas y requisitos establecidos en la Ley N° 1.626/00 “De la Función Pública” y el Decreto N° 3.857/2015 “Reglamento General de Selección”.

Inclusión Laboral

En el marco de la política de inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad en la administración pública conforme a la Ley N° 2.479/2004 y su modificatoria la Ley N° 3.585/2008, se ha gestionado la incorporación de dos personas con discapacidad, cumpliendo así además con la exigencia de contar con el 5% de personas con discapacidad dentro del plantel de funcionarios.

Desprecarización laboral

A través de la política nacional, conforme a las normativas legalmente vigentes, se ha concluido el proceso de inclusión laboral de 12 compañeros de trabajo contratados por más de cuatro años en forma consecutiva, logrando así alcanzar el anhelado sueño de pertenecer en forma permanente al plantel de funcionarios y tener la oportunidad de desarrollar una carrera administrativa al servicio de nuestro país.

Capacitación y becas al personal

Se ha trabajado en un Plan de Capacitación Institucional que busca la optimización de los recursos orientados hacia la capacitación permanente de los servidores públicos que desempeñan funciones en la institución realizando un diagnóstico de necesidades en los niveles administrativo, técnico y directivo de la Institución; esta información, conjuntamente con el diagnóstico proveído como resultado de las evaluaciones de desempeño, constituyen una fuente de información valiosa para la formulación de un proyecto de capacitación acorde a las necesidades institucionales e individuales en los ámbitos de formación profesional y personal, buscando el desarrollo pleno de las capacidades de nuestros compañeros de trabajo, en concordancia con las normativas vigentes en la materia.

Con esa perspectiva se han desarrollado capacitaciones para los distintos niveles, como por ejemplo en computación, atención a la ciudadanía, planificación y presupuesto público, entre otros.

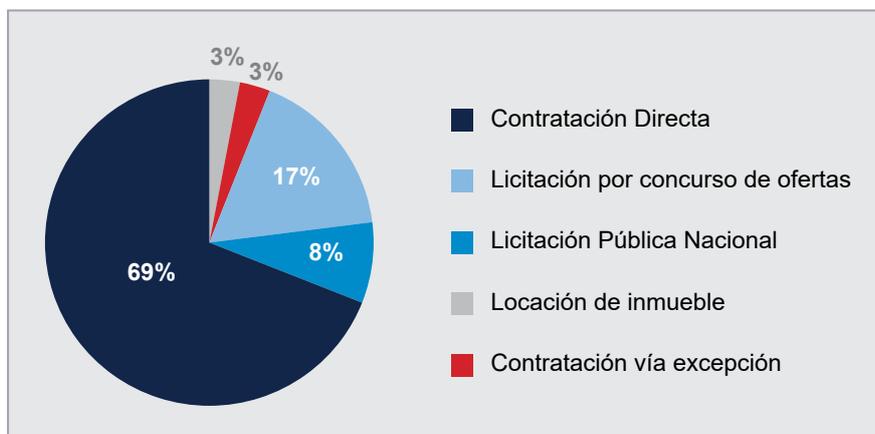
En cuanto a las becas concedidas al personal, las mismas han sido adjudicadas mediante un proceso de selección realizado por el Comité de Becas Institucional, conforme al área de trabajo del solicitante, el perfil y la pertinencia en cuanto a la capacitación solicitada, siendo becados funcionarios a realizar especializaciones y maestrías en reconocidas universidades del país.



Unidad operativa de contrataciones

Se ha adjudicado un total de 36 procesos (convencionales, procesos de capacitación) totalizando aproximadamente Gs. 18.491.682.137 (guaraníes dieciocho mil cuatrocientos noventa y un millones seiscientos ochenta y dos mil ciento treinta y siete), que conllevaron a la suscripción de un promedio total de 61 contratos, dando cumplimiento a las metas trazadas para este Ejercicio Fiscal.

Procesos licitatorios





*Estadísticas institucionales:
principales resultados*

Gráfico 1

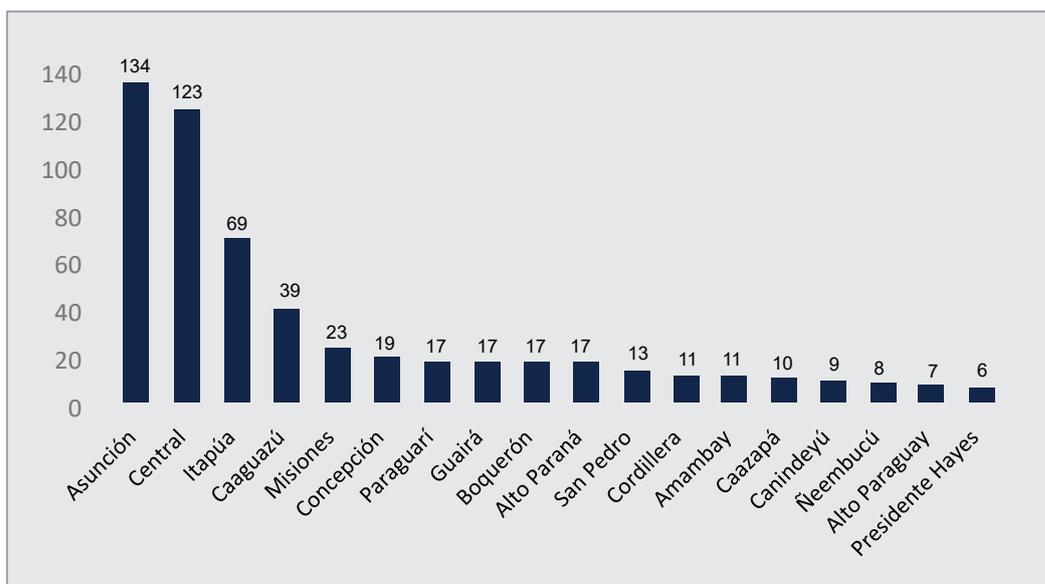
SINAFOCAL. Cantidad de Cursos según Familia Profesional. Año 2019.



Fuente: SINAFOCAL. Sistema Misional de Gestión de Cursos (SIGEC).

Gráfico 2

**Cantidad de Cursos según Departamento.
Año 2019.**



Fuente: SINAFOCAL. Sistema Misional de Gestión de Cursos (SIGEC).

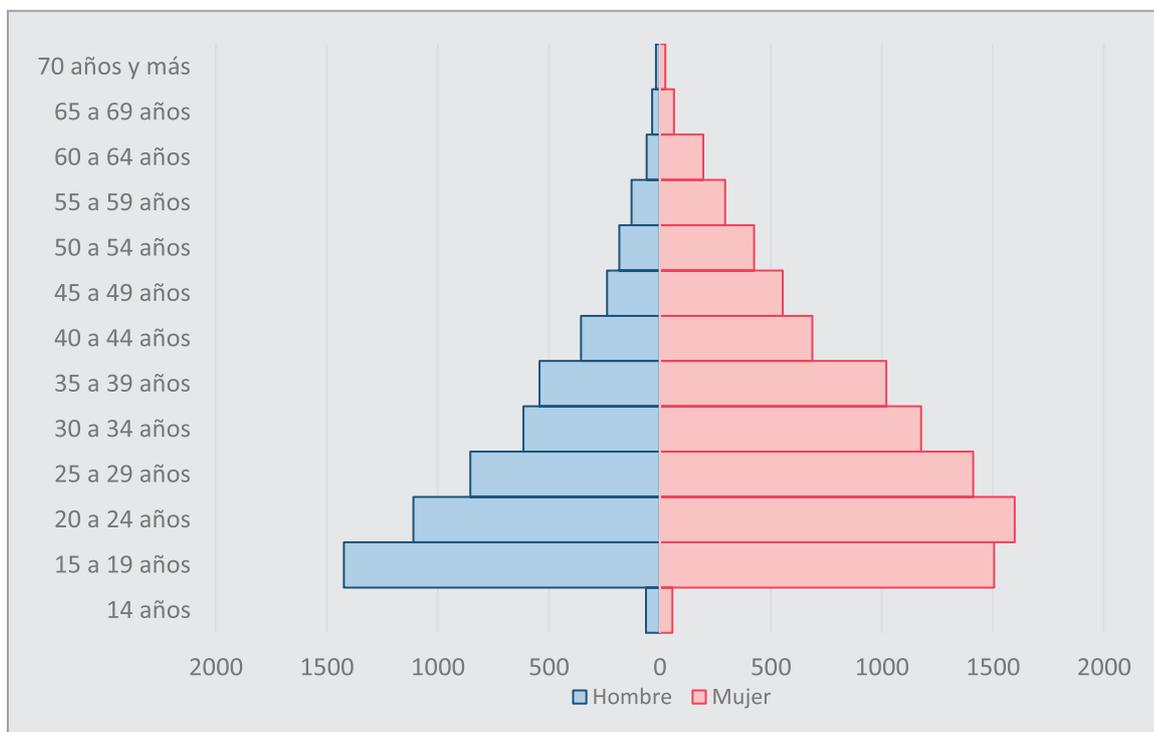
Gráfico 3**Certificados emitidos por Sexo, según Grupos de Edad
Año 2019.**

Grupos de Edad	Mujer	Hombre	Total
14 años	56	62	118
15 a 19 años	1.506	1.423	2.929
20 a 24 años	1.598	1.110	2.708
25 a 29 años	1.411	854	2.265
30 a 34 años	1.177	615	1.792
35 a 39 años	1.020	542	1.562
40 a 44 años	687	355	1.042
45 a 49 años	553	238	791
50 a 54 años	424	183	607
55 a 59 años	294	128	422
60 a 64 años	196	60	256
65 a 69 años	63	35	98
70 años y más	24	17	41
Total	9.009	5.622	14.631

Fuente: SINAFOCAL. Sistema Misional de Gestión de Cursos (SIGEC).

Gráfico 4

Certificados emitidos por Sexo, según Grupos de Edad Año 2019.



Fuente: SINAFOCAL. Sistema Misional de Gestión de Cursos (SIGEC).

Gráfico 5

**Certificados emitidos por Sexo, según Familia Profesional
Año 2019.**

Familia Profesional	Mujer	Hombre	Total
Administración y Gestión	3.948	2.027	5.975
Hospitalidad	1.367	230	1.597
Electricidad y Electrónica	148	1.166	1.314
Servicios Educativos	559	328	887
Tecnologías de Información y Comunicación	432	391	823
Industrias Alimentarias	652	78	730
Construcción	141	456	597
Belleza y Estética	574	6	580
Agropecuario	296	264	560
Automotores	45	512	557
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	322	11	333
Textil y Confección	239	29	268
Química	105	43	148
Medio Ambiente	88	43	131
Salud y Deporte	91	19	110
Actividades Tipo Servicios	2	19	21
Total	9.009	5.622	14.631

Fuente: SINAFOCAL. Sistema Misional de Gestión de Cursos (SIGEC).

Gráfico 6

Certificados emitidos por Sexo, según Departamento Año 2019

Departamento	Mujer	Hombre	Total
Asunción	2.075	1.379	3.454
Concepción	247	236	483
San Pedro	268	86	354
Cordillera	239	56	295
Guairá	261	233	494
Caaguazú	676	368	1.044
Caazapá	187	84	271
Itapúa	999	747	1.746
Misiones	386	317	703
Paraguarí	214	230	444
Alto Paraná	354	149	503
Central	2.203	1.064	3.267
Ñeembucú	182	36	218
Amambay	165	146	311
Canindeyú	140	91	231
Presidente Hayes	97	62	159
Boquerón	233	237	470
Alto Paraguay	83	101	184
Total	9.009	5.622	14.631

Fuente: SINAFOCAL. Sistema Misional de Gestión de Cursos (SIGEC).







SINAFOCAL

Sistema Nacional de Formación
y Capacitación Laboral

Iturbe Nro. 175 esq. Eligio Ayala
(+595 21) 495 487/8
info@sinafocal.gov.py
www.sinafocal.gov.py
Asunción - Paraguay