



JORNADA TALLER
“Herramientas para la Gestión y el Desarrollo de las
Personas en la Administración Pública”
-Modalidad virtual-

Panel 6:
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO
INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL PARAGUAY

Expositor

- Detección de necesidades de formación y capacitación
- Plan de capacitación anual
Requerimientos para la elaboración
- Requisitos y procedimientos para la tramitación de Aranceles preferenciales



Roque Silvia,
Director Académico



Secretaría de la
**FUNCIÓN
PÚBLICA**

inap
Instituto Nacional
de la Administración
Pública del Paraguay

Tema

Detección de necesidades de formación y capacitación

MARCO CONCEPTUAL

Definiciones elementales



Referencia: Reglamento de formación y capacitación del INAPP.



Capacitación de Funcionaria y Funcionario

Son los ajustes requeridos en un corto plazo de conocimientos, actitudes, competencias y características del funcionario/a al puesto de trabajo, cuyo objetivo principal es proporcionar e incrementar los conocimientos técnicos de su desempeño laboral, mediante un proceso de enseñanza / aprendizaje bien planificado.

Se considera indispensable la participación y colaboración de toda la Institución, desde los cargos superiores hasta los cargos operativos menores para alcanzar los objetivos de la Capacitación.



Objetivos de la Capacitación

Preparar a los funcionarios para una óptima ejecución de sus tareas y obligaciones.

Proporcionar un desarrollo personal no sólo para su cargo actual sino también para futuras oportunidades laborales.

Crear un clima más propicio y armonioso entre los funcionarios aumentando su motivación.

Alcanzar altos grados de eficiencia en los procesos administrativos y operativos para lograr los objetivos y metas de la Institución.



DETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Importancia de la detección de necesidades de formación y capacitación en las instituciones públicas

El diagnóstico de necesidades de formación y capacitación es el procedimiento a través del cual se obtiene información necesaria para elaborar los planes y programas de formación y capacitación. El objetivo de dicho diagnóstico es el de identificar las incompatibilidades entre lo que es y lo que debería de ser.

Es de suma importancia realizar el diagnóstico para satisfacer plenamente las necesidades detectadas y que obstaculizan el logro de los objetivos del OEE, así como para apoyar los objetivos estratégicos que la misma ha establecido a mediano y largo plazo.



Disposiciones establecidas al respecto en el Reglamento de Formación y Capacitación del INAPP - Res. 324/2020

Art. 10. De las necesidades de Formación y Capacitación

Los responsables de las unidades de Gestión de Personas o similares de los OEE, deberán remitir al INAPP de la información de necesidades de formación o capacitación detectadas. El procedimiento tiene como objetivo el relevamiento de datos concernientes a la necesidad de capacitación que tienen los funcionarios para mejorar el desempeño de sus funciones.

La detección de necesidades de formación y capacitación en las instituciones públicas



Cuestionario de detección individual de necesidades de formación y capacitación

INSTRUMENTO QUE DEBERÁ SER AJUSTADO A CADA ORGANIZACIÓN

Propósito: recoger las necesidades de capacitación de las funcionarias/os, con el fin de elaborar un Plan Estratégico de capacitación y formación del Recurso Humano de la institución.



Cuestionario de detección grupal de necesidades de formación y capacitación

INSTRUMENTO QUE DEBERÁ SER AJUSTADO A CADA ORGANIZACIÓN

Propósito: recoger las necesidades de capacitación de los funcionarios y las funcionarias de parte de los superiores jerárquicos.



A tener en cuenta

Los Diagnósticos de Necesidades de Capacitación tienen como objetivo principal planificar los procesos de formación del recurso humano basado en información objetiva, confiable y oportuna que permita responder de manera eficaz, por medio de procesos sistematizados de aprendizaje, a necesidades reales respecto a la capacidad del personal para cumplir la Misión de la organización y lograr las metas trazadas.

Para la detección de necesidades de capacitación se pueden realizar de distintas maneras, pero a la luz de los acontecimientos y de la coyuntura actual, se puede decir que en estos tiempos se han democratizado el acceso a este tipo de información.

Es decir que, existen diferentes plataformas virtuales que permiten conocer los resultados de las necesidades de formación y capacitación de los integrantes de una organización, sea esta pública o privada.

Recomendaciones

- Formularios en Excel
- <https://docs.google.com/forms> (google forms)
- [Google Workspace](#)
- [Microsoft Forms](#)
- <https://www.zoho.com/es-xl/forms/>

Entre otros...



Secretaría de la
**FUNCIÓN
PÚBLICA**

inap
Instituto Nacional
de la Administración
Pública del Paraguay

Tema

Plan de Capacitación anual

Requerimientos para la elaboración



PLAN DE CAPACITACIÓN

La administración de la capacitación en las entidades públicas

Marco conceptual

Conocer los conceptos que guían los procesos de mejora institucional es esencial para llevarlos adelante con éxitos. Cuando las personas responsables e involucradas en dichos procesos comprenden el marco normativo y conceptual desde los cuales se parte para transformar las prácticas cotidianas en sentido positivo, estos cambios tienen más posibilidades de instalarse y sostener en el tiempo.

¿Qué es capacitación y qué es formación?

Capacitar es llevar adelante un proceso a través del cual las personas adquieren capacidades o competencias (conjunto de aptitudes, conocimientos, habilidades, destrezas para desempeñar determinado rol) para puestos o tareas determinadas. Cuando este proceso se orienta no sólo a preparar a las personas para el trabajo que la organización necesita, sino al crecimiento profesional y humano de las mismas, hablamos de un proceso de formación, en el cual se favorece el desarrollo de las personas.

En tal sentido, la formación es una finalidad, mientras que la capacitación es un medio.



¿Qué relación existe entre la gestión eficiente del desarrollo las personas en las entidades públicas, y la eficiencia y transparencia de las instituciones del Estado y las políticas públicas orientadas a mejorar la vida de la ciudadanía?

La relación consiste en que las políticas públicas se desarrollan adecuadamente si las instituciones del Estado tienen buen desempeño. Y este buen desempeño depende en gran medida de que las y los servidores públicos tengan capacidades y conocimientos en lo estratégico, lo técnico, lo administrativo y lo operativo; capacidad de aprender; apertura al cambio; proactividad; visión estratégica.



¿Cómo lograr estas características en las personas que integran las instituciones públicas?

La institución pública debe implementar políticas que desarrollen al máximo el valor de la gestión y desarrollo de las personas; la importancia de asumir un compromiso ético y solidario con el proyecto institucional; los criterios del mérito, la capacidad y el buen desempeño como sustento para acceder y hacer carrera en la función pública.

De esta manera puede transformarse la cultura institucional de modo que los trabajadores y trabajadoras de la administración pública tengan un rol protagónico y responsabilidad por su trabajo y por los resultados del mismo.

Todo esto aumenta la confianza de la ciudadanía en la administración pública.



Entonces, ¿porqué es importante la capacitación de los servidores públicos?

Porque la formación y capacitación laboral contribuyen a un mayor desarrollo de la ética pública, recuperar la identidad, promover un cambio cultural y fortalecer la capacidad del Estado para mejorar la calidad de vida de la población.



Para que la formación y capacitación tengan mayor impacto, las instituciones deben:

- Desarrollar sistemas de carrera donde la promoción esté directamente relacionada con el buen desempeño.
- Promover mecanismos de reclutamiento y selección según las capacidades de los/as postulantes y las necesidades de los puestos de trabajo por cubrir.
- Desarrollar programas de formación como acciones estratégicas para alcanzar los objetivos de la organización.



Decreto N° 8759 que Reglamenta el PGN 2023 Procedimientos Elaboración de Plan de Capacitación

Art.148.- Procedimientos. Las normas y procedimientos referenciales dispuestos en el presente artículo podrán ser adecuados en cada institución, a los reglamentos internos de los OEE.

- a. La capacitación del personal tiene como propósito establecer las normas que regulen el funcionamiento de un “plan de capacitación del personal público” y la administración de los procesos de capacitación y desarrollo de los funcionarios permanentes, contratados y trasladados temporalmente que presten servicios en los OEE.
- b. Se entenderá por capacitación de los recursos humanos a todo proceso de enseñanza, aprendizaje o actualización, así como el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes positivas en el servidor público, tendientes a optimizar su desempeño y a promover su superación profesional dentro del servicio público.
- c. Los planes de capacitación en su desarrollo combinarán diversas estrategias o modalidades de ejecución tales como la capacitación presencial, semipresencial, virtual, a distancia, capacitación en servicio, en el puesto de trabajo y la autoinstrucción.



- d. El financiamiento, además de los recursos presupuestarios previstos en el Objeto el Gasto 290, Capacitación del Personal de las Entidades, es sin perjuicio de toda autogestión económica de las unidades de capacitación como una fuente de financiamiento adicional (en dinero o bienes), para el desarrollo de los planes y eventos de capacitación.
- e. Las entidades deberán promover la autogestión económica de las oficinas de capacitación con la venta o intercambio de productos o servicios que estas unidades generan como parte de su actividad y que está encaminada a captar recursos que puedan ser reinvertidos en la capacitación.
- f. Los OEE podrán ejecutar los planes de capacitación y entrenamiento de sus funcionarios permanentes y contratados a través del Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay (INAPP), dependiente de la SFP, conforme a la malla curricular prevista para el 2022 con el propósito de fortalecer las competencias de los servidores públicos.
- g. Si la institución optare por la ejecución de los eventos de capacitación a través del (INAPP) podrá solventar los gastos de logística y remuneración de los formadores y/o capacitadores del mismo.



h. A fin de cumplir con sus objetivos y metas, los OEE podrán capacitar a sus funcionarios en cursos a nivel nacional más de una vez por año.

i. Las unidades de capacitación (Direcciones o reparticiones de Recursos Humanos/de Gestión de Personas de las Entidades) en coordinación con las dependencias de la Institución deberán **elaborar un diagnóstico de necesidades de capacitación, el cual deberá ser comunicado a la SFP, vía nota dentro del primer trimestre del Ejercicio Fiscal 2023.** Los estudios sobre necesidades de capacitación deberán considerar en su desarrollo:

1. Los objetivos, las metas y prioridades de la Entidad.
2. Los conocimientos, habilidades y actitudes que se requiere según el puesto o cargo que ocupa el servidor público.
3. Las opiniones de los jefes o supervisores sobre las necesidades de capacitación del personal a su cargo.
4. Las nuevas tendencias producto de los cambios en el entorno organizacional.
5. La Entidad deberá elaborar un Plan de Capacitación anual, con su respectiva asignación presupuestaria, **a partir de los resultados de los estudios sobre necesidades de capacitación** y en atención a las políticas y prioridades contenidas en los planes y programas institucionales. El mismo **debe ser presentado ante la SFP-INAPP, vía comunicación oficial dentro del primer trimestre del año 2023**, a fin de que dicha Institución tome conocimiento de las necesidades y del programa de capacitación de los funcionarios de los distintos OEE, para una eficiente programación y ejecución de los cursos ofrecidos por el INAPP.



j. Clasificación de los eventos de capacitación:

Nº	DENOMINACIÓN	CARGA HORARIA	OBSERVACIÓN
1	CURSOS	40 HS.	RELACIONADOS CON LA ADQUISICIÓN O ACTUALIZACIÓN DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS RELACIONADOS A ÁREAS DE TRABAJOS.
2	NIVEL TÉCNICO O DE CAPACITACIÓN TÉCNICA	40 HS. MÍNIMA	RELACIONADOS DIRECTAMENTE AL PUESTO LABORAL.
3	CHARLAS O CONFERENCIAS	45 MIN.	EJECUTADA MEDIANTE EXPOSICIÓN ORAL.
4	CICLO DE CHARLAS	4 A 12 HS	SE ABORDAN TEMAS ESPECÍFICOS DE MANERA MAGISTRAL.
5	JORNADA Y TALLER	12 A 16 HS.	SE ABORDA UNA MATERIA A TRAVÉS DE EXPOSICIONES MAGISTRALES Y TRABAJOS EN GRUPOS.
6	CONGRESOS	21 HS. MÍNIMA	JUNTA O REUNIÓN ORGANIZADA POR ESPECIALISTAS DE UN ÁREA.
7	SEMINARIOS	20 HS. MÍNIMA	PARA ADQUIRIR O ACTUALIZAR CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES DE UN PUESTO DE TRABAJO.



Art. 12 Del Plan Anual de Capacitación:

Los Organismos y Entidades del Estado deberán remitir al INAPP el Plan Anual de Capacitación a fin de articular actividades de formación y capacitación a ser realizadas conforme a las necesidades detectadas.



Plan de capacitación 2023

Institución: Secretaría de la Función Pública

Nº	Capacitación	Objetivo	Eje Temático	Contenidos/ Módulos	Carga Horaria	Financiación	Cobertura	Destinatarios	Fecha Estimada	Modalidad	Costo	Observación
1	Formación y Capacitación en el Sector Público	Dar a conocer el marco legal que rige lo relacionado a la Formación y Capacitación en el sector público y las herramientas y servicios ofrecidos por la SFP a través del INAPP.	Principales Conceptos, Herramientas y Servicios ofrecidos por la Secretaría de la Función Pública	1. Marco legal Nacional e Internacional. 2. Reglamento de Formación y capacitación del INAPP. 3. Profesionalización del Servidor Público. 4. Detección de necesidades de formación y capacitación de los servidores públicos. 5. Elaboración de Plan de capacitación institucional. 6. Oferta académica en el sector público.	10 horas semanales Duración del curso 40 horas	Rubro 290	35 funcionarios/o s afectados por las normativas vigentes que rigen la materia Toda/o funcionaria/o interesada/o	Roque Silva Edid González César Pérez	26 de abril Al 14 de mayo	Virtual Asincrónica Con entrega de actividades propuestas	5.000.000 A 6.000.000	Cesar Pérez ya no forma parte del Plantel de la SFP.

Se realiza la
nómina de
los 35
servidores
públicos.

Se consigna
el costo del
evento de
capacitación.

Ejemplo para fines educativos



Secretaría de la
**FUNCIÓN
PÚBLICA**

inap
Instituto Nacional
de la Administración
Pública del Paraguay

Tema

Aranceles Preferenciales



FORMACIÓN

Resolución 324/2020

- Es el proceso educativo cuyo objetivo es el crecimiento profesional de las personas, con independencia de la aplicación que confiera a estos conocimientos.



UNIVERSIDADES CON ACUERDOS VIGENTES CON LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA		DENOMINACIÓN	CONTEMPLA BENEFICIOS PARA FAMILIARES	NIVEL
1	Universidad Metropolitana De Asunción	UMA	CONTEMPLA	Grado/postgrado
2	Universidad Columbia Del Paraguay	COLUMBIA	CONTEMPLA	Grado/postgrado
3	Universidad De La Integración De Las Américas	UNIDA	CONTEMPLA	Grado/postgrado
4	Universidad Ibeoramericana	UNIBE	CONTEMPLA	Grado/postgrado
5	Universidad María Serrana	UMS	CONTEMPLA	Grado*/postgrado
6	Universidad Central Del Paraguay	UCPY	CONTEMPLA	Grado/postgrado
7	Universidad San Ignacio De Loyola	USIL	CONTEMPLA	Grado/postgrado
8	Universidad Autónoma Del Paraguay	UAP	CONTEMPLA	Grado/postgrado
9	Universidad Técnica De Comercialización Y Desarrollo	UTCD	CONTEMPLA	Grado
10	Universidad Americana	UA	CONTEMPLA	Grado/postgrado
11	Universidad Interamericana	UI	NO CONTEMPLA	Grado/postgrado
12	Universidad Católica Nuestra Señora De La Asunción	UCA	NO CONTEMPLA	Grado
13	Universidad Autónoma San Sebastián De San Lorenzo	UASS	NO CONTEMPLA	Grado/postgrado
14	Universidad San Lorenzo	UNISAL	CONTEMPLA	Grado/postgrado
15	Universidad Tecnológica Intercontinental	UTIC	CONTEMPLA	Grado/postgrado
16	Ateneo De Lengua Y Cultura Guaraní	ATENEO	NO CONTEMPLA	Grado/postgrado
17	Fundación Universitaria Iberoamericana	FUNIBER	NO CONTEMPLA	Postgrado
18	Universidad Autónoma De Encarnación	UNAE	NO CONTEMPLA	Grado/postgrado
19	Universidad Gran Asunción	UNIGRAN	CONTEMPLA	Grado/postgrado
20	Asociación Paraguaya De Recursos Humanos	APARH	NO CONTEMPLA	Cursos de capacitación
21	Fundación Comunitaria Centro De Información Y Recursos Para El Desarrollo	CIRD	CONTEMPLA	Técnicatura Superior/ Cursos de capacitación
22	Instituto Técnico Superior René Cassin	ITSRC	CONTEMPLA	Técnicatura Superior/ Cursos de capacitación



OBS.:

Los convenios de cooperación interinstitucional entre la SFP y las universidades privadas son revisados y perfeccionados periódicamente a través de acuerdos específicos, adendas y anexos a los acuerdos marcos.

Para conocer los detalles de cada convenio, puede ingresar al siguiente enlace.

<https://www.sfp.gov.py/inapp/wp-content/uploads/2022/12/DPTO-DE-FORMACI%C3%93N-PLANIFICACION-2022.pdf>

La universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción recibe las solicitudes para acceder a los beneficios establecidos en el convenio hasta el 10 de febrero de cada periodo

*No incluye la carrera de Medicina

Los acuerdos están sujetos a actualizaciones periódicas a ser ajustadas a través de anexos y adendas según corresponda.

PROCEDIMIENTO PARA ACCEDER AL ARANCELES PREFERENCIALES



Secretaría de la
**FUNCIÓN
PÚBLICA**



¿Quiénes pueden solicitar el beneficio del arancel preferencial?

Todos los funcionarios y funcionarias del país, permanentes y contratados, de los tres Poderes del Estado, y los tres niveles de Gobierno.



Requisitos para funcionarios y funcionarias

- Nota de solicitud firmada por la Máxima Autoridad Institucional y/o del responsable del área de gestión de personas o equivalente por delegación de firma, con los siguientes datos:
- Universidad, sede, carrera, año a cursar y turno.
- Fotocopia de Cédula de Identidad
- Certificado de trabajo



Requisitos para familiares

- Nombre y Apellido del Funcionario/a
- N° de CI del Funcionario/a
- Certificado de Matrimonio (en caso de cónyuge)
- Certificado de Nacimiento (en caso de hijos/as y padres)
- Fotocopia de cédula del Funcionario/a y del Familiar que solicita
- Certificado de Trabajo Original del Funcionario/a



Formato de Nota

- La nota debe contar con los requisitos indicados
- Presentar la nota a la SFP vía mesa de entrada, de lunes a viernes de 7 a 15 horas, o enviar la nota vía correo electrónico a la mesa de entrada de la SFP **mesadeentrada@sfp.gov.py**



Términos del Convenio y Adenda (si hubiera), de la Universidad

Es importante que la persona interesada en acceder al beneficio conozca los términos establecidos en el convenio y/o la adenda.

Estos convenios están disponibles en el sitio web del INAPP <http://www.sfp.gov.py/inapp/> también en el sitio web de la SFP <https://www.sfp.gov.py/sfp/seccion/129-convenios-firmados.html>



Obligación del OEE

La institución solicitante, deberá estar al día en su Informe mensual de Altas y Bajas a la SFP, conforme al Decreto Reglamentario de la Ley de Presupuesto General de Gastos de la Nación vigente.