

INVESTIGACIÓN SOBRE INICIATIVAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN LABORAL

Julio Ramírez y Cynthia González (Consultores)

Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya

Consultoría (SDP N° 084/2009) preparada para



Asunción, 14 de Junio de 2010.

CONTENIDO

Introducción	1
I. Sistematización y análisis de la normativa vigente en los últimos 10 años.	7
1. Marco Regulatorio e Instituciones _____	7
1.1. Constitución Nacional _____	8
2. Convenios internacionales del trabajo, ratificados _____	9
3. Leyes _____	11
3.1 Código del trabajo _____	11
3.2 Código de la niñez y adolescencia (CNA) _____	12
3.3 Ley N° 1980/02 del primer empleo _____	13
3.4 Proyecto de ley de inserción al empleo juvenil _____	14
2. Política de Empleo y Estrategias _____	14
1. Antecedentes _____	14
2. Políticas, estrategias, planes y programas actuales relacionados al empleo _____	21
C. Conclusiones y Recomendaciones del Capítulo _____	39
II. Iniciativas de capacitación y formación laboral existentes en el sector público y privado	40
Introducción _____	40
1. Servicio Nacional de Empleo (SENADE) _____	41
2. Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) _____	52
3. Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) _____	66
4. Ministerio de Educación y Cultura _____	71
5. Centro de Información y Recursos para el Desarrollo (CIRD) _____	80
6. Centro de Educación, Capacitación y Tecnología Campesina (CECTEC) _____	88
7. Kolping Paraguay _____	97
8. Ministerio de Agricultura y Ganadería _____	103
9. Fundación Paraguaya de Cooperación y Desarrollo _____	106
10. REMA _____	108
11. Juventud Obrera Cristiana _____	111
Lineamientos para una política de formación y capacitación laboral: _____	111
III. Análisis de iniciativas existentes en la mesa e identificación de nuevas instituciones	114
Introducción _____	114
A. La Mesa Nacional para la Generación de Empleo Juvenil _____	114
B. Instituciones que componen la Mesa y Descripción de sus programas _____	116
1. Ministerio de Justicia y Trabajo (MJT). _____	116
2. Ministerio de Hacienda _____	116
3. Ministerio de Industria y Comercio (MIC) _____	119

4. Ministerio de Agricultura y Ganadería	123
5. Ministerio de Educación y Culto (MEC)	125
6. Vice ministerio de la Juventud	126
7. Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones	128
8. Secretaría de Acción Social (SAS)	132
9. Secretaria de la Mujer	138
10. Crédito Agrícola de Habilitación (CAH)	140
11. Banco Nacional de Fomento	142
12. Instituto Nacional de Cooperativismo (INCOOP)	145
13. Unión Industrial Paraguaya	146
14. Centro de Información y Recursos para el Desarrollo	148
15. Central Unitaria de Trabajadores – Auténtica	150
16. Asociación Rural del Paraguay	151
17. Consejo Nacional de la Vivienda (CONAVI)	152
18. Itaipú Binacional: Programa de iniciación e incentivo al trabajo (PIIT) y Parque Tecnológico Itaipú (PTI)	153
C. Aliados o contrapartes para la implementación de planes y/o programas.	155
IV. Conclusiones y Recomendaciones para la elaboración de una política de empleo juvenil con enfoque de Género.	164
BIBLIOGRAFÍA	168
ANEXOS	170

INTRODUCCIÓN

En este documento se describen las principales políticas, proyectos y programas dirigidos al empleo con énfasis en el empleo juvenil con enfoque de género. Mediante una revisión de fuentes secundarias y una serie de entrevistas a autores públicos y privados (Anexo 1), fundamentalmente a los integrantes de la Mesa Nacional para la Generación del Empleo Juvenil, se entrega una interesante compilación de las mencionadas acciones tendientes a lograr la inserción laboral que afecta jóvenes y mujeres.

Las entrevistas se realizaron en periodos cortados que van de noviembre a diciembre del 2009 y febrero a marzo de 2010, y se enmarca dentro del Programa Conjunto (PC) Juventud, Empleo y Migración: “Capacidades y Oportunidades Económicas para la Inclusión Social” que busca atender aspectos relacionados al empleo juvenil, considerando las diferencias de género implicadas, así como el estado de situación del empleo doméstico y de la migración.

Se analizan en este documento, en términos generales (sin ánimo de evaluar detalladamente), los programas y políticas marco que están directa o indirectamente orientadas a fomentar la inserción y capacitación laboral de toda la población como aquellos proyectos y programas específicos, haciendo un esfuerzo por relacionar las políticas del nivel meso con los proyectos y actividades a nivel micro según cada institución u organización entrevistada.

En ese sentido, en un primer capítulo este material versa sobre la legislación vigente en materia laboral donde se describe y analiza los tratados y convenios internacionales suscritos por Paraguay con organizaciones internacionales así como la legislación paraguaya misma, referente al tema laboral, desde la constitución, el Código Laboral así como leyes más específicas con el Código de Niñez y Adolescencia, entre otros. En un segundo apartado de este capítulo, se analizan los programas vigentes, las políticas globales como el Plan Estratégico Económico y Social 2008-2013, el Plan de Lucha Contra la Pobreza, la Propuesta de Política Pública para el Desarrollo Social 2010-2020 y algunos más específicos tales como la Política Nacional de la Niñez y Adolescencia 2003-2013, el Plan Nacional de Juventud, y otros.

En el segundo capítulo se sintetizan los principales programas de capacitación y formación laboral del sector público y los más importantes del sector privado. En cuanto al sector público, se presentan los programas del Sistema Nacional de Capacitación y Formación Laboral (SINAFOCAL), Sistema Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y los programas de Formación Profesional del Ministerio Educación y Cultura, así como los programas más importantes del sector privado. En ese sentido, se priorizan aquellas instituciones que tienen el reconocimiento de tener un impacto sobre el empleo juvenil y poseer programas de calidad y orientadas al mercado, que podrían ser replicadas como buenas prácticas en la materia o ser insertadas en programas más amplios dentro de la política laboral.

En el tercer capítulo se describen los programas y proyectos de las instituciones participantes de la Mesa Nacional para la Generación del Empleo Juvenil, describiendo previamente la razón de ser de esta iniciativa. Así también se describen aquí las

acciones de los posibles aliados o contrapartes para la ejecución de una política de empleo, considerando tanto a los miembros de la Mesa, como aquellas instituciones que no la integran aún. Sobre este último punto cabe destacar, una vez más, que se toman solo aquellas instituciones más relevantes, reconocidas y con potencialidades de replicas en sus programas y actividades.

En todos los casos se intenta describir los proyectos y programas en cuanto a objetivos y metas, beneficiarios, cobertura, resultados y desafíos institucionales, de acuerdo a la disponibilidad de la información.

Finalmente, en base a la información presentada se entregan las conclusiones y recomendaciones para la construcción de programas incluyentes dentro de una Estrategia Nacional de Empleo Juvenil a ser adoptada por el gobierno.

Marco conceptual sobre política de empleo-capacitación-instituciones

Política de empleo, laboral y de mercado de trabajo

En la literatura económica se distinguen tres tipos de políticas relacionadas al empleo: a) *la política de empleo*, b) *la política laboral* y c) *la política de mercado de trabajo*¹. La política de empleo se ubica en una esfera superior, donde la misma se configura como un componente articulado dentro de la política de desarrollo económico y social de un país. En este contexto, sobre la demanda de trabajo influyen las medidas e instrumentos adoptados por las distintas políticas, la económica, la social e institucional, entre las cuales se destacan la política fiscal, la monetaria, las estrategias de desarrollo y las regulaciones laborales, respectivamente.

Por su parte, las políticas de educación, salud y protección social intervienen sobre las tendencias demográficas y la conducta social, que a su vez actúan sobre la oferta de trabajo. Los cambios en la oferta de trabajo son denotados en el mediano y largo plazo. Como se puede deducir, la política de empleo involucra a distintas agencias del Estado, y no a una sola instancia, por esta razón, se torna un requisito prioritario la estrecha coordinación entre los entes involucrados a los efectos de lograr una visión de política pública eficaz y eficiente, que trascienda más allá de los periodos de cada gobierno.

La política laboral, siguiendo la línea de ideas de Samaniego (2002), se enmarca en el ámbito del cumplimiento de las normativas laborales, que relacionan a empleados y empleadores. En general, son de competencia de los Ministerios de Trabajo.

Finalmente, la política de mercado de trabajo, que usualmente es utilizada como sinónimo de política de empleo, contiene un conjunto de instrumentos y programas, a través de los cuales el Estado interviene en el mercado de trabajo, con fines de mitigar el efecto del desempleo sobre los ingresos, reducir o evitar el mismo, facilitando el encuentro entre la oferta y demanda de trabajo, apoyando a los ocupados, principalmente a los que tienen mayores riesgo de desocupación, e incentivando la creación de empleos.

¹ Samaniego, Norma (2002). *Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina*. Serie Macroeconomía del Desarrollo N° 5. CEPAL. Santiago.

Las políticas de mercado de trabajo se clasifican en políticas pasivas y activas. Las políticas pasivas influyen sobre la fuerza laboral desempleada, con el objeto de sostener los ingresos familiares a través de prestaciones directas a la población desempleada, comúnmente llamada “seguro de desempleo”. Su uso está muy extendido en países desarrollados, principalmente como instrumento anticíclico. El gasto público por seguro de desempleo aumenta cuando se incrementa el desempleo durante los periodos de crisis económica².

Las políticas activas se orientan a acelerar el proceso de enlace entre la oferta y demanda de trabajo, a la recalificación de la fuerza de trabajo para mantenerse en sus puestos de trabajo o aumentar sus posibilidades de encontrar un trabajo de mejores condiciones así como a la creación de puestos de trabajo. Estas buscan reducir el desempleo, ajustar las capacidades de los trabajadores a la demanda de las empresas así como a generar incentivos para la creación de nuevos puestos de trabajo.

Específicamente, las políticas activas incluyen programas de servicios públicos de empleo, capacitación para el trabajo y creación de empleo, siguiendo a Samaniego (2002), los cuales son casi equivalentes a las oficinas de empleo, los programas de capacitación y empleo y de incentivos para nuevas contrataciones y empleo directo desarrollados, en Marinakis y Reinecke (2004).

Los servicios públicos de empleo se orientan a la intermediación laboral que implica asesoramiento al desocupado para la búsqueda de empleo o la capacitación, búsqueda de un empleo y su colocación en un puesto de trabajo, a través de las bolsas de trabajo, así como a la administración del seguro de desempleo. Estos programas de servicio público de empleo deben considerar ser monitoreados y evaluados en su eficacia (logro de metas), eficiencia (logro de metas con el menor costo) y equidad (reducción de desigualdad), para lo cual, resulta de suma importancia la definición clara de la población meta beneficiaria, la incorporación de tecnología de la información (banco de datos de vacantes, de curriculum vitae, de capacitación on line, etc), la coordinación institucional, así como la descentralización, y otros factores.

Los programas de capacitación, como política activa que buscan mejorar la productividad del trabajador a través de la acumulación de capital humano (educación), ofrecer oportunidades de reinserción laboral y acceso a mejores empleos, van dirigidos a desocupados, personas en riesgo de desocupación, a los ocupados y principalmente a los jóvenes en transición de la escuela al mercado de trabajo. Estudios relacionados al efecto de la capacitación, han mostrado que los jóvenes que accedieron a capacitación laboral y lograron ingresar al mercado de trabajo han recibido un beneficio permanente en materia de ingresos en contraste con otros jóvenes que no accedieron a la capacitación ocupacional³.

Por otro lado, aún cuando los programas de capacitación quisieran ser universales tanto en la cobertura poblacional como en el contenido de los cursos, lo más eficaz, eficiente y equitativo sería focalizarlos hacia grupos específicos, los más pobres, los menos educados, los jóvenes, población del área rural, mujeres, población indígena, etc. con contenidos programáticos de buena calidad según los requerimientos del mercado laboral.

² Marinakis y Reinecke (2004).

³ Chacaltana y Saavedra (1999).

La política activa de creación de empleo consiste en la generación de incentivos para nuevas contrataciones en el sector privado y el empleo directo en el sector público, así como el apoyo al desarrollo de microempresas y el autoempleo. Esta política crea bastantes controversia en torno a su impacto en la creación del empleo (temporal/permanente/nuevos contratos/formalización de empleos “en negro”), su sustentabilidad en el largo plazo, el momento económico en que deben ser aplicados (recesión/reactivación), sector de aplicación (agrícola/no agrícola/público/privado), las condiciones de los subsidios en general, los costos-beneficios de estos programas, la necesidad de focalización a los segmentos más vulnerables, la capacidad de administrar, controlar y evaluar los programas de subsidios y empleo en el sector privado, principalmente.

Consideraciones para el caso paraguayo

En el caso paraguayo, la política de empleo o de mercado de trabajo debe ser consistente con una serie de políticas destinadas al uso eficiente de los recursos disponibles (mano de obra, tierra, capital, etc) y de políticas que faciliten el crecimiento económico a través de la creación de competitividades y capacidades de producción⁴. Las políticas claves para el logro de estos objetivos se vinculan a: a) la política monetaria y fiscal, dentro de la cuales el manejo adecuado de la cantidad de dinero en la economía, la tasa de interés y el gasto público contribuirán al bienestar de la población, vía estímulo de la inversión, el crecimiento, la demanda agregada, demanda de mano de obra, empleo e ingresos; b) a la política de acceso a la tierra, crédito, asistencia técnica, apoyo a clusters, inversión en infraestructura, entre otras, que permitirán el desarrollo de sectores de suma importancia como la agricultura de pequeña y mediana escala y el sector de micro, pequeñas y medianas empresas no agrícolas, sobre los que recaen las posibilidades de creación de empleo y absorción de gran parte de la fuerza laboral rural y urbana.

Acotando aún más en los instrumentos de la política de mercado de trabajo, que en la mirada de Reinecke (2005) serían más apropiados para el Paraguay, dadas las características de su mercado laboral⁵, se deberían considerar la priorización de programas de contención de desempleo, el aumento de las inversiones públicas intensivas en empleo, principalmente en las áreas de construcción y mantenimiento de infraestructura, la generación de una red de oficinas de empleo, la implementación de una política de capacitación a ocupados y desocupados y programas especiales de empleo juvenil.

¿Quiénes son los jóvenes y por qué un programa especial para jóvenes?

Las leyes paraguayas conciben la definición de niño, adolescente, mayor adulto y mayores de edad, basado en la edad biológica, sin embargo, no han establecido una concepción de población joven o juventud.

⁴ Berry (2005).

⁵ Debilidad institucional, alta informalidad, fuerza laboral grande y creciente, descoordinación interagencial, entre otras.

En este sentido, la Ley 1702/01, modificada por la Ley 2169/06⁶, define como *niño* a todas las personas desde la concepción hasta los 13 años de edad, *adolescente* a todas las personas desde los 14 hasta 17 años de edad y *los mayores de edad* considera a todas las personas de 18 años y más de edad.

Así mismo, el artículo 36 de la Ley N° 1183/85 Código Civil, modificado por la Ley 2169/03 establece que las personas tienen capacidad legal de ejercer sus derechos a partir de los 18 años cumplidos, haciendo la salvedad de que no hayan sido declaradas incapaces judicialmente.

En términos legales, no se define un rango de edad para los jóvenes, sin embargo, desde la perspectiva demográfica la población joven comúnmente está conformada por personas de 15 a 29 años de edad. Consecuentemente, esta definición de joven absorbe una fracción de los adolescentes y los mayores de edad establecidos legalmente, lo que a su vez conlleva considerar las normativas relacionadas a la niñez y adolescencia en el marco de análisis de la legislación laboral vinculada a la población juvenil.

Los jóvenes contribuyen como trabajadores productivos, consumidores, empresarios, miembros de la sociedad civil y agentes de cambios⁷. El principal desafío es el acceso de los jóvenes a empleos decentes, de tal manera, que su inserción al mercado laboral se desarrolle con éxito, en términos de desintegrar el círculo vicioso de pobreza y desigualdad, ligados a educación, formación laboral y empleos precarios, y finalmente que puedan construir bases socioeconómicas adecuadas para el futuro logrando metas profesionales que coadyuven en beneficios propios, de sus familias, la sociedad y la economía en general.

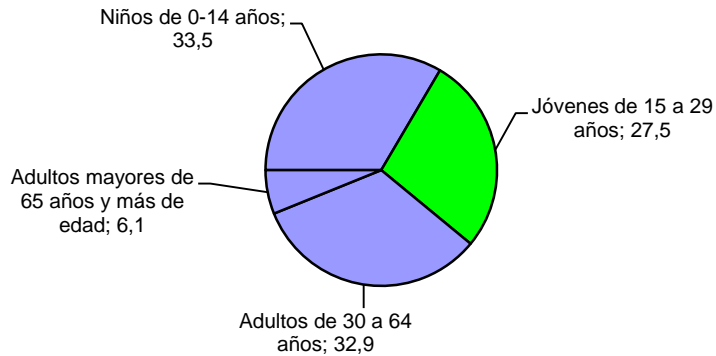
Una política o programa de empleo juvenil es importante para un país como Paraguay, caracterizado aún por una demografía joven y de alta vulnerabilidad en términos de empleo y pobreza. De un total de 6 millones 55 mil habitantes del Paraguay, en el 2008, cerca del 27.5% son jóvenes, 33.5% son niños y adolescentes, 32.9% adultos y alrededor de 6.1% adultos mayores (Gráfico 1). En la década de 1998-2008, la fuerza laboral juvenil creció a una tasa de 3.3% anual, equivalente a una inserción anual de cerca de 26800 jóvenes al mercado de trabajo, de los cuales no todos logran conseguir un puesto de trabajo y si lo hacen las condiciones están alejadas de la definición de empleo decente. La tasa de desempleo juvenil es la más elevada en relación a otros grupos demográficos, constituye 3 veces el desempleo de adultos de 30 a 64 años de edad, en 2008. En la década de 1998-2008 aumentó de 8.7% a 9.6%, donde las mujeres fueron las más afectadas por el desempleo. Ellas aumentaron su tasa de desempleo de 10.6% a 13.8%, en el mismo periodo, en tanto que los hombres incrementaron de 6.8% a 7.7%. En relación a la precariedad del empleo joven, en general el subempleo total, aumentó de 28% a 40%, en el mismo lapso de tiempo. La precarización laboral femenina se incrementó de 35% a 46% y la masculina de 25% a 36%.

Gráfico 1

⁶ Ley que “Establece la Mayoría de Edad”, y es concordante con Convenio No. 138 de la OIT sobre la edad mínima, instrumento jurídico el cual el Paraguay ha adoptado por Ley No. 2332 en el año 2003.

⁷ OIT (2006).

Paraguay
Distribución de la población por segmentos de edad. 2008
 (%)



Fuente: Encuesta Permanente de Hogares, 2008. DGEEC.

Cuadro 1								
Indicadores laborales de la población joven de 15 a 29 años de edad. 1997/8-2008								
	Fuerza laboral				Tasa de desempleo		Tasa de subempleo	
	Número		Variación anual					
	1997/8	2008	Número	%	1997/8	2008	1997/8	2008
Mujer	288967	441708	13886	4.8	10.6	13.8	34.7	45.9
Hombre	524622	666739	12920	2.5	7.7	6.8	24.6	35.8
Total	813589	1108448	26805	3.3	8.7	9.6	28.1	39.6
Fuente: Encuesta Permanente de Hogares 1997/8 y 2008, DGEEC.								
Nota: Fuerza laboral incluye ocupados y desocupados.								

La relación mercado de trabajo-pobreza tiene particular importancia por la trascendencia que tienen ingresos laborales en la composición de los ingresos de las familias. Con esta perspectiva, una política de empleo juvenil constituye un eslabón del desarrollo de políticas de mitigación de la pobreza. En este contexto, la incidencia de pobreza en la población joven varió de 28% a 32% entre 1998 y 2008. Este incremento estuvo inducido principalmente por el crecimiento de la pobreza femenina joven (Cuadro 2).

Cuadro 2						
Tasa de pobreza de la población joven de 15 a 29 años de edad. 1997/8-2008						
(%)						
	Pobreza 1997/8			Pobreza 2008		
	Extrema	No extrema	Total	Extrema	No extrema	Total
Mujer	13.2	13.2	26.3	16.1	16.5	32.6
Hombre	14.3	15.1	29.4	14.3	17.1	31.4
Total	13.7	14.2	27.9	15.2	16.8	32.0

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares 1997/8 y 2008. DGEEC.

I. SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS DE LA NORMATIVA VIGENTE EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS.

El objetivo de este componente consiste en identificar las distintas normativas y estrategias del gobierno relacionadas al empleo y en particular, al empleo juvenil.

Los términos de referencia indican específicamente:

- Recopilación y análisis de normas en materia de empleo juvenil vigentes en los últimos 10 años
- Análisis de las estrategias que en materia de empleo juvenil han seguido los dos últimos gobiernos
- Revisión y posicionamiento del gobierno actual en cuanto a la política de empleo juvenil, incluyendo la mirada de género.
- Elaborar recomendaciones para el diseño de una Estrategia Nacional de Empleo Juvenil con perspectiva de género y participación de los actores sociales a ser adoptada por el gobierno.

En ese sentido se realizó un mapeo de las normativas, planes o programas de las distintas instituciones del estado que tienen vinculación directa o indirecta con la estrategia de empleo de los últimos años y que siguen vigente en el actual periodo de gobierno.

1. Marco Regulatorio e Instituciones

La legislación positiva actual en cuanto al derecho al trabajo, abarca la Constitución Nacional, una gama de Tratados, Convenios, Pactos y Acuerdos Internacionales aprobados y ratificados, el Código Laboral, además de un conjunto importante de leyes. En el presente análisis se priorizará las normativas relacionadas al empleo juvenil.

En el ordenamiento jurídico, construido en base al modelo de la pirámide de Kelsen, la prelación o importancia de las leyes empieza con la misma Constitución en la cúspide, seguido de todo el ordenamiento jurídico: Tratados o Acuerdos Internacionales ratificados y canjeados, Leyes y demás resoluciones de menor jerarquía (decretos, ordenanzas, resoluciones, etc.)⁸. En ese sentido la Ley o Código del Trabajo (CT, Ley 213/93), y el Código de la Niñez y Adolescencia (CNA, Ley 1680/01), se ubican en tercer orden en cuanto a prelación, ya que las mismas han sido concebidas y adecuadas a la luz de los convenios y tratados internacionales refrendados previamente por el Congreso Nacional.

Cabe considerar, que cuando dos leyes en orden de importancia legislan sobre una misma materia, la Ley especial tendrá prelación sobre la otra; por ejemplo, “el trabajo de niños y adolescentes” se halla legislado por dos códigos: el laboral y el de la niñez y de la adolescencia. Ambos códigos son iguales en importancia y grado así como ambos son de orden público y de carácter tuitivo; sin embargo se debe observar en primer lugar el Código de la Niñez y de la Adolescencia, considerando que es la ley especial

⁸ Art. 137 de la Constitución Nacional.

que determina los derechos y deberes del sujeto “niño o adolescente”, que a su vez es sujeto del Código Laboral que posee reglamentaciones que regulan el trabajo infantil.

Como se había expresado en un apartado anterior, las leyes (Ley 1702/01, modificada por la Ley 2169/06⁹) que delimitan a las personas según los distintos rangos de edad, conciben la definición de niño, adolescente, adulto mayor y mayores de edad, sin embargo, no han establecido una concepción de población joven o juventud. Ante esta laguna legal la concepción del rango de jóvenes fluctuaría entre la definición de adolescente y mayores de edad, lo cual deriva en que parte de los jóvenes (adolescentes) estarían amparados legalmente por las normativas relacionadas a la niñez y adolescencia y el resto de los jóvenes¹⁰, por el código de trabajo y otras leyes laborales.

En este contexto, se describen las normativas fundamentales que regulan el mercado laboral.

1. Constitución Nacional

En la Constitución Nacional, de 1992, se contempla una serie de derechos fundamentales relacionados al trabajo¹¹. Los mismos se reflejan en Art. 87 Del pleno empleo; Art. 88 De la no discriminación; Art. 89 Del trabajo de las mujeres; Art. 90 Del trabajo e los menores; Art. 91 De la retribución del trabajo; Art. 92 De las jornadas de trabajo y de descanso; Art. 93 De los beneficios adicionales al trabajador; Art. 94 De la estabilidad y de la indemnización; Art. 95 De la seguridad social; Art. 96 De la libertad sindical; Art. 97 De los convenios colectivos; Art. 98 Del derecho de huelga y de paro; Art. 99 Del cumplimiento de las normas laborales.

En su Art. 54, en concordancia con la Convención sobre los derechos del niño, se refiere específicamente a dichos derechos, que son: la obligación de la familia, la sociedad y el Estado de garantizar al niño su desarrollo armónico e integral, así como el ejercicio pleno de sus derechos con carácter prevaleciente. Así también en cuanto a empleo de los menores el Art. 90 expresa que “*se dará prioridad a los derechos del menor trabajador para garantizar su normal desarrollo físico, intelectual y moral*”.

En el Art. 89 del trabajo de las mujeres menciona que “*Los trabajadores de uno y otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales, pero la maternidad será objeto de especial protección, que comprenderá los servicios asistenciales y los descansos correspondientes, los cuales no serán inferiores a doce semanas. La mujer no será despedida durante el embarazo, y tampoco mientras duren los descansos por maternidad. La ley establecerá el régimen de licencias por paternidad*”. Este artículo constitucional, plasmado en el código laboral en Art. 128 y siguientes es de suma importancia por el carácter protector a la madre y al niño.

Otro aspecto considerado por la Constitución y que tiene relación al empleo es el tema de la educación técnica. En ese sentido el Art. 73¹², en su último párrafo menciona que

⁹ Ley que “Establece la Mayoría de Edad”, y es concordante con Convenio No. 138 de la OIT sobre la edad mínima, instrumento jurídico el cual el Paraguay ha adoptado por Ley No. 2332 en el año 2.003.

¹⁰ cuyo límite de edad superior tampoco está establecido legalmente.

¹¹ Capítulo VIII – del Trabajo, Sección I – De los Derechos laborales:

¹² Capítulo VII de la Educación y de la Cultura.

“.....la capacitación para el trabajo son objetivos permanentes del sistema educativo” y en el Art. 78 menciona que “el Estado fomentará la capacitación para el trabajo por medio de la enseñanza técnica, a fin de formar los recursos humanos requeridos para el desarrollo nacional..”.

2. Convenios internacionales del trabajo, ratificados

Los convenios son tratados internacionales adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo que regulan de manera vinculante fenómenos del mundo del trabajo, como la formación profesional, el empleo, las condiciones del trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, la protección social, la negociación colectiva, etc. Estos requieren ser ratificados por los Estados Miembros para ser exigibles y para que los trabajadores pueden gozar de los derechos establecidos en ellos¹³.

Los convenios ratificados por el Estado Paraguayo son los siguientes:

TEMA	Nº	CONVENIO	RATIFICADO POR
Libertad sindical y negociación colectiva	11	sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921	Ley 1333 del 4-XII-1967
	87	sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948	Ley 748 del 31-VIII-1964
	98	sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949	Ley 977 del 31-VIII-1964
Trabajo forzoso	29	sobre el trabajo forzoso, 1930	Ley 1930 del 28-VIII-1967
	105	sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	Ley 1331 del 4-XII-1964
Trabajo infantil y protección de los niños y los menores	59	(revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937	Ley 997 del 31-VIII-1964
	60	(revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937 (dejado de lado)	
	77	sobre el examen médico de los menores (industrias), 1946	Ley 994 del 31-VIII-1964
	78	sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946	Ley 992 del 31-VIII-1965
	79	sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946	Ley 993 del 31-VIII-1966
	90	(revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948	Ley 998 del 31-VIII-1964

¹³ Extraído de “OIT, Paraguay: Los derechos internacional del trabajo. Santiago. Oficina Internacional del Trabajo, 2008.

Cuadro 3			
Convenios de la OIT ratificados por Paraguay			
	123	sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965	Ley 1180 del 31-VIII-1966
	124	sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965	Ley 1174 del 6-IX-1966
	138	sobre la edad mínima, 1973	Ley 2332 del 19-XII-2003
	182	sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	Ley 1657 del 10-I-2001
Igualdad de oportunidades y de trato	100	sobre igualdad de remuneración, 1951	Ley 925 del 3-VI-1964
	111	sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	Ley 1154 de VII-1966
	156	sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	
Inspección del trabajo	81	sobre la inspección del trabajo, 1947	Ley 1235 del 21-VI-1967
	122	sobre la política del empleo, 1964	Ley 67 del 26-XII-1968
Política y promoción del empleo	159	sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983	Ley 36 del 6-IX-1990
Salarios	26	sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos, 1928	Ley 924 del 3-VI-1964
	95	sobre la protección del salario, 1949	Ley 935 del 23-VI-1964
	99	sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos (agricultura), 1951	Ley 926 del 29-V-1964
Horas de trabajo	1	sobre las horas de trabajo (industria), 1919	Ley 946 del 15-VII-1964
	14	sobre el descanso semanal (industria), 1921	Ley 945 del 15-VII-1984
	30	sobre las horas de trabajo (comercio y oficina), 1930	Ley 942 del 15-VII-1964
	52	sobre las vacaciones pagadas, 1936	Ley 944 del 15-VII-1964
	89	(revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948	Ley 996 del 31-VIII-1964
	101	sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952	Ley 943 del 17-VII-1964
	106	sobre el descanso semanal (comercio y oficina), 1957	Ley 947 del 15-VII-1964
Seguridad y salud en el trabajo	115	sobre la protección contra las radiaciones, 1960	Ley 1155 del 29-VII-1966
	119	sobre la protección de la maquinaria, 1963	Ley 1179 del 21-VII-1966
	120	sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964	Ley 1178 del 31-VIII-1966
Política social	117	sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962	Ley 66 del 26-XII-1968

Cuadro 3			
Convenios de la OIT ratificados por Paraguay			
Pueblos indígenas y tribales	104	sobre la abolición de las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo (indígenas)	Ley 1333 del 22-II-1967
	107	sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957	
	169	sobre pueblos indígenas y tribales, 1989	Ley 234 del 19-VII-1993

Fuente: Adaptado del Libro "OIT, Paraguay, los Derechos Internacionales del Trabajo". 2008.

3. Leyes

3.1 Código del trabajo

La ley 213/93, Código del Trabajo, con modificaciones introducidas por la Ley 496/95, tiene por objeto establecer normas para regular las relaciones entre los trabajadores y empleadores, concernientes a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral. Contiene derechos y obligaciones consagrados conforme a los Principios generales del derecho laboral, que son: a) irrenunciabilidad de derechos; b) de favor o pro operario; c) de rendimiento; d) de seguridad.

Trabajadores adolescentes

El Capítulo II, sección I del Código Laboral establece las pautas sobre el trabajo de menores, hasta que fue derogado por la Ley N° 1680/2001, Código de la Niñez y Adolescencia, Art. 257. Los temas referentes al trabajo adolescente deben referirse a este código y a la Ley 1702/01 y la Ley 2169/03 que definen al niño, adolescente y mayor de edad según la edad.

Salario y salario mínimo

El salario, para los fines legales, se estipulará libremente pero no podrá ser inferior al que se establezca como mínimo de acuerdo a las prescripciones de la Ley y la Constitución. En este sentido, el salario mínimo es aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador (Art.249).

El salario mínimo afecta a todo trabajador mayor de 18 años, pudiendo establecerse salarios inferiores para aprendices y personas de deficiente capacidad física o mental legalmente comprobada¹⁴. De acuerdo con la naturaleza del aprendizaje y para ciertos trabajos, la autoridad competente podrá establecer un salario mínimo cuyo monto en dinero en efectivo podrá ser inferior al 60% (sesenta por ciento) del salario mínimo legal vigente.

Condiciones del empleo de los trabajadores

¹⁴ Art. 257, modificado por el art. 1 de la Ley 496/95.

Existen 4 disposiciones fundamentales que regulan las condiciones de empleo: i) duración de la jornada laboral; ii) seguridad e higiene; iii) descansos legales, y iv) vacaciones anuales remuneradas.

La jornada de trabajo no podrá exceder las 8 horas diarias, ni 48 horas semanales en lo referente a trabajos diurnos; en cuanto al trabajo nocturno, la jornada no superará las 7 horas diarias o 42 horas semanales. En cuanto a la seguridad e higiene, la ley asegura el derecho a protección eficaz en el trabajo para actividades que pongan en peligro la vida del trabajador o implique condiciones penosas o turnos continuos o rotativos, en estas situaciones la jornada no podrá superar las 6 horas diarias.

Con relación a los descansos legales, el trabajador tendrá derecho a dos secciones con un descanso intermedio de media hora por cada jornada laboral sin que se compute la misma. Los días feriados serán de descanso obligatorio. Otro derecho asegurado del trabajador es el de las vacaciones anuales remuneradas, después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador.

Contribución a la seguridad social

Según el código, el estado tiene la obligación de amparar al trabajador contra los riesgos generales y del trabajo a los que está sujeto (Art. 382); las leyes y reglamentos sobre la seguridad social quedan incorporadas al código laboral. En ese sentido, el Instituto de Previsión Social (IPS), es el organismo encargado del sistema de seguridad social de los trabajadores privados, cubriendo a los mismos en cuanto a seguros de salud y riesgo de enfermedad, vejez y accidente.

3.2 Código de la niñez y adolescencia (CNA)

El Código de la Niñez y de la Adolescencia sigue los lineamientos de la Convención sobre los Derechos del Niño. Es su artículo 25, del “Del derecho del Niño y Adolescente a ser protegidos contra toda forma de explotación”, el código establece “*el niño y el adolescente tienen derecho a estar protegidos contra toda forma de explotación y contra el desempeño de cualquier actividad que pueda ser peligrosa o entorpezca su educación, o sea nociva para su salud o para su desarrollo armónico e integral*”. Este artículo protege a los niños y adolescentes en cuanto a sus condiciones laborales, que se especifican de forma más detallada en los artículos del Título II, Capítulos 1 al 4 del código.

El Capítulo 1, en su artículo 52, ampara al adolescente que trabaja por cuenta propia; al adolescente que trabaja por cuenta ajena; y, al niño que se ocupa del trabajo familiar no remunerado. El artículo 53 establece las garantías del trabajador adolescente, en cuanto sus derechos laborales de prevención de la salud, de derechos individuales de libertad, respeto y dignidad, de ser sometido periódicamente a examen médico, de acceso y asistencia a la escuela en turnos compatibles con sus intereses y atendiendo a sus particularidades locales, de horario especial de trabajo, de organización y participación en organizaciones de trabajadores, de trabajo protegido al adolescente con necesidades especiales, conforme a las normas internacionales y nacionales, de capacitación a través de asistencia a programas especiales para el trabajo y la orientación vocacional.

En los artículos 54 al 61 del capítulo 2 relacionado al adolescente trabajador por cuenta propia, se refieren a las condiciones laborales del adolescente, en temas tales como trabajos prohibidos, horario y lugar de trabajo, del registro y comunicación del trabajo del adolescente y del empleo del adolescente con necesidades especiales.

Siendo así, está prohibido el trabajo del adolescente en cualquier lugar subterráneo o bajo agua y en otras actividades peligrosas o nocivas para su salud física, mental o moral. Las peores formas de trabajo infantil están definidas en el Convenio 182 de la OIT ratificado por la Ley N° 1657/2001 y reglamentado por el Decreto N° 4951/05. Estas se refieren a todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, a la utilización, reclutamiento u oferta de niños para la prostitución, pornografía, actividades ilícitas o cualquier trabajo que por su naturaleza o condición dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los menores de 18 años de edad.

Para los adolescentes con necesidades especiales se establece que éstos no podrán ser discriminados laboral ni salarialmente. Los adolescentes con necesidades especiales idóneos para el ejercicio de las funciones que requiere un puesto de trabajo, deberán ser privilegiados en su admisión, por todo ente público.

En el capítulo 3, vinculado al trabajador adolescente doméstico, quedan estipulados las obligaciones del empleador en cuanto a las condiciones y registros del trabajador (Art. 63). Además, la jornada máxima de trabajo del adolescente será de 6 horas diarias con intervalo de descanso y en caso de quienes asistan a una institución educativa, la jornada se reduce a 4 horas. Con relación a esto, se establece como obligatoria, la concurrencia del trabajador a una institución educativa (Art.65). Además, se establece la necesidad de autorización de los padres o representantes legales para las contrataciones laborales, otorgadas ante la Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI). Finalmente, todo lo que no esté previsto en este código sobre el trabajo de menores en relación de dependencia se aplicarán las disposiciones del Código de Trabajo.

Considerando el Capítulo 4 del adolescente trabajador por cuenta propia, se incluye en dicha definición al adolescente que sin relación de dependencia realiza actividades productivas que generen ganancias, aún cuando lo hiciera bajo el control de su padre, madre, tutor u otro responsable. Se aplicarán a esta categoría de trabajadores las disposiciones relativas al trabajo prohibido.

El Art. 69 define al trabajador por cuenta propia y establece las mismas disposiciones relativas a trabajos peligrosos: “Se considera trabajador por cuenta propia, al adolescente que sin relación de dependencia realiza actividades que le generen lucro económico, aun cuando lo hiciera bajo el control de su padre, madre, tutores u otros responsables. Se aplicarán al adolescente trabajador por cuenta propia las disposiciones relativas a trabajos prohibidos”.-

El artículo 257 del Código de la Niñez y la Adolescencia deroga las disposiciones de la sección I de Trabajo de Menores del Capítulo II del Trabajo de Menores y Mujeres de la Ley N° 213/93 Código del Trabajo modificado y ampliado por la Ley N° 496/95.

3.3 Ley N° 1980/02 del primer empleo

Si bien esta ley "Del primer empleo" brinda beneficios a los empresarios para la contratación de jóvenes sin experiencia laboral, y ofrece a los jóvenes la oportunidad de capacitarse con un primer empleo en condiciones dignas, no ha sido objeto de aplicación hasta la actualidad.

Esto se debe a que los beneficios para los empleadores establecidos en la ley no son suficientemente atractivos para contratar mano de obra con reducida experiencia. Además, dichos beneficios implicaban la liberalización de varias obligaciones laborales a la patronal, como el pago al seguro social de IPS, implicando inconsistencias y contradicciones con otros cuerpos legales, lo que generó el rechazo de las organizaciones sindicales y ataques de inconstitucionalidad por varios entes sociales. Vale aclarar que la inconstitucionalidad de esta Ley no ha sido declarada por la Corte Suprema de Justicia, pero al no ser utilizada, esta norma prácticamente tiene una derogación ficta¹⁵.

La ley se encuentra en estado de replanteamiento y modificación con la ayuda de algunas organizaciones de la sociedad civil y actualmente a partir de su rediseño se ha presentado como un nuevo proyecto de ley que pretende eliminar las falencias anteriores.

3.4 Proyecto de ley de inserción al empleo juvenil

Este proyecto fue elaborado en consenso por los integrantes de la Mesa Nacional para la Generación de Empleo Juvenil con el apoyo del programa OPORTUNIDADES. Esta ley tiene por objeto establecer las normas para fomentar la formación, capacitación e inserción al empleo, creando las condiciones propicias para reducir las inequidades en el acceso al mercado laboral que afecta a la población juvenil.

La ley cuenta con cuatro modalidades específicas: a) la capacitación laboral, b) la práctica laboral, c) la beca del trabajo, d) el contrato de primer empleo formal y e) el contrato de aprendizaje. El proyecto obliga a las empresas formales a contratar un porcentaje del 5% de trabajadores jóvenes con relación al total de sus trabajadores. Los beneficios para la patronal previstos en el proyecto de ley se refieren a la deducción de lo gastado por la empresa en estas contrataciones hasta un máximo del 4% del total de sus aportes patronales a la formación profesional. Este porcentaje podrá extenderse hasta un 5% si se contratan a jóvenes pertenecientes a los grupos vulnerables (jóvenes con capacidades diferentes, jóvenes pertenecientes al 20% más pobre del país, etc.).

La promulgación de esta propuesta gubernamental deroga la Ley 1980/02 "del primer empleo", mencionada en el apartado anterior.

2. Política de Empleo y Estrategias

1. Antecedentes

Aún cuando en cada periodo de gobierno se señaló la importancia de apoyar la creación de empleo, en la práctica no se han adoptado medidas coordinadas en virtud a la definición estricta de una política de empleo, configurada como un componente

¹⁵ Según el razonamiento del experto en legislación laboral a quien se ha entrevistado.

articulado dentro de la política de desarrollo económico y social de un país. Entre muchas razones, probablemente a la ausencia misma de una clara y coherente política económica y social pro-empleo, la descoordinación institucional e interagencial así como la falta de compromiso por parte de cada gobierno y el Estado han debilitado los esfuerzos por generar una política de empleo efectiva.

En el marco de intenciones de cada gobierno, el Programa denominado de Unidad Nacional de 1999/2003, había establecido como prioridad el diseño y ejecución de una política de empleo y fortalecimiento del sistema de formación profesional en la búsqueda de reactivar la economía y generar empleo. En este contexto se había aprobado la Ley N° 1652/00 que crea el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), la Ley N° 12402/01 que reorganiza la estructura del Ministerio de Justicia y Trabajo y la Ley N° 1980/02 del primer empleo. La primera con el objetivo de prestar a sus beneficiarios oportunidades de formación y capacitación en sus diversas modalidades, con el propósito de preparar y mejorar la calificación de los beneficiarios que requiera el país en todos los niveles ocupacionales y que la oferta de bienes y servicios sea competitiva y adecuada a un proceso de modernización y de reestructuración económica del Estado, la segunda con el objeto de promover el empleo juvenil, sin embargo no ha sido utilizada debido a que no otorga incentivos al sector empresarial y la tercera que estipula las reparticiones y funciones al SENADE.

De manera semejante, el programa de gobierno del 2003-2008 considera la necesidad de mejorar el capital físico y humano, para lo cual menciona que priorizará los Programas de Formación Laboral para la calificación de la fuerza laboral, a través de un emprendimiento conjunto del sector empresarial, centros privados y públicos de capacitación y el gobierno conforme a las necesidades y tendencias del mercado laboral¹⁶. Análogamente a estas intenciones, se elaboraron el Plan Estratégico Económico y Social (PEES 2003-2008) y la Estrategia Nacional de Reducción de la Pobreza y Desigualdad (ENREPD¹⁷).

El PEES manifiesta la existencia de dos ejes principales vinculados a la ampliación de oportunidades económicas de la población, principalmente a la población pobre, así como la necesidad de proveer los servicios sociales que incrementan las capacidades productivas de las personas que satisfacen el conjunto de necesidades básicas de educación, salud, nutrición, vivienda y provisión de medios de subsistencia para los más pobres y personas incapacitadas para trabajar, además de promover la exportación de productos nacionales tendientes a equilibrar la balanza de pagos, la creación de empleos y el aumento de la capacidad de compra de la población.

La ENREPD, en relación al empleo, establece como objetivo aumentar la empleabilidad y la emprendibilidad de los pobres, tal como su capacidad asociativa y de autoorganización a través de programas de capacitación. El Programa de capacitación para generación de empleo e ingreso busca combatir la situación de desempleo y subempleo de numerosas familias en extrema pobreza a través de la capacitación masiva para la organización e identificación de potencialidades; y para la inserción en el mercado (producción, mercadeo, administración).

¹⁶ Carossini, L. (2003).

¹⁷ Aprobado en el 2006 y que posteriormente, en el siguiente gobierno, evoluciona a Estrategia Nacional de Lucha contra la Pobreza (ENALCP).

En materia de legislación laboral, hubo un avance importante al ser aprobada la Ley N° 2.332/03 que aprueba el Convenio N° 138 de la OIT sobre la Edad Mínima de admisión al trabajo, además, la Ley N° 3338/07 que aprueba el Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares y la Ley N° 3452/08 que aprueba la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

Algunos de los programas con vínculo a la creación de empleo o capacitación y formación para el trabajo desarrollados en los últimos años se encuentran:

a) Programa de Inversiones Sociales I (PROPAIS I): fue un programa ejecutado por la Secretaría de Acción Social, durante el período 1997-2003, con el financiamiento externo del BID por un monto de 20 millones de dólares. Su objetivo fue el mejoramiento de la calidad de vida de las poblaciones en situaciones de vulnerabilidad y de extrema pobreza del Paraguay mediante el financiamiento de proyectos sociales y de promoción de medidas de racionalización y focalización del gasto público en el bienestar social. Desarrolló dos componentes relacionados a: a) la ejecución de pequeños proyectos de inversión en obras y servicios destinados a atender poblaciones en situación de pobreza y grupos vulnerables, proyectos destinados a niños y adolescentes de la calle, y b) a la política social y fortalecimiento institucional tendiente a la definición de una estrategia general de gasto social, elaboración de planes de acción, elaboración del presupuesto de bienestar social, desarrollo del sistema de monitoreo y fortalecimiento de la SAS y otras entidades sociales¹⁸. El primer componente incluyó proyectos productivos o de generación de ingresos, de saneamiento ambiental, de educación y capacitación, de salud y de servicios sociales. Los beneficiarios del componente capacitación fueron la población marginal tanto del área urbana como rural, los discapacitados, minusválidos, niños y adolescentes de la calle y/o en situación de riesgo, campesinos pobres, indígenas, mujeres en situación de riesgo, y personas de la tercera edad. Se capacitaron a 5.322 personas. El programa aprobó 629 proyectos de inversión social que beneficiaron a un total de 65 mil familias. En torno a la atención integral del niño (menores de 12 años de edad) y adolescente (de 13 a 18 años de edad) trabajador de la calle se beneficiaron 1749 personas de los departamentos Cordillera, Amambay, Itapúa, Caaguazú, Ñeembucú, Central y Asunción.

b) Programa de formación de comunidades autogestionarias mediante la construcción de vivienda y equipamiento comunitario: este programa fue implementado por la Secretaría de Acción Social. Su objetivo se enmarcaba tanto en la construcción de viviendas de interés social, mediante procesos participativos y autogestionarios, la construcción de la infraestructura de servicios públicos de apoyo y equipamiento comunitario y en la capacitación de las comunidades beneficiaria. Apoyaron cursos teórico-prácticos de capacitación laboral referentes albañilería, fontanería electricidad, etc. En el 2000, fueron beneficiarios 4.295 personas, quienes quedaron habilitados profesionalmente en estas áreas de especialización.

c) Fondo económico productivo y de reconversión laboral (FEPREL): es un programa de la Entidad Binacional Yacyretá ejecutado entre los años 2001 y 2004,

¹⁸ Medina G., A. (2005)

dirigido a los afectados por las obras, con un financiamiento de aproximadamente US\$ 6 millones. El objetivo del programa consistió en apoyar emprendimientos productivos y actividades industriales, comerciales y servicios en el marco de 6 componentes: reconversión laboral, fortalecimiento de actividades económicas productivas nuevas y preexistentes comprendiendo agroindustrias, organización y promoción comunitaria y la atención a emergencias. El componente de reconversión laboral potenciaría los proyectos de consolidación de puestos de trabajo y de inserción en nuevos puestos, capacitación laboral y seguimiento de los casos que participan en los mismos; el mejoramiento de capacidades, administración, calidad de mano de obra, mediante la asistencia pre y durante el proceso de producción / trabajo; la capacitación orientada al acceso a puestos de trabajo y el apoyo técnico - económico para el desarrollo de nuevos rubros económicos y productivos.

El rol de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) y programas de apoyo a las MIPYMES

El empleo en Paraguay está conformado principalmente por aquellos generados en el sector privado, los que surgen del cuentapropismo y del sector empresarial, específicamente de las micro, pequeñas y medianas (MIPYMES). A diferencia de las grandes empresas, las de menor tamaño se caracterizan por su menor nivel de productividad. El uso de tecnología simple, poca concentración de capital, creación de empleos de bajo costo e ingresos bajos, son rasgos frecuentes de las microempresas, además de la desventaja que los caracteriza en cuanto a las capacidades y habilidades de los recursos humanos (Berry, 2002). Del mismo modo, los trabajos por cuenta propia se caracterizan por sus bajos niveles de ingresos, escasas calificaciones educativas relacionadas a trabajos no calificados, agrícolas, de servicios comerciales o de mandos medios. Las PYMES, por su parte, se asocian a condiciones tecnológicas y productividad laboral intermedias; y aunque absorben poco capital y mano de obra en relación a las grandes empresas, tienen el potencial para generar empleos de buena calidad, empleos formales, con mejores niveles salariales que las microempresas (Berry, 2004).

En el marco de lo antedicho, el 31% de los empleos del mercado de trabajo son creados en el sector privado empresarial, donde los jóvenes ocupan la mitad de estos puestos de trabajo (49,5%). Alrededor de 418 mil jóvenes se emplean en este sector, principalmente en las micro, pequeñas y medianas empresas (87%). El cuentapropismo genera 34% de los empleos del país, y aún cuando la incidencia de los jóvenes en esta categoría sea sólo del 20%, en términos absolutos, ocupa a alrededor de 187 personas de 15 a 29 años de edad. En el grupo de los trabajadores independientes, la presencia juvenil se destaca principalmente en las categorías de familiares no remunerados (64,2%) y empleados domésticos (49%) (cuadro 4).

Cuadro 4				
Población ocupada según categoría de ocupación combinado con tamaño de la empresa. 2008				
	Cantidad de ocupados (En miles)	Distribución %	Cantidad de ocupados jóvenes (En miles)	Incidencia juvenil (%)
<i>Total</i>	2736	100.0	1002	36.6
<i>Sector Público</i>	259	9.5	70	27.0
<i>Sector privado asalariado</i>	845	30.9	418	49.5
-Microempresas (1-5 trab.)	382	14.0	197	51.5
-Pymes (6-50 trab.)	337	12.3	166	49.4
-Grandes empresas (> 50 trab.)	126	4.6	55	43.6
<i>Independientes</i>	1525	55.7	460	30.2
-Patrón	146	5.3	19	13.0
-Cuenta propia	934	34.1	187	20.0
-Familiar No Remunerado	242	8.8	155	64.2
-Empleado doméstico	203	7.4	99	48.8
<i>NR</i>	107	3.9	53	50.0

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares 2008, DGEEC.

Una estructura económica y de empleos con estas características de baja productividad, profundiza la desigualdad social, y los elevados niveles de pobreza, así como los ya conocidos problemas del mercado laboral como el desempleo, el subempleo, la precariedad y la informalidad. Por esta razón, resulta prioritario apoyar el crecimiento del sector MIPYMES, y mejorar las condiciones laborales y las cualificaciones de los trabajadores, de los jóvenes, sean dependientes o independientes a fin de mejorar su desempeño productivo.

En los últimos años, en el ámbito de las políticas de promoción sectorial, se han implementado varios programas de apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas, generalmente originadas por iniciativa de la cooperación internacional. Algunos programas siguen vigentes hasta la actualidad y otras dejaron de funcionar por culminación del periodo de ejecución o por sustitución por otro programa.

Los programas destacables son aquellos dirigidos a la facilitación de recursos financieros (créditos), capacitación, asistencia técnica, y en menor medida en la

promoción comercial y el acceso a nuevos mercados. Algunos de ellos pueden observarse en el cuadro 5¹⁹.

Cuadro 5				
Programas y proyectos por instituciones de apoyo a las MIPYMES				
Institución	Vigencia	Año de creación	Programa	Proyecto
A. Ministerio de Industria y Comercio				
Centro de Apoyo a la Empresa (MIC)	No vigente	1995	*	
Fondo de Desarrollo Industrial (MIC)	No vigente	1994	*	
Fondo de Garantía (MIC)	vigente	1995		*
Oficinas Regionales del Ministerio de Industria y Comercio (MIC)	vigente	1991	*	
Servicio de Promoción Artesanal (MIC)	vigente	1975	*	
Instituto Nacional de Tecnología y Normalización (MIC)	vigente	1963	*	
Caja de Herramientas (MIC)	vigente	2002		*
Programa de Desarrollo Empresarial para las pequeñas y medianas empresas (PR100)	vigente	2001		*
Simplificación de Trámites de Exportación (MIC)	Vigente	2002		*
Comisión Nacional de Valores ^a	vigente	1991	*	
B. Otras Instituciones Públicas				
Programa Global de Crédito a la Microempresa (BCP)	No vigente	1994	*	
Dirección General de Promoción de las Exportaciones e Inversiones del Paraguay (Pro-Paraguay, Ministerio de relaciones Exteriores)	No vigente	1991	*	
C. Instituciones Privadas				
Programa de Articulación Empresarial/(CEDIAL-UIP)	vigente	1999	*	
Eficiencia y Competitividad de la Industria de la Construcción, (CAPACO)	vigente	2001	*	
Asociación Paraguaya para la Calidad	vigente	1988	*	
Centro de Atención a la Pequeña y Mediana Empresa	vigente	1992	*	
Centro de Arbitraje y Mediación Paraguay	vigente	1998	*	
Total			14	6

Fuente: readaptado a partir de Borda, 2003.

a/ La CNV crea incentivos fiscales para las empresas que se constituyan en sociedad anónima de Capital Abierto (incluyendo pequeñas y medianas) que cotizan en la Bolsa.

Conforme a los criterios de valoración del autor mencionado, en general los programas han tenido un éxito limitado en el logro de sus objetivos, a excepción del Programa Global de Crédito a la Microempresa. En términos de Berry (2002), el éxito de los programas de apoyo a las MIPYMES debe reflejarse en su contribución al crecimiento y aumento de la productividad del sector que finalmente redunde en beneficios para la sociedad.

En particular, el Programa Global de Crédito a la Microempresa y el Fondo de Desarrollo Industrial adquieren un especial interés en este estudio. El primero, inició en 1994 y culminó en el 2000; es un programa de concesión de créditos y asistencia técnica a los microempresarios de hasta 10 trabajadores, de capacitación a oficiales de crédito y asesorías a instituciones financieras intermedias y otros objetivos.

El segundo, se trata de un programa de concesión de créditos a microempresas y PYMES, destinados a la adquisición de activos fijos²⁰, con perspectivas de creación de

¹⁹ Un análisis más detallado de cada programa se puede encontrar en Borda, 2003.

un número importante de empleos directos e indirectos. Este quedó disuelto al momento de inicio de las operaciones de la Agencia Financiera de Desarrollo (AFD), banca de segundo piso creada en 2005, que pasó a ser el único organismo ejecutor de préstamos o donaciones para la financiación de proyectos y programas de desarrollo a través de la actividad de intermediación financiera del Estado, con la garantía del Estado Paraguayo.

Los fondos que la AFD adjudica a las entidades financieras de primer piso son canalizados y destinados hacia proyectos de desarrollo rural, créditos y desarrollo empresarial de las MIPYMES, además de otros.

Con un enfoque de valoración de programas con criterio social, es de suma importancia conocer no solamente el alcance, en este caso, de los créditos otorgados al sector de MPYMES (altamente relacionado a la informalidad y baja productividad), sino también obtener información sobre los niveles de satisfacción de los beneficiarios del crédito y el impacto que tuvieron sobre la productividad, el crecimiento y la creación de empleo en las MIPYME's.

Otros antecedentes de capacitación para el trabajo y apoyo a microemprendimientos se encuentran:

a) Programa de capacitación del Vice-ministerio de la Juventud: es un programa de apoyo a la mayor participación ciudadana de la juventud paraguaya y el apoyo a la microempresa. Contó con un financiamiento de de U\$S 400 mil del BID y fue administrado por la GTZ (Cooperación Alemana al Desarrollo). En el marco del primer componente, entre el 2001 y 2003 se desarrollaron cursos cortos de diseño y aplicación práctica de proyectos productivos, dirigidos a jóvenes, con focalización a jóvenes del distrito de Tavai del departamento de Caazapá, en colaboración de la Unión de profesionales y empresarios jóvenes (UPEJ) y la Coordinación Nacional de Juventud Cooperativista. El componente dos, con financiamiento adicional de cooperativas locales y el Centro Cooperativo Sueco, pretendió mejorar la participación juvenil en cooperativas, ayudando a potenciar la empleabilidad de la mano de obra juvenil, en un plazo de 3 años.

Entre el 2001 y el 2004, se desarrollaron programas de apoyo a la creación de empresas juveniles plasmados en el Programa de Creación de Microempresas Juveniles y el Programa de Apoyo Integral a Emprendedores/as y Tecnologías de la Información, en colaboración con la UPEJ y las cooperativas locales. El primero se ejecutó en Asunción, Guairá, Misiones, Ñeembucú y Caaguazú, beneficiando a 133 jóvenes. El segundo se enfocó en promover negocios electrónicos y empresas juveniles que beneficiaron a jóvenes de 18 a 35 años de edad.

b) Programa de distribución de bonos de capacitación: programa ejecutado por el Centro de apoyo a las empresas (CEPAE), hoy un inexistente centro del Ministerio de Industria y Comercio²¹. Su objetivo fue mejorar los conocimientos y habilidades de los trabajadores, el apoyo al proceso de transformación del aparato productivo, así como proveer capacitación laboral adecuada a jóvenes de bajos ingresos y aumentar la

²⁰ Finalmente los créditos fueron dirigidos principalmente a las medianas y grandes empresas.

²¹ Hoy sustituido por el Centro de apoyo integral a las micro, pequeñas y medianas empresas (CIAMP), y el Centro de Diseño Estilístico y Moda (CEDEM).

capacidad gerencial de los pequeños y microempresarios. El financiamiento provino del BID por 32 millones de dólares, aproximadamente, durante el período 1995-2002. El programa fue dirigido a las micro, pequeñas y medianas empresas (MPyMES), llegando a beneficiar a 74.981 personas durante dicho período.

2. Políticas, estrategias, planes y programas actuales relacionados al empleo

Entes responsables de la política de empleo y mercado laboral

En términos legales, la fijación y ejecución de la política de empleo y de mercado laboral es competencia del Ministerio de Justicia y Trabajo, a través de la Dirección de Servicio Nacional de Empleo (SENADE), el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL).

El Ministerio de Justicia y Trabajo, creado por Ley N° 15/48, se encarga del régimen del trabajo y las organizaciones sindicales, la legislación social y la justicia del trabajo. La Dirección del Servicio Nacional de Empleo depende del Vice-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; sus atribuciones y funciones se amplían en el Decreto N° 22980/76 y sus reparticiones se establecen a través del Decreto N° 12401/01. El objetivo del SENADE es diseñar, ejecutar y supervisar la política de empleo, en colaboración con los actores sociales, estableciendo los delineamientos estratégicos para la formación y capacitación laboral; le compete la orientación, intermediación e inserción laboral y programas de fomento al empleo, orientada a la consecución de más y mejores empleos atendiendo la definición del trabajo decente.

No obstante, tratándose de la política de empleo, el diseño y ejecución de acciones vinculadas al trabajador y al trabajo supera los límites del Ministerio de Justicia y Trabajo y sus alcances se potencian en la medida que se coordinan con los demás entes públicos y privados, así como con las demás políticas, planes y estrategias inherentes a la generación de empleo, formación y capacitación para el trabajo y/o reducción de la pobreza. Entre las instituciones de mayor relevancia que se involucran en el desarrollo de la política o componentes relacionados al empleo se encuentran: el Gabinete Social, la Dirección del Plan de la Estrategia de Lucha contra la Pobreza (DIPLANP), el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), el Ministerio de Industria y Comercio (MIC), el Ministerio de Educación y Cultura (MEC), el Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC), la Secretaría de Acción Social (SAS), la Secretaría de la Mujer (SM), la Secretaría de la Niñez y de la Adolescencia, el Viceministerio de la Juventud y otras instancias estatales así como algunas entidades privadas o no gubernamentales.

En particular, el Viceministerio de la Juventud, creado en 1994 bajo la dependencia del Ministerio de Educación y Culto de la República del Paraguay, tiene la atribución legal de orientar las políticas vinculadas a los jóvenes, en estrecha coordinación con el Viceministerio de Trabajo.

En la actualidad, aún cuando la política de empleo está indefinida y la política de empleo juvenil se encuentre en plena etapa de diseño, existen varios planes y estrategias que han venido desarrollándose, no articuladamente, en los últimos años que

contemplan a la población joven como beneficiarios de las acciones o intervenciones en materia de generación de empleo o capacitación laboral.

El gobierno actual, caracterizado por su enérgico discurso de tinte social, plasmó nuevamente en el Plan Estratégico Económico y Social 2008-2013 (PEES 2008-2013) que la generación de empleo, la lucha contra la pobreza y contra toda forma de exclusión social constituye uno de los 8 pilares que lograrán mejorar las condiciones de vida de los habitantes del país vía crecimiento económico, fortalecimiento de las instituciones, inversiones en áreas sociales, entre otras, con las que debe delinearse la política de empleo.

A diferencia de los gobiernos anteriores, éste ha demostrado avanzar un paso más, en materia de generación de una política de empleo, al crear una Unidad de Economía Social, dependiente del Gabinete del Ministerio de Hacienda. El objetivo principal de esta dependencia es el de generar los mecanismos y procedimientos para el diseño de políticas, programas, planes y proyectos de las áreas sociales, de empleo, agricultura familiar campesina y otras que corresponden al ámbito económico social de manera que se garantice el impacto económico y social esperado en función a la utilización de los recursos presupuestarios asignados. Es una señal de que las intenciones están siendo forjadas lentamente hacia acciones con perspectiva de articulación a ser desarrolladas al amparo de una política socioeconómica.

Algunas de las iniciativas principales que incluyen componentes de empleo o empleo juvenil se citan en los siguientes planes y estrategias que vinculan a varias instituciones:

Cuadro 6 Políticas y programas relacionados a empleo		
Política/plan	Responsable	Programa
PLAN ESTRATÉGICO ECONÓMICO Y SOCIAL- PEES 2008/2013 Pilar VIII: Generar empleo y luchar contra la pobreza y contra toda forma de exclusión social	Ministerio de Agricultura y Ganadería	
	Dirección de Extensión Agraria (DEAg)	Paraguay Rural
	Dirección de Educación Agraria (DEA)	Escuelas Agrícolas
	Viceministerio de Agricultura-Dirección Nacional del PRONAF	PRONAF: Programa Nacional de Apoyo a la Agricultura Familiar
	Ministerio de Industria y Comercio	Fondo para la Convergencia Estructural del Mercosur (FOCEM)
		Centro Integral de Apoyo a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (CIAMP)
		Programa PyMEs (PR100)
		Red de Inversiones y Exportaciones del Paraguay (REDIEX)
		Ventanilla única de exportación
	Fortalecimiento de incubadoras de empresas	
	Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones	De mantenimiento rutinario de rutas con microempresas
ESTRATEGIA NACIONAL DE LUCHA CONTRA POBREZA	<i>Coordina: Gabinete Social a través de DIPLANP</i>	
	<i>Involucrados: Secretaría de Acción Social</i>	Tekopora
		Ñopytyvo

Cuadro 6 Políticas y programas relacionados a empleo			
Política/plan	Responsable	Programa	
		Tekoha	
		Proyecto Piloto de Desarrollo Comunitario (PRODECO)	
		Propaís II	
	<i>Secretaría de la Niñez y de la Adolescencia</i>	Abrazo	
PROGRAMA NACIONAL DE TRABAJO DECENTE	<i>Ministerio de Justicia y Trabajo</i>		
	Servicio Nacional de Empleo	Red de Oficinas de empleo	
		Observatorio laboral	
		Formación y capacitación laboral	
		Programas de fomento al empleo	
	Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)	Programa de aprendizaje para jóvenes (PAJ)	
		Programa de capacitación a distancia (PROCADIS)	
		Programa de computación	
		Programa de desarrollo empresarial	
		Programa de formación docente	
	Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL)		Jóvenes buscadores del primer empleo (JPE)
			Programa para los pequeños productores rurales (PPR)
			Micro y pequeños empresarios (MPE)
	CONAETI: Comisión Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y a Protección del Trabajo de las/os Adolescentes	PROELA: Programa de Entrenamiento laboral del Adolescente. Involucra a Ministerio de Justicia y Trabajo, DEQUENI y Otras fundaciones. Inspección a las caleras de Vallemí. Seguimiento al tema del trabajo infantil en la venta de bingos en la vía pública. Inspección de olerías.	
	<i>Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones</i>	De mantenimiento rutinario de rutas con microempresas	
<i>Ministerio de Educación y Cultura</i>			
Dirección de Educación permanente		PRODEPA	
		Formación Profesional Inicial	
		Proyecto Vulcano	
		Proyecto de formación ocupacional e inserción laboral productiva (PROLABOR-I)	
		Aula Mentor	
PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES 2008-2017	<i>Secretaría de la mujer</i>	Proyecto de asistencia en políticas de Participación de la Mujer para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria en Paraguay	
		Convenio con el MIC-FOCEM para compra de máquinas textiles industriales	
		Convenio con el MOPC para la inclusión de mujeres en las microempresas contratadas para el mantenimiento de infraestructura.	
POLÍTICA NACIONAL DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA	<i>Preside: Secretaría de la Niñez y de la Adolescencia</i>	Abrazo, De Atención a la infancia y adolescencia en calle, de Atención a la infancia y adolescencia indígena.	
	<i>Ministerio de Justicia y Trabajo</i>		

Cuadro 6 Políticas y programas relacionados a empleo		
Política/plan	Responsable	Programa
2003- 2013 (POLNA)	<i>CONAETI - Paraguay: Comisión Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Trabajo de los y las Adolescente. Comisión sobre Derechos fundamentales en el Trabajo y Prevención del Trabajo Forzoso.</i>	PROELA: Programa de Entrenamiento laboral del Adolescente. Involucra a Ministerio de Justicia y Trabajo, DEQUENI y Otras fundaciones. Inspección a las caleras de Vallemí. Seguimiento al tema del trabajo infantil en la venta de bingos en la vía pública. Inspección de olerías.
PLANAL: Plan Nacional de Soberanía y Seguridad Alimentaria y Nutricional del Paraguay	Gabinete Social	
	MAG	PRONSADAF: Programa Nacional de Seguridad Alimentaria para la Agricultura Familiar
	MAG	PRONSADAI: Programa Nacional de Seguridad Alimentaria y Desarrollo de la Agricultura y Economía Indígena
	MAG	PRONAOR: Programa Nacional de Fomento de la Producción Orgánica y Agroecológica
	MSPBS	PRONAIN: Programa Nacional de Nutrición, Alimentación e Inocuidad
	SAS	PRONAPRIS: Programa Nacional de Protección, Promoción e Inclusión Social
	MEC	PRONAFED: Programa Nacional de Fortalecimiento de la Educación para la Soberanía y Seguridad Alimentaria y Nutricional
PLAN NACIONAL DE JUVENTUD	Viceministerio de la Juventud	Proyecto Piloto con el Instituto de Previsión Social: Hospital Amigo. Jóvenes ante el desafío del primer empleo en el Hospital Central del IPS
	Involucrados potenciales:	
	Ministerio de Justicia y Trabajo	
	Ministerio de Industria y Comercio	
	Ministerio de Educación y Cultura	
	Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social	
	Secretaría de la Niñez y de la Adolescencia	
	Secretaría de Acción Social	
	Secretaría de la Mujer	
	Secretaría Nacional de Deportes	
	Secretaría Nacional de Cultura	
	POLÍTICA INDUSTRIAL	Ministerio de Industria y Comercio
Involucra a:		
Ministerio de Hacienda		
Ministerio de Relaciones Exteriores		
Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones		
POLITICA DE POBLACIÓN	Instituto de Previsión Social	
	Ministerio del Interior (MI)	
	Involucra:	
	Comité Interinstitucional de Población (CIP) presidido por MI y Secretaría Técnica de Planificación (STP)	
	Integran el CIP:	
	Dirección de Población del MI	
Dirección General de Migraciones del MI		
Dirección General de Salud		

Cuadro 6 Políticas y programas relacionados a empleo		
Política/plan	Responsable	Programa
	Reproductiva del MSPBS	
	Dirección General de Planificación Educativa y Cultural del MEC	
	Dirección General de Planificación y Políticas Públicas de la STP	
	Dirección de Planificación de la Secretaría de Desarrollo de Repatriados y Refugiados Connacionales	
	Secretaría de la Mujer	
	Dirección de Política Social de la SAS	
	SNPP	
	INDERT	
POLÍTICA AMBIENTAL NACIONAL (PAN)	CONAM: Consejo Nacional del Ambiente presidido por la Secretaría del Ambiente (SEAM)	
POLITICA PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL 2010-2020	Coordina: Gabinete Social	
	Ejecuta:	
	Secretaría de la Niñez y de la Adolescencia	Abrazo
	Secretaría de Acción Social	Tekoporá
	Ministerio de educación y Cultura	Paraguay lee y escribe: alfabetización de personas jóvenes y adultas
	Ministerio de Agricultura y Ganadería	PRONSADAF: Programa Nacional de Seguridad Alimentaria para la Agricultura Familiar
Ministerio de Justicia y Trabajo	Ñamba'apo Paraguay: Programa de Trabajo Temporal	

Fuente: Elaboración propia con informaciones recopiladas de las instituciones del sector público.

Nota: El detalle de algunos de los programas estarán desarrollados en el capítulo 3.

A continuación se identifican el objetivo del plan, la institución rectora y los principales ejes estratégicos o acciones referidos al empleo y empleo juvenil.

2.1 Plan estratégico económico y social (PEES) 2008/2013

Objetivo

El objetivo principal es mejorar las condiciones de vida de todos los habitantes del país, sin exclusiones, es decir, alcanzar lo que se denomina el Desarrollo Humano.

El plan estratégico es impulsado por el Equipo Económico Nacional y afecta tanto a los componentes de dicho equipo así como a otras instituciones cuyas sus acciones podrían contribuir al logro de los objetivos de la política económica y social.

La base conceptual sobre la cual se diseña la estrategia nacional de desarrollo implica definir políticas públicas que integren diversas áreas de acción: económicas, sociales, institucionales y ambientales. De esta forma, el desafío principal está en organizar la sinergia entre todas las instituciones participantes.

El Plan tiene seis objetivos estratégicos relacionados a: i) Crecimiento Económico; ii) Fortalecimiento de las Instituciones del Estado; iii) A las inversiones en áreas sociales; iv) a la diversificación de la infraestructura productiva; v) a la participación de la sociedad civil y el sector privado en la economía, y ; vi) armonizar y coordinar las acciones para el desarrollo regional descentralizado.

El logro de los objetivos estratégicos del plan se apoya en ocho pilares, de los cuales interesa analizar particularmente el de *“generar empleo, luchar contra la pobreza y contra toda forma de exclusión social”*, cuyos objetivos específicos que orientan el diseño de políticas en esta materia son:

- i) Generar empleos de calidad, especialmente entre los segmentos de la población que encuentran mayores dificultades para conseguir empleo y mantenerlo (mujeres y jóvenes).
- ii) Implementar políticas de igualdad de género que promuevan la disminución de las diferencias existentes en el mercado laboral.
- iii) Disminuir el trabajo infantil en todas sus formas, pero fundamentalmente en las denominadas peores formas de trabajo infantil, situaciones de riesgo e insalubridad.
- iv) Reducir en 10 puntos porcentuales de los niveles de pobreza y la pobreza extrema, a través de la expansión del empleo.
- v) Mejorar los indicadores sociales, especialmente los incluidos en los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
- vi) Aumentar la calificación de los recursos humanos del país, con el incremento de la escolaridad.
- vii) Disminuir las brechas en el acceso a servicios públicos entre el quintil más rico y el quintil más pobre de la población, revirtiendo la tendencia actual.
- viii) Focalizar políticas públicas en la promoción de iniciativas que demanden mano de obra y desarrollen mejores capacidades productivas de las MPYPES.

- ix) Priorizar la generación de empleo y la contratación de MPYPPES para la ejecución de proyectos de inversión pública (viales, aulas y puestos de salud), planes de construcción de viviendas y de mejoramiento de los barrios.

Acciones y medidas vinculadas a empleo

- i) Crear un organismo que tenga competencia para coordinar las acciones de todas las instituciones públicas vinculadas a la política de empleo.
- ii) Crear una oficina en el Ministerio de Hacienda para dar seguimiento al presupuesto destinado a la política social y de empleo
- iii) Adecuar el marco jurídico de contrataciones del Estado para facilitar que las MPYMES y la Agricultura Familiar puedan proveer bienes y servicios al sector público.
- iv) Reformar el sistema de formación técnica y capacitación laboral, orientando sus actividades en función de las demandas de capacidades por parte de las empresas.
- v) Desarrollar planes de empleo para zonas y poblaciones específicas del país.
- vi) Crear un fondo de desarrollo territorial para financiar el desarrollo y mantenimiento de obras municipales y obras de infraestructura social y otras actividades intensivas en el uso de mano de obra.
- vii) Reordenar las instituciones y programas que cuentan con recursos para el combate contra la pobreza, unificando las funciones de planificación y evaluación y separándolas de la gestión de los programas.
- viii) Desarrollar programas de empleo específicos para promover el empleo juvenil y el apoyo a madres trabajadoras en condiciones de pobreza y programas específicos de empleo juvenil.

Según el PEES, las instituciones encargadas de ejecutar las acciones de este pilar son el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), el Ministerio de Industria y Comercio (MIC) y Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC). Previo al diseño del PEES, cada uno de los ministerios venía desarrollando programas en torno al objetivo de empleo, sea en términos de capacitación para el trabajo, asistencia técnica y apoyo a microemprendimientos. El desafío del actual gobierno estaría ligado a articular todas las políticas, planes y programas para lograr una mayor eficacia y eficiencia en el desarrollo de este objetivo. A su vez, esto implica, observar más allá de las fronteras de estas tres instancias y recorrer la transversalidad del empleo y la relación pobreza-empleo en el sinnúmero de políticas públicas.

Así, en términos de capacitación de los recursos humanos, mejoramiento de las técnicas productivas y desarrollo de planes participativos de negocios, el Ministerio de Agricultura y Ganadería cuenta con varios programas entre los cuales se destaca el programa de capacitación a jóvenes para el trabajo agropecuario a través de las escuelas agrícolas dirigidas por la Dirección de Educación Agraria, los programas: PRONAF (Programa Nacional de Apoyo a la Agricultura Familiar) y PLANAL (Plan Nacional de Soberanía y Seguridad Alimentaria y Nutricional del Paraguay) con sus distintos programas como el PRONSADAF (Programa Nacional de Seguridad Alimentaria para la Agricultura), PRONSADAI (Programa Nacional de Seguridad Alimentaria y Desarrollo de la Agricultura y Economía Indígena) y PRONAOR (Programa Nacional de Fomento de la Producción Orgánica y Agroecológica) y el programa de asistencia

productiva a los productores, a través de las tareas desarrolladas por la Dirección de Extensión Agraria.

2.2. Estrategia Nacional de Lucha contra la pobreza (ENALCP)

Objetivo

El objetivo de la Estrategia Nacional de Lucha contra la pobreza, aprobada Decreto del Poder Ejecutivo N° 8152 del 8 de setiembre de 2006, consiste en garantizar que todas las personas, los grupos y las comunidades en situación de pobreza accedan a las condiciones materiales, sociales, políticas y ciudadanas, para ejercer sus derechos y desarrollar sus potencialidades de manera plena, y detener el ciclo de reproducción y propagación del problema.

El Gabinete Social es la encargada de promover, divulgar y ejecutar la ENALCP. La ejecución de la misma es competencia específica de la Dirección del Plan de la Estrategia de Lucha contra la Pobreza (DIPLANP), creada por Decreto N° 2934/04 del Poder Ejecutivo.

Las políticas específicas de la ENALCP son aquellas orientadas a ayudar a las personas, familias y comunidades afectadas por la pobreza a superar las condiciones de vulnerabilidad, exclusión social y económica en las que se hallan sumidas. Para combatir estos problemas, la estrategia de lucha cuenta con 3 políticas específicas: protección social, promoción social e inclusión económica. Si bien todas están interconectadas hacia el mismo objetivo, las acciones de la política de inclusión económica se vinculan mayormente a las áreas de empleo, mejoramiento de ingresos, la capacitación laboral y a la formación y/o consolidación del grupo emprendedor.

La política de protección social, se organiza la red de protección social que despliega la oferta pública de servicios dirigida a toda la población. Al mismo tiempo, se gesta Saso Pyahu, una política que organiza la protección social dirigida específicamente a familias en situación de pobreza extrema.

Acciones y medidas vinculadas a empleo

En el marco de la política de inclusión económica, se pretende modificar la estructura de oportunidades económicas para la población pobre, específicamente otorgar bases para el empleo, el mejoramiento de ingresos, el establecimiento e incremento de activos, la capacitación laboral, la planificación de negocios y el mejoramiento tecnológico, oportunidades de mercado, diversificación productiva, formación y/o consolidación del grupo emprendedor y servicios financieros.

Además de la Secretaria de Acción Social, la política de inclusión económica involucra a los gobiernos departamentales y municipales para una mayor cobertura y articulación territorial, al Ministerio de Agricultura y Ganadería para el desarrollo agrorural, al INDERT para el establecimiento e incremento de activos, al Ministerio de Industria y Comercio, al Ministerio de Justicia y trabajo por la capacitación para el trabajo y empleabilidad y seguridad social, al Ministerio de Obras Públicas, ANDE, BNF, CAH e INDI.

La estrategia de lucha contra la pobreza incorpora la perspectiva de género y sostenibilidad ambiental en el desarrollo de sus programas. Así, el programa de transferencias monetarias con corresponsabilidades Tekoporá, se dirige a los hogares en situación de extrema pobreza del área urbana y rural, buscando garantizar el acceso a salud, educación y seguridad alimentaria de los niños, mujeres embarazadas, adultos mayores, comunidades indígenas y personas portadoras de discapacidad. El programa Ñopytyvó, de bonos solidarios dirigido a familias de extrema pobreza, desarrollan dos ejes interesantes relacionados a trabajo e ingreso y alfabetización y capacitación laboral, cuyos beneficiarios son los integrantes de las familias seleccionadas.

El programa Tekoha, va dirigido a grupos familiares que no cuenten con viviendas o propiedades registradas a nombre de los responsables y que se encuentren en situación de pobreza y pobreza extrema. Se priorizan a mujeres jefas de hogar con responsabilidad familiar sobre niños y adolescentes (0 a 18 años); grupos familiares que cuenten con miembro/s en situación de dependencia. PRODECO, es un programa productivo que va dirigido a personas en estado de extrema pobreza, especialmente indígenas, mujeres y jóvenes de las comunidades más pobres y vulnerables.

PROPAIS II tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de la población que se encuentra en situación de pobreza y reducir los riesgos que enfrentan grupos vulnerables (familias con jefatura de hogar femenina, niños y adolescentes en riesgo social, comunidades indígenas, personas discapacitadas y adultos mayores), promoviendo su total integración social y económica. El programa tiene el componente de financiamiento de proyectos de inversión social, que considera planes y proyectos de desarrollo y mejoramiento barrial y proyectos específicos para grupos vulnerables, donde los adolescentes y jóvenes (hombre y mujeres) tienen prioridad y oportunidades laborales.

Vale destacar que aún cuando no se mencione explícitamente a los jóvenes o no se limite la edad de los potenciales beneficiarios de estos programas, está implícito el efecto que puede surtir sobre ellos por hecho de que la familia o los padres accedan a los beneficios de estos programas, sea en materia de educación, capacitación laboral, apoyo productivo, etc.

2.3 Programa Nacional de Trabajo Decente (PNTD)

Objetivo

El objetivo del Programa Nacional de Trabajo Decente consiste en el desarrollo de un conjunto de políticas y acciones en el ámbito socio laboral dirigidas a generar el acceso a trabajos productivos y adecuadamente remunerados; socialmente protegidos; con resguardo a los derechos fundamentales en el trabajo; sin discriminación alguna.

El programa es una iniciativa tripartita, constituida por el gobierno de Paraguay, a través del Ministerio de Justicia y Trabajo, las organizaciones de trabajadores y empleadores y la oficina subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina. Entró en vigencia a partir de febrero de 2009.

El programa apunta a la formulación y aplicación de una estrategia de empleo, con énfasis en la inserción y capacitación de jóvenes, en la generación de empleo mediante inversión pública, el fortalecimiento de las instituciones laborales y los actores sociales del mercado de trabajo, el mejor cumplimiento de las normas de trabajo, y el fomento del diálogo social entre la Mesa Nacional de Creación de Trabajo Juvenil, la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y la Mesa de Derechos Fundamentales y Erradicación del Trabajo Forzoso.

En el marco de este programa se ha establecido la Mesa Nacional para la Generación del Empleo Juvenil, en setiembre del 2008, bajo la coordinación del Ministerio de Justicia y Trabajo. Esta mesa fue conformada con el fin de crear las condiciones para una mejor formación y capacitación de los jóvenes acorde a las demandas del mercado laboral y para la inserción laboral de los jóvenes en condiciones de “trabajo decente²²”.

Esta mesa está conformada por su coordinador el Ministro de Justicia y Trabajo, otras autoridades del sector público: Viceministro de Trabajo y Seguridad Social, Viceministro de Industria, de Tributación, de la Juventud, de Agricultura y de Obras Públicas, el Secretario de Acción Social, el Presidente del Crédito Agrícola de Habilitación y el Presidente del Banco Nacional de Fomento; el Presidente del Instituto de Previsión Social y del INCOOP, así como representantes de las organizaciones empresariales y sindicales.

2.4 Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2008/2017

Objetivo

Promover la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración, coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas a través de instrumentos normativos eficientes y acciones dirigidas a eliminar todas las formas de discriminación de género, así como la igualdad de oportunidades y resultados, favoreciendo la democratización de la sociedad.

La Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República, creada en 1992, es la institución encargada de llevar adelante este tercer plan 2008 – 2017. A este plan, le anteceden otros dos denominados el I Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1997-2001 y el II Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003-2007. La Secretaría de la Mujer tiene el mandato de hacer políticas públicas y hacer asistencia técnica a otras instancias del Estado en la elaboración de políticas sectoriales con perspectiva de género. Para ello el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres es clave en el cumplimiento de estos objetivos.

²² Definición del trabajo decente de la OIT: El trabajo decente es un trabajo productivo para hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente implica oportunidades de trabajo productivo y con un ingreso justo; proporciona seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores/as y sus familias; ofrece mejores perspectivas para el desarrollo personal y favorece la integración social; da a las personas libertad de expresar sus opiniones, organizarse y participar en la toma de decisiones que inciden en sus vidas; y garantiza la igualdad de oportunidades y de trato para todos y todas. (Jornada Mundial por el Trabajo Decente 2008)

Acciones y medidas vinculadas al empleo

Dentro de los 9 ámbitos de acción del plan para la instalación de la perspectiva de género, se encuentra el ámbito de “acceso a los recursos económicos y al trabajo” cuyo objetivo es lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia, trato y condiciones laborales y el control y disfrute de los recursos económicos. Para ello tiene 8 líneas de acción, las cuales son: denuncia, sensibilización, capacitación, difusión, cambio en las normativas, fomento a las iniciativas, estudio e investigación y empoderamiento. La tercera línea de acción es la de capacitación que busca sensibilizar a actores económicos públicos y privados sobre las formas de prevención de las discriminaciones existentes en el trabajo y promover la capacitación de mujeres para mejorar su acceso y permanencia en el mercado laboral.

En este contexto, para el 2010 la Secretaría de la Mujer tiene previsto trabajar en: a) la reconceptualización del trabajo en lo que se refiere al trabajo reproductivo no remunerado, el empleo doméstico y b) la ejecución de proyectos de creación de puestos de trabajo en convenio con otros entes del Estado. En relación a este último, han logrado un convenio con el Ministerio de Industria y Comercio para la creación de microempresas a cargo de mujeres en los Departamento de San Pedro y Concepción, con fondos de FOCEM. Dentro de este proyecto se contempla la adquisición de máquinas industriales para confección, las cuales serán utilizadas por las mujeres beneficiarias del proyecto para producir uniformes u otras prendas de vestir para un mercado más o menos seguro. Este mercado se está tratando de conseguir apelando a convenios con algunos frigoríficos de Concepción, que demandan uniformes para sus empleados.

En convenio, en proceso de firma, con el Ministerio de Agricultura y la FAO y en el marco del Plan Nacional de Desarrollo Social 2010-2020, la Secretaría de la Mujer pretende desarrollar el proyecto de asistencia en políticas de participación de la mujer para el desarrollo rural y la seguridad alimentaria, y acotando aún más, un proyecto de agricultura familiar con mujeres, a fin de lograr los objetivos de las metas del Plan de Igualdad de Oportunidades y contribuir a la elaboración e implementación de una Política Específica para Mujeres Rurales en el país. Esto se inició en el 2010, a través de proyectos de PLANAL situados en San Pedro, con metas establecidas para el 2011 y 2012. Serán beneficiarias de este proyecto: las madres solteras y/o durante puerperio y lactancia.

Además, en convenio, aún no concretado, con el Ministerio de Obras Públicas, se pretende incorporar la perspectiva de género a través de la promoción del empleo femenino en el Programa de Mantenimiento Rutinario de Rutas con Microempresas, programa que se encuentra en marcha a partir de julio de 2009 y que apunta a la inclusión de microempresas conformadas por jefes/as de hogar seleccionados bajo ciertos criterios.

2.5. Política Nacional de la Niñez y la Adolescencia 2003-2013 (POLNA)

Objetivo

La POLNA tiene por objetivo encaminar acciones estratégicas dirigidas a la protección de la niñez y la adolescencia para asegurar su desarrollo integral y el cumplimiento de

sus derechos; en definitiva, con esta política se busca incluir a este grupo a la agenda de protección social del país.

El Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia, presidida por la Secretaría Nacional de la Niñez y la Adolescencia, es el encargado de formular esta política que beneficia a niños, niñas de 0 a 13 años de edad y adolescentes de 14 a 17 años de edad. Otros miembros que integran el consejo son el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Justicia y Trabajo, Ministerio de Defensa Pública, los Consejos Departamentales de la Niñez y los organismos no gubernamentales.

Las acciones de la POLNA se vierten en el llamado Plan Nacional de Acción (PNA), formulado y coordinado en su ejecución por la Secretaría Nacional de la Niñez y Adolescencia y aprobado por el Consejo Nacional. EL PNA se diseña para periodos quinquenales. El primer PNA fue elaborado para el periodo 2003-2008. Su ejecución se realiza dentro de un marco de acciones conjuntas entre distintos actores sociales (Estado, sociedad civil organizada, comunidad y familias) y de manera descentralizada, desde la instancia central de la Secretaría Nacional hasta los niveles departamentales y municipales. Actualmente se encuentra en proceso de elaboración y aprobación del PNA 2009-2013.

Acciones y medidas vinculadas al empleo

En el marco de sus funciones²³, la Secretaría de la Niñez y Adolescencia ejecutan varios programas, entre los cuales se hallan el Programa Abrazo, el Programa de Atención a la Infancia y Adolescencia en Calle y cuenta con una Unidad de Atención a la Infancia y Adolescencia Indígena.

Abrazo, es un programa emblemático de la Propuesta para políticas públicas 2010-2020. Este programa va dirigido a niños y niñas menores de 14 años que trabajan en espacios públicos de la capital y otras ciudades del país. Si bien se centra en proteger los derechos de los niños en situación de calle, puede constituirse además en un canal de insumos hacia otros programas destinados a paliar la problemática de empleo y generación de ingresos al interior de sus hogares. Los niños provienen de hogares pobres, por lo que sus padres y otros miembros familiares podrían ser candidatos a ser beneficiarios de otros programas relacionados a empleo, por ejemplo, el futuro programa de empleo temporal Ñamba'apo.

En una instancia más local, las Consejerías Municipales por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI), que integran los consejos departamentales, dentro de sus atribuciones se encargan de coordinar con las entidades de formación profesional programas de capacitación de los adolescentes trabajadores, así como de llevar un registro de todos los niños, niñas y adolescentes trabajadores del municipio y velar por el cumplimiento de la protección laboral de los mismos. Las CODENIS proveen, o deberían proveer de los registros del trabajo adolescente a la CONAETI, Comisión Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Trabajo de las/os Adolescentes.

²³ Artículo 41 de la Ley 1680/01 Código de la Niñez y Adolescencia.

La CONAETI – Paraguay, creada por Decreto N°18.835/02 y coordinado por Ministerio de Justicia y Trabajo, es un ente consultivo, responsable del PNA y de la Estrategia Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo de los Adolescentes, ambos al momento de la recopilación de información estaban en proceso de elaboración²⁴. Retornando a los registros del trabajo adolescente, éstos por lo general están subestimados, al menos por dos razones relacionadas al no registro propiamente en las CODENI's y a la no remisión de los registros, si las hubiere, de las CODENI's a la CONAETI. El registro de los adolescentes trabajadores presenta dificultades de “costos de inscripción” tanto en términos recursos monetarios y tiempo para las empresas, para los padres o tutores de los adolescentes y para las CODENI's. Por lo general, estos costos constituyen para las empresas un desincentivo a la contratación de adolescentes.

En materia de empleo de niños, niñas y adolescentes, la Secretaría de la Niñez y Adolescencia, a través del Programa Abrazo, se encarga de este grupo de niños, niñas y adolescentes trabajadores de la calle.

En el 2005, por iniciativa de la CONAETI, se estableció el Programa de Entrenamiento Laboral del Adolescente (PROELA), ejecutado por DEQUENÍ²⁵ y otras fundaciones del interior (Encarnación, Concepción, Ciudad del Este²⁶, Cnel Oviedo, Caaguazú, Pedro Juan Caballero y Villarrica) con sus propios fondos. El objetivo de este programa consiste en la protección de los adolescentes de 14 a 17 años de edad que realizan el servicio de empaque en los supermercados, a través de un sistema de entrenamiento laboral. El programa se basa en tres pilares transversales y fundamentales: la honestidad, la responsabilidad y el servicio y está diseñado en torno al Código de la Niñez y la Adolescencia y a los Convenios Internacionales ratificados por nuestro país que establecen la regulación del trabajo de los adolescentes. Se desarrolla en el marco de un acuerdo entre cada supermercado que se adhiere al programa y la ONG o fundación es y homologado por el Viceministerio de Trabajo.

Existen otras iniciativas en el marco de la erradicación del trabajo forzoso y la protección del trabajador adolescente vinculados a los lustradores de botas, los juegos de azar y empleos en condiciones insalubres (como caleras y olerías) pero aún se encuentran en proceso de implementación.

²⁴ La comisión está integrada por representantes de las instituciones públicas, de las organizaciones de empleadores y trabajadores y de las organizaciones no gubernamentales. Por el lado del sector público están vinculados el Ministerio de Justicia y Trabajo, la Secretaría de la Niñez y de la Adolescencia, el Ministerio de Educación y Cultura, la Secretaría Técnica de Planificación, la Secretaría de la Mujer, la Secretaría de Acción Social, la Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescentes (CODENIs), el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, la Dirección de Estadísticas, Encuestas y Censo. Las Centrales Sindicales involucradas son: Central Nacional de Trabajadores (CNT), Central General Trabajadores (CGT), Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Central Sindical de Trabajadores del Estado Paraguayo (CESITEP), Confederación Paraguaya de Trabajadores (CPT), Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A), y la Confederación de Funcionarios y Empleados del Estado (CONFEE). El Sector Empresarial está representado por la Federación de la Producción Industria y el Comercio (FEPRINCO), Asociación Rural del Paraguay (ARP) y la Unión Industrial Paraguaya. (UIP). Por parte de las Organizaciones No Gubernamentales, se encuentra la Coordinadora General para la Erradicación del Trabajo Infantil COETI. La Organización Internacional del Trabajo y UNICEF integran la comisión en carácter de asesores.

²⁵ Cubre el Área Metropolitana de Asunción y algunas ciudades del interior del país.

²⁶ Fundación San Antonio.

2.6 Plan Nacional de Soberanía y Seguridad Alimentaria y Nutricional del Paraguay (PLANAL)

Objetivo

El PLANAL tiene por objetivo principal el de erradicar la inseguridad alimentaria y pérdida de soberanía alimentaria, y sus consecuencias de hambre y desnutrición, en sectores vulnerables de la población y reducir la incidencia de la malnutrición y de las carencias y enfermedades de base alimentaria.

Acciones y medidas vinculadas a empleo

Las acciones programáticas que coadyuvan al logro del objetivo del PLANAL son: 3 nuevos programas, el PRONSADAF²⁷, PRONSADAI²⁸ y PRONAOR²⁹, y 3 programas ya establecidos con anterioridad y que deben ser rediseñados, el PRONAIN³⁰, el PRONAPRIS³¹, y PRONAFED³².

El PRONSADAF, programa emblemático de la Propuesta de Política Pública para el Desarrollo Social 2010-2020, apunta al fortalecimiento de la agricultura familiar. Tiene por destinatarios del proceso educativo transformador a los jóvenes del área rural y sus organizaciones, además de los agricultores familiares, organizaciones, las familias en condiciones de vulnerabilidad y microempresarios. El PRONSADAI, también tiene un componente de formación de capital social y talento humano y otro de fortalecimiento del empleo, donde se contempla la formación integral del joven en el área urbana. PRONAFED, por su parte, incide sobre el empleo o autoempleo, a través del apoyo que brindan al desarrollo de microemprendimientos productivos y la promoción y capacitación laboral.

Los programas de PLANAL son programas productivos, de capacitación y asistencia, que desarrollados articuladamente entre los entes y de modo diferenciado para distintos grupos etarios y bajo la perspectiva de género, podrían contribuir ampliamente a la generación de autoempleo sostenible, en las zonas rurales, un modo de inserción juvenil al mercado laboral y al mercado de bienes.

2.7. Plan Nacional de Juventud

Objetivo

El plan se orienta a atender las diferentes situaciones que afectan al sector juvenil del Paraguay y trabajar desde una perspectiva participativa y descentralizada para, con y desde los jóvenes.

²⁷ Programa Nacional de Seguridad Alimentaria para la Agricultura Familiar.

²⁸ Programa Nacional de Seguridad Alimentaria y Desarrollo de la Agricultura y Economía Indígena.

²⁹ Programa Nacional de Fomento de la Producción Orgánica y Agroecológica.

³⁰ Programa Nacional de Nutrición, Alimentación e Inocuidad.

³¹ Programa Nacional de Protección, Promoción e Inclusión Social.

³² Programa Nacional de Fortalecimiento de la Educación para la Soberanía y Seguridad Alimentaria y Nutricional.

Este plan es una iniciativa del Viceministerio de la juventud (VMJ), dependiente del Ministerio de educación y cultura (MEC).

Acciones y medidas vinculadas a los jóvenes

El Viceministerio de la Juventud asume el problema del acceso al empleo en coordinación con el Ministerio de Justicia y Trabajo, institución responsable de las políticas de empleo.

Entre las acciones específicas futuras contempladas por el Viceministerio de la Juventud se encuentran la elaboración de estudios sobre acceso y la situación laboral de los jóvenes en el país, el impulso de medidas legislativas que posibiliten el acceso de los jóvenes al primer empleo respetando el código laboral y los tratados internacionales, la capacitación laboral mediante acuerdos con instituciones públicas y privadas, y la creación de la bolsa nacional de empleo joven.

Actualmente el Viceministerio de la Juventud desarrolla en conjunto con el Instituto de Previsión Social (IPS) un Proyecto Piloto denominado “Hospital Amigo”, cuyo objetivo es la inserción laboral de jóvenes en el Hospital Central del IPS realizando tareas de atención a los pacientes.

2.8 Política industrial

Objetivo

En el marco de una estrategia de crecimiento inclusivo, con reducción de pobreza y mayor generación de empleo, la Política industrial se enfoca a mejorar el clima de negocios, los riesgos de hacer negocios, además de mejorar el acceso a infraestructura, educación y acceso al financiamiento y mejorar las capacidades productivas y permitan una inserción internacional más competitiva del país priorizando las cadenas agroindustriales integradoras y las industrias intensivas en empleo y uso de energía eléctrica.

Acciones y medidas vinculadas a empleo

La política industrial otorgará beneficios³³ a las empresas de los sectores declarados prioritarios conforme al impacto anual que la actividad de la empresa genera sobre el empleo, la masa salarial, la diversificación de exportaciones y el uso intensivo de energía eléctrica en determinadas zonas.

Las empresas privadas son las potenciales generadoras de empleos en cantidad y calidad, por esta razón, la política industrial y la política de empleo juvenil deben estar en estrecha coordinación de tal manera que los incentivos a las empresas, por parte del Estado, derive en beneficios para los trabajadores, sea en términos de acceder a puestos trabajos como en términos de acceder a trabajos en condiciones formales y decentes,

³³ Que consisten en certificados de créditos fiscales que podrán ser utilizados para el pago de tarifas eléctricas, aportes patronales a la seguridad social, préstamos de instituciones financieras exclusivamente en líneas de créditos en los que la AFD actúa como banca de segundo piso, aranceles y otras cargas aduaneras sobre materias primas, maquinaria y equipos.

léase, puestos de trabajo registrados formalmente y que se encuentren al arbitrio de la legislación laboral.

El Ministerio de Industria y Comercio, como ente responsable del diseño e implementación de esta política, también tiene bajo su responsabilidad los programas vinculados a la capacitación y apoyo a los microemprendimientos. Es el caso de FOCEM, CIAMP, PR-100 y el programa de incubadoras.

FOCEM, Fondos de convergencia estructural del Mercosur, brinda capacitación y asistencia técnica a microempresarios y al público en general. En el 2009, FOCEM inició sus actividades con un fondo de 5 millones de dólares. Capacita a grupos que solicitan los cursos o las asistencias técnicas. Apoya la formalización de las microempresas. El CIAMP es un Centro Integral de Apoyo a las Micro, Pequeñas y medianas empresas, que promueve activamente el microemprededurismo y el apoyo a las MPyMES como mecanismo de generación y conservación de empleo y generación de alternativas para los jóvenes. Este funciona en parte con fondos propios del MIC y en parte con los recursos de FOCEM.

Los cursos de capacitación para microempresarios, impartidos por estos programas, dirigidos especialmente jóvenes se relacionan con emprendedorismo, ideas de negocios, investigación de mercado, contabilidad básica, gestión empresarial, administración y mejoramiento de la gestión empresarial para gerenciar su microempresas, así como cursos de elaboración de plan de negocio, planificación estratégica y otros cursos. Los candidatos para la capacitación son jóvenes emprendedores de 18 años de edad mínima, sin exigencia de algún perfil académico, excepto la lectura y escritura. Los cursos de emprendedurismo no se discriminan por sexo. Son cursos para jóvenes en general o adultos. Se dirigen a todos los que tienen deseo de mejorar económicamente y no son exclusivamente para mujeres. Consultoras especializadas en servicios de Desarrollo Empresarial se encargan de impartir los cursos, conforme a la demanda existente.

PR100 es un programa de apoyo a las pequeñas y medianas empresas, de 10 a 20 empleados. Se encuentra actualmente en la tercera etapa del programa, desarrollando el componente “foros”. Los foros se realizan a nivel regional con el objetivo de construir la agenda nacional de competitividad.

Si bien los programas llevan registros de la cantidad de cursos y personas que han sido beneficiarias, una debilidad, comúnmente mencionada en la literatura económica, es la ausencia de evaluación y seguimiento de los impactos de los programas en cuanto a la generación y sostenibilidad de empleo, o autoempleo (microemprendimientos), el objetivo central de las intervenciones públicas de estas características.

Por otro lado, el Ministerio de Industria y Comercio, tiene previsto poner en marcha, para este año 2010, un proyecto de incubadoras de empresas, con una donación realizada por el Gobierno de Brasil (USD 3 millones). En este proyecto se trabajará muy de cerca con INCUPAR (Asociación de Incubadoras de Empresas y Parques Tecnológicos del Paraguay), una asociación que promueve nuevas empresas y con el objetivo de fomentar el surgimiento de empleos. Tiene como miembros fundadores a las universidades Americana, Católica de Asunción, Columbia del Paraguay, Autónoma de Asunción, Tecnológica Intercontinental, del Pacífico, Nacional de Asunción y del Cono

Sur de las Américas, además de las Fundaciones Paraguaya y Enlace, el Ministerio de Industria y Comercio y el CMUPE³⁴ de la Comuna asuncena.

En el contexto de apoyo a las microempresas, es importante mencionar que el MIC en conjunto con la APEP (Asociación paraguaya de empresarias ejecutivas y profesionales), con fondos de FOCEM, se encuentran elaborando un proyecto de Ley de MIPYMES, que apunta a potenciar la formalización de las mismas, flexibilizando las actuales exigencias laborales dirigidas a las empresas sin discriminación por tamaños.

2.9. Política de población

Objetivo

El objetivo de la Política de Población consiste en contribuir con las demás políticas sociales y económicas a impulsar el desarrollo sustentable del Paraguay y a elevar la calidad de vida de sus habitantes, favoreciendo la creación de condiciones sociodemográficas adecuadas a dicho fin a través de medidas vinculadas con la dinámica, la estructura y la distribución territorial de la población.

Acciones y medidas vinculadas a empleo

La Política de Población, responsabilidad del Comité Interinstitucional de Población, presidido por el Ministerio del Interior, e integrado por otros 17 entes del sector público, ha sido aprobada por Decreto N° 4692 del 2005. Tiene 3 ejes estratégicos desde donde se potenciarían las acciones propias de la política y sus enlaces con otras: la familia, el capital humano y social y el eje de migraciones y distribución espacial. El eje de capital humano y social se encuentra en estrecha vinculación con el empleo, dado que se trata de la formación laboral de las personas para su inserción a los procesos de producción económica, social, educativos, etc.

En la línea de que los jóvenes en edad activa son los más afectados por la migración, internacional, el eje de migración y distribución espacial es un marco interesante para coordinar acciones conjuntas con la política de empleo y contribuir a la reversión de aquella situación.

2.10. Política Ambiental Nacional (PAN)

Objetivo

Consiste en conservar y adecuar el uso del patrimonio natural y cultural del Paraguay para garantizar la sustentabilidad del desarrollo, la distribución equitativa de sus beneficios, la justicia ambiental y la calidad de vida de la población presente y futura. La Política Ambiental Nacional está formulada, coordinada, ejecutada y fiscalizada por la Secretaría del Ambiente, institución dependiente de la Presidencia de la República.

Acciones y medidas vinculadas a empleo

En el marco de sus líneas estratégicas se promueve el manejo adecuado de los ecosistemas como buenas oportunidades de desarrollo local y nacional sustentable, lo

³⁴ La Municipalidad de la ciudad de Asunción, a través del CEMUPE, capacita a jóvenes emprendedores para conformar sus propias empresas.

cual estaría ligado otras estrategias que favorecerían a jóvenes, como la aplicación de programas que involucren a las poblaciones de las zonas de amortiguamiento, la promoción de mercados de productos naturales con certificación ecológica, la prestación de servicios ambientales, etc.

2.11. Política pública para el desarrollo social 2010-2020

Objetivo

Esta política impulsada por el Gabinete Social, tiene 4 objetivos en torno a) al mejoramiento de la calidad de vida de la población, b) la inclusión social y superación de la pobreza y desigualdad, c) la promoción de las condiciones para el crecimiento económico sin exclusiones y d) el diseño, desarrollo e instalación de una nueva institucionalidad para el fortalecimiento del área social que permita aumentar la eficiencia de la inversión social.

Acciones y medidas vinculadas a empleo

Entre los programas emblemáticos que tienen relación directa con el empleo se encuentran: a) Ñamba'apo Paraguay, promocionado por el Ministerio de Justicia y Trabajo en la búsqueda de recursos económicos para implementarlo; b) Paraguay Lee y Escribe que va dirigido a jóvenes y adultos que no han aprendido a leer y escribir; c) PRONSADAF, mencionado también en el PLANAL, d) Tekoporá, programa enmarcado en la Estrategia Nacional de Lucha contra la Pobreza, que contribuye al mejoramiento del capital humano y social mediante las transferencias condicionadas; e) Abrazo, orientado a niños y adolescentes en situación de calle; f) Reforma agraria.

La mayoría de estos programas ya ha sido mencionado con anterioridad, no obstante, es importante destacar, que Ñaamba'apo y Reforma Agraria son programas que se pondrán en marcha una vez superada la limitante de los recursos presupuestarios.

La Política de Desarrollo Social 2010-2020 y el PEES 2008-2010 marcan las pautas de comportamiento del actual gobierno. Ambos se complementan en términos de que el PEES 2008-2013 aborda la articulación de las políticas y acciones económicas desde una perspectiva macro, asentando las bases de sostenibilidad para el desarrollo de las políticas sociales. Una política económica coherente, capaz de generar los recursos (económicos y humanos) necesarios es un aporte clave para ejecutar las políticas sociales de corto, mediano y largo plazo.

C. Conclusiones y Recomendaciones del Capítulo

Por un lado, la existencia de una cantidad dispersa de leyes que regulan el mercado laboral ha estado asociada a la débil aplicación, inspección y cumplimiento de las normativas debido fundamentalmente a la debilidad institucional que caracteriza a los órganos rectores.

Por otro lado, el trabajador juvenil, entendiéndose por joven a las personas de 15 y 29 años de edad, está regido en parte por el Código del Trabajo y por el Código de la Niñez y Adolescencia, lo cual sería de fácil aplicación en cuanto que no presentaran vacíos legales, omisiones o imprecisiones. En este aspecto, una imprecisión como la edad que debe ser vinculada a los jóvenes deriva en dificultades al momento de realizar diagnósticos y propuestas de políticas como la política de empleo juvenil que se encuentra en diseño. La legislación define al niño, al adolescente y a los mayores de edad en ciertos rangos de edades, pero no lo hace para la población joven, dejando al arbitrio de los conceptos demográficos y los intereses particulares.

En relación a la política de empleo, ésta como tal, ha estado ausente, pero ha sido reemplazada por una serie de programas con componentes de empleo, bajo estrategias de intervención en torno al empleo en general y el juvenil y en algunos casos con perspectiva de género. Los componentes de empleo se hallan no necesariamente contrapuestos pero sí superpuestos. Se caracterizan por su desarrollo aislado en el marco de las distintas políticas o planes que los conciben y por el escaso conocimiento de su eficacia, eficiencia y menos aún de su contribución al aumento de la equidad social. El diseño e implementación de la política de empleo juvenil debería coordinarse con las instituciones responsables de la política económica, de tal manera que las intervenciones de las distintas políticas apunten a un objetivo común: crear empleo decente.

Una de las razones que influye de manera sustantiva en la ausencia de una política de empleo, es la debilidad del órgano que rige los asuntos de empleo. El Ministerio de Justicia y Trabajo, a través del Viceministerio de Trabajo es la institución encargada de fijar y ejecutar la política y programas de empleo en el Paraguay, teóricamente. “Una política de empleo para los jóvenes debe visibilizar la heterogeneidad de la juventud y si se puede diseñar una política de juventud con perspectiva de género, mejor³⁵”. Intentar conducir una política de empleo juvenil de esta naturaleza, desde las limitaciones de un viceministerio, verdaderamente se convierte en un gran desafío, que va más allá de superar la escasez de recursos físicos, humanos y financieros. Este contexto, da lugar a una reingeniería del Ministerio de Justicia y Trabajo, en términos de separar el área de empleo del de justicia y crear un ente, un Ministerio de Trabajo, capaz de coordinar las acciones de todas las instituciones públicas vinculadas a la política de empleo.

³⁵ María Victoria Heickel, asesora de la Secretaría de la Mujer.

II. INICIATIVAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN LABORAL EXISTENTES EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Introducción

En este capítulo se describen los distintos programas de capacitación y formación laboral del sector público y algunas de las principales del sector privado. La estructura perseguida será la presentación sintética de los programas con sus objetivos, cobertura y servicios así como los resultados alcanzados y desafíos pendientes. Así también se presentará los principales obstáculos que poseen estos programas para lograr un mayor dinamismo y cumplir de forma más eficiente con sus fines y las propuestas para lograr una coordinación y sinergia entre las mismas.

Para los propósitos de este trabajo, la capacitación laboral es definida como aquella inversión en capital humano, orientada a incrementar las competencias laborales, realizada con posterioridad a la educación formal³⁶. La capacitación no está sólo restringida al desarrollo de competencias del empleo asalariado, también puede comprender iniciativas destinadas al autoempleo o al micro emprendimiento. Además, algunos programas ofrecidos por las principales instituciones de capacitación en Paraguay, no necesariamente exigen la culminación de la educación formal.

Las instituciones públicas más visibles dedicadas a la capacitación laboral son el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), ambas instituciones dependientes del Ministerio de Justicia y Trabajo (MJT). La primera de ellas funciona como una institución que ofrece directamente los servicios de capacitación mientras la segunda busca jugar un rol de coordinador de la oferta de capacitación laboral y utiliza fundamentalmente la tercerización de los servicios de capacitación a instituciones que operan en el mercado, sobretodo privadas.

El otro programa del MJT, de reciente implementación, es el Servicio Nacional de Empleo (SENADE), que si bien ha sido creado en el año 1976 y reorganizado en el año 2001, entra a operar formalmente en febrero del 2009. La misma es la encargada de gestionar de manera eficaz y eficiente la política de empleo, ofreciendo a los trabajadores/as una prestación de servicios con especial atención a los grupos vulnerables, propiciando la igualdad de oportunidades con perspectivas de género.

Por su parte, el Ministerio de Educación y Cultura (MEC) posee una modalidad de Formación Profesional a través del programa PRODEPA KO'E PYAHU. Ésta iniciativa de formación laboral se realiza a través de centros de promoción profesional que funcionan en los propios centros educativos del Ministerio, sean escuelas o colegios. En la capital del país, el MEC cuenta con un centro técnico especializado para el desarrollo de este programa.

Así también, el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), posee un sistema de Escuelas Técnicas Agropecuarias, que forman especialmente bachilleres técnicos rurales enfocados a la economía familiar campesina para la creación del autoempleo rural.

³⁶ Penna, F. "Capacitación Laboral en Chile", Consejo Asesor Presidencial para el Trabajo y la Equidad, Santiago, 2007.

En cuanto al sector privado, existen instituciones que están actuando en el área ofreciendo programas de intermediación laboral, capacitación y emprendedurismo. Una de las instituciones más visibles es el Centro de Información y Recursos para el Desarrollo (CIRD). Este centro posee programas de nexos entre la oferta y demanda laboral para jóvenes con escasos recursos, a quienes se busca capacitar e insertar laboralmente con la colaboración de empresas asociadas. La Fundación Kolping es otra institución de formación laboral que ha venido creciendo en los últimos años ofreciendo cursos acordes a la demanda de mercado. Así también, el Centro de Educación, Tecnología y Capacitación (CECTEC) y la Fundación Paraguaya de Cooperación y Desarrollo (FUPACODE) poseen programas de formación dirigidos a jóvenes rurales. La organización Gestión Ambiental (GEAM) también posee programas de capacitación para organizaciones comunitarias en el sector público y en el área rural.

Por motivos de interés y de replica potencial, se describe también un proyecto de la organización REMA que si bien ya ha concluido sirve como una muestra de buenas prácticas en proyectos de empleabilidad juvenil.

Seguidamente, se detallan los programas mencionados, de acuerdo a la disponibilidad de la información, según los: a) Objetivos; b) Cobertura y/o Servicios Ofrecidos; c) Resultados y Desafíos. En el Anexo 2 y 3, se presenta una síntesis de todos los programas y las instituciones.

1. Servicio Nacional de Empleo (SENADE)

Objetivos

El objetivo del SENADE es la de diseñar, ejecutar y supervisar la política de empleo, en colaboración con los actores sociales, estableciendo los delineamientos estratégicos para la formación y capacitación laboral; orientación, intermediación e inserción laboral y programas de fomento al empleo, orientadas a la consecución de más y mejores empleos atendiendo la definición del trabajo decente.

La institución depende del Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social, siendo la instancia del MJT encargada de gestionar la política de empleo, ofreciendo a los trabajadores/as una prestación de servicios con especial atención a los grupos vulnerables, propiciando igualdad de oportunidades con perspectivas de género.

El SENADE atiende preferentemente a la población joven comprendida entre los 18 y 28 años de edad que:

- a) Está desempleada
- b) Que busca cambios laborales
- c) Que desea capacitarse
- d) Que busca emprender un negocio

Cobertura y servicios ofrecidos

El SENADE posee una estructura organizacional compuesta por:

a) Red de Oficina de Empleo

Mediante la red de Red de Oficinas de Empleo se realiza los servicios de orientación e intermediación laboral, buscando conectar a las personas que buscan empleo con las empresas que necesitan incorporar trabajadores a su plantel.

Actualmente, además de la oficina de empleo que funciona en Asunción, otras están siendo instaladas en el interior del país. La oficina formalmente constituida es la que funciona en la ciudad de Pedro Juan Caballero, que tiene un personal y presupuesto asignado por el MJT. La siguiente, es la de central que funciona en la sede del Servicio Nacional de Promoción Profesional de San Lorenzo, con un personal de ésta institución.

Para el 2010, con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), se instalaran seis oficinas de empleo distribuidos en varios puntos del país. Los departamentos a ser beneficiados con la instalación de estos centros serán Cordillera, Guará, Caazapá, Alto Paraná, Pedro Juan Caballero (donde ya existe una) y San Pedro.

El proyecto será financiado mediante un aporte de 300.000 euros, unos 1.000 millones de guaraníes. Además, se pretende instalar otras cinco oficinas en Central, Amambay, Caaguazú, Canindeyú y Ñeembucú, y totalizar 11 en todo el país. El proyecto en general debe estar en operación en un plazo menor a los 18 meses, las primeras seis oficinas estarán listas a mitad del año 2010.

La ejecución de proyecto implicará equipar y potenciar a las oficinas de empleo con el fin de ofrezcan los mismos servicios que la oficina central en Asunción. Para ello se están realizando negociaciones para obtener alianzas con municipios y gobernaciones de las localidades elegidas.

La Red de Oficinas, pretende brindar servicios unificados y adaptados al entorno de la actividad de cada localidad en el que se ubica la Oficina, según las personas a atender o beneficiarias del servicio, y las necesidades sectoriales y ocupacionales.

Conjuntamente con todas las oficinas existentes que conforman el servicio público de empleo del país, se dará respuesta a las necesidades de las personas que buscan empleo decente y a los empresarios que ofertan puestos de trabajo ajustados a la normativa legal.

b) Observatorio Laboral

Mediante el observatorio se busca analizar el mercado laboral como fuente de información para formular planes y programas de actuación en materia de formación y empleo. La metodología que buscará aplicar el Observatorio es la instalación de antenas captadoras de informaciones de los diferentes actores locales en la temática del empleo y la firma de alianzas y acuerdos estratégicos, para la transferencia de informaciones.

El Observatorio del Mercado Laboral pretende analizar en forma permanente la situación del mercado de trabajo y su tendencia a corto y mediano plazo, con el fin de que éste análisis sirva para la construcción de las políticas de empleo a través de los ejes de: orientación, empleo y formación. Se trata de un instrumento de investigación y

análisis que servirá para la toma de decisiones y para evaluación de medidas adoptadas en materia de empleo y formación.

El objetivo general es conocer el funcionamiento, evolución y tendencias del mercado laboral, diagnosticando los factores que determinan su comportamiento, para elaborar y difundir una información, permanentemente actualizada, que sea de apoyo a la gestión de los diferentes sectores sociales involucrados en el proceso de intermediación laboral y facilite la planificación de políticas relacionadas con el empleo y formación.

Las antenas captadoras de empleo serán la red de oficinas de empleo que actualmente se encuentra en etapa de instalación, donde se buscará obtener información primaria de los buscadores de empleo y diseminarlas hacia empresas, de acuerdo al perfil de cada inscripto. El SENADE posee un software de intermediación laboral que registra y construye formularios de historia laboral de las personas y a través de la sistematización de esa información se pueden realizar diagnósticos del perfil laboral, nivel académico, etc., de los desempleados; posteriormente dicha información es comparada con las necesidades de las empresa de forma tal a generar acciones pertinentes que procuren la inserción laboral del desocupado.

Las encuestas a empresas serán otra fuente de información para el observatorio laboral. Actualmente se encuentra en etapa inicial de implementación. Las mismas serán aplicadas a empresas para determinar el perfil de trabajadores demandados, la evolución de sus actividades y demandas de mano de obra, mediante variables como la naturaleza de la actividad, número de trabajador y las necesidades de contratación de las empresas por periodo, por ocupaciones y por rama.

Actualmente el observatorio redacta informes periódicos sobre los principales indicadores del mercado laboral, incluyendo datos sistematizados de los buscadores de empleo que son entrevistados en la sede central de la oficina de empleo. Para el 2010 se espera producir la siguiente información:

- i) Informe del Mercado de Trabajo: que permitirá un acercamiento a la realidad existente y servirá de punto de partida para elaborar otros informes posteriores. En él se recogerán y analizarán los principales indicadores socioeconómicos y aportará información sobre los aspectos más relevantes del mercado laboral paraguayo. Los datos contenidos en este informe tendrán periodicidad anual.
- ii) Informe de Necesidades de Formación: buscará detectar y analizar las carencias formativas existentes en el mercado laboral paraguayo. Servirá de base para poder establecer criterios que permitan priorizar las acciones formativas a impartir a los trabajadores desempleados para mejorar sus posibilidades de inserción en el mercado laboral. Para ello se analizarán las necesidades de capacitación detectadas a partir de informaciones recogidas de las empresas, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo, la causas de no cobertura de la oferta de empleo, la oferta formativa existente, los alumnos que se han formado en el último año y su inserción laboral.

Los informes elaborados serán difundidos por medio de la red de oficinas de empleo, a organizaciones de la sociedad civil, los medios de prensa, sindicatos, empresas

universidades y a todos los usuarios interesados. Una vez concluida la construcción de la WEB del SENADE las informaciones estarán disponibles en dicha página.

Hasta la fecha las publicaciones del observatorio son las siguientes (Cuadro 7):

Cuadro 7 Observatorio Laboral: Publicaciones		
No	Descripción	Fecha (Año 2009)
1	Principales indicadores del Mercado Laboral – Datos EPH 2007	23 de febrero
2	Cursos impartidos por SINAFOCAL y SNPP	23 de febrero
3	Situación de la mujer en Paraguay	24 de marzo
4	Empleos solicitados ABC Color	25 de marzo
5	Seguimiento Empresas en Paraguay (Informes 9, 10 y 11)	15 y 29 de junio
6	La crisis financiera mundial	30 de marzo
7	Seguimiento a entrevistados - 1097 personas	31 de marzo
8	Datos sistematizados de la Red de Oficinas de Empleo	3 de abril
9	Informe de Coyuntura de empleo en Paraguay - MERCOSUR	18 de mayo
10	Informe de Monitoreo de la crisis financiera internacional para el OMTM - MERCOSUR	15 de junio
11	Boletín de Coyuntura N° 5 del Mercado de Trabajo en el Paraguay - MERCOSUR	29 de Junio
12	Datos de empleo juvenil	28 de julio
13	Informe sobre generación de mano de obra en el sector público y privado	24 de agosto
14	Formulario de Memoria para OIT relativa al Convenio 122	14 de agosto
15	Principales indicadores del Mercado Laboral – Datos EPH 2008	2 de setiembre
16	Seguimiento a entrevistados – 2085 personas	2 de setiembre
17	CURSO TALLER DE ALTO NIVEL “Poniendo el empleo en el centro de las políticas de inversión pública” – Relatoría de las Jornadas	19 de noviembre
18	Taller de “Empleo temporal como estrategia para la inserción laboral de sectores vulnerables” – Informe de Jornada	21 de diciembre

Fuente: SENADE – Observatorio Laboral

c) Formación y Capacitación Laboral

Esta área busca articular la oferta formativa con las Instituciones de Formación Profesional y diseñar en forma conjunta con las mismas un Plan orientado a ocupados y desempleados con la activa participación de sindicatos y gremios fortaleciendo el diálogo social. Así mismo, se busca impulsar la instalación de un sistema de cualificaciones profesionales para el reconocimiento de competencias a nivel nacional.

La formación profesional es desarrollada por el Ministerio de Justicia y Trabajo, a través del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL). Sin embargo, existen otras instituciones públicas que desarrollan también cursos orientados a la profesionalización como el Ministerio de Educación, el Ministerio de Agricultura y Ganadería, el Ministerio de Industria y Comercio, entre otros.

El SENADE busca ser un catalizador de los esfuerzos realizados por las distintas instituciones de forma a dirigir las estrategias en la materia, que actualmente no tiene un rumbo definido dado que cada institución realiza acciones no coordinadas.

d) Programas de Fomento al Empleo

Mediante estos programas se busca: i) la implementación de Proyectos de Fomento al Empleo en pequeñas y medianas empresas; ii) la orientación de acciones específicas hacia grupos vulnerables propiciando la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género, y; iii) vinculación con empresarios, pequeñas y medianas empresas, emprendedores y otros, orientadas directamente a la inserción laboral.

Actualmente en esta área se está implementando el programa ÑAMBA'APO PARAGUAY, de empleo temporal. El objetivo general del programa consiste en brindar apoyo a los trabajadores y trabajadoras en situación de vulnerabilidad, para la actualización de sus competencias laborales y su inserción en empleos en condiciones de trabajo decente.

Dentro de sus objetivos específicos se contemplan los siguientes:

- Brindar oportunidades de desempeño laboral transitorios en ámbitos de obras públicas, a personas que integran hogares en situación de vulnerabilidad socio económica.
- Ejecutar proyectos locales a través de las Oficinas de Empleo en forma conjunta con instituciones públicas, que permitan el desarrollo de destrezas laborales en los participantes.
- Desarrollar a través de programas de formación, procesos socio – educativos, que contribuyan al fortalecimiento de la empleabilidad integrando competencias transversales específicas.
- Garantizar la participación equitativa de género promoviendo la igualdad de oportunidades para quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad social.
- Integrar a los egresados en una red de cobertura y promoción al empleo efectivo a través del Servicio Nacional de Empleo.

Esta iniciativa, está orientada a todas las personas que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad laboral, quienes hayan cumplido con ciertos requisitos mínimos sociales, establecidos en el Sistema de Protección Social “SÂSO PYAHU” Paraguay Solidario, como así también para la población en general con ciertos requerimientos acordados en el presente programa y otros beneficiarios egresados de los Programas de Transferencias Monetarias con Corresponsabilidad – TMC.

El programa tendrá líneas de acción específicas para jóvenes, mujeres y jefes de hogar. Se darán algunas prestaciones particulares de acuerdo a las características que configuran las barreras hacia mercados laborales de calidad y que refuerzan la exclusión de estas poblaciones (ejemplo guarderías en el caso de las mujeres madres, nivelación y reinserción escolar en el caso de los jóvenes o subsidios adicionales para los jefes de

hogares). Estas medidas se implementarán en una primera etapa en proyectos pilotos para testear su viabilidad e impacto diferenciado.

Los participantes del programa recibirán una prestación dineraria por el término de 9 meses, y en contrapartida brindarán al programa, 6 horas diarias, 4 veces a la semana para la realización de una actividad laboral en una obra de interés local, además de otras 6 horas para su capacitación y mejoramiento de las condiciones de empleabilidad.

Ñamba'apo Paraguay será gerenciado desde una Unidad Coordinadora Nacional dependiente del SENADE. Esta instancia es la encargada de la coordinación y gestión del Programa. Sus funciones se distribuyen entre las siguientes atribuciones: manejo financiero, asistencia técnica, evaluación, seguimiento, monitoreo y administración.

Para la operativización de éste y otros programas, el SENADE, habilitará en cada Departamento una Oficina Local de Empleo, donde estarán instaladas las Unidades de Gestión Departamental de Empleo, instancia encargada de la recepción, selección, coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos de manera territorial, con la participación activa de referentes sociales locales.

Los proyectos podrán ser presentados por Organismos Proponentes ya sean éstos públicos nacionales, sub-nacionales o por Organizaciones de la Sociedad Civil sin fines de lucro en base al formulario de presentación del proyecto en el marco del Programa. Donde no existieran ofertas o estas fueran de mala calidad el Programa garantizará directamente la ejecución.

En primera instancia, los proyectos son analizados y evaluados por la Unidad de Gestión Departamental de Empleo, conjuntamente con el apoyo de referentes sociales locales y en base a indicadores de priorización del Programa, serán seleccionados y remitidos a la Unidad Coordinadora Nacional.

La Unidad Coordinadora Nacional, tomando como referencia los indicadores de selección de proyectos a nivel nacional, aprueba la ejecución del proyecto. Posteriormente se encarga de dar a conocer el listado de proyectos aprobados a las Unidades de Gestión Departamental de Empleo.

Una vez aprobados los proyectos, se realizan los llamados a participantes, quienes se inscriben en las Secretarías de Empleo Municipales a través del Software de Intermediación Laboral del Servicio Nacional de Empleo, quienes son seleccionados por las Unidades de Gestión Departamental de Empleo en base a criterios preestablecidos por el Programa y por otros criterios ya existentes que se irán incorporando a través del Sistema de Información y Gestión de Beneficiarios. Los beneficiarios seleccionados serán agrupados posteriormente en cuadrillas de trabajo de 25 personas.

La Unidad de Gestión Departamental de Empleo, remitirá la lista de participantes y la de suplentes a la Unidad Coordinadora Nacional para la gestión de los pagos, las capacitaciones, etc.; a su vez, estas nóminas serán dadas a conocer a los participantes a través de las Secretarías de Empleo Municipales.

Al aprobarse el proyecto, el Organismo Proponente es el responsable de garantizar los resultados, en cuanto a la ejecución de la obra, que lo llevará en forma conjunta con las Unidades de Gestión de Departamental de Empleo, la que ejercerá el acompañamiento permanente a través del representante de la Secretaría de Empleo Municipal. El Organismo Proponente debe cumplir con su compromiso de proveer los materiales necesarios para la obra mientras que la Unidad de Gestión Departamental de Empleo debe brindar el personal técnico necesario para la ejecución como así mismo las capacitaciones a los participantes del proyecto.

Se pretende que el Programa forme parte de las acciones y líneas presupuestarias de los Gobiernos Sub nacionales y demás actores locales involucrados directamente con la generación de empleo, promoviendo acciones similares en el futuro que garanticen la continuidad del programa. Las alianzas estratégicas con el sector productivo privado, para garantizar la inserción laboral efectiva de los participantes es otro factor importante. De acuerdo con experiencias regionales y según conclusiones de organismos internacionales, este tipo de programas son útiles para la reducción de la pobreza y las desigualdades, y a la vez para el mejoramiento del capital humano y social de las familias más pobres. Los riesgos de clientelismo o asistencialismo de los programas están vigentes y pueden ser minimizados con un adecuado marco normativo de procedimientos, instrumentos técnicos de focalización y selección de beneficiarios, sistemas eficaces de seguimiento al cumplimiento de las condicionalidades, capacidad técnica del organismo ejecutor del programa y la amplia participación de las comunidades beneficiarias.

Los desafíos para mantener y mejorar la eficacia de los programas son permanentes. La capacidad técnica y gerencial de las instituciones involucradas en su implementación y la sostenibilidad financiera constituyen dos grandes desafíos. El éxito final de estos programas no radica en cuantas familias ingresan a ellos, sino en cuántas egresan y se mantienen fuera de la pobreza de manera autónoma y sostenible. Esto constituye un esfuerzo de largo plazo, que requiere de otras políticas y programas coadyuvantes o convergentes a los propósitos del programa.

Con respecto al financiamiento se creará un fondo de apoyo a la inserción laboral denominado “Seguro de Fomento al Empleo”. En una primera fase se tiene previsto el financiamiento de los proyectos en el marco del programa por medio de acuerdos con Gobiernos Subnacionales e Instituciones Estatales, donde los recursos para la provisión de insumos estarán a cargo de los mismos, mientras que el pago de la prestación dineraria a los participantes provendrá de recursos de base no contributiva, gestionada y administrada por el Estado a través del Ministerio de Justicia y Trabajo en forma conjunta con las Entidades Binacionales Itaipú y Yacyretá.

El periodo del proyecto va desde el año 2010 hasta el 2013 y se estima un presupuesto con dos escenarios posibles. Un escenario de articulación de los recursos de las instituciones que intervendrán donde de un presupuesto inicial de US\$ 16,2 millones se incrementaría el mismo hasta alcanzar los US\$ 65 millones, hasta el 2013. Otro escenario que implicaría una operación de préstamo con el Banco Mundial, donde se establece un presupuesto de US\$ 58 millones anuales por los cinco años de duración del proyecto.

Modalidades de Apoyo

Mediante esta estructura organizacional el SENADE busca instalar en todas sus oficinas de empleo los servicios de apoyo a la búsqueda del empleo. Para ello se construye el perfil laboral de los entrevistados y de acuerdo al mismo se les orienta para que se inserten en las siguientes modalidades de apoyo:

a) Apoyo a la Búsqueda de empleo

Se realiza mediante talleres y capacitación que buscan preparar a las personas para una mejor y más adecuada búsqueda de empleo. Los módulos dictados incluyen información sobre mercado de trabajo, confección del currículum vitae y técnicas de entrevista de trabajo. Este servicio pretende ser implementado en el corto plazo en todas las oficinas de empleo, funcionando en la actualidad únicamente en la oficina central (Asunción).

b) Formación y Capacitación Laboral

Es un servicio orientativo mediante el cual la Oficina de Empleo del SENADE orienta a la persona hacia instituciones de capacitación, que ofrecen capacitaciones gratuitas, de acuerdo al perfil profesional del interesado y las posibilidades laborales de la localidad. De acuerdo al perfil del interesado se les remite a las dos instituciones oficiales principalmente el SNPP y el SINAFOCAL. En las oficinas de empleo se buscará las oficinas regionales del SNPP o las instituciones que ofrecen cursos mediante el SINAFOCAL.

c) Asesoramiento para Emprendedores

Servicio con el objetivo de facilitar la entrada laboral de personas que optan por el autoempleo o por desarrollar micro emprendimientos. Este servicio se busca realizar en todas las oficinas de empleo a ser habilitadas por el SENADE pero aún no se está implementando.

d) Intermediación laboral

Es un activo apoyo para conectar la oferta y la demanda laboral. Mediante una entrevista se elabora un perfil del interesado, para determinar el perfil e intereses del mismo y luego, mediante una búsqueda de los puestos vacantes, se conecta al interesado con el posible empleador.

La oficina de empleo es un instrumento de suma importancia en el difícil proceso de casación entre las personas que buscan un puesto de trabajo y las empresas que ofertan empleo, no teniendo éxito en todos los casos, ya que es un proceso sumamente complicado.

El enfoque utilizado es la de concientizar a los demandantes de hacia una actitud activa frente a la búsqueda de empleo, lo cual incrementa considerablemente las posibilidades de encontrarlo. Los técnicos y técnicas de gestión de empleo que trabajan en la oficina ayudan a los demandantes en este proceso de búsqueda activa, realizando una primera toma de contacto mediante una entrevista personalizada en la que se recogen sus datos de identificación personal, datos de formación académica y ocupacional, experiencia

laboral, otras formaciones complementarias que le ayuden a ampliar sus competencias, su disponibilidad para el empleo y las ocupaciones prioritarias en la que desearía trabajar. Todo ello garantizando la confidencialidad que requiere el tratamiento de los datos personales.

Los datos recogidos en la entrevista pasaran a formar parte de la base de datos de demandantes de empleo, parte esencial del Sistema de Intermediación, cuya finalidad es la colocación de las personas desempleadas.

e) Orientación Laboral

Mediante una revisión de la experiencia laboral de las personas interesadas en obtener un empleo, se identifica alternativas diversas de empleo y necesidades de capacitación. Con ello se pretende ejercitar y desarrollar en forma práctica habilidades y competencias que le permitan identificar opciones, elegir entre las mismas, tomar decisiones para planificar actuaciones y evaluar sus resultados en forma autónoma.

La orientación laboral es un proceso de acompañamiento en el que el orientador/a informa, asesora, facilita entrenamiento en herramientas y técnicas para la búsqueda de empleo, ayuda a definir objetivos profesionales, motiva al emprendimiento y presta asistencia técnica para la creación de empresas o empleo autónomo.

Para ello, desde la oficina de empleo -mediante cita previa- se realizan actuaciones de carácter grupal, talleres, charlas informativas y actuaciones de tutoría y seguimiento de carácter individualizado.

Resultados y Desafíos

De febrero a Julio del 2009, la mayor parte de los registrados se ubican en la zona central y Asunción, correspondiendo apenas el 5% a las oficinas de empleo de los demás departamentos del país. El 6% de los registrados fueron derivados a talleres de apoyo, el 11,4% al programa de orientación laboral, mientras que al 30% se les orientó sobre los cursos del SNPP, de acuerdo a su perfil. El 22% de los registrados fueron conectados con alguna empresa para su eventual contratación. De los mismos solo 60 personas informaron que lograron insertarse efectivamente; las demás personas no informaron si fueron efectivamente contratados y el mecanismos de seguimiento esta aún siendo perfeccionados. Los mayores contratantes son las casas comerciales seguidos de los centros de llamadas (Cuadro 8).

Cuadro 8 SENADE: resultados logrados				
	Hombres	Mujeres	Total	%
Personas Registradas	1.039	1.046	2.085	
Por Regiones				
<i>Asunción</i>			750	36,0
<i>Central</i>			1.229	58,9
<i>Otros departamentos</i>			106	5,1
Talleres de Apoyo	62	65	127	6,0
Orientación Laboral	115	123	238	11,4
Derivados al SNPP	30	15	45	2,2
Derivados a Empresas para su contratación	202	263	465	22,3
Personas efectivamente insertadas			60	
<i>Industrias</i>			3	5,0
<i>Laboratorios</i>			8	13,3
<i>Casas Comerciales</i>			32	53,3
<i>Call Center</i>			10	16,7
<i>Supermercados</i>			7	11,7

Fuente: SENADE - Observatorio Laboral

A final del año 2009, la cantidad de inscriptos como buscadores de empleo alcanzó la cifra de 2.769 personas, que representó un crecimiento importante con relación a los 276 inscriptos en el 2008, año de inicio del funcionamiento del SENADE. En los inicios del 2010, se incorporaron 211 personas, completando un total de 3.256 inscripciones en los tres periodos citados.

En cuanto a la intermediación laboral, del total de inscriptos en los tres años 717 fueron derivados a empresas, insertándose efectivamente 133 personas, en el mismo periodo, que fueron los que dieron un retorno sobre su inserción laboral. La mayor parte o sea 627 inscriptos fueron derivados a los programas de capacitación laboral. (Cuadro 9).

Cuadro 9 SENADE				
Año	Registro de buscadores de empleo	Intermediación Laboral		Orientación y Capacitación
		Derivados	Insertados	
2008	276	62	12	-
2009	2769	620	110	524
2010	211	35	11	103
Total	3256	717	133	627
Fuente:				

Los números arrojados por las acciones emprendidas por el SENADE son indiscutiblemente insuficientes, dado que el desempleo abierto a nivel nacional afecta a unas 170 mil personas, según datos oficiales del 2008, de las cuales 106 mil aproximadamente son jóvenes de 15 a 29 años de edad. No obstante, hay que enfatizar que se trata de un programa recién iniciado, donde los resultados, son bastante alentadores en cuanto su evolución. Por ello no se puede dejar de considerar la correcta orientación de los

programas llevados adelante por el SENADE, que para el país consiste en el primer intento serio de instalar programas activos de apoyo al empleo.

El SENADE aún tiene serias limitaciones para cumplir con su rol de institución que diseña, implementa y monitorea la política de empleo y delimita estratégicamente las acciones de formación y capacitación laboral, en un marco de articulación de acciones con los autores sociales. Los objetivos son bastante ambiciosos al considerar la reducida estructura y recursos con que cuenta el SENADE para iniciar sus tareas.

La estructura actual del Servicio, es aún incipiente y los recursos humanos en su mayor parte están comisionados de otras áreas del Ministerio de Justicia y Trabajo y de otras instituciones. El SENADE no posee rubro del Presupuesto General de Gastos de la Nación, situación que será revertida en el 2010, donde se le asignará aproximadamente 2 mil millones de guaraníes, unos 420 mil dólares, lo cual representa alrededor del 1% del presupuesto del Ministerio de Justicia y Trabajo. Los demás recursos se complementan con aportes de la cooperación internacional, fundamentalmente de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) por un monto similar.

Cabe considerar además, que la fuente de oferta de empleo utilizada por el SENADE son los de las empresas registradas en el Viceministerio de Trabajo y en menor medida las ofertas laborales publicadas en los diarios locales. No se realizan visita *in situ* a las empresas para presentar el programa de una manera más directa, siendo la mayoría de los contactos por vía telefónica. Nuevamente la falta de recursos conspira en contra de actividad, que se traduce en dos aspectos:

- a) La mayor conexión entre las empresas y el SENADE es una estrategia necesaria para generar un clima de confianza público - privado. Ello porque históricamente se ha percibido al MJT como una entidad de regulación y control, más que promotor de una política del empleo, lo que podría afectar la apertura de las empresas a participar de los programas institucionales.
- b) El número de empresas registradas en el Viceministerio de Trabajo representa una proporción extremadamente baja de las empresas en el país, incluyendo fundamentalmente a las empresas formales. No obstante, las informaciones indirectas procedentes de encuestas de hogares del país reflejan que las empresas formales son las de mayor tamaño, por lo que probablemente entre las empresas registradas en el MJT no se incluyan a una gran cantidad de MIPYMES, que a la vez, son las empresas que más empleo generan en el país. Por lo tanto, sería de suma importancia encarar un programa de formalización de estas firmas de menor tamaño, estableciendo un marco adecuado para las mismas, reconociendo el entorno en el cuál operan.

En cuanto los servicios de Información y de Orientación Laboral, si bien están funcionando, su desempeño enfrenta dificultades, dado los escasos recursos para hacer las citaciones y convocatorias. La capacidad de monitoreo y seguimiento es casi nula, por los que no se puede conocer el impacto de esta actividad. Hasta ahora se espera que los buscadores de empleo informen si fueron contratados efectivamente o no, lo cual puede explicar el bajo número de contratados con relación a los derivados a las empresas para su contratación. Además, el conocimiento sobre el grado de satisfacción

de las empresas con los contratados todavía es muy limitado, así como sobre las condiciones efectivas en que se produce la contratación de los recursos humanos, atendiendo a que el objetivo es que se inserten en empleos decentes.

En cuanto a la elaboración del perfil de los buscadores de empleo, es necesario que el mismo sea más completo y especializado, ya que las empresas necesitan información de mejor calidad, sobre la personalidad, aptitudes, formación, entre otros, que solamente puede ser obtenidos a través de los tests especializados debidamente realizados por personal capacitado en la materia, es decir psicólogos laborales o experto en recursos humanos, con los cuales no cuenta el SENADE.

Las acciones de formación laboral se limitan actualmente a la orientación de los inscriptos hacia las entidades oficiales de capacitación. La tarea más importante que se debe realizar en este campo es la definición de una estrategia de formación y capacitación laboral que refleje las necesidades reales del mercado.

A pesar de los diversos desafíos mencionados, el SENADE es una institución activa que va ganando espacio como líder de la política de empleo del país. Un aspecto de suma importancia que se debe destacar es la descentralización de sus programas hacia ciudades del interior de país, aspecto que contrasta con la tendencia de las acciones estatales en la mayoría de los programas públicos que se centralizan en Asunción y su área de influencia. El programa ha adquirido notoriedad y visibilidad en el medio, por ser una iniciativa novedosa y ha tenido una demanda más que interesante por parte de los buscadores de empleo.

2. Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)

Objetivos

Busca atender fundamentalmente la política ocupacional del gobierno. Realiza sus acciones formativas atendiendo principalmente el proceso de desarrollo nacional, otorgando respuestas inmediatas al mercado laboral en términos de capacitación.

Se encarga de dictar cursos dirigidos a personas de diferentes niveles y sectores de la economía, además brinda apoyo y asistencia a sectores productivos a través de acciones de formación, perfeccionamiento y asesoría profesional destinadas a jóvenes y adultos con la finalidad, por una parte, de proporcionar y elevar la calificación profesional de los trabajadores; y por otra, de reducir la incidencia del desempleo, juntamente con las tensiones sociales que conlleva.

Cobertura y Servicios Ofrecidos

El SNPP cuenta con una amplia variedad de sus cursos de formación mediante programas direccionados siendo las principales:

a) Programa de Aprendizaje para Jóvenes - PAJ

Este programa busca lograr el aprendizaje de jóvenes de 15 a 20 años de edad, con un nivel de educación escolar básico concluido (noveno grado), en oficios específicos

acorde con las características y nivel de habilidades de cada participante, impartiendo capacitación en áreas que presenten posibilidades de inserción laboral.

Algunos de los cursos ofertados en esta modalidad son: Mecánica Automotriz, Tornería Mecánica, Diseñador Grafico, Pintor Del Automóvil, Electricidad Del Automóvil, Mecánico De Motos.

b) Programa de Capacitación a Distancia (PROCADIS)

Es un sistema de aprendizaje a distancia, teniendo como herramienta principal los medios de comunicación, en formato televisivo prensa escrita, radial e Internet, permitiendo llegar a todos los rincones de la República. De acuerdo al medio, se presentan en fascículos (prensa escrita) programas televisivos (formato televisivo) charlas- cursos (formato radial) y cursos por Internet (On-line intranet). Algunos de los cursos ya desarrollados son el de constructor de viviendas (formato televisivo), instalador electricista domiciliario y mantenimiento y reparación de motocicletas. Otros cursos brindados son el de inglés básico, etiqueta y protocolo, comunicación oral y escrita y excelencia en la atención al cliente.

c) Programa de Computación

Programa orientados a jóvenes de 15 años y más en las áreas de computación, con cursos y especialización diferentes tales como Operador básico y avanzado de Computadoras, Operador Gráfico, Dibujante Técnico por Computadora, Operador en Animación 3D, Diseñador de Páginas Web, Programador Web, Programador de computadoras, entre otras especialidades;

d) Programa de Desarrollo Empresarial

Con el objetivo de crear y mejorar las habilidades administrativas y productivas de propietarios, ejecutivos y trabajadores de las micro, pequeñas y medianas empresas, principalmente mediante la realización de acciones tendientes a mejorar la gestión empresarial. Desarrollando Cursos de Formación, Capacitación y Especialización en las siguiente áreas i) Desarrollo Personal; ii) Finanzas; iii) Administrativa; iv) Comercial; v) Idiomas y; vi) Emprendedorismo

f) Programa de Formación Docente

Este programa desarrolla cursos teórico prácticos, de formación y/o perfeccionamiento, desarrollando habilidades docentes en Formación Metodológica de Instructores. Dirigido a profesionales con experiencia, de distintas áreas que deseen ser Instructores de Formación Profesional o para la especialización y actualización de instructores en ejercicio.

f) Formación Profesional Acelerada (F.P.A.)

Este programa desarrolla cursos intensivos y acelerados de duración variable que abarcan ocupaciones en los tres sectores de la economía. Esta dirigido a personas adultas y tiene cobertura nacional.

g) Programa de Capacitación del Productor Rural: (P.C.P.R.)

Se realizan cursos en diferentes rubros agropecuarios y otros de apoyo, siendo el eje central del programa; la conformación de comités de producción, la organización de la comunidad, e inserción de formación de carácter asociativo y cooperativo, para instalar proyectos productivos y comerciales. (Patroncitos).

h) Programa de Adiestramiento Rural Básico: (A.R.B.)

El programa está dirigido a la unidad productiva familiar de escasos recursos económicos y de muy bajo nivel de ingreso, sus objetivos principales son:

- Mejorar la calidad de vida de la familia campesina
- Aumentar el ingreso económico de la familia
- Fomentar la pequeña empresa productora rural

i) Programas Especiales

Se trata de cursos que abarcan ocupaciones en el sector primario, secundario y terciario, de duración variable, que pretenden recuperar e insertar a la sociedad y a la vida productiva; a los jóvenes y adultos que se encuentran en situaciones excepcionales. Tiene cobertura nacional y se trabaja con instituciones públicas o privadas como: el IMPRO, Don Bosco Roga, Instituto del Mañana, correccional de menores y Penitenciaria Nacional. Bajo este programa se realiza las capacitaciones para no videntes.

j) Cursos de Capacitación

El SNPP ofrece una gran variedad de cursos en tres áreas fundamentales el sector Agropecuario, Industrial y Comercio y Servicio. En cada uno de estas áreas existe un listado bastante extenso que cubre diversas modalidades de capacitación. Algunas de las modalidades de los cursos se presentan en el Cuadro 10.

Cuadro 10 SNPP: Cursos de Capacitación por Áreas		
Sector Agropecuario	Sector Industrial	Comercio y Servicios
Cultivador de frutas y hortalizas.	Electricidad	<p>Empresariales: cultura empresarial emprendedora; estudio de mercado y producción; plan de marketing y de empresas.</p> <p>Desarrollo personal: inglés, liderazgo, autoestima, ecología humana, ética laboral, oratoria.</p> <p>Finanzas: contabilidad, costos, creación de empresas, presupuesto,</p> <p>Comercial: marketing, atención al cliente, comercio internacional, telemarketing, ventas, publicidad y promoción.</p> <p>Administrativa: administrador de cooperativas, administración de empresas cooperativas, productividad,</p>
Cultivador de ka'a he'e.	Construcción Civil (Hernandarias)	
Fruticultura	Metalmecánica	
Tractorista Agrícola	Carpintero, Carpintero rural, Tapicero de muebles	
Apicultor	Mecánico de motores diesel.	
Avicultor	Mecánico automotriz; Mecánico de motocicletas	
Capataz de estancia	Electrónica: radio, TV, otros.	
Carnicero	Operador básico y avanzado en Microsoft e Internet.	
Inseminación Artificial		
Vacunador - Sanitador		

Fuente: SNPP

k) Proyecto Ágora Paraguay

El proyecto AGORA Paraguay tiene como fin mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad visual, a través de acciones de orientación profesional, capacitación laboral y de intermediación garantizando la adaptación del puesto de trabajo a través de ajustes razonables. El objetivo central es insertar a personas con discapacidad visual en puestos laborales para poner en práctica sus capacidades, y desempeñarse de acuerdo a sus competencias personales, así como la creación de microemprendimientos para emprendedores.

El Proyecto ÁGORA desarrolla cursos de capacitación en función a la necesidad del mercado, aumentando así las posibilidades de inserción laboral. Se realiza un trabajo permanente de intermediación laboral, contactando con Instituciones públicas y empresas privadas con el objetivo de informar a los empleadores sobre las habilidades, capacidades y calificaciones para desempeñarse eficientemente, ofreciendo adaptaciones en el puesto de trabajo y seguimiento a aquellas personas que se insertan

laboralmente. El Proyecto apoya a las personas con discapacidad visual que deseen llevar adelante un microemprendimiento, a través de apoyo en gestión empresarial y capacitación específica.

A partir de la información aportada por empresas de plaza y de sus necesidades de personal calificado el Proyecto Ágora diseña y desarrolla cursos de capacitación específica sin costo para los empleadores. Estos cursos se orientan a dotar a los participantes de las competencias efectivamente requeridas por las empresas y se desarrollan en condiciones similares a las del desempeño laboral real. De esta manera, el programa Ágora ofrece a la empresa, sin costo, una capacitación a la medida de sus necesidades, un monitoreo de productividad y satisfacción y un recurso humano especialmente motivado para la inserción laboral.

El Proyecto ÁGORA (Aulas de Gestión Ocupacional para América Latina) Paraguay tiene como financiadores principales a la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), y a la Fundación ONCE para América Latina (FOAL), como socios locales el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo (MJT) y el Centro de Rehabilitación para Personas Ciegas, dependiente del Ministerio de Educación y Cultura (MEC).

Sedes, infraestructura y servicios por localidad

El SNPP tiene una sede central y varias agencias regionales para cumplir con sus fines:

a) Sede Central del SNPP

La misma está ubicada en el barrio Villa Victoria de Asunción, capital del país; ocupa un espacio físico de 9.780 metros cuadrados; de los cuales 5.300 corresponden a la superficie construida, donde se encuentran: la Dirección General del SNPP, la Gerencia Técnica, la Gerencia Económica y cada una de sus dependencias Administrativas, Técnicas y de Gestión. Asimismo, se ubican en esta sede la Gerencia de Acción Formativa y sus dependencias, a más de Direcciones y Aulas de algunas de las Unidades Operativas (U.O.) dependientes de la misma, entre ellas:

Regional Central Metropolitana, Programa Empresarial, Programa de Computación, Programa de Aprendizaje para Jóvenes, Programa de Aprendizaje para personas con Capacidades Diferentes (No videntes), Programa de Capacitación a Distancia, Programa de Formación Docente.

Las demás U.O. están ubicadas en puntos estratégicos en todo el país. A la fecha el SNPP cuenta con 16 Regionales Departamentales, 9 Centros de Formación Profesional y 5 Programas con alcance nacional, Totalizando 30 Unidades Operativas.

b) Sede Concepción

La sede de la Regional, está ubicada en la ciudad de Concepción. Desde esta Unidad Operativa se desarrollan, acciones de Formación y Capacitación, en todos los Programas del SNPP, principalmente a través de sus cursos móviles y tiene por

característica un trabajo coordinado con la Gobernación, Municipales, Universidades, Colegios y Comisiones Vecinales y Empresas de la Zona.

c) Sede San Pedro

Está ubicada en la ciudad de Chore, departamento de San Pedro, a 271 kilómetros al norte de Asunción. Tiene una superficie de terreno de 512.500 metros cuadrados, de los cuales 3.760 metros cuadrados corresponde a la superficie construida. Desde allí se imparten cursos en la mayoría de los programas del SNPP.

En esta sede se desarrolla el *Proyecto Granja escuela de Chore*: dirigido a los/las jóvenes de las áreas rurales, de la zona de influencia de esta Regional. En el marco de este programa, están en carácter de internados en la Granja Escuela, más de 100 jóvenes del departamento que fueron becados por sus respectivos Municipios.

El objetivo del proyecto es la de formar a los jóvenes rurales en diversas disciplinas del área técnica e integrarlos a fin de superar los problemas de producción, comercialización de productos agropecuarios; así como en otras actividades vinculadas a la finca, a través de una formación teórico practica de carácter integral, en las siguientes áreas: Formación Integral, Agricultura, Horticultura y Fruticultura, Ganadería menor y mayor, Mecánica, Construcción Rural, Operador de Computadoras, Elaboración de Proyectos Productivos, Administración de Empresas Agropecuarias, Manejo del Hogar y Puericultura (Mujeres).

d) Sede Cordillera

Está ubicada en la ciudad de Caacupé, a 54 km. de Asunción, tiene su oficina administrativa en la sede de la Gobernación departamental. Desarrolla acciones formativas en los tres sectores de la economía: agropecuario, industrial y de servicios. Todos los cursos realizados por la Regional de Cordillera, la mayoría móviles, son ejecutados en cumplimiento del convenio con la Gobernación y otras institucionales como las Municipalidades, Cooperativas, Empresas Privadas, ONG, y otros organismos del Estado.

En algunas localidades del departamento se viene desarrollando con mucho éxito el Programa de Capacitación para el Productor Rural (PCPR), dirigido al trabajador rural y su familia. Este programa difiere de los otros, considerando que los técnicos están en forma permanente con los productores en su propia finca hasta que se cumpla el ciclo productivo. La jornada de capacitación se desarrolla en la propia finca de cada productor rural acompañando el proceso productivo e incorporando tecnologías de fácil aplicación y empleando materiales que los propios productores poseen en su finca, además de incorporar temas transversales como ser: ciudadanía, cooperativismo, planificación, liderazgo, organización comunitaria, buscando la profesionalización del trabajador rural.

e) Sede Guairá

Está ubicada en la ciudad de Villarrica, departamento de Guaira, a 180 kilómetros de Asunción. La superficie del terreno es de 2.400 metros cuadrados, y la superficie construida de 345 metros cuadrados, cuenta con tres aulas para el desarrollo de cursos, en áreas como, empresarial e informática. Los cursos se imparten en forma coordinada

con las Industrias de la zona y otras Instituciones Públicas y Organizaciones no Gubernamentales.

f) Sede Caaguazú

Se encuentra ubicada en la ciudad de Coronel Oviedo, capital del departamento de Caaguazú, a 137 kilómetros de Asunción. La superficie del terreno es de 21.500 metros cuadrados. Anexa a la misma sede se ha construido el Centro de Formación Tecnológico Superior Paraguay- Japón, como resultado de un Proyecto presentado por el SNPP a la JICA.

En la sede se desarrollan cursos del área empresarial, informática y otros del sector de servicios. Sin embargo su trabajo se extiende a los 21 municipios del departamento; principalmente con cursos móviles en los sectores: agropecuario, industrial y de servicios. Esta Regional se caracteriza por el desarrollo de programas de emprendedorismo, organización cooperativa para pequeños productores y de fortalecimiento de industrias de la zona

g) Sede de Caazapá

Está ubicada en la ciudad de Caazapá, capital del departamento del mismo nombre, a 225 kilómetros de Asunción. La superficie del terreno es de 20.000 metros cuadrados, y la superficie construida de 345 metros cuadrados, distribuidos en las siguientes dependencias: oficina de Dirección, oficina de Jefatura Técnica, Secretaría, 3 aulas, con capacidad para 25 participantes cada una, un depósito y un dormitorio para instructor. Realiza acciones en concierto con las instituciones públicas y privadas de la zona, la mayoría de ellos cursos móviles.

h) Sede Itapúa

Esta regional está ubicada en la ciudad de Coronel Bogado, departamento de Itapúa, a 320 kilómetros al sur de Asunción. Ocupa una superficie de terreno de 5.330 metros cuadrados, de los cuales 1.480 metros cuadrados corresponde a la superficie edificada, donde se encuentran sus aulas y laboratorios de enseñanza. Desde esta Regional se imparten cursos móviles, en la mayoría de los programas del SNPP, con la responsabilidad de responder a las necesidades de formación y capacitación para el trabajo; en 21 de los 30 Municipios de ese departamento.

i) Sede Misiones

La Dirección Regional Misiones se encuentra ubicada en la ciudad de San Juan Bautista, capital del departamento; a la altura del km. 196, en el local cedido en préstamo por la Diócesis de Misiones.

Desarrolla acciones de formación y capacitación en su sede y también a través de cursos móviles tratando de responder a los requerimientos de los 10 municipios del departamento: Villa Florida, San Miguel, San Juan Bautista, San Ignacio, Santa María, Santa Rosa, San Patricio, Santiago, Ayolas y Yabebyry.

Actualmente la Dirección General del SNPP se encuentra abocada, en las gestiones, tras lograr la firma de un convenio interinstitucional con la gobernación del departamento de

Misiones, con el objetivo de lograr un espacio físico para el local propio de la “Regional Misiones del SNPP.

j) Sede Paraguari

La Regional Paraguari, se encuentra ubicada en la periferia urbana de la Ciudad de Sapucaí, a 90 kilómetros de Asunción, el terreno donde se asienta la sede cuenta con una superficie de 30.000 metros cuadrados. A solicitud de las autoridades de la zona, la oficina administrativa de la Regional está próxima a ser trasladada a la Ciudad de Paraguari, que aparte de ser la Capital Departamental, por su ubicación estratégica territorial, es accesible desde todas las demás ciudades que forman parte de la zona de influencia de la Regional; con ello, se pretende lograr mayor funcionalidad y agilidad en la atención a las necesidades de la gente que de una u otra forma necesita y aprovecha los beneficios que brinda el SNPP; y la actual Sede será convertida en una Granja Escuela, donde se impartirán cursos enfocados al Área Rural.

h) Regional Alto Paraná

Esta Regional está ubicada en la ciudad de Hernandarias, Departamento de Alto Paraná, a 342 kilómetros al este de Asunción. Desarrolla cursos en los sectores; Agropecuario, Industrial y Servicios, dentro de los distintos programas del SNPP en los 20 municipios del Departamento, a través de sus cursos móviles.

Al mismo tiempo es sede del Proyecto Paraguay Brasil, con una estructura curricular modularizada, y con equipamiento completo, abarcando las siguientes especialidades: Construcciones, Informática, Electricidad, Costura Industrial, Electrónica, Metal Mecánica y Mecánica de Motores Diesel.

Dicho centro se denomina Centro de Formación y Capacitación Profesional Paraguay Brasil SNPP- SENAI, que busca Contribuir para el esfuerzo de la recuperación socio-económica de la región del Alto Paraná, a través de la Formación y Reconversión Profesional de mano de obra, garantizando la empleabilidad y el fortalecimiento de la micro y pequeña empresa.

Como resultado del Convenio de Cooperación Internacional, se instala este Centro; en la Sede de la Regional Alto Paraná del SNPP, en la Ciudad de Hernandarias. La Cuarta fase del Proyecto iniciado en 2009 se encuentra en pleno funcionamiento. Sus objetivos son:

- Transferir metodología técnico-pedagógica, visando la ampliación y actualización del cuadro de instructores, coordinadores pedagógicos, gestores de tecnologías de información del SNPP.
- Difundir el modelo de Gestión de la Formación Profesional trabajando en Hernandarias para otras ciudades de la región de frontera en el Paraguay.
- Realizar la inserción de nuevos cursos en el proceso enseñanza-aprendizaje, según las demandas diagnosticadas para fortalecer el funcionamiento del “Centro de Formación y Capacitación Profesional Paraguay-Brasil, en Hernandarias”, y Entrenamientos Operacionales;
- Consolidar la actividad de Asistencia Técnica Empresarial iniciada en la fase III;

- Desarrollar programas de Formación Profesional para jóvenes y adultos, con la promoción social de este segmento.

Los Cursos son desarrollados en talleres, laboratorios modernos, que se basan en el pleno uso de materiales, herramientas y equipos donados por el gobierno del Brasil, a través de la Agencia Brasileira de Cooperación (ABC). En las siguientes áreas: informática, Electricidad, Electrónica, Metal Mecánica, Construcción Civil, Mecánica del automóvil, Confección y modelaje.

Además en el centro funciona el Departamento de Asistencia Técnica Empresarial (DATE), cuyo objetivo es el de asistir y desarrollar proyectos de mejoría para las Micro y Pequeñas Empresas a fin de optimizar los Recursos y mejorar la Productividad. El DATE ofrece los siguientes servicios: i) Mejoría del Ambiente de trabajo basado en la Metodologías de las 5 Ss, y; ii) Padronización de Procesos.

Finalmente se ofrecen los cursos en las Unidades Móviles que están estructuradas para desarrollo de cursos en los sectores: Agropecuario, Industrial, Empresarial y Servicios, en los 20 Municipios del Departamento. Las unidades móviles llevan la Calificación Profesional y Servicios Tecnológicos hasta las pequeñas, medias y grandes empresas, permitiendo mayor flexibilidad en la atención y mayor acercamiento entre la SNPP, Regional Alto Paraná y las empresas.

Los kits Didácticos de las Unidades Móviles son constituidos, con equipos y herramientas necesarios para la práctica, que son transportados en un mini-contenedor, ideal para la implantación de las salas de aulas y oficinas utilizando el espacio físico y la infraestructura disponibles en las empresas o contraparte que solicitan los cursos.

j) Región Metropolitana

Su oficina principal se encuentra dentro del espacio físico de la Sede Central del SNPP. Desarrolla sus acciones con cursos móviles dentro del área de Asunción y el Departamento Central, incluyendo: Fernando de la Mora, Lambaré, Limpio, Luque, Mariano Roque Alonso, Ñemby, San Antonio, San Lorenzo, Villa Elisa.

Los principales programas que desarrolla son:

Programa de Formación Profesional Acelerada (F.P.A.): Este programa desarrolla cursos intensivos y acelerados de duración variable que abarcan ocupaciones en los tres sectores de la economía. Esta dirigido a personas adultas y tiene cobertura nacional.

Programas de Centros Colaboradores: Este programa permite el apoyo del SNPP a las iniciativas del sector privado, permitiendo el trabajo coordinado con otras Instituciones de Formación y Capacitación para el trabajo: Instituto Kolping, Fundación Ñande Roga, Centro Educativo Eligio Ayala, Escuela Técnica San Antonio, Instituto Cirilo Duarte, etc.

Programas Especiales: Se trata de cursos que abarcan ocupaciones en el sector primario, secundario y terciario, de duración variable, que pretender recuperar e insertar a la sociedad y a la vida productiva; a los jóvenes y adultos que se encuentran en situaciones excepcionales. Tiene cobertura nacional y se trabaja con instituciones públicas o

privadas como: el Impro, Don Bosco Roga, Instituto del Mañana, Correccional de Menores y Penitenciaria Nacional.

k) Regional Ñeembucu

Esta situado en la ciudad de Pilar, capital del Departamento de Ñeembucu, en la Villa CONAVI, con una superficie de terreno de 2.300 metros cuadrados, de los cuales 345 metros cuadrados están edificados, distribuidos en las siguientes dependencias: oficina de Dirección, oficina de Jefatura Técnica, Secretaría, 3 aulas, con capacidad para 25 participantes cada una, un depósito y un dormitorio para instructor. La mayoría de sus cursos son móviles, se realizan en las áreas rurales y urbanas en los diversos programas especiales, de acuerdo a la necesidad, buscando elevar el nivel de vida de las familias y la generación de pequeñas empresas.

l) Regional Amambay

Tiene su sede en un predio de la Sociedad Salesiana del Paraguay, ubicado en el barrio Bernardino Caballero de la ciudad de Pedro Juan Caballero. Cuenta con un pabellón de 50 metros de longitud dividido en las siguientes dependencias: Dirección, Secretaría, cuatro aulas, un depósito y cuatro baños; también cuenta con una residencia para instructores con todos los servicios básicos.

Desde ésta Regional se imparten acciones orientadas a la formación de profesionales de mandos medios, en los en los sectores Primario, Secundario y Terciario, a más de las Áreas Empresariales e Informática.

Se consigna que desde Agosto a Diciembre del año 2008, han sido desarrolladas diez y siete acciones para un total de cuatrocientos treinta egresados, de los cuales 208 fueron hombres y 222 mujeres.

En el 2009 ya han sido desarrolladas 34 acciones, previéndose llegar a un total de 60 acciones que beneficien a los distintos sectores. Asimismo, se destaca las negociaciones que se están llevando adelante con Instituciones tales como el SEBRAE del Brasil y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), tendientes a la concreción de la firma de un convenio que posibilite a la Regional mayores y mejores acciones que conlleve un mejoramiento en el nivel de vida de la población, a través de la Asistencia Técnica extranjera para el desarrollo de nuevos programas de capacitación para los tres municipios del departamento.

m) Regional Canindeyú

La futura sede está en construcción en la ciudad de Saltos del Guaira, departamento de Canindeyú, a 439 kilómetros al norte de Asunción. Buscará atender los requerimientos de 11 municipios de ese departamento. Actualmente desarrolla cursos, la mayoría móviles, dentro de los programas del SNPP de acuerdo a las necesidades de la zona.

n) Regional Bajo Chaco

Esta Dirección tiene sus oficinas administrativas y aulas, en el Club de Leones de Villa Hayes. Así mismo en la ciudad de Benjamín Aceval, funciona la Jefatura Técnica y

aulas, de esta Unidad Operativa, gracias a un Convenio firmado con el Municipio se usufructúa el Local del Museo Municipal. La mayoría de los cursos que desarrolla son móviles.

o) Regional Alto Chaco

Cuenta con oficina administrativa creada anteriormente en la localidad de Rio Verde a 323 Km. de Asunción por la Ruta Transchaco, pero coordina sus acciones, principalmente desde las oficinas de entidades concertantes en el departamento de Boquerón.

Esta Unidad Operativa tiene como finalidad promover y desarrollar la formación y capacitación profesional de los trabajadores, para la incorporación y desarrollo de las personas en actividades productivas y así contribuir al desarrollo económico, social y tecnológico en los dos departamentos del Chaco paraguayo. Trabaja con un Centro Colaborador de la zona el cual es el Centro de Formación Profesional Berufsschule

Además en SNPP cuenta con nueve centros técnicos:

i) Centro de Formación y Capacitación Profesional Paraguay Brasil SNPP- SENAI: ya descrito como parte de la regional del Alto Paraná.

ii) Centro de Formación Tecnológico Superior Paraguay Japón SNPP- JICA - ITS – MEC

Tiene por objetivo formar Técnicos Superiores de nivel Terciario no Universitario, que se convertirán en los líderes dentro de las empresas del país. El Centro obtuvo el reconocimiento del Ministerio de Educación y Cultura como "Instituto Técnico Superior".

La malla curricular del Programa de "Formación de Líderes Técnicos", contempla contenidos tanto del área profesional como socio-laboral, con una cantidad total de 2.600 horas reloj como carga horaria, además de la adición de las 400 horas de pasantía laboral necesarias para egresar en las siguientes especialidades: Técnico Superior en Electricidad, Técnico Superior en Electrónica, Técnico Superior en Programación Informática.

iii) Centro de Promoción Profesional Paraguayo Japonés (CPPPJ) SNPP- JICA

Está ubicado en la ciudad de San Lorenzo, en el Departamento Central, a 10 kilómetros de Asunción. El espacio físico del Centro tiene una superficie total de 7.140 metros cuadrados, de los cuales 3.210 metros cuadrados están edificados; distribuidos en 6 Bloques, de 2 pisos. Tiene la responsabilidad de desarrollar cursos de formación, capacitación y perfeccionamiento en forma modular, implementando nuevas tecnologías, que buscan elevar el nivel técnico de los trabajadores y dar respuesta a la necesidad de recursos humanos calificados, de las empresas del país.

Sus laboratorios están totalmente equipados y realiza transferencia tecnológica y capacitación a docentes técnicos de otras instituciones públicas y privadas. También realiza acciones en las Regionales del país a través de los cursos móviles.

iv) Centro de Formación y Capacitación Profesional de Itá

Desarrolla los programas de Formación Profesional Acelerada, Computación, Empresarial. También el programa de Adiestramiento Rural Básico y Programa de Capacitación del Pequeño Productor Rural, con los cuales se realizan cursos en diferentes rubros agropecuarios, siendo los ejes centrales: la conformación de comités de producción, la organización de la comunidad, e inserción de formación de carácter asociativo y cooperativo, para instalar proyectos productivos y comerciales. Además desarrolla cursos con las unidades móviles.

v) Centro de Formación y Capacitación Profesional de Itauguá

Consta de una superficie de terreno de 1.320 metros cuadrados, de los cuales 345 metros cuadrados están edificados. Cuenta con varias aulas para el desarrollo de cursos del Área Empresarial, Informática y otros del sector Servicios. La mayoría de sus cursos se realizan en las áreas rurales y urbanas en diversos programas, principalmente de apoyo a pequeños productores y de fortalecimiento de emprendedores.

vi) Centro de Formación y Capacitación Profesional de Yatytay

Está ubicado en la zona norte del departamento de Itapúa, a 480 kilómetros de Asunción. Posee dos propiedades: una en el microcentro, donde está la oficina regional, y la otra es una propiedad agrícola a 4 kilómetros del casco urbano. La superficie de terreno de la oficina regional, es de 10.000 metros cuadrados, de los cuales 145 metros cuadrados están edificados (oficina, 2 aulas, dormitorio y cocina.). La propiedad agrícola tiene una superficie de 130.000 metros cuadrados y posee estanques para enseñanza de cría de peces, y otras especialidades del sector rural. La mayoría de los cursos que desde allí se imparten, son móviles, acorde a las necesidades de la zona.

vii) Centro de Formación y Capacitación Profesional de Areguá

El Centro de Formación y Capacitación Profesional de Areguá, fue creado mediante la firma de un acuerdo interinstitucional entre; la Gobernación del Departamento Central, la Municipalidad de Areguá, la Cooperativa COPAFI Areguá Ltda. y el Servicio Nacional de Promoción Profesional, para dar respuesta a las necesidades emergentes tanto de jóvenes como de adultos, de la Capital del Departamento Central; que cuenta aproximadamente con 67.847 habitantes. El Centro Desarrolla Cursos en los siguientes Programas: i) Formación Profesional Acelerada; ii) Programa Empresarial; iii) Programa de Computación; iv) Programa de Capacitación para el Productor Rural.

Centro de Formación y Capacitación Profesional de Nueva Italia

Este Centro, que funciona en la sede del ex Centro Educativo Municipal, fue creado en el año 2009, mediante un convenio entre el SNPP y la Municipalidad de Nueva Italia. El mismo depende de la Dirección Regional Central Metropolitana del SNPP.

vii) Centro de Formación y Capacitación Profesional de Villeta

Es una Institución educativa creada en el marco de un acuerdo interinstitucional entre la Gobernación de Departamento Central, el Ministerio de Educación y Cultura y la Municipalidad de Villeta, orientando al sector educativo, técnico, profesional, formal y no formal. Actualmente ofrece los cursos de: i) Contabilidad Básica; ii) Marketing Básico; iii) Atención al Cliente; iv) Curso de electricidad; v) Instalador electricista domiciliario, y; vi) Cursos de Informática.

Resultados y Desafíos

Actualmente el SNPP se financia con la contribución patronal calculada sobre la nómina salarial de los empleadores privados. Este aporte patronal correspondiente es del 1% sobre dicha nómina, de los cuales el 0,7% es el correspondiente al SNPP. Tiene cobertura nacional a través de cinco centros regionales y diez centros sub-regionales. Además cuenta con equipos móviles a los fines de cubrir las localidades más pequeñas. El SNPP ejecuta prácticamente todos sus cursos con infraestructura y locales propios, pero existe la posibilidad de ejecutar los cursos por medio de otras modalidades como convenios y tercerización³⁷. Las localidades más pequeñas son cubiertas mediante equipos móviles.

Para el año 2007, el SNPP había ejecutado 3.874 cursos de capacitación y entrenado a 80.000 personas. Para el 2008 esta cifra rondó los 3.900 cursos con unos 70.400 beneficiarios, mientras que la meta para el 2009, según datos de la institución es la de alcanzar entre 90 a 100 mil jóvenes capacitados.

Año	Cursos	Egresados
1993	752	15.041
1994	1.086	21.416
1995	1.516	30.076
1996	1.904	38.680
1997	2.827	57.938
1998	3.517	64.824
2000	-	30.262
2001	-	38.801
2002	-	45.880
2003	-	35.938
2004	-	64.812
2005	-	37.019
2006	1.025	18.120
2007	3.874	80.000
2008	3.900	70.400
2009 (*)	-	100.000

Fuente: SNPP

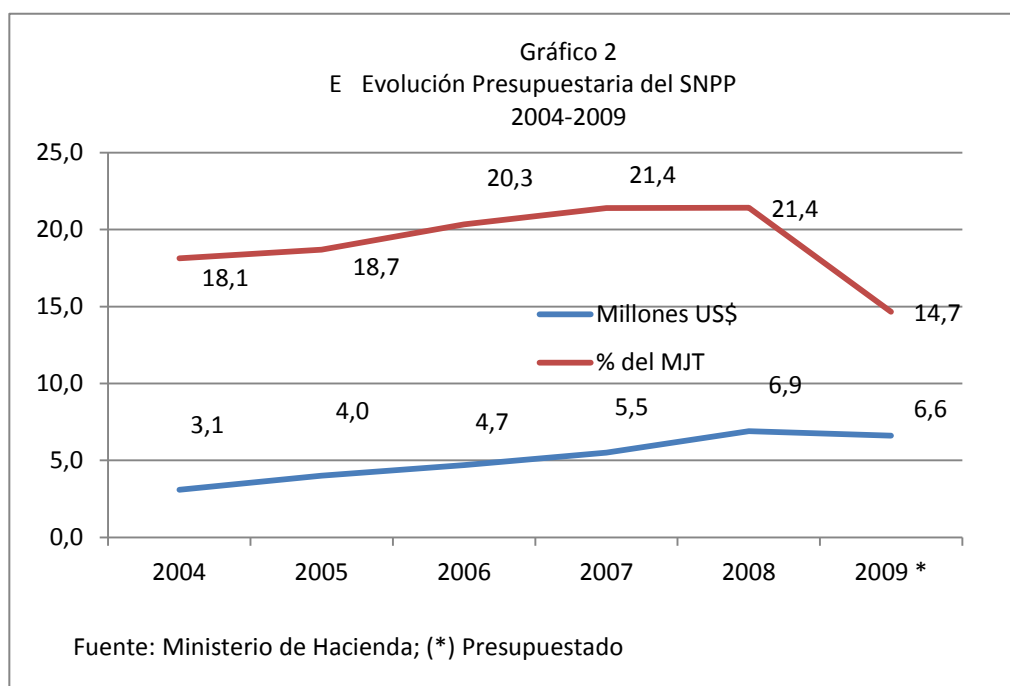
(*) Datos estimados

El SNPP, tiene autonomía en su gestión lo que permite decidir sobre los recursos y actividades que realiza. Posee una plantilla de 1.000 trabajadores de los cuales el 46% son docentes y 54% son administrativos. Esto implica una pesada carga administrativa para la institución ya que el número de docentes es inferior a los funcionarios

³⁷ Art. 28 de la Ley 1265/81.

administrativos. Así también la gran cantidad de cursos y sedes implicaría una fuerte capacidad institucional de coordinación para asegurar la calidad y efectividad de los cursos. No fue posible obtener datos detallados sobre los cursos mayormente realizados y las regiones donde se imparten.

En cuanto al presupuesto institucional, se puede observar que el mismo ha venido creciendo en los últimos cinco años (tanto en términos monetarios como de participación sobre el presupuesto del MJT). En el 2008 prácticamente se duplica dicho presupuesto con relación al 2004. En el 2009, se produce una leve reducción, donde la institución alcanza los US\$ 6,6 millones; esto implicó a su vez una reducción en la participación sobre el presupuesto total del MJT, pasando del 21,4% en el 2008 al 14,7% en el 2009 (Gráfico 2).



Si bien la institución tiene una amplia red de oficinas que cubren todo el país, las mismas poseen una reducida infraestructura en equipo así como técnicos capacitados para impartir los cursos, sobretudo en las regiones más pobres del país. Esto lo demuestra el escaso resultado de esos centros en cuanto sus actividades. Esta situación conlleva además una dispersión de recursos con poco resultados efectivos. Ello hace que la presencia en ciertos lugares del interior sea casi simbólica y responde a la exigencia de tener una cobertura en todo el país demandado por las comunidades locales y motivos políticos.

La enorme cantidad y variedad de cursos ofertados por el SNPP, implicaría también una dispersión de los esfuerzos de la institución, dificultando sobretudo el control de calidad de las capacitaciones impartidas, sumándose al hecho de que muchos de ellos ya están desfasados en su curricula y no se adecuan a las necesidades del mercado.

Un tema central, que genera algunos cuestionamientos es que la institución no posee un sistema de prospección de necesidades formativas. Actualmente, dicho sistema, está en proceso de revisión, con el objetivo de mejorar la calidad y la metodología de sus

acciones, adecuándolas a las necesidades de las empresas que operan en el mercado³⁸. Por lo tanto no queda muy claro, como efectivamente el SNPP decide el desarrollo de los cursos y tampoco queda claro la forma de relacionamiento con las empresas, para sus programas duales de pasantías e inserción laboral.

A esto se suma el hecho de que la institución no tiene desarrollado un sistema de seguimiento y monitoreo, por lo cual es imposible conocer los impactos de sus acciones que pretenden fundamentalmente lograr la empleabilidad de los egresados. No existe una diferenciación de los programas por género.

3. Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL)

Objetivos

Preparar y mejorar la calificación, la competencia y la productividad de la población económicamente activa del país, a efectos de contribuir al desarrollo de una oferta de bienes y servicios competitiva y adecuada al proceso de modernización y de reestructuración económica.

Coordina, controla y financia la formación laboral, mediante la contratación de institutos privados para la realización de cursos de capacitación, lo que genera una gestión mixta entre el Estado y el sector privado. Los beneficiarios de los cursos financiados por el sistema adquieren conocimientos, destrezas y habilidades gratuitamente. El SINAFOCAL, así como el SNPP tiene autonomía en la utilización de los recursos, dentro del ámbito de la Ley.

Cobertura y servicios ofrecidos

Actualmente los destinatarios de los cursos de formación y capacitación laboral están focalizados en tres programas:

a) Jóvenes Buscadores del Primer Empleo (JPE)

Este programa va dirigido a jóvenes entre 14 y 25 años de edad, que estén desocupados y posean nula o escasa experiencia laboral. Sus especialidades incluyen administración de recursos humanos, asesor de turismo, serigrafía, peluquería, ejecutivo de ventas, entre varios otros. Sus principales objetivos son:

- i) Mejorar las condiciones de los jóvenes que están en situación de desventaja para obtener un empleo en relación de dependencia, sin discriminación de género.
- ii) Capacitar a los jóvenes para el desempeño de una ocupación, la provisión de una experiencia de práctica laboral en empresas (pasantía y la orientación para la búsqueda de un empleo.
- iii) Promover que los jóvenes continúen su educación formal o no formal.

La modalidad JPE, posee especialidades gerenciales, y técnicas (Cuadro 12)

³⁸ González Carmen Y Guardo A. Fortalecimiento de las Políticas Públicas de Empleo en Paraguay: Empleo/ Formación. Ministerio de Trabajo e Inmigración se España y Servicio regional de Empleo de la Comunidad de Madrid. Asunción, Noviembre de 2009.

Cuadro 12	
Jóvenes Buscadores del Primer Empleo: especialidades	
Administración Finan. y Contable	Mecánica p/ Motores Diesel
Artes Gráficas	Mecánica p/ Motores Naftero
Cosmetología Integral	Publicidad y Marketing
Diseño Gráfico	Secretariado Ejecutivo
Electricidad del Automóvil	Técnico en Telefonía Celular
Formación de vigilantes	
Guías de Turismo	
Mantenimiento y Rep. de PC	
Masaje Estético	

Fuente: SINAFOCAL

b) Programa para los pequeños productores rurales (PPR)

Este programa está destinado a todas las personas a partir de 14 años de edad, que realizan o desean realizar actividades rurales. Aumentar la productividad del Pequeño Productor Rural. Mejorar la capacidad de gestión y administración como empresario rural.

- i) Capacitar para que responda a las necesidades reales del Pequeño Productor Rural dentro de su ambiente tecnológico de producción.
- ii) Capacitar sobre los diferentes tipos de explotaciones agropecuarias concebidas como una unidad de producción.
- iii) Elevar el nivel de su bienestar personal y familiar, propiciando el incremento de la producción y la adecuada comercialización de sus productos.

Sus especialidades incluyen: apicultura, desarrollo integral de la pequeña finca, entre otros (Cuadro 13).

Cuadro 13	
Programa para los pequeños productores rurales: especialidades	
Apicultura	Producción de Esencia de Petit Grain
Control de Plagas	Producción de Esponja Vegetal
Cultivo de Tártago	Producción de Granos para Forraje
Desarrollo Integral de la Pequeña Finca	Producción de Hierbas Medicinales
Engorde de Ganado	Producción de Kaa He'e
Floricultura	Producción de Sésamo
Forestación y Reforestación	Producción de Tabaco
Horticultura Orgánica	Producción de Yerba Mate
Inseminación Artificial	Producción Frutícola
Lombricultura	Producción Láctea
Piscicultura	Producción Porcina
Producción Avícola	Rubros de Autoconsumo c/ Valor Agreg.
Producción de Abono Verde	Vacunación y Sanitación Animal
Producción de Caña de Azúcar Orgánica	Viveros Forestales

Fuente: SINAFOCAL

c) *Micro y Pequeños Empresarios (MPE)*

Este programa va dirigido a las personas que hayan cumplido los 18 años de edad que sean dependientes de micro o pequeñas empresas, o trabajadores independientes o desocupados que deseen iniciar o mejorar una determinada actividad económica productiva. Sus principales objetivos son:

- i) Desarrollar sus ideas de negocios y transformarlas en la efectiva puesta en marcha de un emprendimiento viable.
- ii) Reformular las microempresas o la actividad independiente que tengan en funcionamiento.
- iii) Mejorar los resultados, sea desde el punto de vista de su planificación, administración o incorporación de nuevas tecnologías.
- iv) Fortalecer y mejorar la competencia profesional de los trabajadores para incrementar su productividad, competitividad e ingresos.

Así como las demás modalidades el MPE tiene sus propias especialidades (Cuadro 14):

Cuadro 14 Micro y Pequeños Empresarios (MPE)	
Actualización de Artesanos en Actividad	Elaboración de Bijouterie
Artesanía en Cuero, Cerámica y Madera	Elaboración de Dulces y Mermeladas
Carpintería y Escultura	Elaboración de Embalajes
Cocina Hotelera y Hospitalaria	Elaboración de Prod. Deriv. de Leche
Confeción de Edredones	Elaboración de Productos de Limpieza
Contabilidad para PyMEs	Elaboración y Envasado de Jugos Naturales
Control de Calidad	Electricidad Domiciliaria
Desarrollo de Habilidades Gerenciales	Formación de Emprendedores
Diseño, Corte y Confeción	Fraccionamiento y Envasado de Productos
Elab. y Comerc. de Alimentos	Herrería Artística
Elab. y Comerc. de Deriv. Soja	Introducción al Comercio Formal
Elaboración de Alimentos Dietéticos	Marketing y Comercialización
Plan de Negocio para PyMEs	Mecánica para Motocicleta
Producción de Chacinados	Panadería y Confitería
Reciclaje	
Refrigeración Domiciliaria	
Técnicas de Conservación de Alimentos	
Técnico en Telefonía Celular	
Hotelería y Turismo	
Turismo Rural	

Fuente: SINAFOCAL

Conformación del Sistema

El SINAFOCAL según su organigrama administrativo está constituido por:

- El Ministerio de Justicia y Trabajo como fiscalizador y la Contraloría General de la República en el área respectiva.
- Los Gobiernos Departamentales y Municipales.
- Las Entidades Prestadoras del Servicio: Instituciones nacionales o extranjeras, públicas o privadas, dedicadas a la capacitación laboral.
- Órgano Rector : ente de derecho público, dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo, se halla integrado por un representante de:
 - Poder Ejecutivo
 - Consejo de Gobernadores
 - Organización Paraguaya de Cooperativismo Intermunicipal
 - Federación Paraguaya de la Industria y el Comercio
 - Unión Industrial Paraguaya
 - Asociación Rural del Paraguay
 - Tres representantes de Organizaciones Sindicales de Trabajadores.
- Secretaría Técnica: el Secretario Técnico es designado por el Órgano Rector, previo concurso de méritos.
- Los Beneficiarios: empresas o trabajadores.

En la práctica la conformación del Sistema no se ha dado y el SINAFOCAL por medio funciona operativamente por medio de una Dirección Ejecutiva. Se ha realizado sin embargo actuaciones que buscaron coordinar acciones con entidades públicas y privadas. En ese sentido se menciona la firma de algunos convenios:

- Convenio de cooperación entre el sistema nacional de formación y capacitación laboral (SINAFOCAL), dependiente del ministerio de justicia y trabajo, y el instituto paraguayo de artesanía (IPA).
- Convenio de Cooperación entre El Ministerio de Justicia y Trabajo y la Secretaría Nacional de Turismo.
- Convenio de cooperación entre el Ministerio de Justicia y Trabajo y el Consejo Nacional de la Vivienda.
- Convenio de cooperación y acciones conjuntas entre el Ministerio de Justicia y Trabajo y la Unión Industrial Paraguaya.

Resultados y Desafíos

En el año 2000 se crea a través de la Ley 1652 el SINAFOCAL³⁹ incorporando elementos de las corrientes más modernas en materia de conformación de un sistema de capacitación laboral⁴⁰. Se fija como prioridad que el Estado se concentre en funciones de financiamiento y regulación, delegando a entidades privadas la gestión de la capacitación. Actualmente, el SINAFOCAL recibe el 0,3% del aporte patronal sobre la nomina de los empleados privados que es del 1%.

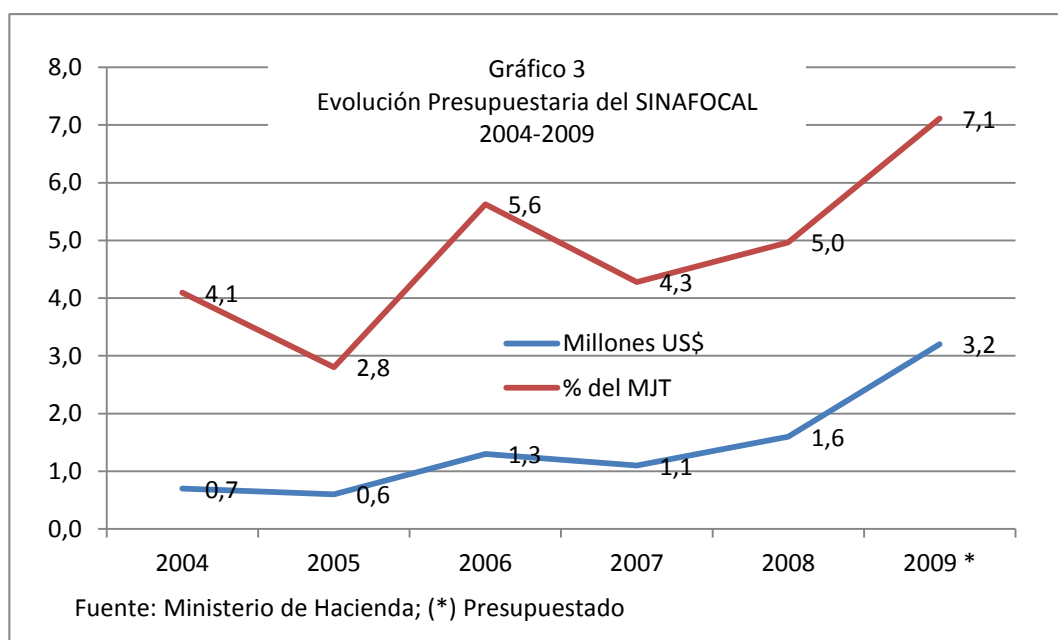
³⁹ Posteriormente, esta norma es reglamentada por el Decreto 15904/01.

⁴⁰ Una experiencia pionera en la transformación de los sistemas de capacitación siguiendo esta orientación es la de Chile.

En la práctica el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) no funciona precisamente como un sistema y lo referente al órgano rector según la norma legal, nunca llegó a funcionar. Su rol más importante es el de la tercerización de los servicios de capacitación y el esfuerzo realizado por el ente para adecuar dichos cursos a la demanda y asegurar la calidad de los mismos. Esto último se realiza verificando y controlando que las capacidades y experiencias de las instituciones esté de acuerdo con lo exigido en el Registro de Institutos de Formación y Capacitación Laboral (REIFOCAL). Ello debido a que en años anteriores este proceso fue marcado por la falta de transparencia y algunos hechos irregulares de inscripción y adjudicación de cursos a instituciones de baja experiencia y cualificación e incluso a instituciones inexistentes.

Dentro del JPE entre el 2006 y 2007 fueron capacitados 1.463 personas, de las cuales se insertaron laboralmente 345. La cantidad de capacitados en el programa PPR, alcanzaron 7.572 y dentro del programa MPE, se capacitaron 10.506 personas. En total en los dos años considerados, el número de capacitados llegó a 19.541. Los dos últimos programas no poseen datos sobre inserción laboral o creación de empresas como consecuencia de la capacitación a emprendedores.

Para el año lectivo 2008, el SINAFOCAL tenía como objetivo, llegar a capacitar y formar a 15.000 beneficiarios a través de los aproximadamente seiscientos cursos a ser impartidos en toda la República, ello teniendo en cuenta que el SINAFOCAL ha logrado duplicar su presupuesto institucional (Gráfico 3). Tanto el presupuesto en dólares como la participación sobre el presupuesto total institucional se han incrementado en los últimos cinco años. De hecho sólo entre el 2008 y 2009 este presupuesto prácticamente se duplica.



Los cursos poseen la característica de tener unas cien horas mínimas de formación y la malla curricular fue definida conjuntamente con técnicos del Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica. La malla curricular se realizó en base a metodologías actuales de lo que implicaría los cursos de formación y capacitación en ciertas áreas según la experiencia de los especialistas costarricenses; no se considero sin embargo el

enfoque de género como un requisito específico. Además estas mallas curriculares no están disponibles para todos los cursos, utilizándose aún las mallas curriculares desarrolladas en el SNPP, que además son las que se utilizan como base para las adjudicaciones de cursos. En algunos casos se entrega las mallas curriculares a los oferentes para que estos realicen los cursos, dado que en varias ocasiones existen fuertes debilidades de los mismos sobretodo en el interior del país.

Así también un desafío necesario y pendiente en el SINAFOCAL es mejorar el sistema de prospección de las necesidades para adecuarlas efectivamente a la oferta. Actualmente se utiliza un sistema de consultas a comunidades donde se realizan las acciones de formación así como diálogos entre gremios de empresarios como al Unión Industrial Paraguaya y la Asociación Rural del Paraguay. Es necesario sin embargo, implementar un sistema formal de prospección de necesidades como los estudios de mercados.

El monitoreo para medir el impacto de las capacitaciones es también una tarea pendiente en la institución, ya que se desconoce el efecto de los programas de formación laboral en la empleabilidad de los beneficiarios o esta información es un escasa.

4. Ministerio de Educación y Cultura

Dirección General de Educación Permanente

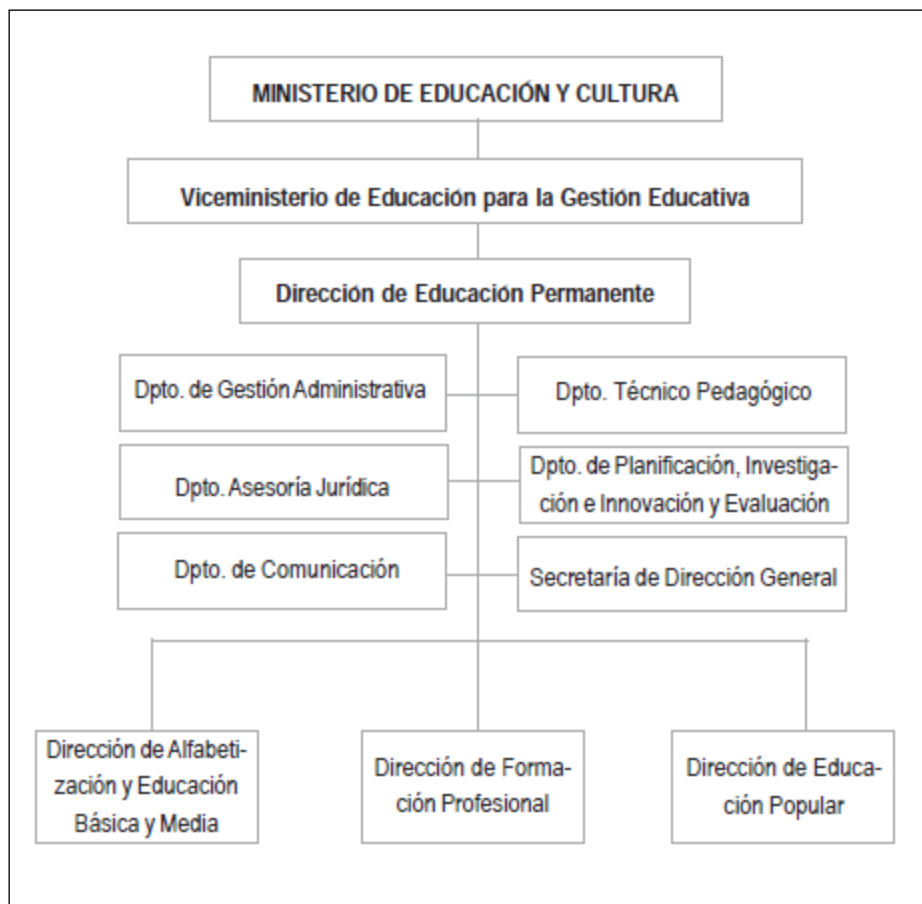
Objetivos

Desarrollar planes y programas integrados de alfabetización, educación básica y media, y programas de formación y capacitación profesional para personas jóvenes y adultos que no pudieron insertarse o mantenerse en el sistema educativo formal.

La educación permanente se orienta a la promoción de proyectos educativos innovadores que, mediante metodologías no convencionales y la vinculación de la educación formal con la no formal, buscan la formación integral de la persona para su desarrollo personal y social.

La Dirección General de Educación Permanente es una instancia dependiente del Viceministerio de Educación, que busca desarrollar planes y programas integrados de alfabetización, educación básica y media, así como programas de formación y capacitación profesional para personas jóvenes y adultas que no han ingresado a la educación formal o que la han abandonado según su organigrama (Gráfico 4).

Gráfico 4



Fuente: Ministerio de Educación y Cultura

A partir del año 2002 se inició una reforma de la Educación Básica Bilingüe y Media, con el inicio de la ejecución del Programa PRODEPA KO'Ë PYAHU, que cuenta con apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional y Desarrollo (AECID), la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), el Ministerio de Educación de España y la Junta de Extremadura de España. Este proyecto también incluye la promoción de la educación para la formación profesional.

En el marco del PRODEPA se están instalando los Centros de Recursos de Educación Permanente, donde se desarrollan todos los programas ofrecidos desde la Dirección General de Educación Permanente, con infraestructura propia y específica para la modalidad correspondiente a la educación permanente. Este proyecto prevé, para fines del 2011, la construcción e implementación de un Centro de Recursos en cada departamento geográfico del país; actualmente se encuentran habilitados ocho, y 3 más están en proceso de construcción, mientras uno en proceso de ampliación. En los casos restantes la construcción se encuentra en proceso de gestión de acuerdos interinstitucionales con las autoridades de las gobernaciones y municipios respectivos.

Los Programas de Alfabetización y de Educación Básica Bilingüe y de formación profesional de la Dirección de Educación Permanente están dirigidos a los jóvenes y adultos, a partir de 15 años de edad, excluidos del sistema regular. Se desarrollan en los Centros de Jóvenes y Adultos o Círculos de Aprendizaje, estos a su vez funcionan en aulas de las Escuelas, Colegios, o espacios cedidos en Parroquias, Clubes de Leones; en

general, no poseen edificios propios como las escuelas/colegios donde se desarrollan los programas de la escolar básica y media regular.

En cuanto al equipamiento para impartir la formación profesional, se cuentan con equipos y herramientas asociadas a las especialidades. Nuevamente impulsado en el marco del PRODEPA Ko`ê Pyahu, durante el año 2009 han sido equipados 134 Centros de Jóvenes y Adultos, entre ellos los que funcionan en Contextos de Encierro y los que pasaron a los Centros de Recursos. Las especialidades equipadas corresponden a las ramas profesionales de: Artesanía, Corte y Confección, Belleza Integral (peluquería, manicura, pedicuro y masaje estético), Construcción (fontanería, electricidad), Mecánica (mantenimiento preventivo y correctivo de motos), Gastronomía (cocina básica, panadería) y Desarrollo Comunitario.

Servicios Ofrecidos en cuanto Formación Profesional

En cuanto a la formación profesional, los programas del MEC mediante la Dirección de Educación permanente, están destinados a jóvenes y adultos de 15 años y más, que poseen una formación formal inconclusa o sin acceso a ella. Se detalla a continuación los principales programas.

Centros de Recursos de Educación Permanente

Los Centros de Recursos para la Educación Permanente tienen como finalidad la conformación de entornos alfabetizados; funcionan como Centros Integrales de Atención a las Familias. El primero de ellos se inauguró en julio 2007 en San Juan Nepomuceno, Caazapá. La ampliación y equipamiento de dicho centro fue impulsado por el Programa PRODEPA del MEC y la Cooperación Española, con un monto de 50 mil dólares americanos.

Estos centros, tienden, a constituirse en un nuevo paradigma de la educación permanente en el Paraguay. Su objetivo principal es la atención de las necesidades de formación permanente de jóvenes y adultos, a través de programas de Alfabetización, Educación Básica Bilingüe, Educación Media a Distancia con énfasis en Nuevas Tecnologías, Formación Profesional, Cursos a distancia por Internet a través del Aula Mentor, Educación Inclusiva que comprende Terapia del lenguaje, Escritura en Braille, Fisioterapia y Formación Docente Continua. En estos centros, además se busca atender a niños/as hasta 5 años, hijos de los participantes, quienes recibirán aprendizaje a través de juegos, talleres de estimulación temprana, atención médica, psicológica y alimentos básicos, en el marco del Programa denominado Atención Integral a la Niñez.

La infraestructura de un Centro de Recursos Prototipo comprenderá las necesidades para personas discapacitadas, rampas, sanitarios especiales, accesos amplios. A esto se suma una sala para la Formación Continua de docentes en servicio, un aula con 10 equipos informáticos conectados a Internet para los cursos de Aula Mentor y Educación a Distancia. Se prevé la construcción de pabellones adicionales para cursos de formación profesional en informática, electricidad básica, corte y confección, artesanía y desarrollo comunitario, y la dependencia del área administrativa.

Formación Profesional Inicial (Nivel 1)

Busca desarrollar o afianzar competencias laborales de carácter básico de un oficio que facilite la inserción laboral o el mejor desempeño de los participantes en el mundo laboral. La Formación Profesional Inicial se desarrolla en el marco de la Educación Básica Bilingüe como un programa no formal de carácter modular. Se imparte a partir del 2do. ciclo hasta el 4to. ciclo de la Educación Básica Bilingüe, con tres módulos de un año de duración cada uno, de 80 horas anuales (2 horas y 30 minutos semanales) completando 240 horas en tres años.

Cabe señalar que con el 4to y último ciclo de la Educación Básica Bilingüe también finaliza el desarrollo del 3er. Módulo de la especialidad. Las especialidades impartidas corresponden a las siguientes profesiones: Informática, Belleza Integral, Corte y Confección, Artesanía, Electricidad y Desarrollo Comunitario.

Durante el desarrollo del programa de formación profesional inicial se imparte el Módulo de Orientación Laboral (MOL), que constituye una guía para los participantes, que permite adquirir determinadas habilidades, conocimientos, destrezas y competencias para acceder al mundo laboral cada vez más competitivo.

El requisito para ingresar a este programa, en cuanto a la edad, es que los participantes tengan 15 años cumplidos. La proporción de participación de las mujeres es variable dependiendo de la especialidad, contexto social e interés de los participantes.

Se capacitaron 115.017 participantes desde el 2004 al 2009, en las distintas especialidades que abarca la formación profesional.

Los instructores laborales son personas con formación profesional, que demuestran dominio en el quehacer de su especialidad, independientemente de la manera que haya adquirido su experiencia. Los cursos se imparten en mayor medida en la capital del país, y los siguientes departamentos: Central, Concepción, Itapúa y Alto Paraná. Sin embargo, cabe destacar que se desarrollan en distintos Centros de Jóvenes y Adultos dependientes de la Dirección General de Educación Permanente distribuidos en todo el territorio nacional.

La formación basada en competencia se logra mediante las diferentes estrategias didácticas que responden al contenido desarrollado, utilizadas por los instructores que posibiliten la formación y adquisición de habilidades para el buen desempeño de los participantes en el mundo laboral, con énfasis en la práctica laboral.

La formación profesional inicial (FPI) (Nivel I) puede darse en forma paralela y gradual en relación con la Educación Básica Bilingüe (EBB), dado que se puede llevar a cabo al mismo tiempo, es decir:

- 2do. Ciclo de la EBB – 1er. Módulo de FPI (duración de un año académico)
- 3er. Ciclo de la EBB – 2do. Módulo de FPI (duración de un año académico)
- 4to. Ciclo de la EBB – 3er. Módulo de FPI (duración de un año académico)

También de manera independiente, siempre que el alumno cuente con el perfil académico requerido para contar con la certificación correspondiente (3er. Ciclo de la EBB o 9º Grado concluido en el marco del Sistema formal de la Educación Escolar Básica).

Formación Profesional (Nivel 2)

Trata de Formar profesionales capacitados en un área específica, acorde a la zona donde reside. La Formación Profesional se desarrolla en los Institutos Profesionales que se reconvertirán en Centros de Formación y Capacitación Laboral (CFCL), según el Reglamento y Manual de procedimientos de la especialidad, con una carga horaria mínima de 320 hs. En este nivel se exige que el alumno tenga los 17 años cumplidos.

De acuerdo a los datos registrados en el SIGEDAT (Sistema General de Datos) de la Dirección General de Educación Permanente se han capacitado 99.544 personas jóvenes y adultas, desde el 2004 al 2008, en los Institutos de Formación Profesional de gestión estatal, subvencionada, y privada que se encuentran habilitados por el MEC.

Este nivel se desarrolla fundamentalmente en la capital del país y en los departamentos de Concepción, Central, Itapúa y Alto Paraná.

Proyecto Vulcano (Formación Profesional Inicial)

Se desarrolla en el marco del programa PRODEPA – KO'Ê Pyahu, que comprende la Formación Profesional Inicial, a partir del 2º hasta el 4º Ciclo. Busca potenciar la orientación laboral, la capacitación de instructores y el desarrollo curricular de una formación basada en competencias. El enfoque de la educación basada en competencias es un modelo que tiene como propósito central⁴¹:

- El desarrollo de capacidades y actitudes, que permita desempeñar situaciones de trabajo cuyos perfiles se definen en el ámbito productivo laboral.
- Los representantes del área productiva y laboral participan en el proceso de elaboración.
- La evaluación es ante todo y primero, evaluar la capacidad de realizar las actividades y cumplir funciones técnicas, ponderadas mediante criterios y evidencias de desempeño (autoevaluación).
- Las tipologías o clasificaciones de competencias registradas en la literatura, presentan diferentes enfoques: empresarial, psicológico y según el diseño curricular.

Con el Proyecto Vulcano se pretende potenciar los Centros de Capacitación Laboral incrementando la oferta de cursos destinados sobre todo a la población joven y adulta egresada de PRODEPA (equivalente a la Educación Básica), facilitando su acceso al mercado laboral y mejorar sus condiciones de vida.

Un primer trabajo vinculado fue el relevamiento de las ofertas educativas de formación y capacitación para el trabajo del MEC, en los diversos niveles educativos así como en distintas instituciones de otros sectores involucradas en tal ámbito. Producto de una acción intersectorial importante se editó en marzo 2005 un Módulo de Orientación Laboral destinado a 1.800 facilitadores del 4º Ciclo.

⁴¹ FUNDAITI, 2000.

Además de la Formación Profesional Inicial ligada al PRODEPA existe una Formación Profesional en un contexto de educación permanente (con distintos tipos de niveles académico de acceso) también destinada a personas de 15 años o más que han concluido la primaria, el 3er. Ciclo de Educación Escolar Básica, 4º Ciclo de de la Educación Básica Bilingüe o la Educación Media. Esta enseñanza se caracteriza por superar las 240 horas lectivas (con frecuencia supera las 1.200 horas) incluyendo diversas especialidades. La titulación que genera un mismo curso es diferente según el título académico de entrada, se emite una constancia cuando el participante no posee el título de Educación Básica; si ha concluido el Bachillerato obtiene un título oficial de Formación Profesional.

La autorización para que diversos centros e institutos de enseñanza profesional puedan operar está a cargo de la dirección de Educación de Jóvenes y Adultos (DEJA) donde se contrasta la solicitud presentada con criterios vinculantes (infraestructura, contenido académico, horarios, entre otros). El Proyecto coopera con el MEC potenciando los Centros de Capacitación Laboral incrementando los cursos destinados a los egresados del PRODEPA, con cursos de 240 horas como mínimo en las especialidades demandadas en cada uno de los departamentos seleccionados para implementar el proyecto piloto (el número de participantes oscila entre 15 y 20 en cada curso).

En los Centros de Educación de Adultos o Círculos de Aprendizaje donde el programa no cuenta con Talleres de Capacitación Laboral, los participantes cursarán el Módulo de Orientación Laboral que tendrá una duración de 80 horas, desarrollándose fuera del horario establecido para el componente académico.

Se cuenta con módulos organizados en unidades de competencia, elementos de competencia y criterios de desempeño. Los módulos con competencias están asociados a Artesanía, Electricidad, Informática., Desarrollo Comunitario además de Corte y Confección.

Una proyección importante del Proyecto Vulcano es crear una Red de Centros Modelos de Capacitación Laboral y sobre esa base un sistema de “talleres móviles” para llevar los cursos a zonas rurales y barrios urbanos marginales.

Proyecto de Formación Ocupacional e Inserción Productiva (PROLABOR-I)

Pone en marcha un sistema integral de educación de jóvenes y adultos que incluye alfabetización, educación básica, capacitación laboral, y que favorezca la inserción laboral.

Este programa se implementa en Centros de Jóvenes y Adultos previamente seleccionados, en respuesta a reales demandas de la comunidad beneficiaria, con especial atención a poblaciones vulnerables. Durante el año 2009, se han desarrollado 46 cursos de distintas especialidades correspondientes a las profesionales de: Belleza Integral (Peluquería, Manicura, Pedicuro, Masaje Estético), Corte y Confección, Artesanía, Construcción (Electricidad, Fontanería), Mecánica (Mantenimiento preventivo y correctivo de motocicletas).

Estos cursos se han impartido en Centros de Jóvenes y Adultos ubicados en la capital y en los 17 departamentos, y de ellos 6 en contexto de encierro, específicamente:

Tacumbú, Buen Pastor, Virgen de Fátima, Itauguá, Encarnación y Pedro Juan Caballero.

La metodología del curso formativo consiste en el desarrollo de las clases teóricas-prácticas, con una duración de 120 horas y las prácticas en empresas con duración de 120 horas, que se realizan en el marco de un acuerdo firmado con las empresas dedicadas a cada especialidad. En el caso de poblaciones en las que no existen empresas, durante el año 2009 se realizaron las prácticas laborales en los mismos Centros de Jóvenes y Adultos, a fin de formar a los participantes para una generación de autoempleo.

El Programa tuvo una duración de tres meses (un mes y medio en clases teóricas-prácticas y un mes y medio en prácticas laborales en empresas/autoempleo) y contó con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).

La población meta del programa va desde los 18 años en adelante, no existiendo un límite superior. La proporción de participación de las mujeres es variable dependiendo de la especialidad, el contexto social, la demanda local e interés de los participantes.

Entre los años 2008 2009 han concluido el programa formativo 1.222 personas jóvenes y adultas.

Aula Mentor ("mentor.py"): acceso a nuevas tecnologías.

Busca, incorporar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la formación profesional. El aula mentor tiene por finalidad incorporar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la formación profesional, así como la organización de una red que asocie a otras entidades interesadas en este tipo de actividades. Las Aulas Mentor constituyen un sistema de formación abierta, libre y a distancia a través de Internet y con tutoría telemática. Constituye una oportunidad para actualizar el perfil profesional, potenciar el acceso a empleos o aumentar la formación. Es promovida por el Centro Nacional de Información y Comunicación Educativa del Ministerio de educación y Ciencia de España y el Ministerio de Educación y Cultura del Paraguay a través de la Dirección General de Educación Permanente.

Actualmente existen 3 aulas “mentor.py” que cuentan con equipos informáticos que permiten el acceso a la educación a distancia. Se proyecta la habilitación de dos aulas más: en el penal de reclusos de Emboscada y en San Ignacio. Los cursos son en la modalidad a distancia a través de Internet, con un tutor y materiales autoaplicados e incluyen cursos de :

- Inglés
- Iniciación a la Informática
- Iniciación a Office
- Excel 2003
- Macromedia Flash
- Creación y Gestión de Empresas;
- Diseño; Salud y Educación; Medio Ambiente; Sociedad y Cultura.

•
Las características esenciales de los cursos son que:

- Los cursos están dirigidos a personas de 15 años y más y la proporción de mujeres es del 60%.
- Son flexibles pues pueden comenzar cualquier día del año, excepto en agosto o en enero.
- Cada alumno lleva su ritmo de aprendizaje e incluso puede detener la actividad por determinadas circunstancias personales.
- Está abierta a alumnos que no cuentan con computadora pues pueden tener acceso a ellas en el local central de las aulas.
- Cuenta con 5 aulas en funcionamiento y se prevé contar con más de 128 en los diferentes centros de recursos en proceso de habilitación.

Desde sus inicios hasta finales del 2009 se capacitaron 866 personas. Los tutores son personas formadas por el Gabinete Mentor especialmente para este tipo de enseñanzas a distancia. Existe una persona denominada administrador que se encarga del centro de recurso mentor, pero que no interviene en la formación de los participantes. Existe un Aula en una institución del MEC y dos en Instituciones Penitenciarias del MJ T.

Todo el Sistema Mentor depende del Ministerio de Educación de España y los cursos están diseñados para ser desarrollado en cualquier parte del mundo donde el participante tenga acceso a Internet. El Aula Mentor (AM) de Asunción recibe alumnos del Departamento Central y de Asunción. Las otras AM reciben una diversidad de procedencias ya que son instituciones penitenciarias y los cursos son desarrollados con los internos.

Importa resaltar el esfuerzo realizado para que en el Aula Mentor dependa cada vez menos del Aula Mentor de España. Si bien sigue utilizándose la plataforma de ésta, actualmente la totalidad de tutores son paraguayos. Los esfuerzos por introducir elementos del lenguaje paraguayo en los textos y para organizar material propio para formación de tutores, apuntan a dejar de depender del Aula Mentor española en el corto plazo.

Resultados y Desafíos

En cuanto a las acciones de formación profesional la Dirección General de Educación Permanente, mediante sus programas busca la inserción laboral de los jóvenes y adultos. La formación profesional tiene conexión con el sector de la producción y se busca detectar las necesidades de capacitación mediante alianzas estratégica con estamentos locales y las mesas de trabajo sobre empleabilidad. Es esquema perseguido por la dirección es el de alfabetización, inclusión, fortalecimiento profesional vinculado al sector de la producción, alianzas estratégicas con estamentos locales.

Los centros de formación funcionan generalmente en las escuelas y colegios de propio MEC y solo algunos están equipados acorde a las necesidades para la capacitación. Actualmente mediante el Programa PRODEPA, existen 100 centros de Jóvenes y Adultos con equipamiento adecuado para la formación profesional y para el 2009 se espera lograr la meta de otros 200 centros más, lo que alcanzaría un total de 300 centros equipados de los 1.436 existentes. Cabe destacar que el centro de formación existente en

Asunción es el mejor y más equipado. Con el PRODEPA, además se realizó estudios para dimensionar la oferta de Formación Profesional Inicial (FPI) y de nivel medio de la Educación de Jóvenes y Adultos.

La Dirección de Educación Permanente también registra y evalúa a las instituciones de formación y capacitación laboral, para lo cual fue elaborado un manual específico. Este Manual contiene los procedimientos para reconversión los Institutos de Formación Profesional a Centros de Formación y Capacitación Laboral; la apertura, funcionamiento y la inhabilitación de los Centros de Formación y Capacitación Laboral así como la habilitación e inhabilitación de especialidades a ser implementadas en los Centros referidos.

La educación permanente, en cuanto a formación profesional, enfrenta el desafío de contar con un bajo presupuesto del gobierno para dicha área. Gran parte de los recursos para el funcionamiento de los programas vienen de la Cooperación Española. La capacidad de monitoreo de las acciones de formación son además las debilidades esgrimidas por la institución.

Tampoco existe coordinación efectiva entre las acciones de formación profesional con el SNPP y el SINAFOCAL. El SNPP realiza acciones independientes del MEC, aunque su propia ley establece que debería existir un representante del MEC en SNPP. El SINAFOCAL tampoco coordina acciones con el MEC, no siendo un requisito para las instituciones de formación profesional inscribirse en la Dirección de Educación Permanente del MEC para prestar servicios al SINAFOCAL.

Educación Media Abierta

Objetivos

Es un programa experimental de educación media, semipresencial y a distancia, con un currículo modular y flexible.

Con este programa se busca que los alumnos desarrollen competencias y capacidades para la vida, el trabajo y la prosecución de estudios superiores.

Servicios Ofrecidos

Este sistema educativo semipresencial está disponible a todos los jóvenes de 15 a 20 años que han terminado el noveno grado y se encuentran fuera del sistema de educación media por inconvenientes económicos, laborales, situaciones personales y otras razones que le impiden asistir en forma regular a los colegios que ofrecen al bachillerato. La EMA ofrece un módulo pedagógico abierto y flexible que se adecua a las necesidades de tiempo de los jóvenes y espacios educativos.

El diseño curricular del programa EMA presenta áreas de estudios, comunicación, ciencias sociales, ciencias básicas y matemáticas, organizados en tres módulos de autoaprendizaje.

Actualmente este programa de enseñanza funciona en Asunción, Central, Cordillera, Caaguzú y San Pedro.

Resultados y Desafíos

La metodología empleada por el programa EMA, permite a los jóvenes y adultos, puedan estudiar en sus propias casas o lugares de trabajo utilizando módulos impresos especialmente diseñados. Este modelo educativo permite un aprendizaje flexible, según el ritmo y las posibilidades de tiempo de cada estudiante, ofrece una oferta diferente de formación, para dar respuesta a diferentes necesidades de aprendizaje y albergar a jóvenes en situaciones de deserción escolar.

El Programa EMA, tiene el potencial de replantear la Educación Media a través de una metodología de enseñanza orientada a los estudiantes basándose en el proceso práctico de enseñanza - aprendizaje, ajustado a diferentes necesidades y realidades.

A cada grupo de alumnos se le asigna un tutor que les ayuda en el proceso de aprendizaje en las Instituciones focalizadas, que están habilitadas para que los estudiantes puedan acercarse a hacer consultas individuales, a participar en clases presenciales de grupo, a estudiar con sus demás compañeros en círculos de aprendizaje, o a participar de actividades extracurriculares como jornadas recreativas, artísticas o deportivas.

Hasta ahora el programa presenta más desafíos que resultados. Funciona a nivel de proyecto piloto, con pocos recursos del estado. Los materiales fueron impresos con recursos de Banco Mundial y muchos de los profesores son comisionados de otras áreas de la educación media. Esto es un problema, pues los profesores deberían recibir una capacitación diferenciada para la metodología semipresencial; además la metodología implica la realización de un seguimiento a los alumnos, ya que estos son muy propensos a abandonar sus estudios dado a que provienen grupos sociales de baja condición económica y de trabajos precarios, como ser los cuidadores de autos, canillitas o jóvenes que trabajan en los supermercados como entregadores. Esto implica un doble desafío, pues estos jóvenes usualmente están en una situación de riesgo en cuanto a otros problemas sociales como la drogadicción.

Por las razones mencionadas, la metodología contempla una esquema de motivación y seguimiento; o sea el profesor debe ser una especie de asistente social que busque involucrarse en la realidad de los alumnos, lo que no siempre es fácil dado que exigen una preparación especial además de tiempo y recursos adicionales; actualmente los profesores no reciben un pago adicional por visitar a sus alumnos, o sea eso sale de su salario, lo cual hace poco atractivo para el docente insertarse en el programa.

5. Centro de Información y Recursos para el Desarrollo (CIRD)

Objetivos

El Centro de Información y Recursos para el Desarrollo (CIRD) es una organización fundada en el año 1988 con el fin de apoyar a las organizaciones de la sociedad civil (comisiones vecinales, ONGs, asociaciones ciudadanas, empresas, fundaciones, etc), de manera a que se conviertan en protagonistas del desarrollo del país, promoviendo la responsabilidad social y la capacidad de incidir efectivamente en el proceso de toma de decisión pública.

El CIRD ha logrado un alto nivel de efectividad en la implementación de sus programas a través de la mezcla de tres elementos: información veraz y oportuna; recursos humanos especializados; y capacidad ágil y transparente de gestión de proyectos.

Los ejes de acción son: i) Fortalecimiento de la sociedad civil; ii) Reforma del sector salud; iii) Desarrollo juvenil; iv) Incrementar la participación efectiva del joven en la construcción de su futuro y en el de su comunidad; v) Cultura política y gobernabilidad; vi) Capital social, y; vii) Responsabilidad social;

Servicios Ofrecidos

Incidencia en Políticas Públicas.

Proyecto que tiene como fin impulsar políticas públicas para la capacitación, formación e inserción laboral a los jóvenes. Actualmente se trabaja en sanción de una ley que sirva como instrumento legal para la inserción de jóvenes al empleo en el ámbito de la Mesa Nacional para la Generación del Empleo Juvenil. En este proceso se ha involucrado a: Empresas del Sector Privado, Gremios del Sector Industrial (UIP), Ministerio de Justicia y Trabajo, Red Juventud Paraguay, Instituto de Previsión Social, entre otros.

Esplai

Son centros educativos de tiempo libre que tienen como objetivo potenciar y ampliar la participación juvenil en Paraguay, por medio del fortalecimiento del concepto y práctica del aprendizaje en servicios como estrategia catalizadora de cambio social.

Se incentiva el liderazgo consciente, la proactividad y el emprendedorismo en la trayectoria de vida de los jóvenes, de forma a construir gradualmente su autonomía y sentido colectivo, contribuyendo a que se tornen ciudadanos cada vez más comprometidos y democráticos.

Se ha instalado el primer Centro Esplai en la ciudad de Itauguá donde la Fundación CIRD y un grupo de jóvenes voluntarios locales están impulsando esta iniciativa

Entra 21

Este programa tiene como objetivo en un periodo de dos años, la inserción laboral de, al menos, 156 jóvenes con discapacidad entre los 18 y 29 años de edad, de estrato social bajo, desempleados, provenientes de Asunción (capital) y los Departamentos Central y Alto Paraná, que sean egresados de los procesos de adecuación y/o cursos de técnicos, de formación y de habilidades para la vida, desarrollados durante el proyecto. Se elegirán jóvenes con discapacidad intelectual, visual, auditiva y física. Para el efecto serán capacitados 390 jóvenes. El programa funciona, considerando que el sector juvenil es, en general, el más excluido del mercado laboral, y de entre los jóvenes, lo que poseen alguna discapacidad son los más excluidos entre los excluidos. Se estima que entre el 10 y el 15 % de la población paraguaya tiene algún tipo de discapacidad.

En cuanto a los servicios orientados al tema juventud, el CIRD cuenta con una Unidad de Juventud que tiene como misión: "Incrementar la participación efectiva del joven en la construcción de su futuro y en el de su comunidad"

Los ámbitos de acción son:

- i) En la persona: autoestima, habilidades de liderazgo, negociación e incidencia.
- ii) En las Organizaciones: capacidades organizacionales, planificación estratégica, entrega de servicios, marco legal.
- iii) En la Comunidad: relaciones interinstitucionales, alianzas, redes.

Las acciones realizadas buscan:

- i) Mejorar la autoestima y la capacidad emprendedora de los jóvenes
- ii) Mejorar la organización de los mismos
- iii) Mejorar su capacidad de gestionar proyectos
- iv) Sensibilizar a los adultos para que faciliten la participación de Jóvenes

Las estrategias para lograrlo, se realiza a través de dos áreas:

- i) Voz de los Jóvenes: promueve la participación de adolescentes y la difusión de sus derechos
- ii) Desarrollo Juvenil: capacita a líderes juveniles en liderazgo compartido, participación e incidencia

Proyecto de Apoyo al Empleo de Jóvenes con Discapacidad

Este proyecto se creó con el objetivo de aunar esfuerzos para la inclusión laboral de personas con discapacidad, trabajando en el marco de la ley N° 2479/04 y su modificatoria, la ley 3585/08 “*Que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas*” determinando que el porcentaje de personas con discapacidad debe ser del 5% de la nómina de empleados de la institución.

La ventaja para la empresa, según la concepción del proyecto radica en tener una persona capacitada y acompañada en el proceso de inserción, lo que mejorará la productividad de la empresa. El verse útil, apreciado y con oportunidades, convierte a la persona con discapacidad en un empleado comprometido y leal con la empresa. Emplear personas con discapacidad hace parte de la responsabilidad empresarial y por ello la imagen corporativa mejorará gracias al reconocimiento de su acción social por parte de los consumidores y clientes.

Las Capacitaciones Técnicas son diferenciadas y se dividen para jóvenes con:

Discapacidad física: Informática, secretariado y archivos. A su vez recibirán cursos sobre la utilización de adecuaciones de función como ser: entrenamiento en uso de sillas de rueda, adaptaciones de miembros superiores, adaptaciones tecnológicas, entre otras.

Discapacidad intelectual: cursos que serán desarrollados en las mismas empresas, con el apoyo de los entrenadores laborales.

Para los jóvenes con discapacidad auditiva: informática, confección industrial, ensamblaje de motos y bicicletas.

Para los jóvenes con discapacidad visual: Informática, auxiliar de oficina, telemarketing, masajes terapéuticos y de rehabilitación.

Empleojoven.py

Es uno de los proyectos que se encuentra dentro de la Unidad de Juventud, este proyecto tiene como objetivo principal la inserción laboral de jóvenes en situación de desventaja, desempleados o subempleados, que tengan una edad comprendida entre los 18 y 29 años, mediante la aplicación de un modelo de capacitación, diseñado específicamente para satisfacer las demandas concretas de empleo.

El problema que busca atacar este programa se refiere a la falta de conocimientos y habilidades de muchos jóvenes para acceder al mercado de trabajo, que en gran medida encuentra sus causas en los sistemas educativos existentes, en los que no se consideran las necesidades reales de la demanda, no se ha logrado preparar a jóvenes con los conocimientos y las habilidades necesarias para tener éxito en un mercado de trabajo con necesidades específicas y cambiantes a gran velocidad.

El grado de instrucción de los mismos dependerá del curso para el cual serán capacitados y el objetivo final es lograr su inserción laboral. La inserción laboral de los jóvenes se realiza mediante la aplicación de un modelo de capacitación que, partiendo de la identificación de demandas concretas de empleo, busca implementar alianzas estratégicas entre los sectores empresarial, educativo y público a fin de lograr mejores resultados y la sostenibilidad del programa.

El modelo implementa alianzas estratégicas de colaboración y corresponsabilidad entre los sectores empresarial, educativo y público a fin de lograr mejores resultados y la sostenibilidad del programa y su área de influencia abarca Asunción y área Metropolitana, además de los Departamentos de Itapúa, Ñeembucú y Alto Paraná.

El proyecto Empleojuven.py, viene desarrollando desde el 2003 un modelo de inserción laboral donde más de 1.000 jóvenes se han capacitado en diferentes rubros. Más del 57% de éstos están actualmente trabajando en empresas e industrias.

Este modelo posee 5 componentes:

a) Identificación de la Demanda de Mercado

Se realizan estudios de investigación sobre demanda laboral actual y tendencias a nivel nacional. A partir de este estudio se desarrollan las estrategias para la capacitación y alianza, en este contexto ya se cuenta con el Estudio de Mercado Laboral para Jóvenes en el Mercado Paraguayo 2008.

b) Alianzas Estratégicas

Formación de una Red de Alianzas con empresas, instituciones públicas, asociaciones de jóvenes e instituciones educativas para que éstas participen en el diseño, la implementación y la sostenibilidad del proyecto.

c) Adecuación técnica y humana

Los programas de capacitación desarrollan cursos técnicos de acuerdo a la demanda laboral detectada, con énfasis en el desarrollo personal de los beneficiarios así como en la adquisición de habilidades empresariales. La formación se complementa con las pasantías en empresas como la herramienta principal de aprendizaje activo.

En el proceso de capacitación se diferencian dos ámbitos, el primero de desarrollo personal contiene módulos de: toma de decisiones, comunicación interpersonal, ética y liderazgo. Y el segundo de capacidades empresariales comprende módulos de: toma de decisiones, visión de la empresa, eficiencia y productividad, actitudes positivas, trabajo en equipo, disciplina y responsabilidad.

d) Inserción

De jóvenes capacitados, como resultado de las alianzas, del sistema de información (bolsa de trabajo), y del seguimiento personalizado de los beneficiarios. Una de las herramientas utilizada para trabajar el componente de la inserción laboral son las pasantías laborales, la importancia de las pasantías radica en el puente que significa acceder a una oportunidad de empleo que muchos jóvenes carecen por la falta de vínculos con organismos de búsqueda de empleo o falta de información sobre vacancias disponibles.

p) Seguimiento, tutoría

Este componente es transversal a todos los demás, por lo tanto comienza desde la capacitación. El seguimiento al proceso de la inserción laboral tiene como pasos claves: a) Entablar un vínculo de confianza con el joven, que implica una comunicación fluida de par a par y acompañamiento a todo lo que hace la preparación a la entrevista laboral, el proceso de selección, seguimiento durante las pasantías y posteriormente la inserción laboral; b) Vínculo con las empresas, de igual forma se plantea una comunicación constante con personas designadas como tutores de pasantías en las empresas a fin de dar un seguimiento al proceso del joven.

Metodología de la intervención:

Conexión con los jóvenes que buscan empleo

Para participar del programa el joven tiene la opción de cargar su currículum entrando a la página de la Bolsa de Trabajo o recurriendo directamente a las oficinas del CIRD. De esa manera, automáticamente ya forma parte de nuestra base de datos. Una vez ingresado la información requerida en la base de datos de Empleojuven.py, el proyecto se comunica con el potencial beneficiario en caso de que surja alguna capacitación o puesto de trabajo acorde a tu perfil.

Conexión con las empresas

Programa de Inserción

Conjuntamente con la empresa, se puede construir un programa de inserción laboral partiendo del modelo de Empleojuven.py, para satisfacer una demanda de recursos humanos existente. Para ello el proyecto ofrece a las empresas los servicios de:

Selección

Según el perfil requerido por las empresas, en base a las competencias, se realizan búsquedas y selección de perfiles en la base de datos del proyecto y en el segmento juvenil mediante convocatorias, considerando además, la zona de influencia de la empresa. A través de entrevistas a profundidad llevadas a cabo por el plantel de psicólogos del proyecto se realiza una minuciosa selección de aquellos jóvenes que cuenten con mejores competencias para realizar las capacitaciones y posteriormente insertarse laboralmente.

Capacitación

Con los jóvenes seleccionados o personal de la empresa se desarrolla programas de capacitación y formación en actitudes, valores, trabajo en equipo, toma de decisiones, ética, entre otros, favoreciendo el compromiso de las personas con la institución.

Pasantías

Según el perfil requerido por la empresa, ésta puede contar con uno o más jóvenes que realicen capacitaciones prácticas o pasantías por un tiempo de hasta de tres meses con los siguientes beneficios:

- Los jóvenes son pasantes del proyecto Empleojuven.py, reconocido por el Ministerio de Justicia y Trabajo.
- La empresa puede cambiar o solicitar el retiro del pasante en cualquier momento, sin necesidad de preavisos.
- La empresa puede contar con personas jóvenes que desarrollen tareas específicas a bajo costo, solo el 60% del salario mínimo por mes de pasantía.
- Los jóvenes cuentan con un seguro médico de OAMI para casos de urgencias y emergencias en el lugar de pasantía.
- Los jóvenes cuentan con tutores de la Fundación que realizan el seguimiento y acompañamiento del proceso de los mismos.
- Al culminar la pasantía, la empresa tiene la opción de contratar o no al joven.

Áreas de la capacitación

Desarrollo Personal:

- Toma de Decisiones
- Comunicación interpersonal
- Ética
- Liderazgo

Capacidades Empresariales:

- Visión de la Empresa
- Eficiencia y productividad
- Actitudes positivas
- Trabajo en equipo
- Disciplina y responsabilidad

Se espera que los jóvenes que pasan por el proceso de Habilidades Laborales sean capaces de:

- Adaptarse a nuevas situaciones
- Fijarse objetivos y cumplirlos
- Motivarse por el aprendizaje
- Negociar
- Trabajar con confianza y seguridad
- Trabajar en equipo respetando las diferencias
- Cumplir los valores y la filosofía de las empresas

Cooperantes del proyecto

International Youth Foundation (IYF): la institución fundada en 1990, construye y mantiene una comunidad mundial de negocios, gobiernos y organizaciones de la sociedad civil que se comprometan a capacitar a jóvenes para que sean sanos, productivos y ciudadanos comprometidos.

Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN): creado en 1993 como parte del Grupo BID, es un motor de impulso para el desarrollo innovador del sector privado en América Latina y el Caribe, usando donaciones e inversiones para ayudar a las micro y pequeñas empresas a florecer.

AVINA: que es una fundación latinoamericana que trabaja para el desarrollo sostenible de nuestro continente en alianzas con liderazgos sociales y empresariales. Busca articular agendas de acción consensuadas entre los socios y aliados latinoamericanos, con apoyo de personas e instituciones de todo el mundo.

Finnish Children and Youth Foundation: fue creado en el año 2001 como fundación en Finlandia comprometida a mejorar la vida de niños y jóvenes. El FCYF como una organización de recaudación de fondos y de concesión de subvenciones, tiene por objeto promover y apoyar programas que mejoren las condiciones de los niños y jóvenes en Finlandia y en el extranjero. Una organización totalmente independiente en virtud de la legislación finlandesa, FCYF es un socio de la International Youth Foundation (IYF) y de la European Children and Youth Network (ECYN).

Otros de los cooperantes es el SINAFOCAL que financia algunos de los cursos de capacitación del proyecto. Además la cooperación de la Unión Europea ha sido un aliado para este programa.

Resultados y Desafíos del proyecto Empleo Joven

Desde el año 2003 en el marco del proyecto Empleo Joven, se impulsa las políticas que mejoren las posibilidades de inclusión social a los jóvenes en situación de desventaja, actualmente se trabaja intensamente en tres áreas:

- La Mesa Nacional de Generación de Empleo Juvenil.
- Cámara de Diputados.
- Gremios de empresarios y sindicatos.
- Grupos Juveniles.

Uno de los objetivos de esta área es la aprobación del proyecto de Ley de Inserción al Empleo Juvenil. Si bien desde el año 2002 existe una “Ley del Primer Empleo”, la misma presenta varios problemas que van desde su falta de atractivos para los empresarios hasta la imposibilidad jurídica de su aplicación. En el año 2007 a partir del debate que generó la “Ley del Primer Empleo” y de una serie de audiencias y encuentros se presenta al Congreso una propuesta que contempla incentivos fiscales a las empresas que contraten a jóvenes en su primer empleo: “Ley de Inserción al Empleo Juvenil”. Dicha ley constituye la base sobre la cual la Mesa Nacional de Generación del Empleo Juvenil realizó propuestas, enriqueciendo su contenido y apuntando a un diseño basado en grupos de vulnerabilidad, contemplo figuras que van más allá del primer empleo y que permita disminuir las brechas de oportunidades que tienen los jóvenes de entre 18 y 29 años.

En cuanto a capacitación, hasta el año 2008 se logro capacitar unos 1.500 jóvenes de los cuales el 90% realizó pasantía laboral y el 40% logró insertarse laboralmente. Se han logrado firmar convenios con cinco empresas privadas y con tres organizaciones sociales orientadas a temas empresariales. Los mismos fueron:

Organizaciones sociales:

- Asociación de Empresarios Cristianos (ADEC)
- Fundación Paraguaya de Cooperación y Desarrollo (FUPACODE)
- Red Juventud Paraguay

Con el sector empresarial:

- Archer Daniels Midland (ADM)
- Cámara Paraguaya de Exportadores de Cereales y Oleaginosas (CAPECO)
- Unión Industrial Paraguaya (UIP)
- Cámara Paraguaya - Americana de Comercio de Asunción y Ciudad del Este.

La institución además cuenta con una bolsa de empleo orientada a empresas que requieren recursos humanos capacitados en Nuevas Tecnologías (informática).

Se está realizando coordinaciones estratégicas tanto con el SINAFOCAL como con el Ministerio de Educación y Cultura mediante el programa Pro-Labor de formación ocupacional e inserción productiva. De hecho la institución está inscrita como oferente del SINAFOCAL para lograr financiamiento a sus capacitaciones. La coordinación con el SNPP es más difícil debido a que la misma define directamente sus prioridades de capacitación.

Con el programa *Pro-labor* del MEC, una acción concreta fue la capacitación de los jóvenes empaquetadores de los supermercados, para que estos puedan tener mejores opciones laborales. En cuanto a su nexo con las empresas, el ejemplo más patente se dio con Buncopy, del rubro servicios de call centers (centro de llamadas), donde el proyecto capacitó a un número considerable de candidatos que finalmente fueron admitidos por la firma.

Los cursos dictados por el CIRD además de adecuarse a la demanda de las empresas, tienen un fuerte componente de habilidades básicas y formación humana, que incluye temas de emprendedurismo, motivación y autoestima, dado que la orientación es hacia jóvenes desempleados de los sectores más vulnerables.

Actualmente, el programa en el área de emprendedurismo juvenil, ha realizado acciones con el Servicio Brasileño de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa (SEBRAE), para un concurso de emprendedores denominado Plataforma SEBRAE. Además, con la Unión Industrial Paraguay se está elaborando un proyecto para la creación de un fondo de capital semilla para nuevos emprendedores y la instalación de una incubadora de empresas.

Además en esta misma área se realizaron actividades que promueven la empresariedad:

Capacitaciones de jóvenes en el área de Panadería y Confitería, para un primer grupo de 20 jóvenes, que están preparados para insertarse en el mercado laboral con habilidades en la producción de panificados a nivel artesanal e industrial; se realiza en nuevo local del proyecto que funciona en la ciudad de Asunción, desarrollándose conjuntamente con DENIDE⁴².

La otra iniciativa fue el de Emprendimientos Jóvenes - Villarrica 2010, que constituyó la primera capacitación de Formación de Emprendedores en Villarrica y culminó en el mes de marzo. El curso fue desarrollado en la Casa de la Juventud de dicha ciudad egresaron un total de 29 jóvenes emprendedores, quienes iniciarán actividades para formar sus propias empresas, con asesoría técnica del CIRD y el acceso a un fondo semilla otorgado por la Municipalidad. A partir de los logros obtenidos en esta experiencia se planifica replicarla en otras ciudades con el objetivo de fomentar el autoempleo en los jóvenes.

6. Centro de Educación, Capacitación y Tecnología Campesina (CECTEC)

Objetivos

El CECTEC Organización civil, sin fines de lucro, que orienta su acción formativa a productores campesinos, a sus familias y comunidades. Las líneas de trabajo del CECTEC intentan responder a problemas concretos que afectan a la unidad familiar campesina y, en particular, a la juventud.

La visión del Centro, es la de ser una institución respetable e innovadora al servicio de los campesinos, las campesinas y la comunidad, promoviendo la educación, capacitación, comunicación e investigación, dando énfasis en su actuación institucional al compromiso.

La propuesta del CECTEC, apunta a desarrollar con los y las jóvenes campesinos/as y sus familias, acciones en el ámbito de la educación, capacitación, producción, organización y comercialización que sean capaces de modificar la práctica social y las alternativas laborales de los y las mismos/as.

⁴² Es una entidad que, como movimiento pro derechos del niño deficiente, tiene más de cuatro décadas de existencia.

Cobertura y Servicios Ofrecidos

Escuela Agroecológica: Educación Media y Técnica con enfoque agroecológico.

El CECTEC, a través de la Escuela Agroecológica, juega un papel significativo en el desarrollo de jóvenes campesinos, varones y mujeres, en el Departamento de Itapúa y en otros Departamentos, desarrollando los Programas Educativos del Administrador de la Finca Familiar, que incluyen : i) PAFF, Iniciación Profesional Agropecuaria; ii) IPA, Educación Básica y Media, y; iii) Programa Mujer Joven Campesina.

El CECTEC viene trabajando desde hace 24 años y los enfoques transversales de la propuesta son: agroecología, ciudadanía, género, enfoque territorial

Este programa, busca formar jóvenes varones y mujeres del área rural, porque no sólo aplica la ecología a la agricultura, sino también lo cultural a las personas, en su contexto histórico, político, social y económico. En base a esta experiencia, el CECTEC está en capacidad y cuenta con las condiciones humanas y materiales para responder a la demanda de formación de técnicos/as, en la perspectiva del desarrollo sostenible. Ese potencial acumulado, posibilita una educación media y técnica con enfoque agroecológico que responda a la necesidad de mayores conocimientos de los procesos ecológicos presentes en los agrosistemas, abordados desde una óptica sistemática e integral.

La capacitación técnico-agropecuaria, centra su quehacer en la entrega de conocimientos teóricos prácticos:

- En el manejo y explotación de la finca familiar con enfoque agroecológico
- Cultivos de consumo y renta
- Cría de animales
- Obtención y uso de crédito
- Comercialización
- Organización para la producción y la autoayuda
- Administración rural
- Legislación

La metodología aplicada para la educación en las escuelas agrícolas es el régimen educativo de alternancia, que consiste en una modalidad educativa que contempla tres años de capacitación teórico-práctica, durante los cuales el alumno/a pasa ciertos períodos en la escuela y otros en su finca familiar, donde comparte y aplica los conocimientos adquiridos.

Primer año: curso teórico-práctico en producción de animales, hortalizas, forraje y granos; temas humanísticos y formación personal. Durante esta etapa se efectúan acciones integrativas, de reflexión y de búsqueda con la familia del alumno/a, en un régimen de semi-internado. El joven permanece tres semanas en la escuela y una semana en la finca familiar.

Segundo año: él y la joven desarrollan sus proyectos productivos en la finca familiar con el acompañamiento de técnicos/as del CECTEC y asisten a cursos y seminarios en la escuela, una semana al mes.

Tercer año: el joven desarrolla de manera más autónoma sus propios proyectos productivos en su finca, participa en proyectos de su comunidad, asesora a otros productores. Continúa asistiendo a cursos y seminarios en forma periódica.

El perfil del egresado/a de la educación media y técnica con enfoque agroecológico será de un profesional con conocimientos humanísticos, científicos y técnicos, tendrá la capacidad de planificar, organizar y evaluar procesos productivos a nivel familiar y de pequeñas empresas con eficiencia y eficacia, así como apoyar en los procesos de producción y comercialización y estimular para la adopción de nuevas tecnologías apropiadas.

El CECTEC, reconocido por el Ministerio de Agricultura y Ganadería como Escuela de Enseñanza Agrícola, entrega a los jóvenes, al término de su formación en la Escuela Agroecológica, un Diploma de Técnico Administrador de la Finca Campesina. Además obtienen la Libreta del Servicio Militar.

Cada curso comprende aproximadamente 25 a 40 alumnos (entre 15 y 20 años), lo cual significa que, anualmente, están involucrados en este proceso de formación 120 jóvenes campesinos en forma directa, además de sus respectivas familias.

Programa de Tecnologías Campesinas

El programa comenzó en el año 1988 con apoyo de Helvetas y contempla los siguientes objetivos:

- Mejorar las condiciones de vida de los campesinos y campesinas a partir del potenciamiento de las tecnologías campesinas sustentables.
- Investigar y dar a conocer el funcionamiento de los sistemas campesinos existentes procurando conocer las tecnologías paraguayas exitosas que permitan la sostenibilidad de la agricultura en el tiempo.
- Investigar sobre el uso de los recursos naturales por parte de los y las campesinos/as y grupos indígenas.
- Elevar la conciencia cultural y social de los grupos afectados
- Elaborar una propuesta de desarrollo Rural Sostenible a partir de este enfoque.

Los proyectos ejecutados por el programa son:

- El proyecto "Rescate" apoyado por MISEREOR⁴³, implementado desde Marzo 1994 hasta Agosto 1997.
- En 1997 se realizó la Asesoría Técnica a la ACCA -A de Arroyito, en el marco de un proyecto de la organización campesina con MISEREOR.
- En los años 1997 y 1998 se coordinaron los Seminarios Itinerantes de Intercambio de Campesino/a a Campesino/a. El proyecto fue financiado por MISEREOR.

⁴³ Obra Episcopal de Cooperación al Desarrollo

- Entre 1997 y 1998 se ejecutó el proyecto de Capacitación para Promotores Jóvenes. El proyecto fue financiado por INTERMON⁴⁴.
- En Abril 1998 se inició el proyecto "Consolidación del Proceso de Capacitación a Promotores/as y Técnicos/as en el Paraguay" con MISEREOR.

El grupo meta del programa son:

- Jóvenes campesinos mujeres y varones
- Tecnólogos Campesinos mujeres y varones
- Técnicos y técnicas de instituciones y organizaciones.

Yvy marane'y: la tierra sin mal lucha contra la pobreza en Paraguay

El proyecto busca la diversificación y fortalecimiento de la producción y comercialización de productos orgánicos y colaboración entre asociaciones civiles y municipios para el desarrollo rural en el Departamento de Itapúa. El Proyecto forma parte del programa de Cofinanciamiento con ONGs Europeas para el Desarrollo de Acciones en Países en Desarrollo, que tiene como meta principal la disminución de la pobreza a través del apoyo a personas con desventajas y de forma a satisfacer sus necesidades básicas, para mejorar su calidad de vida y reforzar sus propias capacidades de desarrollo. A través de este Proyecto la Unión Europea contribuye al desarrollo humano económico y ambiental de la sociedad apoyando el fortalecimiento de la sociedad

Objetivos Generales

- Contribuir a mejorar la calidad de vida de las comunidades campesinas del sur de Paraguay.
- Consolidar la producción ecológica hortigranjera, desarrollar la producción orgánica certificada en las comunidades campesinas del sur de Paraguay y realizar estrategias de incidencia en políticas públicas.

Resultados Esperados

- Las familias mejoren la calidad y cantidad de la producción agroecológica hortigranjera.
- Las familias aumenten los volúmenes de comercialización de los productos ecológicos Hortigranjeros.
- Los gobiernos locales y las organizaciones sociales de cada Municipio implementen políticas para el desarrollo local

Actividades realizadas

- Talleres de capacitación de promotores agroecológicos comunitarios.
- Talleres comunitarios sobre principios básicos de agroecología, utilización de bioprotectores, protección alternativa de los cultivos, procesamiento de caña de azúcar, huerta ecológica familiar y otros.

⁴⁴ Intermon Oxfam

- Dotación de insumos y herramientas para el fortalecimiento de la producción agroecológica.
- Acompañamiento de la finca integral agroecológica.
- Acompañamiento en la comercialización conjunta de algodón y sésamo.
- Articulación con gobiernos locales, empresas e instituciones que trabajan en el área de intervención del proyecto.
- Multiplicación de organismos biorreguladores en laboratorio y en forma artesanal.

En 22 comunidades y asentamientos de los Distritos de San Pedro del Paraná, Itapúa Poty, Alto Verá, Cnel. Bogado, José L. Oviedo, San Cosme y Damián, Gral. Artigas. En esas localidades se trabaja con 400 familias compuestas de 360 niños y niñas y 180 madres. Además el enfoque abarca a Municipios y ONGs locales.

Apoyo a comunidades rurales y municipalidades para el diseño e implementación de planes y proyectos comunitarios de lucha contra la pobreza

Se realiza con recursos del Programa Fondo de Inversión Social llevado conjuntamente con la Secretaría de Acción Social (SAS). Con el mismo se busca:

En el ámbito distrital:

Capacitar a funcionarios de gobiernos municipales, dirigentes y representantes de los diferentes sectores sociales y comunidades distritales. Acompañarlos en la formación en cada uno de los municipios citados de un Consejo de Desarrollo Distrital (CDD), en la elaboración de un Plan Distrital de Lucha contra la Pobreza (PDL) y en el mejoramiento de la gestión municipal para atender las necesidades prioritarias de las comunidades y sectores vulnerables en situación de pobreza.

Se capacitará y se apoyará en dos comunidades rurales de cada distrito, para formar “animadores comunitarios” y acompañarlos en la creación de Comisiones Comunitarias de Desarrollo (CCD) que elaborarán sus Planes Comunitarios de Desarrollo (PCD) y sus Proyectos Sociales Comunitarios (PSC). Estos últimos serán presentados al Municipio que seleccionará un proyecto para ser apoyado. Asimismo se dará capacitación y apoyo para buscar financiamiento para otros proyectos de desarrollo comunitario y distrital que sean de beneficio en la lucha contra la pobreza y el mejoramiento de las condiciones de vida de los sectores vulnerables (niños, adolescentes y jóvenes, discapacitados y adultos mayores) para quienes se promoverán mejores niveles de nutrición y alimentación, de salud y educación, de capacitación para el empleo y de mejor calidad de vida.

El Programa FIS – Fondo de Inversión Social - hará inversiones en cada una de las municipalidades en bienes y servicios destinados a mejorar la capacidad de gestión y la ejecución de los PDL. Estas inversiones podrán utilizarse en equipos informáticos, mobiliario, insumos de oficina o pequeñas ampliaciones edilicias a ser utilizadas para los fines del Programa. El CECTEC, a través del ADS, será el encargado de identificar las necesidades prioritarias en cada municipalidad para decidir sobre las adquisiciones y uso de los recursos citados. El Programa seleccionó dos comunidades rurales para implementar en ellas las CCD, elaborar los PCD y los PSC.

El criterio de selección de las comunidades las mismas deben reunir algunas condiciones: tener más de 50 y menos de 200 hogares, tener al menos dos necesidades básicas insatisfechas (que se refieren a malas condiciones de la vivienda, falta de saneamiento ambiental, precarias condiciones de salud y educación) y, en algunos casos, contar con beneficiarios del Programa Tekoporã.

Programa de Capacitación Organizativa

En una labor de extensión que tiene como finalidad motivar y acompañar procesos de capacitación y asesoría en las comunidades y a la actividad productiva, este programa orienta su quehacer:

- A la formación personal
- Al fortalecimiento y consolidación de los grupos
- A su proyección a la comunidad
- A su relacionamiento con los Gobiernos locales.

Algunos resultados sobre este programa incluyen:

"En la escuela y en la finca se aprende".

Que busco contribuir a eliminar el trabajo infantil peligroso, reducir el trabajo infantil, el ausentismo, la repitencia y la deserción escolar, en un esfuerzo conjunto, UNICEF y CECTEC

Lograr que los niños que faltan a la escuela, porque tienen que trabajar, reduzcan el nivel de ausencias; y conseguir que los niños que asisten a la escuela, pero que trabajan, tengan tiempo en sus casas de hacer los deberes, y que la mamá y el papá les puedan apoyar en hacerlos, son dos objetivos del Proyecto.

Otros dos muy importantes son el prevenir y eliminar el trabajo de aplicaciones con agroquímicos y acceso a dichos productos almacenados, así como el peligro del contacto con los envases después de su uso; y, valorar en su justa dimensión el aprendizaje de los niños en el trabajo de la finca.

El Proyecto es el resultado de una investigación sobre el trabajo infantil en las áreas rurales, y cuenta con la participación activa de tres actores: niños/ as, padres/madres y maestros/ as.

Entre las actividades realizadas destaca la realización de 20 Jornadas con Padres/ madres e hijos/ as. Éstas se han efectuado en Caaguazú, Itapúa, Paraguarí y Presidente Hayes, en las escuelas de las localidades de Mbarigúí 11, San Agustín, Amambay, Culantrillo, Triunfo 9. Triunfo 1, Paso Carreta. Costa Guazú, Costa'i, Ciudad Nueva, Mbocayá Pucú y Saguazú

En estas Jornadas se presentó una obra de títeres, hubo dinámicas con los y las niños/ as, juego sobre los agroquímicos, reuniones con padres/madres y talleres con maestros/as.

Programa Género y Desarrollo Rural

El objetivo general de este programa es el de aportar en la construcción de nuevas formas de relacionamiento sin discriminaciones entre hombres y mujeres en la sociedad.

Objetivos específicos

- Incorporar el enfoque de género como una transversal en los diferentes programas, proyectos y acciones desarrolladas por la institución.
- Apoyar el desarrollo organizacional y a una mayor valoración de las mujeres del área rural a través de la capacitación y la formación permanente.
- Sistematizar y publicar experiencias desarrollada desde el Programa.
- Realizar estudios para un mayor acercamiento a la situación y condición de las mujeres rurales.
- Construir relaciones interinstitucionales para aunar esfuerzos en la consecución de sus objetivos

Los proyectos en Ejecución son:

- i) Proyecto mujer joven campesina
- ii) Fortalecimiento del Liderazgo de mujeres rurales e indígenas.
- iii) Educación sexual para parejas jóvenes del área rural.
- iv) Salud Sexual y reproductiva con varones y mujeres del área rural

Además se han brindado los siguientes servicios:

- Apoyo a la COMURI - Coordinadora de Mujeres rurales e indígenas de Itapúa
- Apoyo desde el Programa a la Escuela Agroecológica del CECTEC
- Consultoría/RED RURAL: "Estudio de género con jóvenes varones y mujeres del área rural". Editado por RED RURAL / FOMIN / BID.
- Consultoría/TEKOPYAHU: "Incorporación del enfoque de género en el ámbito institucional"
- Consultoría/SEDUPO: " Capacitación en género en el ámbito institucional y fortalecimiento de grupos de mujeres de Paraguarí
- Consultoría/RED RURAL: "Capacitación en género a ICAPs y jóvenes del proyecto FOMIN".
- Consultoría Travesía de Género a contrapartes de ICCO

Género y Desarrollo Rural

En los últimos años, las mujeres paraguayas han avanzado en la concienciación de sus derechos en todos los sectores, logrando avances importantes para el pleno ejercicio de nuestra ciudadanía.

Aún así prevalecen actitudes, relacionamientos y comportamientos machistas, consecuencia de un sistema patriarcal. En el área rural, las mujeres además de la opresión de clase, son discriminadas por su sexo; por eso se han organizado en grupos al interior de organizaciones mixtas o en Organizaciones propias de mujeres.

En muchos casos, las organizaciones son promovidas por las mismas mujeres y surgen con expectativas de mejoramiento de su calidad de vida y, al mismo tiempo, de un mayor conocimiento sobre sus derechos como género, hacia el camino de una sociedad en plena igualdad con los hombres.

Objetivo general

Aportar en la construcción de nuevas formas de relacionamiento sin discriminaciones entre hombres y mujeres en la sociedad.

Objetivos específicos:

- Incorporar el enfoque de género como una transversal en los diferentes programas, proyectos y acciones desarrolladas por la institución.
- Apoyar el desarrollo organizacional y a una mayor valoración de las mujeres del área rural a través de la capacitación y la formación permanente.
- Sistematizar y publicar experiencias desarrollada desde el Programa.
- Realizar estudios para un mayor acercamiento a la situación y condición de las mujeres rurales.
- Construir relaciones interinstitucionales para aunar esfuerzos en la consecución de sus objetivos

Servicio ofrecidos

Capacitación: Sistemas de Género, Género y Corporalidad, Género y Violencia, Género y Medios de Comunicación, Salud Sexual y Reproductiva, Autoestima, Liderazgo y Empoderamiento, Negociación Intergénero, Educación No Sexista, Nuevas Masculinidades, Elaboración de materiales

Proyectos en Ejecución

- Proyecto mujer joven campesina
- Fortalecimiento del Liderazgo de mujeres rurales e indígenas.
- Educación sexual para parejas jóvenes del área rural.
- Salud Sexual y reproductiva con varones y mujeres del área rural

Algunos resultados del programa son los siguientes:

- Apoyo a la COMURI - Coordinadora de Mujeres rurales e indígenas de Itapúa
- Apoyo desde el Programa a la Escuela Agroecológica del CECTEC
- Consultoría/RED RURAL: "Estudio de género con jóvenes varones y mujeres del área rural". Editado por RED RURAL / FOMIN / BID.
- Consultoría/TEKOPYAHU: "Incorporación del enfoque de género en el ámbito institucional"
- Consultoría/SEDUPO: " Capacitación en género en el ámbito institucional y fortalecimiento de grupos de mujeres de Paraguarí
- Consultoría/RED RURAL: "Capacitación en género a ICAPs y jóvenes del proyecto FOMIN".
- Consultoría Travesía de Género a contrapartes de ICCO

La población beneficiaria directa desde los proyectos ejecutados por el programa género y desarrollo rural años 1999/2004: 1230 mujeres adultas capacitadas, 180 mujeres jóvenes, 186 alumnas, 320 alumnos, 25 mujeres jóvenes emprenden Proyectos productivos.

Resultados y Desafíos en cuanto a educación media y técnica.

En el centro de formación técnico agroecológico, existen actualmente entre 120 a 150 jóvenes. La metodología de formación dual (dos semanas en el centro y dos semanas en la finca) es muy útil para la aplicación práctica de los programas de este centro, ya que la finca funciona como un esquema del primer empleo, dado que ellos incorporan proyectos productivos de establecimiento de una cultura alimentaria.

Se desarrolla con los alumnos un proyecto para la generación de ingresos, lo que les conecta con el mercado local. Con dicho proyecto les va preparando para generar una fuente empleo en la misma finca. Se trabajan principalmente los rubros de caña de azúcar para la producción de azúcar artesanal, yerba mate, mandioca para el almidón, productos hortícolas (tomate, apio, locote, cebolla, zanahoria), todo tipo de maíz, poroto, el otro rubro alimentario fuerte en la zona es el maní que se lleva a la Argentina, donde hay un gran mercado y se está vendiendo a 5.000 guaraníes el kilo, se lleva por cupo, hasta 4 kilos tres veces por semana.

En la zona hay pocas fuentes de ingreso, entonces la gente busca como sobrevivir en un primer momento. Otros rubros que se están desarrollando son el kaá heé, menta y cítricos en la zona de Mayor Otaño, pero estos no son rubros que se trabajan muy fuertemente en los programas de formación. El mercado de los cítricos está muy organizado, prácticamente fomentado por la empresa Pulp (gaseosas) y la empresa Frutika (frutas y jugos). Pero para los productores, según la experiencia de la institución, los productores tiene pérdidas dado el esquema de negocios de Frutika.

Esto se debe a que dicha empresa, que en la creencia de muchos absorbe la producción de la zona en verdad representa una competencia para los productores. Frutika tiene unas 50.000 há de cítricos, entonces los grandes compradores de cítricos van hasta la empresa y ya no pasan a Mayor Otaño, dado que existe empedrado hasta la planta productora y de procesamiento. Los camiones van directo a dicha planta y compran los cítricos para consumo para el mercado de Asunción y los productos de calidad industrial quedan en la fábrica. Los campesinos de la región venden muy poco a Frutika dado que la empresa paga apenas Gs. 35 el kilo de naranja, por ejemplo, mientras que en el mercado se vende a Gs. 3.000 el kilo. Esta venta se concreta ya cuando el campesino queda sin ninguna otra opción para vender su producción. En muchos casos la empresa vende los productos acopiados de los productores a los comerciantes de Asunción pero a un mayor precio, o sea compran muy barato al productor y venden bastante más caro a los vendedores finales. Este es un ejemplo de porque se busca rubros alternativos para el campesinado de la región y la escuela agrícola tiene un rol muy importante en dicha diversificación.

Para el ingreso en el centro educativo del CECTEC, es necesario que cada joven campesino, hombre y mujer, tenga tierra, entre 1 y 30 há, porque deben ejecutar sus proyectos que conduzcan al primer empleo en su finca propia. En la medida que los

alumnos avancen en su formación pueden participar en el mercado. Uno de las buenas experiencias en ese sentido es que participen inicialmente en la comercialización en sus comunidades, principalmente a través de ferias, en conexión con la municipalidad. Los jóvenes además, son vistos como mano de obra para su comunidad y son contratados en la zona en reforestación y plantas ornamentales, así están trabajando las municipalidades de Natalio, Edelira, Maria Auxiliadora. En algunos casos los alumnos van también a trabajar a los viveros en Misiones (Argentina), ya que en ese país le ofrecen posibilidades laborales, dado la buena formación que tienen. Así también, gracias al curriculum de los alumnos, muchos de ellos son contratados por la Cooperativa Colonias Unidas, a pesar de que ésta no se enfoca a la producción orgánica.

A pesar de estas experiencias en cuanto al empleo, el enfoque de la institución en relación a la salida laboral es que los jóvenes puedan trabajar en sus propias fincas, para potenciar la economía familiar campesina, que está muy debilitada debido a que no hay una utilización eficiente de los recursos, no hay planificación, no hay emprendimientos a largo plazo, los pequeños agricultores solamente van sobreviviendo. Se busca por ello, como se mencionó anteriormente, que el joven se enfoque en su familia y realice la comercialización de sus productos en la comunidad, potenciando el mercado local a través de la feria de producto, donde se encuentran buenas oportunidades de generación de ingresos para la familia. En las ferias semanales, cada familia recibe aproximadamente entre 500 mil y un millón de guaraníes por cada feria. Es una excelente ayuda para la familia, considerando que no es el único ingreso, sino una renta complementaria.

Las fincas familiares de los alumnos tienen mayores habilidades para planificar y producir, y por lo tanto mayor rendimiento. Un ejemplo es el desarrollo agroforestal que se está implementando, donde los alumnos asocian no solamente producciones anuales, sino también, yerba mate, cedro australiano, tung.

El principal desafío para con los alumnos es instalar una cultura donde el joven pueda mantenerse en la comunidad y lograr la transformación intergeneracional donde los padres puedan interactuar con los hijos e implementar las técnicas y modelos de planificación rural. Esto a veces es complicado ya que los padres en algunas ocasiones, no aceptan las sugerencias de los hijos, principalmente cuando la alumna es una mujer.

Frenar la migración de los jóvenes para buscar empleo lejos de sus hogares es otro de los desafíos. No siempre este esquema tiene resultados positivos, ya que van y se exponen a muchas situaciones de riesgo y no siempre ello implica una mejoría para la persona ni para su familia.

En desafío encarado por la institución es la conectar el programa con otras iniciativas del estado como el Crédito Agrícola de Habilidadación la DEA del MAG entre otros. La diseminación del modelo presenta graves dificultades dado el escaso presupuesto, surgiendo así una lucha por mantener el presupuesto entregado por el gobierno a las escuelas agrícolas de país, ya que hay una tendencia a que ellos disminuyan o se congelen, mientras que lo adecuado sería que esta subvención aumente para logra abarcar una mayor número de jóvenes.

7. Kolping Paraguay

La obra Kolping internacional es una asociación social católica fundada por Adolfo Kolping. Los miembros conforman una comunidad familiar y de apoyo de vida. La obra Kolping internacional fomenta el desarrollo de sus miembros mediante acciones y capacitación, en muchos ámbitos de la vida. Se configura en familias Kolping locales y sus asociaciones, en asociaciones diocesanas o bien asociaciones regionales y centrales (asociaciones nacionales).

Objetivos

- Capacitar a sus miembros para saber satisfacer y servir como cristiano en el mundo y con ello en el trabajo, matrimonio y familia, en la iglesia y el estado.
- Ofrecer a sus miembros y a la sociedad apoyo de vida.
- Fomentar, a través de las actividades de sus miembros y agrupaciones el bienestar común en el sentido cristiano y participar en la renovación y humanización constante de la sociedad.

Cobertura y Servicios Ofrecidos

Instituto de formación profesional Kolping

El nuevo instituto Kolping existe desde el año 2004 y fue edificado con fondos de apoyo de “Europe Aid” un departamento de cooperación de la Comisión Europea. En la administración del Instituto Kolping trabajan 14 personas. Hay 40 instructores contratados, que imparten capacitación en diferentes áreas técnicas y académicas.

La formación profesional se realiza en el instituto directamente o *in situ* con la empresa interesada. El instituto se encuentra en condiciones de proveer capacitación profesional a 6.000 estudiantes por año. Se ofrecen programas completos de formación como también cursos de especialización en determinadas áreas.

A las áreas clásicas técnicas como ser: mecánicos, electricistas, operadores informáticos, etc. se han sumado ahora profesiones del área de la salud como el de enfermería. Así mismo, se cuenta como novedad con la oferta de capacitación en ecología práctica y teórica en el ECO-Center. Con ayuda de una granja escuela y una huerta ecológica se trasmite el conocimiento de la siembra y tratamiento plantas medicinales, la elaboración de frutos secos, las habilidades necesarias para la cría de pescado o la apicultura, como también habilidades manuales y de carpintería domiciliaria.

A través del “banco de empleos” que posee la institución, se ofrece a las empresas información sobre la oferta de mano de obra especializada. Se han iniciado negociaciones importantes con reconocidas empresas del medio como Chacomer y Perfecta (BMW) para garantizar a los estudiantes del instituto Kolping una capacitación de alta calidad y práctica, apoyada por técnicos expertos en las ramas correspondientes.

El tema genero es una prioridad en la institución, sobretodo luego de la asunción en la dirección de la obra Kolping y el instituto profesional, de dos mujeres. En la práctica esto se refleja en que en muchos de los cursos ofrecidos se han adaptado a las

necesidades de las mujeres y están diseñados para incentivarlas a participar con mayor peso, autoridad y confianza en el mundo laboral. Se ha ampliado el programa existente incluyendo aspectos relacionados con las mujeres, lo que les proporciona una mayor igualdad.

Los cursos realizados por Kolpin buscan sobretodo insertar a los alumnos en el mercado laboral, por ello se realizan de acuerdo a la demanda de mercado. Se sondea sobretodo, cuales son aquellas áreas más dinámicas en cuanto a capacitación. En ese sentido por ejemplo, se realizan cursos de reparación e instalación de Split y aires acondicionados, que en los últimos años ha tenido un *boom*, por la fuerte oleada de calor que experimenta el país y por las facilidades de créditos que proporcionan los vendedores de estos equipos. Así también los cursos de reparación de celulares, montaje y reparación de computadoras, agentes de seguridad privada, cursos de especialización en Mercedes Benz (con técnicos de Alemania) tienen una fuerte salida laboral.

Las capacitaciones también tienen su componente enfocado al emprendedurismo como los de lencería, ajuar para bebés, ropa para mascotas, confecciones de sabanas y almohadones donde sobretodo mujeres pueden emprender tareas desde su hogar y luego vender a empresas o particulares, pero además se está registrando la participación de los jóvenes. Con esta tema se busca conectar el del financiamiento para lo cual se está buscando convenios con cooperativas y financieras para lograr la financiación de los proyectos de empresa, para potenciar los créditos que viene entregando el instituto a los alumnos que culminan alguna especialización

Cuadro 15 Fundación Kolping Cursos de capacitación y Formación Técnica(*)		
Cursos Regulares	Cursos Modulares	Centro Kolping Roga
<ul style="list-style-type: none"> • Mecánica automotriz regular 1° año • Mecánica automotriz regular 2° año • Electrónica regular 1° año • Electrónica regular 2° año 	<ul style="list-style-type: none"> • Mecánica: <i>Mecánica de motores Nafteros, Mecánica de Motos 1, Mecánica de Motos 2.</i> • Informática: Dactilografía computarizada, Diseño de páginas WEB • Refrigeración Comercial • Aire acondicionado individual y Split • Refrigeración comercial • Farmacia • Enfermería 	<ul style="list-style-type: none"> • Confección: ajuar de bebés, edredones, cortinados, lencería, ajuar y ropa para mascotas. • Cursos Industriales: Manejo de máquina industrial; Mantenimiento de máquina industrial; Técnico en manipulación de vidrios; Fontanería. • Servicios: Peluquería I, y II, Auto Maquillaje, Decoración de fiestas. • Idiomas: Alemán e Inglés • Empresariales: Atención al cliente, periodismo, marketing, contabilidad. • Agrarias: medicina natural, cultivo orgánico,

		esponja vegetal, cría de cabras, cocina solar, secado solar.
--	--	--

Fuente: Kolping (*) Se mencionan solo los más importantes.

Resultados y Desafíos

El instituto Kolping Paraguay formo en 2009 en total entre cursos regulares/ modulares (formales⁴⁵) y cursos para informales un total de 7.320 personas. Los cursos no son gratuitos ya que tienen en promedio un costo de aproximadamente 150 mil guaraníes mensuales en promedio.

Los cursos formales se desarrollan sobretodo en la le IFKP (Instituto de Formación Kolping Paraguay) de Fernando de la Mora. Del total de los cursos realizados en el 2009 aproximadamente el 50% de los mismos se realizo en este local, abarcando 3.227. alumnos (70%) del total. Por otro lado cabe observar que del número de graduados el 80% se inserto laboralmente (66%) o inicio su propio negocio (34%).

Nro. de Centros de Capacitación laboral (lugar)	Nro. D cursos	Nro. de alumnos / estudiantes que han terminado su capacitación	Nro. de graduados que encontró trabajo	Nro. de personas que abrió su propio taller / negocio
IFPK (Fdo. De la Mora)	148	3227	2097	484
Kolping Roga (Fdo. De la Mora)	43	308	89	163
IFPK (Tarumá)	2	44	18	20
IFPK (Pilar)	17	163	115	32
IFPK (Cnel Oviedo)	36	384	79	267
IFPK (Juan León Mallorquín)	23	255	57	158
IFPK (Hohenau)	5	67	5	43
Eco Center (Ypane)	5	75	0	69
Cirilo Duarte (Sajonia)	13	137	53	61
Total	292	4.660	2.413	1.297

Fuente: KOLPING

El resultado de la verificación laboral y negocio propio se logró mediante un encuesta parcial del 10 % de los Egresados.

En cuanto a los cursos para el sector informal, se han capacitado a 2.660 personas en forma gratuita. De los mismos 585 personas han logrado formar su propia empresa, mediante la concesión de créditos por un valor total de 14.683 Euros.

El Instituto de Formación Kolping de Fernando de la Mora consta de un edificio de 4 pisos equipado totalmente en todas las áreas en que se ofrecen los cursos de Formación

⁴⁵ Para la institución, capacitación Formal son los cursos de formación profesional que se imparten en los Institutos de Formación Profesional Kolping en sus diversas filiales y en empresas, mientras que capacitación informal son los diversos talleres que se realizan con miembros de las familias Kolping a cargo de las diferentes áreas del departamento de Formación de FUKOLPA (Ejemplos: Secado solar de frutas y verduras, Derechos Humanos, Cooperativismo, etc.)

Profesional. En Fernando de la Mora también funciona el llamado Kolping Róga edificio de 3 pisos donde se imparten los cursos del área mujer equipada con maquinarias industriales en el área de costura.

El centro Cirilo Duarte edificio de gran envergadura ubicado en el barrio Sajonia donde se imparten cursos en diferentes áreas y con equipamientos adecuados para los mismos. Así también cuentan con filiales en el interior del país (Hohenau, Juan León Mallorquín, Pilar, Coronel Oviedo y San Juan y San Ignacio Misiones)

La institución se vincula con el gobierno en el tema de formación laboral a través del SNPP. En algunos casos Kolping capacita a instructores del SNPP y éste provee de instructores para algunos cursos de Kolping, sobretodo en localidades más remotas del interior. También se realizan cursos en forma conjunta.

Con el Ministerio de Educación se trabaja sobre todo para el reconocimiento de los cursos de Kolping.

Con el SINAFOCAL no se logró trabajar debido a que, según la institución, en el SINAFOCAL se da un manejo político a los cursos de capacitación. Se hacen cursos que no se adecuan a la realidad local ni a la demanda del mercado. Además se tuvo problemas en cuanto a los contenidos curriculares de los cursos pues los de Kolping son muchos más exigentes que los del SINAFOCAL. Esto fue una situación que impidió a la institución expandir sus actividades sobretodo en el interior del país, en algunas comunidades que ya se habían identificado potencialmente demandantes de capacitación en temas de agricultura y agroindustrias.

Una diferencia que se tiene con los sistemas de capacitación públicos es que la exigencia en cuanto a calidad de la formación en Kolping es mucho más elevada. Se tiene un sistema de medición de la calidad, a través de seguimientos de los cursos y fuertes exigencias a los instructores y alumnos. Esto permite que se refleje en la gran proporción de alumnos que obtienen trabajo y emprenden negocios.

El enfoque de género es otra diferencia marcada con los cursos de capacitación de otras instituciones ya que la institución promueve activamente la participación femenina para la capacitación. Esto además se realiza en cursos tradicionalmente abarcado por hombre como electrónica o mecánica.

El gran desafío de la institución para los próximos años es lograr la autosustentabilidad de los cursos de capacitación, ya que ahora tienen subsidio por parte de la institución.

Gestión Ambiental (GEAM)

Objetivos

La Misión de GeAm es la de Gestionar la sustentabilidad del desarrollo integrando las dimensiones económicas, sociales y ambientales y articulando iniciativas públicas y privadas. Tiene como visión Organización confiable, creativa y referente en el desarrollo sustentable.

Servicios Ofrecidos

Las principales áreas de trabajo de la GEAM son: Agua y Saneamiento, Democracia y Transparencia, Emprendimientos Sustentables, Energías Sustentable y Cambio Climático, Gobernabilidad y Desarrollo Local, Ordenamiento del Territorio y Catastro, Reformas Normativas y Gubernamentales, residuos sólidos, Responsabilidad social y ambiental empresarial.

En cuanto a la capacitación los proyectos que la institución desarrolla son:

Dentro del **programa Democracia y Transparencia** se gestiona el *Proyecto Índice de Gestión de Personas en la Función Pública*. Esta iniciativa apoya la creación de un Sistema de Medición de la Gestión de Personas en las Instituciones Públicas, liderada por la Secretaria de la Función Pública, a través de una herramienta elaborada en forma colaborativa por diferentes sectores, tanto público como privado. Esta herramienta permitirá conocer la situación de las instituciones en cuanto a la gestión de personas en el ámbito público, para contar a su vez con información de base que permita a la Secretaría de Estado diseñar e implementar programas de capacitación.

Los resultados esperados son los siguientes:

- La SFP cuenta con capacidad básica instalada para aprovechar la utilización del Índice de Gestión de Personas como un componente de las políticas para la calidad de la gestión pública.
- El IGP es aplicado en 4 instituciones públicas como elemento de evaluación y sirve de base para la planificación de proyectos de mejora de la gestión.
- Las cuatro instituciones participantes cuentan con proyectos de mejora de la gestión en función a los ejes priorizados en base a los resultados de la medición y han llevado a cabo a cabo algunas actividades tendientes al cumplimiento de esos objetivos en el área de Gestión de Personas.

El proyecto se ejecuta con fondos de la USAID, teniendo como aliando a la Secretaría de la Función Pública (SFP) siendo los beneficiarios los funcionarios de esta secretaría y del Gabinete Civil de la Presidencia de la República, Secretaría Técnica de Planificación, Ministerio del Interior y Ministerio de Justicia y Trabajo.

Así también dentro del **Programa Emprendimiento Sustentable** se desarrolla el proyecto, *Fortalecimiento para Productores Orgánicos*. El objetivo del proyecto es la promoción social a pequeños agricultores para la conformación de una asociación para la producción orgánica de caña dulce y rubros de auto consumo. El mismo se desarrolla en el municipio de obligado en Itapúa y los principales beneficiarios son el comité de Comité de agricultores del área rural de Obligado.

Dentro del programa **Gobernabilidad, Gobiernos Locales y Desarrollo Local**, se desarrolla el proyecto **Desarrollo Integral con Igualdad y Protagonismo**, que tiene por objetivo Fortalecimiento a la sociedad civil para la construcción, apropiación e incidencia en la implementación de un modelo de desarrollo integral sustentable. El proyecto se enfoca en los municipios de Municipios de Altos, Loma Grande, San Bernardino, Mbocayaty del Yhaguy, Isla Pucu, Eusebio Ayala, San José Obrero, Santa Elena, Piribebuy, Caacupé, Itacurubi de la Cordillera y Arroyos y Esteros. El mismo

cuenta con el apoyo del Centro Cooperativo Sueco (SSC) y se desarrolla mediante la Mesa de Desarrollo Departamental de Organizaciones Sociales de Cordillera, integrada por Consejos de Educación y Desarrollo y Asociaciones de productores de los municipios involucrados.

Como los proyectos mencionados son relativamente nuevos no posee aún resultados concretos que tengan impacto en los objetivos.

8. Ministerio de Agricultura y Ganadería

Dirección de Educación Agraria

Objetivos

La Dirección de Educación Agraria del MAG tiene como objetivos insertar nuevos paradigmas que permitan orientar la educación Técnica Agraria, conforme a la realidad y potencialidades del sector a fin de potenciar la producción agropecuaria nacional y la calidad de vida de las familias campesinas.

La Dirección de Educación Agraria, atiende el funcionamiento de las Escuelas Agrícolas, las cuales desenvuelven sus actividades educativas en base a un currículum elaborado y actualizado con la participación del Ministerio de Educación y Culto; y de acuerdo a la demanda ocupacional del sector. Organismo rector de la Educación Agraria del Nivel Medio y de la Educación Escolar Básica, por Convenio MAG – MEC y Educación no Formal destinado al sector rural

Cobertura y Servicios Ofrecidos

La Dirección de Educación Agraria (DEA) administra la Educación Técnica Agraria Formal, que incluye la Formación Técnico- Profesional en los niveles de Educación Escolar Básica: EEB y Medio Técnico como también cursos de capacitación permanente: educación no formal e informal. La oferta de los cursos en estas modalidades es como sigue:

1. Área de Educación Formal
 - a. Bachillerato Técnico Agropecuario
 - b. Bachillerato Técnico Agromecánico (BTA)
 - c. Iniciación Profesional Agropecuaria (IPA)

El Bachillerato Técnico forma profesionales de mando medio capaces de planificar, administrar y ejecutar actividades productivas de una finca, enfocados para que los BTA´s sigan con sus estudios universitarios.

2. Educación no Formal
 - a. Técnico Agromecánico (TA)

El curso de Técnicos Agromecánico brinda una formación que proporciona a los estudiantes la capacidad de desarrollar tareas en los talleres, reparar, mantener y operar máquinas e implementos agrícolas.

b. Técnico en Mecanización Agrícola (T.M.A.)

El Técnico en Mecanización Agrícola, recibe una formación con enfoque de prácticas de manejo de conservación de los recursos naturales con criterios de sustentabilidad, y los egresados son capaces de realizar mantenimiento y reparación de maquinarias e implementos agrícolas.

c. Práctico en Agricultura Familiar

d. Otras opciones de Educación no Formal, en coordinación con otras Instituciones y organizaciones estatales y privadas sobre temas de interés diversos como agroindustrias, avicultura, inseminación artificial. Se realizan y certifican otras instituciones de capacitación como el SNPP, ARP, etc.

3. Educación Informal

A través de actividades como: pasantías, visita a secciones técnico-productivas y parcelas demostrativas, entrevistas con técnicos especialistas. Estas actividades se desarrollan conforme a solicitud de los interesados.

Para llegar a los jóvenes de las zonas rurales el MAG cuenta con Escuelas Agrícolas Oficiales: Concepción, San Pedro, San Juan Misiones, Minga Guazú de Alto Paraná, Caazapá, Ybycuí de Paraguairí, Villarica del Guairá, Carlos A. López Itapúa, Canindeyú, y Mcal Estigarribia en el Chaco Paraguayo.

Los Centros de Capacitaciones Estatales con que cuenta el MEC son: Agromecánica Caacupé, y el Centro de Mecanización Agrícola (Pirapó-Itapúa).

Las Escuelas Agrícolas Privadas: Escuela Agrícola del Centro de Educación, Capacitación y Tecnología Campesina (CECTEC) y la Escuela Agrícola San Francisco de la Fundación Paraguaya de Cooperación y Desarrollo (FUPACODE).

Resultados y desafíos

Actualmente existen 6.102 alumnos en el Sistema de Educación Agraria. De esta cantidad el 73,5% son hombres mientras que el restante mujeres (23,5%). La mayor cantidad de alumnos están matriculados en el Bachillerato Técnico Agropecuario, que también absorbe la mayor cantidad de mujeres. En los programas de Técnico en Mecanización Agrícola (TMA) y Agromecánico (TA) son los que menos cantidad de mujeres han absorbido. La baja cantidad de mujeres que pueden matricularse en las distintas modalidades se debe a que la infraestructura de los colegios técnicos no siempre es la adecuada para alojarlas.

Anualmente egresan aproximadamente mil alumnos de estas modalidades de estudio, pero no se tienen un sistema de seguimiento para conocer la inserción laboral de los egresados.

Modalidad	Mujeres	Hombres	Total
IPA	508	980	1.488
BTA	1.037	2.928	3.965
TMA	0	110	110
AF	60	102	162
TA	1	326	327
PR	8	42	50
Total	1.614	4.488	6.102

Fuente: MAG, Dirección de Educación Agraria

El bajo presupuesto sigue siendo el principal problema para el mantenimiento de las escuelas agrícolas. Muchas de ellas, son en régimen de internado lo que implica costos muy elevados para cubrir las necesidades de los alumnos. A los alumnos se les debe proveer de insumos, maquinarias, costo de sostenimiento, alimentación, todo de forma gratuita, considerando que los alumnos son de baja condición económica.

Actualmente, la demanda supera la oferta, ya que no existe suficiente espacio en las escuelas, como las de Villarrica, una de las más buscadas, que poseen una infraestructura interesante para las enseñanzas de temas en agroindustria. Posee un criadero de cerdos de raza, que además de permitir instruir a los alumnos en el tema, es un medio de ingreso para el MAG, al comercializar la producción.

La dificultad de supervisar la educación agraria es otro punto que refleja la parte presupuestaria, pues si bien el encargado de esta tarea debería ser el MEC, el mismo no lo hace recayendo esta responsabilidad al MAG y ante las falta de recursos se presenta una dificultad para realizar una supervisión adecuada.

Las escuelas manejadas por el MEC usualmente tienen la debilidad de ser muy teóricas, no aplicando la parte práctica en los cursos. Tienen, generalmente solo huerta, pero le falta la parte ganadera, forestal, frutal. La aplicación práctica usualmente los alumnos lo hacen en la finca familiar.

En cuanto a los recursos humanos el principal problema es la actitud para implementar la nueva filosofía de cambio que implica la orientación y mayor relación con las distintas comunidades. Se busca llegar a las familias y que estas se acerquen no solo dar un curso aisladamente.

La implementación de un sistema de autogestión es otro de los desafíos en la Educación Agraria. Dado que el presupuesto se reduce cada vez más, se intenta implementar un plan didáctico productivo de forma a llegar al autoabastecimiento básico como los comedores, luego para el autoabastecimiento de la producción animal y por último implementar rubros de renta que puedan generar ingresos económicos que han de ser

reinvertidos en la escuela. Para ello se buscaría conformar cooperativas, como el de la escuela de Villarrica, para evitar la burocracia administrativa que obliga a remitir los ingresos genuinos de las instituciones al Ministerio de Hacienda primeramente para luego ser redistribuido y esto puede hacer que estos recursos se pierdan en el presupuesto.

9. Fundación Paraguaya de Cooperación y Desarrollo

Objetivos

Fundación Paraguaya promueve el emprendedurismo, posibilitando que personas de menores recursos creen puestos de trabajo e incrementen sus ingresos familiares.

Cobertura y Servicios Ofrecidos

Microcréditos

Créditos orientados a personas de escasos recursos y financieramente excluidos para fortalecer trabajos precarios, promover la creación de puestos de trabajo, incrementar la equidad de género y aumentar el ingreso familiar – trayendo ganancias económicas y sociales.

Junior Achievement

El programa de educación económica es un ejemplo exitoso de asociaciones entre sectores, tiene como objetivos los mismos beneficios que el programa de micro créditos, pero para futuras generaciones. Con la guía de miembros de la comunidad empresarial, los estudiantes crean y operan sus propias empresas – construyendo capital humano y social, a la vez que se divierten.

Granja Escuela Orgánica Autosuficiente

El programa *Granja Escuela Orgánica Autosuficiente* promueve prácticas de cultivo orgánico ambientalmente sostenible. Al demostrar la viabilidad financiera de este enfoque, a la vez de entrenar a los estudiantes con las apropiadas habilidades empresariales, las metas sociales y económicas también avanzan.

El proyecto busca la creación de un nuevo paradigma en la educación agrícola. Por ello el modelo de la escuela que se lleva a cabo es la de ser una Granja Escuela Autosuficiente. Ello implica convertir una escuela secundaria agrícola regular (subsidiada), en una granja escuela autosuficiente, con una producción orgánica.

Es sistema aplicado es eminentemente práctico, ya que los estudiante pasan la mitad del tiempo fuera de las clases “aprendiendo en el campo”. El enfoque hacia los negocios es otras de las diferenciaciones de la escuela: se les motiva a los estudiantes no sólo a aumentar rendimientos, sino que también a cómo maximizar ganancias. Se les inculca, además, a la realización de marketing y venta de sus productos, lo cual ayuda a incrementar su confianza como agro-emprendedores y con las ganancias de estas ventas pagan los costos de la escuela.

La Escuela Agrícola está situada en la localidad de Cerrito, a las afueras de la ciudad de Benjamín Aceval, Chaco Paraguayo. Cuenta con casi 7.000 metros cuadrados de edificación relativamente moderna, tiene energía eléctrica, línea telefónica y agua potable de pozos artesianos. El terreno es bueno para la agricultura, la ganadería, y está arborizado, lo cual lo hace único en la zona. Su campus tiene una superficie de 62 hectáreas, de las cuales 14 hectáreas fueron adquiridas por la Fundación Paraguaya y 48 hectáreas fueron objeto de una donación. En total el compromiso asciende a aproximadamente 2.400 millones de guaraníes en el periodo 2003-2007.

Incubadora de empresas

Es un programa orientado exclusivamente a jóvenes que desean iniciar sus empresas o desarrollar sus habilidades emprendedoras. La incubadora de empresas es una entidad que pone a disposición de empresas - normalmente en formación o recién creadas - un ambiente protegido en el que pueden desarrollarse con más seguridad que estando directamente en el mercado. La incubadora presta servicios a un grupo seleccionado de firmas en formación. Éstas podrán ubicarse físicamente en la incubadora (“incubación física” o asociación interna) o funcionar en local propio, inclusive en el interior del país (“incubación virtual” o asociación externa), manteniendo reuniones periódicas y tomando contacto por medios electrónicos.

Resultados y Desafíos en cuanto a la escuela agrícola

La Fundación se hizo cargo de la Escuela en el año 2003. A partir del año 2005 hasta el 2009 se han graduado 176 jóvenes, de los cuales 27 han sido mujeres. La primera promoción que incluyó a mujeres ha sido del 2008. Los departamentos de donde provienen la mayoría de nuestros alumnos son: San Pedro, Concepción, Presidente Hayes.

La escuela maneja los siguientes rubros de producción:

- Tambo, producción de leche.
- Planta Láctea, donde se elaboran yogurt, dulce de leche, queso cuartirolo, queso Paraguay, queso mozzarella, queso cheddar picante.
- Suínos, producción de lechones.
- Huerta, producción de hortalizas
- Chacra o cultivos extensivos, se cultivan sésamo, caña de azúcar, poroto entre otros.
- Cultivo de frutales, cítricos (pomelo, naranja, limón), mburucuya, mamón entre otros.
- Hotel, servicio de hospedaje.
- Centro de Capacitación comunitaria, organiza y realiza talleres de capacitación
- Cultivo de Tilapias
- Miel de Abeja
- Cabras, para producción de leche
- Huevos
- Pollos parrilleros
- Parador Cerrito, puesto de venta permanente de los productos.

Los productos fabricados en la escuela son totalmente orgánicos.

El principal requisito para el acceso a la institución es haber culminado el noveno grado y haber obtenido un buen rendimiento en el periodo de admisión o postulante. No es requisito poseer finca propia.

La vinculación con el mercado laboral, se inicia dentro de la Escuela, donde se combinan las horas de aula y de práctica de campo. Los alumnos de último año elaboran y defienden un plan de negocios, al cual se le asigna una línea de crédito para su implementación. La metodología del aprender haciendo sumado a las actitudes emprendedoras que el joven vivencia durante su estadía en la Escuela, constituyen un ambiente propicio para su transformación en Emprendedor Rural.

Los alumnos se insertan al mercado laboral dada su aptitud para la realización de las tareas de campo y las capacidades adquiridas de comercialización y supervisión. Se realiza un seguimiento de todos los egresados y la asociación de egresados los mantiene vinculados y en contacto con las ofertas laborales que se presentan.

La modalidad utilizada es que los alumnos inicien su propio emprendimiento como experiencia de primer empleo, para ello al culminar el curso, tienen una línea de crédito pre-aprobada. El requisito para acceder a la línea de crédito, en primer lugar, es el de defender su plan de negocios ante un comité evaluador, constituido por gerentes del área de microfinanzas y gerentes de otras áreas de la Fundación Paraguaya.

El desafío principal que se enfrenta el proyecto, es el de la autosuficiencia ya que se considera que la dependencia a los subsidios genera una adicción que no permite la generación de eficiencia en el manejo de la producción. En ese sentido, la Fundación considera que sería positiva la adopción por parte del MAG o MEC de acciones y políticas específicas, que permitan a las instituciones de educación agraria contar con un plan de negocios como complemento a los cursos de capacitación, que sirva como una guía poner a punto proyectos generados por los alumnos. La implementación de estos planes, además podría ayudar a las escuelas cubrir progresivamente sus costos de operación y no depender solamente de los recursos estatales.

10. REMA

Promoción de la empleabilidad juvenil

Si bien es un proyecto concluido, se describe aquí la experiencia sobre empleabilidad juvenil pues puede servir de ejemplo como una buena práctica a ser replicada. La misma fue desarrollada durante el 2004 y el 2005 en los municipios de Areguá, Itauguá y Luque (Paraguay), que articuló la participación de distintas organizaciones públicas y privadas, bajo la coordinación de las organizaciones civiles Corporación REMA y Estación A-Núcleo Cultural⁴⁶.

⁴⁶ Velásquez, Vladimir. "Hacia una experiencia alternativa de la promoción de la empleabilidad juvenil". Asunción, 2006. El mismo, a su vez, fue base para la publicación "Una propuesta de capacitación laboral y ciudadana a jóvenes: empleabilidad+derechos+sentido crítico. Asunción, 2006

Fueron desarrollados dos cursos, realizándose cada uno, de forma simultánea, en las ciudades mencionadas. Cada edición fue realizada en tres lugares distintos, al mismo tiempo.

En ambas ediciones, la denominación de la capacitación fue “Curso de Formación en Empleabilidad Juvenil: construyendo competencias laborales y ciudadanas”. En total y de manera diferenciada, participaron 261 jóvenes. De manera diferenciada porque no todas las personas participaron de la totalidad de los componentes que hicieron a la capacitación.

Del total de participantes, 57% (151 personas) fueron mujeres y 43% (111) varones. La mayoría se caracterizaba por tener entre 19 y 23 años (57%) y por haber finalizado la educación media, el 62% del total. El área de residencia presenta la distribución siguiente: 36% residía en los cascos urbanos y 64% en zonas rurales o sub-urbanas.

En general, los y las participantes son personas de clase media o baja, que enfrentan dificultades para proseguir con sus estudios, principalmente terciarios o universitarios, y acceder al empleo, para la mayoría, el primer empleo. Tienen, sin embargo, características heterogéneas, respecto a la calidad de la educación, el bienestar material y patrones culturales.

Luego de lo que es el componente de formación se hizo todo un plan de pasantías, que dio como resultado en contratos en empresas e instituciones, muchos jóvenes están hoy dirigiendo microemprendimientos, fue una experiencia bastante interesante, que se dio en 5 años, hoy las organizaciones continúan y siguen teniendo relaciones.

El proyecto no fue aislado si no que se logró la creación de una trama institucional interesante, mediante el cual, como experiencia exitosa, una de las participantes del programa logró una beca de estudios en Cuba, y difícilmente lo lograría sin esa trama social. Esta red además permitió a los jóvenes interconectarse con oportunidades de capacitaciones, becas, pasantías, o sea una serie de oportunidades.

La trama institucional se conformó de una manera bastante espontánea ya que las dos organizaciones eran referentes del tema juvenil y participaban en plataformas en redes, había como una trama ya preexistente, que se capitalizó de cara al objetivo del proyecto. Este proyecto tuvo financiamiento del fondo Canadá, posteriormente tuvo ampliación, luego continuó por dos años más, ya bajo la dirección de Estación.

Al mismo tiempo funcionaba un grupo que se llama grupo de promoción de la empleabilidad y emprendibilidad juvenil, que era un grupo de ONG'S, estaba coordinado por el CIRD, reunía a 5 o 7 ONG'S que estaban en ese entonces ejecutando proyectos que tenían que ver con juventud y trabajo, ya sea en su vertiente de empleabilidad, o su vertiente de emprendibilidad, en ese grupo hubo varias reuniones, de intercambios de experiencias, la GTZ también estaba, hubo todo un trabajo en torno a la ley del primer empleo que luego tuvo continuidad.

La participación de empresas privadas estuvo limitada al componente de pasantías laborales. Varias recibieron a pasantes, colaborando con el proceso. El modo de acercamiento consistió en invitaciones escritas, difundidas a través de medios diversos de comunicación.

Por su parte las alianzas con instituciones públicas del sector educativo, permitieron certificar la capacitación desarrollada, así como la necesidad de fortalecer las alianzas con organizaciones juveniles. Los módulos de capacitación se presentan en el cuadro 18.

Cuadro 18 Competencias y Prácticas		
Competencias y ejes transversales	Temas laborales y aplicaciones prácticas	Temas sociales y ciudadanos
Creatividad Expresión verbal y corporal Crítica (y autocrítica) Autoestima Liderazgo y trabajo en equipo Resolución de problemas Lectura y redacción. Innovación e iniciativa Enfoque de género	Redacción aplicada: a) cartas y memos, b) apuntes, c) informes, d) planillas, d) uso de diccionario.	Derechos humanos (capítulo especial respecto a derechos laborales). Mapeo social: territorial y temático. Trabajo social. Elaboración y ejecución de proyectos Luchas y movimientos sociales Condiciones y tendencias socioeconómicas Organización y participación ciudadana Educación sexual Diversidad cultural Estado: instituciones públicas. Funciones y modo de organización. Organizaciones de la sociedad civil: relevamiento local y temático.
	Expresión aplicada: a) conversación, b) técnica vocal, tácticas de la retórica y de la oratoria, c) comunicación corporal, d) saludos, recepción, atención al “cliente” y a compañeros	
	Procesos administrativos: a) manejo de procesos organizacionales, b) planificación y organización. c) organización del tiempo, d) organización de la información: archivo, agenda, etc.	
	Preparación para el empleo: a) el currículum y definición de objetivos, b) conocimiento del “mercado” (situación, tendencias, competencias demandadas), c) tácticas para buscar empleo, d) la entrevista	
	Gestoría y organización de eventos	
	Elementos básicos y operativos de contabilidad	
	Uso de tecnologías: a) informática, centralita, b) fax y central telefónica	

Los temas laborales estuvieron vinculados a un ámbito laboral específico y a tareas relacionadas con el mismo. Tienen que ver con actividades que se dan, fundamentalmente (aunque no exclusivamente), en el sector terciario, como gestoría, secretariado, apoyo logístico y administrativo. Tareas que son, en general, designadas a jóvenes que están iniciando su trayectoria laboral.

Los temas ciudadanos y sociales obedecen al enfoque del curso, el cual plantea la asunción ciudadana de la problemática del desempleo y la pobreza, por lo tanto de la necesidad de promover la dimensión política del ser humano.

Como componente constitutivo, las pasantías tuvieron una finalidad esencialmente educativa, y por suceder a un periodo significativamente prolongado de capacitación, se convirtieron en espacios para la articulación y la profundización del aprendizaje, para la práctica de nociones y temas tratados anteriormente.

A la luz de los aprendizajes cosechados, el procedimiento desarrollado para la coordinación de las pasantías guarda alta fertilidad. El mismo comprendió la elaboración de perfiles laborales, la comunicación con empresas e instituciones previamente identificadas, el seguimiento a las comunicaciones, la asignación de pasantías, el acompañamiento y la evaluación.

11. Juventud Obrera Cristiana

Objetivos

La JOC (Juventud Obrera Cristiana) es un movimiento organizado por los jóvenes, entre los jóvenes y para los jóvenes, inquietos por la realidad que vivimos: inseguridad de cara al futuro, estudios que no garantizan la ocupación, precariedad e injusticia en el trabajo, degradación de la persona y del ambiente en nuestra sociedad, exclusión social, violencia. Los jóvenes de la JOC no quieren ser simples espectadores pasivos de esta realidad, sino intervenir y transformar la realidad que vivimos de una manera organizada.

El objetivo es la evangelización y educación de los jóvenes del mundo obrero y popular, lo que implica el desarrollo humano integral en los diversos aspectos o facetas de su vida. La JOC trabaja con los jóvenes de ambientes populares, a menudo con los más desfavorecidos desde un punto de vista cultural, social y económico. La JOC les da la oportunidad de tener un papel activo en su barrio a nivel local, interpelando a los responsables locales y nacionales de cara a mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

Lineamientos para una política de formación y capacitación laboral⁴⁷:

La falta del funcionamiento efectivo de un Órgano Rector capaz de articular un Plan de Formación para el Empleo, inserto en el marco del desarrollo de las políticas activas de empleo, es una de las principales debilidades del sistema de formación laboral del país. Esta función, actualmente lo desempeñaría el SENADE al serle delegadas las funciones y competencias que le corresponden según sus objetivos estratégicos.

La orientación en cuanto a política del MJT, es el fortalecimiento del SENADE para evitar los problemas tales como la desvinculación de la oferta formativa de servicios para el empleo: información, orientación, intermediación, etc. y lograr una efectiva incorporación de la Formación y la Capacitación Laboral como una de las líneas estratégicas de las políticas activas de empleo.

Una propuesta que se viene gestando por parte de las instituciones involucradas (MJT, SENADE; SINAFOCAL, SNPP) es que el SNPP estaría insertándose dentro de un sistema más amplio, siendo un oferente gubernamental pero siguiendo los

⁴⁷ Para estos lineamientos se utiliza algunos puntos del documento de González Carmen y Guardo A.

delineamientos estratégicos del órgano rector y de la política de empleo en Paraguay. Es importante considerar sin embargo el riesgo de debilitar el accionar del SNPP por lo que un acuerdo tanto técnico y político serán necesarios. El SNPP constituye la institución más antigua y conocida, y ha ganado cierto prestigio y confianza en el mercado. Una reingeniería de sus recursos humanos, un fortalecimiento de su red de oficinas, así como la actualización y modernización de sus programas son tareas indispensables para la política de formación en el país.

El otro punto a considerar y trabajar urgentemente es el de una metodología de detección de necesidades formativas, basado en un estudio sectorial, en la investigación de las potencialidades de generación de empleo y desarrollo de cada territorio y en el estudio de perfiles y características de la población beneficiaria. Actualmente la metodología utilizada por el SINAFOCAL consiste en la consulta a entidades empresariales y municipios, lo que si bien es válida, no es la más adecuada para reflejar las necesidades reales de los sectores más dinámicos de la economía que podían absorber la mano de obra previamente capacitada.

En cuanto a la calidad de los programas se observa que la programación y los estándares de calidad de las acciones de formación son inadecuados. Si bien existe esfuerzo al respecto, el mismo no es suficiente ya que debería buscarse e implementarse sistemas formales de medición y seguimiento de la calidad de los cursos de formación.

En ese sentido un trabajo conjunto entre el SINAFOCAL, SNPP y el MEC es una tarea pendiente, ya que las acciones de estas instituciones están descoordinadas. Por ejemplo, actualmente la inscripción en el registro de instituciones proveedoras de servicios de capacitación en el SINAFOCAL no exige el reconocimiento formal del la Dirección de Educación Permanente del MEC. Esta descoordinación debe ser revertida ya que podría ser el MEC el que evalúe y certifique la calidad de las instituciones educativas oferentes del SINAFOCAL.

Esta alianza SINAFOCAL – MEC –SNPP, debe ser considerada estratégica, además por que las competencias básicas y transversales deberían asegurarse desde la educación general, en tanto que las competencias específicas son responsabilidad de la formación profesional. Sin embargo la realidad, sobretodo en Paraguay, muestra que la formación profesional cuenta, entre su población, con muchas personas –jóvenes y adultas- que no dominan dichas competencias básicas y transversales. Por lo tanto, es necesario una definición de tareas de forma tal eliminar este aspecto negativo permitiendo a los sistemas e instituciones de formación profesional contribuir al logro de tales objetivos educativos.

Propuesta Actual del MJT

Un aspecto de suma importancia para la efectividad de los programas de formación es la instalación de un sistema de monitoreo y control de los programas y proyectos de capacitación para conocer los resultados reales y el impacto en la generación de empleos decentes. Este aspecto es una falencia transversal de los programas de apoyo que brinda el estado dada la inexistencia de un Sistema Nacional de Inversiones Pública (SNIP), como los existentes en los demás países de la región. Actualmente, se está trabajando en la conformación del SNIP con organismos internacionales como el BID y

la OIT; el aporte de este último organismo es la inserción del indicador del empleo como medida de desempeño de las inversiones y proyecto del sector público.

Para eliminar el problema de la falta de coordinación, según informaciones suministradas por directivos del SENADE, actualmente se ha constituido una comisión interinstitucional (SNPP, SINAFOCAL y Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social) conjuntamente con la OIT para avanzar en las acciones conducentes a la instalación de la nueva institucionalidad cuya misión estará ligada directamente con las Políticas Activas de Empleo.

En esa línea, se han realizado diagnósticos sobre la situación de la formación profesional en Paraguay, por parte del Ministerio de Trabajo e Inmigración del Reino Español y un análisis de la situación de la formación profesional en Paraguay encarada por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Ambos trabajos confirman los hallazgos de esta investigación en el sentido que han detectado la existencia de una multiplicidad de actores intervinientes en la formación profesional, una diversidad de la oferta formativa y la total desvinculación de la formación profesional de los servicios de empleo. Como se dijo anteriormente para paliar esta situación se necesita instalar efectivamente un órgano rector capaz de liderar la formación y la capacitación, lo que se lograría con la comisión interinstitucional.

El SENADE, como ya se dijo, cumplirá este rol estratégico como canalizador de los flujos de información referentes a los perfiles profesionales requeridos y a la oferta existente tanto del sector productivo como de la demanda laboral a fin de facilitar la información pertinente a los órganos de formación y capacitación de tal manera a adecuar permanentemente la oferta formativa existente capaz de responder a las reales necesidades del mercado. Para ello, el MJT demostrando una voluntad técnica y política ha iniciado un proceso de transformación de las dos unidades de formación ocupacional dependientes del MJT con miras a la consolidación de una nueva institución.

Para la puesta en marcha de las acciones, el SENADE, instalará un diálogo social como estrategia de participación activa de todos los sectores sociales intervinientes en la temática de empleo. Par ello se conformará el Consejo General para la Formación y el Empleo, organismo de carácter tripartito y paritario, que será responsable de establecer las líneas por donde debe transitar la formación profesional y el empleo en el país. Este Consejo estará integrado por representantes del gobierno, organizaciones gremiales, centrales sindicales, y su esquema de trabajo estará dado por comisiones sectoriales, cuya representación también será tripartita y paritaria, lo cual implica la instalación de un equipo de trabajo intersectorial dedicado exclusivamente a la formación profesional⁴⁸. Con *“la fusión del SNPP y SINAFOCAL se pretende constituir una sola institución “para evitar superposiciones de propósitos y funciones, que hasta ahora se dan, en la formación de los recursos humanos”*⁴⁹

⁴⁸ Según las recomendaciones de la Asistencia Técnica del Ministerio de Trabajo de España.

⁴⁹ Humberto Blasco, Ministro de Justicia y Trabajo, extraído de <http://www.presidencia.gov.py/v1/?p=13009>, accesado el 26/04/2010.

III. ANÁLISIS DE INICIATIVAS EXISTENTES EN LA MESA E IDENTIFICACIÓN DE NUEVAS INSTITUCIONES

Introducción

En este capítulo se analizará los programas y acciones de las instituciones que participan de la Mesa Nacional para la Creación del Empleo Juvenil, las cuales buscan crear consenso y coordinación sobre los ejes estratégicos que deberían tener los programas empleo y delinear los ejes de un Programa Nacional de Empleo Juvenil. Además se analizan otras iniciativas o instituciones que si bien no forman parte de la mesa, tienen potencialidades para integrarla y lograr una mayor coordinación.

El capítulo inicia con la descripción de la Mesa Nacional de Generación de Empleo Juvenil en cuanto a sus objetivos y alcances, para luego seguir con la descripción de los distintos programas de las instituciones que integran la Mesa. Además se describirá el accionar de algunas instituciones de la sociedad civil que podrían contribuir en el actuar de la mesa y que aún no forman parte de la misma.

En cada una de las instituciones, de acuerdo a la información recabada, se estará describiendo con prioridad los programas referentes a la promoción del empleo y capacitación con énfasis en la población juvenil y femenina. Además se conectará cada accionar institucional con los ejes estratégicos de los programas y políticas descritos en el capítulo uno, en la medida que los programas institucionales se encuentren insertos en dichos ejes.

A. La Mesa Nacional para la Generación de Empleo Juvenil

Objetivos

Es un organismo interinstitucional creado por Decreto 197/98. Actúa como un consultor, planificador y coordinador de las Políticas de Empleabilidad y Empleo Cierto para jóvenes, ya que el objetivo mismo de la Mesa es la creación de Políticas de Empleo Juvenil. Es un organismo tripartito que integra al sector público, privado y sindical cuyas actividades y objetivos tenga que ver con la generación o fortalecimiento del empleo y capacitación de forma directa o indirecta.

Actualmente integran la mesa las siguientes instituciones:

1. Ministerio de Justicia y Trabajo (SENADE, SINAFOCAL, SNPP)
2. Ministerio de Hacienda
3. Ministerio de Industria y Comercio
4. Ministerio de Agricultura y Ganadería
5. Ministerio de Educación y Cultura
6. Vice Ministerio de la Juventud
7. Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones
8. Secretaría de Acción Social
9. Secretaría de la Mujer
10. Sub Secretaría de Estado de Tributación
11. Crédito Agrícola de Habilidad
12. Instituto de Previsión Social

13. Banco Nacional de Fomento
14. Instituto Nacional de Cooperativismo
15. Unión Industrial Paraguaya
16. Centro de Información y Recursos para el Desarrollo
17. Central Unitaria de Trabajadores – Auténtica
18. Central General de Trabajadores
19. Asociación Rural del Paraguay
20. Consejo Nacional para la Vivienda

El sistema de trabajo consiste en realizar reuniones periódicas convocadas por la mesa y conformar grupos de tareas y proyectos con temas afines. Estos grupos se forman mediante intereses comunes y necesidades compartidas, conformándose las siguientes: Comisión de Grupos Juveniles, Comisión de Emprendimiento, Economía, Crisis y Trabajo Juvenil y Comisión de Capacitación Laboral, Educación y Trabajo.

La visión de la mayoría de las instituciones es en cuanto a la dificultad de llegar a acuerdos y definiciones, dado que existen posiciones encontradas entre las instituciones. El sector privado es el más crítico al respecto, manifestando que los representantes de las instituciones no siempre son funcionarios con poder de decisión, por lo que se hace difícil la toma de compromisos. Según los mismos, la mesa no está organizada y la agenda es difusa, existiendo multiplicidad de temas y una orientación poco clara hacia lo que se quiere lograr. Las propias reuniones son largas y se repiten varias veces los mismos temas, no existe un liderazgo claro ni una metodología formal para el tratamiento y aprobación de los temas.

Todas las críticas vertidas se encuentran en un margen comprensible, debido a que el dialogo multisectorial es siempre complicado dada a la multitud de facetas encontradas en los participantes. Se debe considerar, sin embargo, que la mesa es un proceso novedoso e innovador iniciado por el actual gobierno para favorecer e impulsar el diálogo social para la consecución de objetivos consensuados, en este caso para la política de empleo en el país.

Resultados y Desafíos

Los resultados de la mesa aún son escasos, pero a su vez alentadores, a pesar de los grandes desafíos que presenta lograr consensos. Algunos de los resultados hasta el momento implican :

- a) Lanzamiento de la revista “jóvenes” que hasta ahora tiene dos ediciones.
- b) Presentación en el parlamento de la “*Ley de Inserción al Empleo Juvenil*” para su discusión y aprobación.
- c) Se han firmado convenios para tareas conjuntas con el MOPC y el Consejo del gobernadores con el objetivo de canalizar las oportunidades de empleo para los jóvenes, generadas a partir del desarrollo de obras públicas.
- v) Implementación de cuatro proyectos piloto, destinados a un grupo reducido de beneficiarios. Uno de estos proyectos piloto es el que se realizará en el Vertedero de Cateura, que consiste en una planta de reciclaje, incluyendo capacitación acerca del trabajo y de sus derechos laborales, para los

trabajadores del lugar. Para la ejecución de estos proyectos piloto, se contará con el apoyo de las Entidades Binacionales: Itaipu y Yacyreta.

- vi) Realización de tres Ferias de Empleo en los departamentos Central, Alto Paraná y Amambay, con un total de 9.596 registrados en la base de datos del SENADE.

El principal desafío de la mesa actualmente es la de llegar a consensos para la elaboración de propuestas y estrategia de empleo juvenil que involucre la participación coordinada de todas las instituciones que conforman la mesa.

B. Instituciones que componen la Mesa y Descripción de sus programas⁵⁰

1. Ministerio de Justicia y Trabajo (MJT).

El Ministerio de Justicia y Trabajo es creado para coordinar las relaciones del Poder Ejecutivo con el Sistema de Administración de Justicia, promover la efectiva vigencia de los Derechos Humanos, y velar por el estricto cumplimiento del Régimen Laboral y de los Derechos Individuales y Colectivos de los Trabajadores.

Un Objetivo Estratégico Institucional del Ministerio de Justicia y Trabajo es el de ser un ente rector y generador de las políticas de empleo y seguridad social, a través de un desempeño eficaz y eficiente, destacado por una gestión administrativa transparente, la lucha contra la corrupción y el respeto a los Derechos Humanos.

Lo relativo a la promoción, el control y las políticas de empleo se realiza por medio del Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social que maneja los programas de Inscripciones Patronales, Formación y Capacitación para el trabajo (SNPP y SINAFOCAL), Inserción Laboral (SENADE), Administración del Trabajo, Empleo y Seguridad Social e Inclusión Social y Derecho a la Identidad.

Actualmente desde el SENADE se busca promover lo referente a las políticas de empleo y capacitación.

2. Ministerio de Hacienda

El Ministerio de Hacienda es la Secretaría Estatal que tiene a su cargo administrar el patrimonio y el proceso presupuestario del Estado Paraguayo, así como la formulación y manejo de su política fiscal y de endeudamiento interno y externo.

Estas responsabilidades visibilizan la importancia de su rol en la transparencia de la gestión del Estado. A continuación se enumeran algunas de ellas:

- Verificar el uso y conservación de los bienes públicos.
- Realizar la programación, formulación, ejecución, control y evaluación del proceso presupuestario del Sector Público.
- Aplicar la legislación referente a:
 - Los tributos fiscales, su percepción y su fiscalización

⁵⁰ Algunas de las instituciones se describen en el capítulo uno.

- Los recursos, las disponibilidades, las remuneraciones y demás gastos del Tesoro Público, el Crédito Público y la Contabilidad Gubernamental
- Formular y administrar:
 - La Política de endeudamiento interno y externo del Sector Público
 - La Política Fiscal del Estado en coordinación con las demás políticas gubernamentales
- Atender las relaciones del Gobierno con los Organismos Financieros del Sector Público.
- Administrar el Sistema de Jubilaciones y Pensiones y Haberes de Retiro del Personal del Sector Público.
- Realizar la emisión, control y rescate del régimen de los valores fiduciarios.
- Representar al Fisco en las demandas o trámites judiciales y extrajudiciales.
- Mantener las relaciones del Banco Central del Paraguay con el Poder Ejecutivo.
- Realizar todas las funciones y competencias que le sean asignadas por las leyes vigentes y por el Poder Ejecutivo.

El Ministerio de Hacienda se divide en tres sub-secretarías:

- **Tributación**, que busca lograr una eficaz, eficiente y transparente administración tributaria orientada al contribuyente, que colabora con el cumplimiento del rol del Estado y Apoya al desarrollo del país.
- **Administración Financiera**: encargada entre otras cosas de verificar el uso y conservación de los bienes públicos, realizar la programación, formulación, ejecución, control y evaluación del proceso presupuestario del Sector Público, aplicar la legislación referente a los tributos fiscales, su percepción y su fiscalización como también de los recursos, las disponibilidades, las remuneraciones y demás gastos del Tesoro Público, el Crédito Público y la Contabilidad Gubernamental; además se encarga de formular y administrar la Política de endeudamiento interno y externo del Sector Público y la Política Fiscal del Estado en coordinación con las demás políticas gubernamentales.
- **Economía e Integración**, tiene a su cargo la formulación de la Política Fiscal y de endeudamiento del sector Público, en compatibilización con la Política Económica Nacional, el manejo de las relaciones con los Organismos Financieros Nacionales e Internacionales en los asuntos que competen al Ministerio de Hacienda, y la intervención en las negociaciones financieras internacionales y acuerdos económicos bilaterales y multilaterales en general.

Unidad de Economía Social

Objetivos

Tiene como principal objetivo generar mecanismos y procedimientos para el diseño de políticas, programas, planes y proyectos de las áreas sociales, de empleo, agricultura familiar campesina y otras que corresponden al ámbito económico social, de modo que el Ministerio de Hacienda garantice que los recursos presupuestarios logren el impacto económico y social esperado. Sus principales funciones son:

- Coordinar y orientar las actividades relativas a sistemas de información que contribuyan al mejoramiento de la gestión de las políticas sociales, agrícolas y de empleo .
- Proponer la definición de lineamientos para el desarrollo de metodologías y sistemas para la formulación y evaluación de políticas, programas, planes y proyectos del área social de empleo y agricultura familiar campesina.
- Diseñar e iniciar la organización de un sistema de evaluación de gestión por resultados en áreas afines.
- Desarrollar estudios y proyectos con el objetivo de visualizar fuentes de recursos para financiar programas en las áreas señaladas.
- Orientar, coordinar y acompañar la elaboración y evaluación de políticas, programas y planes y proyectos en las áreas citadas.
- Identificar oportunidades de generación de empleo y sugerir políticas y estrategias para su impulso.
- Desarrollar estudios y proyectos que contribuyan al mejoramiento de la gestión de dichas iniciativas.

Cobertura y Servicios

En cuanto al tema trabajo la unidad de economía social está desarrollando el programa de Emprendimientos Productivos Urbanos, conjuntamente con el PNUD, en el marco de programa de oportunidades del Programa Conjunto del Sistema de las NNUU.

El programa tiene como objetivo la generación de 45 empresas urbanas conformadas por sectores vulnerables. Todas las actividades están en su fase inicial y las s empresas se pretenden generar a partir del trabajo conjunto con incubadoras y contratando consultoras para apoyo a comunidades específicas.

Incubadoras

El Proyecto Conjunto tiene como objetivo el fortalecimiento y ampliación de dos incubadoras existentes, una de ellas del sector público y la otra del sector privado. Se han firmado contratos de apoyo con INCUNA y la incubadora de la Universidad del Cono Sur de las Américas (UCSA) en las que ambas se comprometen a ampliar sus labores de incubación, en especial con empresas conformadas por sectores vulnerables, o con empresas que tengan necesidad de subcontratar o adquirir productos de sectores vulnerables. Se espera que al final del proceso, cada una de las incubadoras haya generado al menos 6 empresas de este tipo por año.

Consultoría para Emprendimientos Urbanos

Implicará la contratación de una consultora, que deberá establecer o apoyar al menos seis emprendimientos productivos de jóvenes y mujeres de sectores vulnerables. Deberá proveerle con las capacitaciones empresariales que sean necesarias de manera que desarrollen un Plan de negocio sólido. Al finalizar la consultoría, las empresas fortalecidas deben contar con mecanismos de sostenibilidad (financiera, mercado, etc.) y conexión con diversas entidades públicas y privadas que faciliten su sostenimiento y crecimiento posterior. La consultora contratada está iniciando su trabajo y ha detectado ocho emprendimientos de grupos desfavorecidos entre los que se encuentran jóvenes, mujeres y discapacitados. En estas ocho empresas participarían unas 89 personas de las cuales 54 son discapacitados.

Consultoría para Emprendimientos Indígenas

La consultora deberá establecer o apoyar cuatro emprendimientos productivos de comunidades indígenas y dotarles con mecanismos de sostenibilidad (financiera, mercado, etc.) a través de la capacitación empresarial, talleres (autoestima, trabajo en equipo, desarrollo personal) y conexión con diversas entidades públicas para su sostenimientos posterior.

3. Ministerio de Industria y Comercio (MIC)

Objetivos

El MIC mediante el Viceministerio de Industria tiene programas de desarrollo empresarial orientado a mejorar la competitividad de las empresas y a apoyar su formalización. Además busca la promoción de las inversiones y las exportaciones del Paraguay mediante sus programas. Paralelamente, busca mejorar el ambiente de negocios desarrollando mecanismos que faciliten la apertura de empresas y las exportaciones.

Cobertura y Servicios Ofrecidos

Centro integral de apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas (CIAMP)

El centro integral de apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas (CIAMP) fue creado por el Ministerio de Industria y Comercio con el propósito de brindar asistencia técnica y capacitación, acorde a la demanda específica de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MPyMes), y fomentar el emprendedorismo. El CIAMP apoya a las Micro, Pequeñas y Mediana Empresas (MPyMes) a través de asesoría técnica integral, capacitación y provisión de información empresarial, conforme a las necesidades de cada sector.

Objetivo

Ofrecer al sector de la Micro y Pequeña Empresa, Asesoría en Gestión y/o Asistencia Técnica, sistemática en base a un Plan de Trabajo acordado, orientado al mejoramiento de la competitividad y productividad de las MPyMEs.

Cobertura y Servicios Ofrecidos

i) Fomento al Emprendedorismo: Introducción de la cultura del emprendedorismo, principalmente entre los jóvenes; Gestión empresarial, administración y finanzas; asesoría legal y tributaria; asistencia técnica en producción, mejoras de calidad y productividad; marketing y comercialización; formalización.

ii) Asistencia Técnica Integral

- **Asesoría en Gestión:** en forma directa y personalizada, para resolver problemas específicos de la Micro y Pequeña Empresa.
- **Asistencia Técnica:** a través de cursos, talleres y asesorías en planta, orientadas a resolver los problemas específicos de las MPyMes.

Programa de competitividad de las MPYMEs: Fondo para la convergencia estructural del Mercosur (FOCEM)

El proyecto trabaja principalmente en 2 líneas de trabajo: capacitación y asistencia técnica. También apoya la formalización de microempresas.

La asistencia técnica se estructura a partir de la realización de un diagnóstico de la microempresa para luego iniciar las acciones más específicas, según corresponda al caso, en áreas como marketing, expansión de mercados, planes de negocios, imagen corporativa y otros.

La asociatividad empresarial es atendida en las dos líneas de trabajo mencionadas, incluyendo también el apoyo para la protocolización de estatutos. Un ejemplo de apoyo a la Asociatividad corresponde el apoyo que recibe un grupo de productores de la ciudad de Iro. de Marzo en capacitación y la creación de una fábrica de miel.

El área de acción del proyecto es todo el territorio nacional. El componente de capacitación se estructura en módulos y cursos que comprenden temas como: Formación de la cultura emprendedora, formación de una microempresa, gestión empresarial, gestión de producción y calidad, gestión de comercialización que abarcan un total de 154 Hs. y un curso de Asociatividad desarrollado en 20 Horas. Al menos 15 personas deben formar parte de los grupos para las capacitaciones. El proceso de validación de los contenidos de los cursos desarrollados se encuentra en proceso ante el Ministerio de Educación y Culto.

Por otro lado, actualmente el proyecto apoya los procesos inherentes a la formalización de la microempresa. Esto implica el asesoramiento en temas inherentes a los trámites y gestiones que la microempresa debe hacer frente para su legalización integral. (Ej. Trámites para el registro de productos alimenticio – RSPA, marca, licencia ambiental, diseño e logo y/o etiqueta, otros.) Se complementa un apoyo en temas impositivos y tributarios.

Los beneficiarios deben cumplir los siguientes requisitos:

- Tener 18 años cumplidos
- Ser microempresarios con una facturación anual no mayor a Gs. 100 millones anuales
- Ser una empresa mediana con no más de 10 empleados y una facturación no mayor a Gs. 250 millones.

Tanto las capacitaciones como las asistencias se realizan a través de empresas consultoras contratadas por el proyecto, las cuales por medio de docentes y consultores desarrollan las actividades adjudicadas. Se trabaja con instancias y organizaciones aliadas o de enlace. Entre las oficinas del MIC se encuentran: CIAMP, las Oficinas Regionales del Ministerio de Industria y Comercio (ORMIC), Instituto Paraguay de la Artesanía (IPA). Por otro lado se trabaja con gobernaciones, municipalidades, otras organizaciones del estado, Programas de Organizaciones Internacionales, Cooperativas.

Actualmente se ejecutan los convenios con el programa Paraguay Vende, Proyecto de la USAID y la SENATUR. Estos aliados administran la demanda efectiva de beneficiarios y parte de las acciones como la identificación, el seguimiento, la supervisión, la coordinación y eventualmente la evaluación de los servicios ofrecidos. En este orden, la Oficina ejecutora conduce todos los elementos de desarrollo que comprenden la

ejecución del proyecto, asegurando la aplicación de distintos instrumentos de gestión con el objetivo primordial de elevar la competitividad de la microempresa.

Programa PyMEs (PR100)

El programa busca contribuir a mejorar la competitividad de las pequeñas y medianas empresas por medio de:

- i) Servicios de Desarrollo Empresarial mediante asesorías, asistencia técnica, consultoría empresarial, capacitación en Planta.
- ii) La oferta de Servicios de Desarrollo Empresarial, a través de capacitación y entrenamiento a los oferentes nacionales.
- iii) Fomentando la participación del sector privado en el desarrollo de políticas y estrategias para mejorar aspectos clave del entorno económico en que se desenvuelven las empresas, mediante los Foros de Competitividad
- iv) Introduciendo una cultura de la generación, uso y aprovechamiento de la información empresarial a través de los Servicios de Información Empresarial

Además, el programa está llevando adelante un Proyecto Piloto para la formalización y fortalecimiento de las micro y pequeñas empresas, brindando capacitación, asistencia técnica integral e información a través del Centro Integral de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas –CIAMP.

Red de Inversiones y Exportaciones del Paraguay

Es un programa brinda apoyo a las empresas paraguayas exportadoras de diversos sectores, realizada por medio de los Programas Sectoriales de Fomento a la Exportación a través de 8 Mesas Sectoriales conformadas y fortalecidas: Mesa Sectorial de Carne y Cuero; Mesa Sectorial de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TICs); Mesa Sectorial de Textil – Confecciones; Mesa Sectorial de Frutas y Hortalizas; Mesa Sectorial de Stevia; Mesa Sectorial de Productos Forestales; Mesa Sectorial de Biocombustibles.

Dentro de REDIEX también se trabaja el tema de Clima de Negocios, por medio de una Mesa de Simplificación de Trámites para la apertura y exportación de las PYMEs paraguayas.

Mediante la REDIEX, se logró elaborar el Plan Nacional de Exportaciones.

Ventanilla Única de Exportación

Se crea para atender la necesidad de simplificar los procesos de exportación, en términos de gestión a partir del registro del exportador, hasta los trámites de egreso de mercaderías nacionales o nacionalizadas (exportación), con la finalidad específica de constituirse en una herramienta ágil y efectiva que facilite las operaciones de comercio exterior, incrementando la calidad del servicio.

Con la ventanilla única se espera obtener los siguientes resultados:

- i) Optimización del Espacio Físico de cada Entidad, menos papeles para archivar.
- ii) Reducción del consumo de Papeles e Insumos Varios (tonner, bibliógrafos, tintas, etc.)
- iii) Optimización de los Recursos Humanos. Tendrán más tiempo para otras funciones: Servicio de Atención al Cliente, investigaciones, etc.
- iv) Reducción considerable de Tiempo empleado en los procesos de exportación.
- v) Reducción en la adquisición o mantenimiento de Sistemas Informáticos
- vi) Optimización y ahorro de llamadas telefónicas. Líneas de teléfono disponibles.
- vii) Exportadores y despachantes satisfechos ya que consultarán la tramitación desde sus PC's.
- viii) Publicaciones y Estadísticas en minutos: Respuesta inmediata por parte del Estado a consultas de la prensa, ONG's y otras Entidades interesadas.
- ix) Consulta de Recaudaciones Actualizada. Mejor administración del Flujo de Caja, con datos al día.
- x) El sistema mide tiempos por procesos. Detección de cuellos de botella, burocracias o ineficiencias operativas.

Fortalecimiento de Incubadoras de Empresas

Es un proyecto denominado "*Programa de Fortalecimiento de incubadora de empresas*", que se realizará a través del MIC, siendo ejecutado por la Asociación Paraguaya de incubadora de Empresas y Parques Tecnológicos (Incupar). El proyecto sería ejecutado con fondos comprometidos en donación por el Gobierno del Brasil, por un total de US\$ 3 millones de dólares. El objetivo propuesto es ayudar en la creación de empresas inno-vadoras, a través de incubadoras de empresas, y facilitar la consecución de apoyo financiero para el fortalecimiento de los procesos de incubación.

Incupar es una organización constituida en diciembre del 2007 por Instituciones comprometidas en consolidar el movimiento de incubación de empresas en el Paraguay, lo integran el : MIC, Universidades Nacional de Asunción, Católica "Nuestra Señora de la Asunción", Americana, Columbia del Paraguay, Pacífico, Cono Sur de las Américas, Tecnológica Intercontinental y Autónoma de Asunción; Fundación Paraguaya, Parque Tecnológico Itaipú (PTI), Municipalidad de Asunción, SNPP, Fundación Enlace y Asunción Bussines.

Resultados y Desafíos

Históricamente fueron varios los intentos de consolidar en el país una política de desarrollo empresarial que lograra efectivamente incrementar la competitividad de las empresas paraguayas y que éstas pudiesen desarrollarse compitiendo tanto en el mercado externo como en el interno. Estas iniciativas, sin embargo no han logrado dicho objetivo ya que los sucesivos gobiernos democráticos no fueron capaces de instalar un sistema fortalecido de política de competitividad empresarial y menos aún una de competitividad sistémica.

Un claro ejemplo de ello es que la mayoría de los programas que buscan fortalecer a las empresas paraguayas dependen de recursos de la cooperación internacional ya sea en forma de préstamos o donaciones. Ello impidió siempre que los programas se consoliden y se dieron oleadas de acciones que tuvieron su pico para luego retrotraerse totalmente, dependiendo de la disponibilidad de los recursos. Tampoco hubo un

manejos eficiente de los programas para asegurar la continuidad de los flujos de recursos que permitieran dar continuidad a los mismos.

La CIAMP, opera con pocos recursos y su accionar es fuertemente limitado por este hecho. El programa de competitividad de las microempresas que opera con recursos del FOCEM está funcionando a pasos muy lentos, y sin resultados sustanciales hasta el momento, a pesar de contar con una línea de financiamiento de aproximadamente US\$ 4 millones.

El PR100 de Competitividad de las PYMES, financiado por el BID ha concluido y ha beneficiado a aproximadamente 30 empresas, aunque no se pudo lograr conocer específicamente el impacto sobre su productividad y competitividad.

REDIEx, actualmente está en una etapa de debilitamiento del programa debido al agotamiento del recurso de la donación del Gobierno de Taiwan de unos US\$ 2 millones y se está aguardando la concreción de una operación de préstamo del BID de alrededor de US\$ 10 millones, que está aprobado. Pero esto demuestra una vez más la dificultad de dar continuidad a los programas en el MIC.

El tema de funcionamiento aislado de los programas es un aspecto que debería ser revertido. Por ejemplo, no existe ninguna conexión entre el programa de apoyo empresarial del FOCEM y los organismos de formación y capacitación como el SINAFOCAL y el SNPP ambos destinados a formar personal para las empresas, además de contar con programas de emprendedurismo.

Además, existe una baja conexión entre los programas de fomento empresarial y las organizaciones de financiamiento, considerando que esta es una de las mayores necesidades de los microempresarios para desarrollarse y mejorar su competitividad.

4. Ministerio de Agricultura y Ganadería

Dirección de Extensión Agraria (DEAG)

La Dirección de Extensión Agraria, depende del Vice Ministerio de Agricultura y es la instancia del Ministerio de Agricultura encargada de brindar servicios de asistencia técnica organizativa, productiva y comercial a la Agricultura Familiar Campesina con enfoque de cadenas productivas, basadas en la zonificación agroecológica.

Objetivos

La Dirección de Extensión Agraria DEAG ofrece asistencia técnica a los productores a través de capacitaciones realizadas por sus propios técnicos, por medio de sus Centros de Desarrollo Agropecuario CDA's, buscando mejorar la calidad de vida de la población asistida.

Objetivos específicos:

- i) Aumentar la producción de los diferentes rubros.
- ii) Mejorar la calidad de los productos agropecuarios.
- iii) Promover la aplicación de sistemas de producción sostenible.
- iv) Fomentar la preservación de los recursos naturales

Cobertura y Servicios Ofrecidos

Visitas a fincas; demostraciones de métodos y resultados; días de campo; talleres y cursos; charlas técnicas; giras técnicas; ferias agropecuarias. Se utiliza los medios radiales, escritos y audiovisuales para el desarrollo de la asistencia técnica.

Cursos especializados en:

Producción Agropecuaria: Producción de Hortalizas; Apicultura; Producción de Flores y Cursos de Jardinería; Agroindustria Caseras; Elaboración de Conservas, Dulces, etc.; Artesanía y Manualidades; Cría de Aves; Cría de Cerdos; Hierbas Medicinales.

Existe una diferenciación por género y juventud que se enfoca en dos áreas:

1. Taller Vivencial sobre Trabajo en Equipo y Comunicación.
2. Taller sobre “Orientación Vocacional, Ocupacional y Educacional.”

Estos servicios se realizan mediante los CDAs, que cuenta dentro de los mismos a las agencias locales de asistencia técnica. Estas agencias cuentan con un Jefe técnico y Asistentes técnicos encargados de las áreas de producción agraria, organización social, agronegocios, agroindustria, artesanía y género y juventud rural. La función que deben cumplir las Agencias locales son:

- Aplicar las políticas de la institución a nivel distrital.
- Identificar, recibir y seleccionar la demanda de asistencia técnica de la Población Meta.
- Aplicar el registro de productores y demanda de servicio.
- Elaborar el Plan Operativo Anual de la Agencia
- Coordinar acciones con los actores locales (Organizaciones de productoras, Cooperativas, ONGs, Gobierno locales instituciones públicas y privadas afines) para promover la producción, venta agropecuaria.
- Coordinar acciones con los actores locales para prevenir e identificar factores de riesgo en Adicciones, Sexualidad, Orientación Educación Vocacional y Ocupacional.
- Promover y fortalecer las organizaciones de productoras a nivel local.
- Promover el valor agregado de los productos agropecuarios de la finca.
- Organizar y realizar capacitaciones técnicas en las siguientes áreas: alimentación, nutrición, artesanía y bienestar familiar, género y Juventud Rural.
- Elaborar y orientar la ejecución de proyectos relacionados al área de Mejoramiento de Vivienda, Artesanía y Seguridad Alimentaria

Resultados y desafíos

La DEAg cuenta con técnicos altamente capacitados, con conocimientos técnicos en las áreas que competen a las capacitaciones que imparte. También cabe destacar que se ha tenido un alcance nacional a través de los 20 CDA`s distribuidos a lo largo del territorio Nacional, específicamente en los departamentos de Concepción, San Pedro (2), Alto Paraná, Misiones, Ñeembucú, Central, Guairá, Amambay, Canindeyú, Caaguazú (2), Cordillera, Caazapá, Paraguarí, Itapúa (2) y Pte. Hayes. A través de los talleres, cursos,

feries, etc., desarrollados por la DEAg, la misma ha logrado un alto reconocimiento por los productores como interlocutor.

A pesar de todos los esfuerzos realizados, la demanda de asistencia técnica sigue siendo superior a la capacidad institucional de la Dirección de Extensión Agraria, dejando de lado a posibles productores interesados en capacitarse; esto se debe a que el presupuesto asignado es insuficiente para cubrir la alta demanda de capacitación.

Otro gran desafío es el nivel socio-económico precario de la población meta, los cuales en algunos casos residen en lugares de difícil acceso. Esto representa un desafío de integrar a estos productores aislados a cadenas productivas de empresas o cooperativas. Conectado a este tema está el del acceso al financiamiento para capital operativo y activos, ya que la mayoría de campesinos de la población meta no pueden tener dicho beneficio, entonces es muy difícil capacitarles pues finalmente no pueden aplicar sus conocimientos a producir más y así mejora su situación que usualmente bordea la pobreza.

Actualmente la DEAG tiene poca interrelación con otros departamentos del MAG como instituciones del estado como el Crédito Agrícola de Habilitación y los organismos de formación laboral como el SINAFOCAL y SNPP que tiene programas orientados al sector rural.

5. Ministerio de Educación y Culto (MEC)

Objetivos

La misión fundamental del Ministerio de Educación y Cultura es garantizar una educación de calidad a fin de contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población. Específicamente los Objetivos del MEC son:

- Desarrollar, implementar y optimizar la Reforma Educativa en todos los niveles y modalidades del sistema educativo.
- Optimizar el uso de los recursos del MEC
- Mejorar la competencia de los recursos humanos.
- Desarrollar e implementar un sistema de gestión de calidad.
- Lograr niveles efectivos de comunicación internos y externos.
- Promover el desarrollo de procesos de descentralización.
- Estimular y desarrollar programas de investigación educativa, científica y tecnológica.
- Gestionar programas de cooperación técnica y financiera, nacionales e internacionales.
- Promover el uso de los medios de comunicación social para la educación.
- Mejorar la aplicación de procesos de seguimiento, monitoreo y evaluación en todo el sistema.

El MEC para cumplir con sus funciones se divide en los vice ministerios de Educación, Culto y Juventud, cada uno de los cuales divididos en un gran número de direcciones técnicas.

En cuanto a la formación laboral, es la dirección de educación permanente la encargada de la misma, mediante su dirección de educación profesional.

6. Vice ministerio de la Juventud

Objetivos

Garantizar la participación protagónica de los y las jóvenes en el proceso de diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas, que garanticen una vida digna para toda la juventud del país.

Cobertura y Servicios Ofrecidos

Programa Nacional de Juventud (PNJ)

Tiene como principal objetivo atender las diferentes situaciones que afectan al sector juvenil de nuestro país y trabajar desde una perspectiva participativa y descentralizada para, con y desde los jóvenes. Este programa se constituye en la estrategia general de acción del Viceministerio de la juventud en el marco del proceso de cambio que se ha iniciado en el Paraguay a partir del cambio de Gobierno. Para una efectiva cobertura a nivel nacional, a partir del programa se ha regionalizado el país en 7 zonas a través de los cuales se desarrollará el trabajo, incluyendo en éstas 17 los departamentos del país.

Los ejes temáticos sobre los cuales se desarrollarán las acciones son:

- Formación de formadores en derechos juveniles en las áreas de Salud, Derechos humanos, Educación Cívica, Comunicación Alternativa, Cultura y Derechos Laborales.
- Jornadas Voluntarias del Cambio sobre Cultura, Salud, Educación Cívica, Medio Ambiente y Comunicación Alternativa.
- Centro de Investigación y Documentación: Archivo, documentación y sistematización sobre juventud en el país y la región; Desarrollo de investigaciones sobre realidad juvenil.
- Promoción Estudiantil: Centro de estudiantes en todos los colegios y Universidad para todos

Proyecto conjunto con el IPS para el primer empleo

Permite a jóvenes buscadores del primer empleo en el área de salud realizar pasantía remuneradas en el Instituto de Previsión Social. En el programa participan estudiantes de Enfermería, Asistencia Social, Nutrición, Psicología, bachilleres con énfasis en salud y otras especialidades relacionadas a la salud. Para el 2010 se espera no solo continuar con este proyecto sino ampliarlo a otras sedes del IPS, con otra perspectiva, con sala de niños, con sala de adultos mayores. El proyecto fue seleccionado ante la UNESCO para ser candidato a un predio de este organismo entre varias experiencias juveniles de trabajo.

El Proyecto “Jóvenes ante el desafío del primer empleo” del VMJ y el IPS aprobó la contratación de 36 jóvenes estudiantes de carreras afines a la Medicina que se desempeñarán como orientadores en el Hospital Central del IPS desde el 1 de abril hasta el 31 de diciembre del 2009/2010. Por parte del IPS el proyecto piloto se denomina “Hospital Amigo”, y posee las siguientes características:

- Constituye un esfuerzo para el mejoramiento de la situación general de la situación actual de los pacientes asegurados que acuden al referido nosocomio.
- Propone acciones concretas de humanización en la atención hospitalaria
- Presenta un componente de inserción laboral juvenil dentro del área de atención a la salud hospitalaria como expresión del compromiso social hacia los jóvenes con potencialidades, calificados y capaces.
- Propende a construir el recurso estratégico del desarrollo integral de la sociedad juvenil paraguaya, cual es el de la educación, la formación y la capacitación como elementos claves para la edificación individual y social.

El proyecto se desarrollará en las instalaciones del Hospital Central Dr. Emilio Cubas; con la visión de que a largo plazo el mismo sea extendido a las clínicas periféricas del área metropolitana.

Para la selección de los jóvenes se realiza una convocatoria, por un período de 15 días durante el cual se recibirán los curriculums de los jóvenes interesados a concursar para el Proyecto, según pautas y criterios establecidos. Los curriculums se reciben en las oficinas del Vice Ministerio de la Juventud La evaluación estará a cargo de un comité evaluador seleccionado para el efecto el cual realizará la evaluación y selección a partir de criterios establecidos para este fin. Dicho comité estará integrado por 2 Representantes del IPS y 2 del Viceministerio de la Juventud. Los criterios y puntajes se presentan en el siguiente cuadro:

Cuadro 21 Indicadores de Selección de Postulantes		
		Puntos
a)	Estudiante de alguna de las siguientes carreras: Enfermería, Trabajo Social, Nutrición, Psicología, Fisioterapia.	2
	Egresados o estudiantes de último año de bachilleratos con énfasis en salud.	1
b)	Promedio de calificaciones de 3,5 en una escala del 1 al 5 (o equivalente).	3
	De 3,5 a 4	1
	De 4,1 a 4,5	2
	De 4,6 a 5	3
c)	Residente y cursando sus estudios en Asunción o ciudades del área metropolitana de la capital: Fernando de la Mora, Luque, San Lorenzo, Lambaré, Mariano Roque Alonso	1
d)	Sin antecedentes policiales	1
e)	Estudios extracurriculares especializados relacionado al área de estudio	2
f)	Experiencia Laboral en actividades similares a las del proyecto	4
	Sin experiencia laboral: 4 puntos	
	Sin experiencia laboral en actividades similares al proyecto pero con experiencia en otros campos: 2 puntos	
	Con experiencia laboral similares al proyecto: 0 puntos	
g)	Experiencia demostrable en actividades comunitarias y/o voluntariado	2
h)	Habla y entiende el guaraní	2
	Presentación de toda la documentación solicitada en tiempo y forma.	2
	TOTAL	20

Fuente: IPS y VMJ

Para el 2010, se han contratado un plantel de 36 jóvenes compuestos por 15 estudiantes de Psicología, 14 de Nutrición, 5 de Enfermería y 2 de Trabajo Social, de los cuales solamente 3 son varones (2 de Psicología y 1 de Nutrición). La selección de los 36 jóvenes fue realizada durante un trabajo técnico de la Dirección de Recursos Humanos del IPS, de un volumen de más de 600 candidatos que habían presentado sus carpetas en el Viceministerio de la Juventud para acceder al proyecto.

Los jóvenes seleccionados reciben una capacitación que será ejecutado por las Trabajadoras Sociales del Hospital Central donde se desarrollarán temas: calidad de atención al asegurado, generalidades del seguro social, ubicación del Hospital Central y otros temas directamente relacionados a la problemática que se atenderá. Será ejecutado por las Trabajadoras Sociales del Hospital Central donde se desarrollarán temas: calidad de atención al asegurado, generalidades del seguro social, ubicación del Hospital Central y otros temas directamente relacionados a la problemática que se atenderá. Los contratados serán ubicados en las áreas de: i) Urgencias; ii) Policlínicas; iii) Admisión; iv) Área de Internados; v) Albergues Adultos (1°, 8°); iv) Albergues Pediátricos. Los jóvenes seleccionados estarán desempeñando 5 horas laborales, en los turnos de mañana y tarde, mientras que el turno noche y los fines de semana cuentan con un horario diferente.

El desafío encarado por el Viceministerio de la Juventud es la de replicar esta experiencia en otras instituciones públicas y de esa manera mitigar una problemática muy marcada para los jóvenes cual es el acceso al mundo laboral.

7. Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones

El Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones es el organismo encargado de elaborar, proponer y ejecutar las políticas y disposiciones del Poder Ejecutivo referente a las Iniciativa para la Integración de la Infraestructura Regional Sudamericana, IIRSA, a cargo de la Unidad de Coordinación Institucional

El Ministerio tiene como objetivo principal facilitar las infraestructuras públicas de su competencia y establecer normas al respecto, que sean de utilidad a la producción, comercialización y consumo del país.

Corresponde a esta Cartera Ministerial las responsabilidades de bienes y servicios públicos siguientes: Obras Públicas, Transporte, Comunicaciones, Energía, Minas, Turismo y Parques Nacionales, y Monumentos Nacionales.

El Ministerio de Obras Públicas Comunicaciones, como órgano del Poder Ejecutivo tiene, entre otras, las siguientes funciones y competencias.

- Ejercer el gobierno de todas las reparticiones dependientes del Ministerio y servir de vínculo entre las Entidades Autárquicas pertinentes y el Poder Ejecutivo;
- Establecer el relacionamiento político, legal, administrativo, financiero y técnico con el Poder Ejecutivo y con las demás Carteras Ministeriales del Estado, así como otras Instituciones Nacionales e Internacionales relacionados con sus

funciones y responsabilidades, y así cumplir coordinadamente los objetivos de desarrollo nacional;

- La administración del buen uso y cuidado de los bienes patrimoniales del Estado a cargo del Ministerio. La administración patrimonial de los Entes Descentralizados relacionados a la Cartera serán ejercidos conforme a lo dispuesto en sus respectivas Cartas Orgánicas;
- Proteger, administrar y reglamentar el uso, así como sancionar sobre los abusos, de los bienes y servicios públicos correspondiente a la Cartera;
- Programar, elaborar y proponer el Presupuesto de la Cartera a las autoridades correspondientes, y una vez aprobado, ejecutarlo en conformidad con las disposiciones legales al respecto. Los Entes Descentralizados relacionados a la Cartera, referente a esta materia, deberán proceder conforme a lo dispuesto en sus respectivas Cartas Orgánicas;
- Programar, administrar y controlar el uso de los recursos financieros, económicos, humanos y tecnológicos para responder a las necesidades nacionales e institucionales de sus funciones;
- Planificar, fijar objetivos y metas a ser alcanzados y trazar políticas que deben ser adoptadas dentro de la Cartera Ministerial; y
- Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales que afectan a las funciones del Ministerio y sus dependencias.

Para cumplir con sus funciones tiene tres Viceministerios:

- **Obras Públicas:** tiene a su cargo planificar, presupuestar, administrar y fiscalizar, a través de las Direcciones correspondientes, la realización de todos los emprendimientos viales, las Obras Públicas y los Servicios de Comunicaciones que sean responsabilidad del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones.
- Administración y Finanzas.
- Minas y Energía.
- Transporte: tiene a su cargo la formulación e implementación de políticas que permitan orientar la acción del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones en relación a los distintos servicios de transporte para lograr el desarrollo y funcionamiento armónico del sistema.

Programa de Mantenimiento Rutinario de Rutas con Microempresas.

Objetivos

El objetivo central del programa es permitir la participación de las Microempresas con el fin de permitir una mayor contratación de la mano de obra en los programas de mantenimiento que el MOPC realiza en diversas regiones del país.

Par ello se conforma y capacitan microempresas de forma tal a que utilizando mano de obra directamente se puedan realizar tareas específicas y de mantenimiento de carreteras y caminos vecinales.

Con el programa además se pretende:

- Efectuar la conservación rutinaria de la red de rutas y caminos a cargo del MOPC.
- Generar empleo de mano de obra no calificada en diferentes zonas del país.
- Llevar beneficios económicos a la población del área rural.
- Vincular a las comunidades en la conservación del patrimonio vial nacional.

Cobertura y Servicios Ofrecidos

Entre, los criterios de elegibilidad para participar del programa están en primer lugar, para conformar la microempresas, a los cabezas de familia. Ello incluye a jóvenes que son responsables por el sustento familiar, que pueden ser hombres o mujeres indistintamente, incluyendo por ejemplo el grupo de madres solteras, que son jefas de hogar.

El segundo criterio es la cercanía de donde se realizará la conservación de la carretera. El programa prioriza la contratación de mano de obra local en cada tramo de la ruta que se va a mantener. Esto, además busca crear un sentido de pertenencia en el sentido de que las personas participantes de las microempresas se concientizan de la importancia de mantener sin basura o bien conservado el tramo que pasa por su distrito y trasmite esta concienciación a otros miembros de la comunidad. El tercer criterio, es el de estar desempleado o subempleado, no aceptándose asalariados.

El cuarto, es la elección de un solo miembro por hogar, para así incrementar el número de familias beneficiarias que reciben algún ingreso. La elección se realiza con un amplio proceso participativo en cada localidad. Las convocatorias se realizan por medio de radios locales, colegios, la municipalidad, entre otros medios.

Con la asistencia Técnica de la OIT se realizó una caracterización y un minucioso análisis de la topografía, clima y condiciones constructivas de los caminos que serán intervenidos por el Programa, el estudio recomendó la asignación de las siguientes actividades a las microempresas que serán promovidas en las zonas de intervención y que efectivamente se realizan ahora:

1. Limpieza de la calzada: Consiste en la limpieza total de la superficie de rodadura, eliminando toda vegetación que crezca sobre la misma y cualquier material rocoso, de manera que permita el drenaje de las aguas depositadas en su superficie y facilite el libre tránsito vehicular.
2. Bacheo menor de la calzada: Consiste en rellenar y compactar con material clasificado los huecos menores que se presentan en la superficie de rodadura,

producto del deterioro y desgaste por el tránsito de vehículos y la erosión de aguas superficiales, de manera que facilite el libre tránsito de vehículos.

3. Corte y limpieza de la franja de dominio: Consiste en cortar la vegetación que crece a ambos lados de la carretera que impida la visibilidad en el camino y la correcta lectura de las señalizaciones, así como la eliminación de basura, de manera que facilite el libre tránsito vehicular y promueve la seguridad del tráfico.
4. Limpieza de alcantarillas: Consiste en la eliminación de todo tipo de material o residuo que obstruya el libre paso del agua a través de la alcantarilla, y la limpieza y encauzamiento de los cursos de agua al ingreso y a la salida de la misma, de manera que permiten un adecuado drenaje y, por consiguiente, la preservación del camino.
5. Limpieza de cunetas y zanjas de infiltración: Consiste en eliminar todo material depositado o sedimentado en las cunetas y zanjas de infiltración que obstruya el libre paso del agua a través de las mismas, garantizando una adecuada circulación del agua y, por consiguiente, la preservación del camino.
6. Limpieza y trabajos menores de puentes de madera o de hormigón: Consiste en el mantenimiento de los puentes y reparaciones menores cuando se observa que están deteriorados, así como la limpieza del cauce para eliminar obstrucciones al libre paso del agua.
7. Mantenimiento de señalizaciones preventivas e informativas: Consiste en mantener en buen estado todas las señales preventivas, informativas e hitos kilométricos a lo largo del camino. El propósito es mantener la visualización de los carteles, de manera que aseguren la minimización de las situaciones de peligro de los usuarios de la carretera.

Para todo el proceso se contó con el financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo y el Banco Mundial además de la asistencia técnica de los mismos conjuntamente con la Organización Internacional del Trabajo, en base a experiencias exitosas en otros países.

Resultados y Desafíos

Desde julio del 2009 están trabajando unas 29 microempresas. Actualmente, 2010, el MOCP es el único ministerio que está trabajando en la conformación y contratación de microempresas con el fin de contratación de mano de obra.

El enfoque es conformarlas, darles contratos para trabajos específicos como limpieza de alcantarilla, desecho de basura, entre otros. Pero el mayor aporte es conformarlas como organización, de forma tal a que no se queden exclusivamente el salario percibido, sino que también busquen otras actividades que generen ingreso, como el reciclaje de la basura recogida en las rutas.

Las microempresas se constituyen como asociaciones sin fines de lucro a través de un escribano, obteniendo su Registro Único de Contribuyentes y son contratados bajo la

modalidad vía excepción para cumplir con los requisitos de la Dirección de Contrataciones Públicas.

El salario percibido es de un jornal mínimo legal trabajando de lunes a viernes ocho horas por día. Además, la microempresa recibe un 25% de adelanto sobre el contrato total, para ser utilizado como capital operativo para la compra de herramientas, uniformes, entre otros. El contrato usualmente es de un año y no cobran aguinaldo pues se le paga a la microempresa como tal y ésta a su vez contrata a los trabajadores como jornaleros. Se cumple con la ley laboral ya que se le paga un jornal laboral legal.

El proceso de sensibilización se realiza en la propia comunidad. Allí se les presenta las condiciones del contrato (salarios, horarios, modalidad de contratación) y los que están interesados son registrados en una ficha con los datos de cada hogar. El grado de escolaridad también es registrado ya que si son analfabetos, será muy complicado ser parte de la microempresa dado que esto implica el manejo de estatutos, actas, liquidaciones. Si es muy pobre el analfabeto, se le pregunta si no tiene hijos que sepan leer y escribir, para que puedan entrar al programa en vez de ellos.

El principal desafío, es que estas microempresas una vez constituidas puedan migrar hacia otras actividades que les permita seguir recibiendo ingresos, ya que el contrato es por un año y no siempre se les recontracta. En ese sentido se está buscando convenio mediante el apoyo técnico del MAG y el MIC en el área de desarrollo productivo.

Actualmente, un desafío es implementar el proyecto en el tramo Villa Hayes - la Patria (Chaco Paraguayo), de forma tal a conformar una empresa integrada por indígenas. Para ello será necesario buscar una persona en la comunidad que sepa leer y escribir para servir de facilitador. Además, se buscaría implementar la figura de un gestor vial y social, el primero para controlar la calidad de los trabajos y el segundo para buscar opciones de diversificación productiva a la microempresa.

8. Secretaría de Acción Social (SAS)

Objetivos

La SAS busca, liderar y coordinar el diseño y la implementación de una política social del Estado que promueva el desarrollo integral de personas, familias y comunidades para la superación de la exclusión generada por la pobreza y la vulnerabilidad.

Cobertura y Servicios Ofrecidos

Los Programas de la SAS están orientados a la inclusión de los sujetos sociales, a través de un incentivo de transferencia para el ejercicio de sus derechos.

Según la SAS, no constituyen asistencialismo, pues el enfoque es de promoción de los derechos de las familias para mejorar su condición de vida, ejercer los derechos a la alimentación, derecho a la identidad, a la salud, a la educación.

No todos los programas de la SAS incluyen o abarcan directamente a los jóvenes como beneficiarios pero tienen un efecto inmediato al mejorar las condiciones de vidas de sus familias por un lado y potencial ante la posibilidad de que el programa incorpore otras plataformas otros esquemas promoción como los proyectos productivos.

Programa TEKOPORÁ

Este programa va dirigido a los hogares en situación de extrema pobreza del área urbano y rural y busca garantizar el acceso a salud, educación y seguridad alimentaria de los niños, mujeres embarazadas, adultos mayores, comunidades indígenas y personas portadoras de discapacidad. El programa cubre los departamentos de Concepción, San Pedro, Amambay, Canindeyú, Caazapá, Caaguazú, Misiones, Itapúa, Cordillera, Guairá, Alto Paraná, Ñeembucú, Paraguari, 4 distritos del Departamento Central y los barrios más pobres de la Capital, (Bañados, Chacarita, etc). Sus principales objetivos son:

- Romper la transmisión intergeneracional de la pobreza por medio de transferencias monetarias.
- reforzar las actividades de apoyo socio-familiar a los hogares beneficiados

El Programa TEKOPORÁ, contempla las Transferencias Monetarias con Corresponsabilidad (TMC) y el acompañamiento familiar a través de agentes de apoyo llamados “*Guías familiares*”, que visitan los hogares para verificar el cumplimiento de las corresponsabilidades por parte de las familias y para brindar orientaciones vinculadas preferentemente al mejoramiento del hábitat familiar, así como a los hábitos de higiene, consejos para mejorar la disponibilidad de alimentos y para mejorar la salud y a la vez officiar de gestores del acceso de las familias a los diversos servicios públicos.

La TMC es una Transferencia Monetaria mensual con Corresponsabilidades que realiza la SAS a las comunidades previamente seleccionadas.

Para la selección de familias destinatarias, se trabaja articuladamente con la DGEEC y el Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud de la UNA, los cuales, acompañados por técnicos de la SAS recogen informaciones, procesan y posteriormente vuelven a someter a la revisión de los ciudadanos organizados en torno a la Mesa de Participación Ciudadana constituida para ejercer el rol contralor del trabajo de selección y seguimiento.

Los jóvenes si bien no reciben un tratamiento especial, podrían ser beneficiados una vez que sus familias sean beneficiadas con el apoyo monetario. Las mujeres son beneficiadas en el sentido de que las mismas son la que preferentemente son las receptoras de la ayuda por parte del programa, recibiendo actualmente una tarjeta de débito que le permite extraer directamente el dinero de un cajero electrónico; esto es de suma importancia en el sentido de que los beneficiarios se sienten con mayor dignidad al contar con un medio de pago, lo que le permitiría además tener un historial en una agencia financiera y ser sujetos de crédito en algunos casos.

Las TMCs⁵¹, implica la corresponsabilidad de los beneficiarios que se traduce en la exigencia de mantener a las hijas e hijos menores de 18 años de edad en las escuelas y colegios, mientras que los adultos hombre o mujeres, deben participar de los programas de alfabetización del MEC.

⁵¹ Extraído del material Invertir en la gente: Gasto Social en el Presupuesto. Transferencias Monetarias con Corresponsabilidad, PNUD-UNICEF, Diciembre de 2009.

Además deben asistir a los puestos de salud periódicamente para recibir atención primaria de la salud que incluye crecimiento, desarrollo y vacunación de niños, niñas y adolescentes, controles pre natales de mujeres embarazadas, atención básica de a la salud de adultos mayores y personas con discapacidad. La ayuda monetaria percibida por las familias debe ser a las necesidades básicas (alimentación y vestimenta) sobretodo de niñas y niños. Además, se solicita a las familias que sus integrantes cuenten con documento de identidad e inscripción en el registro civil de las personas.

El proceso de selección de beneficiarios existe una coordinación interinstitucional. La Secretaría de Acción Social, el Gabinete Social, la Dirección General de Estadísticas, Encuestas, y Censos, el instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional, las cuales entre otras realizan la tarea de recoger informaciones, procesarlas y posteriormente someter a la revisión de los ciudadanos y ciudadanas organizados/as quienes ejercen el rol contralor del trabajo de selección y seguimiento.

- Los hogares son censados y seleccionados en función al Índice de Calidad de Vida que incluye seis puntos o variables que se tienen en cuenta:
- Educación formal de sus miembros,
- Atención de la salud por parte de profesionales médicos, enfermeras, obstetras u odontólogos, cuando lo necesitan,
- Generación de ingresos suficientes para garantizar el acceso a la educación, salud, vivienda, servicios básicos, que constituyen calidad de vida,
- Vivienda adecuada tanto en calidad de los materiales como en espacios y servicios que contribuyan con la salud física y el bienestar de sus miembros,
- Servicios básicos que en la época actual implican oportunidades de conseguir educación y salud,
- Bienes duraderos.

Los hogares beneficiarios son aquellos en situación de extrema pobreza del área urbano-rural, en los distritos que tienen mayores índices de pobreza en el país.

Los perfiles de los integrantes de las familias beneficiarias son:

- El 54% son niños, niñas y adolescentes menores de 18 años;
- El 40% no está inscripto/a en el registro civil y por ende no tiene cédula de identidad; (los padres y las madres para recibir la ayuda, deben tener obligatoriamente cédula de identidad) y
- El 95% no tiene ningún tipo de seguro médico.

El Perfil de los hogares beneficiarios es:

- El 60% de las familias vive en condiciones de hacinamiento (3 personas y más por cuarto);
- El 85% tiene hogares con pared de madera;
- El 74% tiene hogares con piso de tierra;
- El 96% de los hogares utiliza leña para cocción de alimentos;
- Alrededor del 40% no dispone de una pieza para bañarse;
- Solo el 1% tiene pieza para bañarse con ducha eléctrica;
- El 92% tiene como servicio sanitario la letrina común;

- El 18% no accede a electricidad;
- El 72% no tiene heladera;
- El 90% solo habla guaraní.

Fuente: Programa Invertir en la Gente con datos del Censo Tekopora.

Programa ÑOPYTYVÔ

Este programa va dirigido a poblaciones campesinas e indígenas de Alto Paraguay (Ex puerto Casado). Unas 700 familias son las beneficiadas, que llegan a aproximadamente 3.774 personas de las cuales 1.320 son niños y niñas de 0 a 14 años. De dichos hogares, 215 son familias de la comunidad nativa Maskoy.

El objetivo de Ñopytyvô es mejorar las condiciones de vida de las familias en extrema pobreza, en forma inmediata y estructural, a través de la entrega de bonos solidarios con un enfoque de integralidad y corresponsabilidad dirigidos a fortalecer el capital humano y social de las familias beneficiarias.

La corresponsabilidad es un compromiso entre el Programa ÑOPYTYVVO y las Familias Beneficiarias. Las Familias Beneficiarias se comprometen a cumplir sus responsabilidades en nutrición, salud, educación y trabajo comunitario. El Programa se compromete a garantizar que los servicios básicos de salud y educación estén disponibles para las Familias Beneficiarias.

Las actividades estimuladas por el programa son: huerta comunitaria, limpieza de los barrios, atención a las familias, comités de producción y distribución del jugo de soja, guías familiares – (Visita casa por casa para el seguimiento de las corresponsabilidades) y reuniones en los barrios. Todo esto en el marco de 7 ejes transversales, siendo éstos Dinámica Familiar, habitabilidad, Trabajo e Ingreso, Identificación, Vida Saludable, Alfabetización y Capacitación Laboral.

El programa permite la participación de jóvenes y adultos de las familias seleccionadas en las actividades del proyecto.

Proyecto piloto de desarrollo comunitario (PRODECO)

Es un programa productivo que va dirigido a personas en estado de extrema pobreza, especialmente indígenas, mujeres y jóvenes de las comunidades más pobres y vulnerables de los departamentos de Itapúa, Misiones y Ñeembucú, buscando mejorar su calidad de vida e inclusión social. Sus principales objetivos son:

- i) Promover y apoyar iniciativas productivas de comunidades en extrema pobreza.
- ii) Atender especialmente a indígenas, mujeres y jóvenes.
- iii) Generar capacidades en los Gobiernos y en la sociedad civil organizada.
- iv) Sistematizar y validar el proceso como modelo.

El Proyecto Piloto de Desarrollo Comunitario (PRODECO), es implementado por el Gobierno Nacional a través de la Secretaría de Acción Social - (SAS) de la Presidencia de la República, con financiamiento del Banco Mundial. Es desarrollado en el marco de la Estrategia Nacional de Lucha contra la Pobreza, y apunta al desarrollo pleno e

integral del Capital Social de los citados departamentos. Es ejecutado mediante acciones conjuntas emprendidas con las Gobernaciones, Municipios, Instituciones Educativas, Iglesias y Sociedad Civil. *Componentes del Proyecto*

Para el logro de sus objetivos, se contemplan los siguientes componentes:

Componente 1: Subvenciones a subproyectos productivos de desarrollo comunitario;

Componente 2: Fortalecimiento y desarrollo Institucional;

Componente 3: Servicios de Apoyo al Proyecto.

Se espera que el proyecto asista a por lo menos 3.700 familias pobres y vulnerables de los tres departamentos Itapúa, Ñeembucú y Misiones, que comprenden aproximadamente 18.500 beneficiarios directos. Asimismo recibirán asistencia técnica para la implementación y diseño de proyectos de desarrollo comunitario las 55 municipalidades y por lo menos 50 organizaciones comunitarias, contribuyendo así al aumento del capital social en las comunidades participantes.

EL PRODECO financia subproyectos productivos generadores de ingresos a personas en situación de extrema pobreza constituidas en Comités de Producción de 5 a 20 miembros. Desarrolla y fortalece las capacidades locales localizadas en las organizaciones que apoyan a los sectores más vulnerables.

El subproyecto se define como una iniciativa de inversión a ser identificada, formulada, operada y mantenida por los beneficiarios con el apoyo de la asistencia técnica y los recursos del PRODECO. Los subproyectos pueden ser rurales o urbanos y necesariamente deberán contribuir a la superación o reducción del nivel de pobreza y/o aumentar el nivel de vida de los beneficiados.

CPs - Comités de Producción: personas jóvenes, mujeres e indígenas de áreas rurales y urbanas que se junten en grupos para trabajar en los subproyectos establecidos, cumpliendo los requisitos podrán acceder a un máximo de US\$ 35.000 y las Municipalidades que presenten un subproyecto podrán acceder hasta US\$ 3.000.

Resultados y Desafíos

Resultado directo de las TMCs:

La implementación piloto de las Transferencias con Corresponsabilidad arrojó algunos resultados directos en los hogares:

- El ingreso aumentó entre el 31% y el 36%;
- La incidencia de la pobreza extrema se redujo 17%;
- La asistencia escolar aumentó entre el 5% y 8%;
- Aumentó el consumo de frutas, bebidas sin alcohol, dulces y pastelería y disminuyó relativamente el consumo de huevos y harina;
- No se verificó aumento en la compra de bebidas alcohólicas;
- Hubo impacto positivo sobre el crédito y el ahorro.

Según datos de la SAS, el crecimiento de la cantidad de familias, considerando el total de hogares en pobreza extrema, fue lento en los primeros años: 3.452 (2005), 8.838(2006) y 11.275 (2007). A fines del 2008 el número de familias beneficiarias es de aproximadamente 13.000. Pero en agosto del 2009 ese número ascendió a 45.207 y para diciembre del mismo año se prevé llegará a 80.000. Las transferencias mensuales por hogar son de aproximadamente 150.000 guaraníes (o 30 dólares americanos) en promedio dependiendo del número de niños, niñas y adolescentes en el hogar.

El conjunto de los programas sociales de la SAS ya ha beneficiado a unas 62.143 familias mediante el Programa de Transferencia Monetaria con Corresponsabilidades (TMC). Este programa es “*Prioridad Nacional*” por decreto del Poder Ejecutivo, y su objetivo es aumentar el número de beneficiarios gradualmente hasta llegar a 120.000 familias, ampliando así también la cobertura dentro de todo el territorio nacional. Según datos de la SAS, el crecimiento de la cantidad de familias, considerando el total de hogares en pobreza extrema, fue lento en los primeros años: 3.452 (2005), 8.838(2006) y 11.275 (2007). A fines del 2008 el número de familias beneficiarias es de aproximadamente 13.000. Pero en agosto del 2009 ese número ascendió a 45.207 y para diciembre del mismo año se prevé llegará a 80.000. Las transferencias mensuales por hogar son de aproximadamente 150.000 guaraníes (o 30 dólares americanos) en promedio dependiendo del número de niños, niñas y adolescentes en el hogar.

La dificultad es en el momento de selección de las familias ya que las mismas omiten o mientan sobre los datos recabados en las encuestas. Por ejemplo, minimizan la cantidad de animales que tienen o si existen miembros de las familias que son asalariadas o no, o si reciben remesas del exterior. Estas variables son limitantes para que una persona reciba las transferencias pero se quiere llegar a las familias más carenciadas.

Por último las críticas al esquema giran en torno a que entregar dinero a la gente no modifica su condición de pobre si no que lo hunde aún más, al serle retirada la ayuda. Para ello esquemas paralelos a las transferencias están siendo desarrolladas, que implican la formación de microempresas para la generación de ingresos. La campaña de cedulação que se realiza a estas familias y el hecho de entregarles dinero vía tarjeta de débito, es un paso muy importante pues permitiría en el futuro desarrollar esquemas de microcréditos para las mismas.

Los desafíos que se destacan a continuación, aunque se refieren específicamente al programa Tekoporâ, constituyen desafíos propios de la mayoría de los programas de TMC implementados en la región⁵²:

- a) Selección de beneficiarios: desafío técnico en cuanto establecer la magnitud de los errores de inclusión y exclusión del Programa, de modo a afinar el sistema y los instrumentos de focalización y selección de beneficiarios; desafío normativo en cuanto a asegurar, mediante un mecanismo normativo, la utilización de sistemas e instrumentos objetivos y transparentes en la focalización y selección de beneficiarios.

⁵² PNUD, Notas sobre desarrollo Humano N°5, PNUD-Paraguay: oficina de desarrollo humano, octubre de 2009.

- b) El otro desafío implica el cumplimiento de corresponsabilidades, que implica nuevamente dos aspectos: i) evaluar grados de penalización en el caso de incumplimiento de las corresponsabilidades pudiendo llegar a la suspensión de los beneficios, lo cual es un desafío de carácter político institucional; y, b) potenciar la capacidad de, por una parte, la Secretaría de Acción Social (SAS) en el seguimiento al cumplimiento de las corresponsabilidades de los beneficiarios, y por la otra, de los ministerios responsables de asegurar la oferta pública para el cumplimiento de dichas corresponsabilidades, principalmente en educación y salud. Este último que es un desafío institucional implica la capacidad de fortalecer la articulación de las instituciones involucradas lo cual es crucial para el éxito en este desafío.
- c) Tanto el cumplimiento de las corresponsabilidades como el fomento de la organización y participación de las familias (especialmente de las madres), conllevan otro desafío específico y crítico: asegurar la cantidad necesaria, y calidad, de los Guías Familiares, por su papel estratégico en el apoyo general a las familias.

9. Secretaria de la Mujer

Objetivos

Es una instancia netamente normativa, responsable para la promoción y fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de obtener las condiciones necesarias que posibiliten la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social.

Es también una institución de fundamental importancia para dar el impulso de medidas que contribuyan a eliminar la discriminación contra las mujeres, para lo cual ha ejecutado dos Planes de Igualdad de Oportunidades en etapas anteriores.

Cobertura y Servicios Ofrecidos

El objetivo de los Planes de Igualdad de Oportunidades ha estado y esta enmarcado en: Promover la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración, coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas a través de instrumentos normativos eficientes y acciones dirigidas a eliminar todas las formas de discriminación de género, así como la igualdad de oportunidades y resultados, favoreciendo la democratización de la sociedad, para lo cual cuenta con nueve ámbitos.

- i. Igualdad de Derechos entre Mujeres y Hombres
- ii. Cultura de Igualdad
- iii. Acceso a los Recursos Económicos y al Trabajo
- iv. Equidad en la Educación
- v. Una Salud Integral
- vi. Una Vida Libre de Violencia

- vii. Un Ambiente Sano y Sustentable
- viii. Participación Social y Política en Igualdad de Oportunidades
- ix. Una Descentralización Efectiva

En cuanto al ámbito de acceso a los recursos económicos y al trabajo la secretaría de la mujer promueve lograr la igualdad para mujeres y hombres en cuanto a la permanencia, condiciones en el trabajo, acceso y control de los recursos económicos.

Este ámbito se encuentra interactuando en nueve instancias:

- x. La Comisión Nacional Tripartita de Igualdad de Oportunidades
- xi. La Comisión Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil CONAETI
- xii. La Red Yes de Empleabilidad y Emprendibilidad Juvenil
- xiii. Mesa impulsora sobre el Trabajo Doméstico
- xiv. Mesa de Reactivación de la Comisión Nacional de la Calidad
- xv. Proyecto Pares “Equidad entre mujeres y varones en el empleo”
- xvi. Inclusión laboral de las personas con discapacidad
- xvii. Mesa Nacional de Empleo Juvenil
- xviii. Mesa de articulación sobre exigibilidad art. 134 Código Trabajo en el marco C.

Resultados y Desafíos

En cuanto a su relación directa con la Mesa Nacional para la Generación del Empleo Juvenil, el desafío sugerido por la Secretaria de la Mujer es establecer un equipo de trabajo pequeño al interior de la Mesa para analizar la transversalidad de participación y enfoque de género.

La aspiración de la Secretaria de la Mujer es la visualización de la problemática de la mujer trabajadora, y la oportunidad de insertarse en el ámbito laboral en el mismo abanico de empleos y oportunidades que los varones, sin discriminaciones basadas en su condición sexual.

Los hogares con jefaturas femeninas desde las políticas públicas referentes al empleo deberían enfocarse con mayor fuerza en la perspectiva de género. Esto podría mejorar la efectividad de estas políticas, dado que por ejemplo, si se considera que la probabilidad de ser pobre aumenta en los hogares donde la jefa es una mujer considerando que cuentan con menores remuneraciones y se insertan en el mercado laboral con mayores desventajas, sus hogares no necesariamente tienen menores niveles de bienestar; esto obedece a intereses diferentes, donde las jefas de hogar priorizan el gasto familiar en salud, educación y vivienda.

Las políticas de erradicación de la pobreza, también podrían aumentar su eficacia prestando atención particular a estos hogares dirigidos por mujeres jefas de hogares, por las mismas razones esgrimidas en el párrafo anterior; esto se vislumbra actualmente en los programas de TMC de la SAS, donde preferentemente los recursos son entregados a las mujeres del hogar.

10. Crédito Agrícola de Habilitación (CAH)

Objetivos

Es una Institución Financiera Intermediaria del Estado orientada al financiamiento de pequeños productores agrícolas. Actualmente la institución orienta sus esfuerzos para pasar de créditos “subsidiarios” a créditos de “desarrollo rural” fomentando: Productos Agroindustriales, Crédito a servicios que mejoran la competitividad y que estimulen las economías locales y regionales.

Cobertura y Servicios Ofrecidos

Los programas de apoyo crediticio del CAH no se enfocan específicamente a jóvenes o grupos de jóvenes, los cuales deben cumplir con los requisitos mínimos exigidos para cualquier solicitante de los créditos productivos. Se podría sin embargo pensar en habilitar dichas líneas de crédito para el financiamiento exclusivo de programas de empleabilidad y emprendedurismo destinado a los jóvenes.

Proyecto PGP14

El Proyecto PG-P14 fue creado dentro del marco del Convenio de Préstamo suscrito entre la República del Paraguay y el Banco de Cooperación Internacional del Japón (JBIC), para financiar el proyecto de Fortalecimiento del Sector Agrícola II. El Crédito Agrícola de Habilitación ha sido designado como ejecutor la implementación efectiva del Componente Crédito Agrícola de dicho proyecto.

Con este proyecto se tiene el objetivo, el incrementar la productividad de las fincas de los pequeños productores otorgándoles préstamos agrícolas, pecuarios y agroindustriales que les permitan fortalecer sus economías, elevar la eficiencia en el aprovechamiento de los recursos disponibles y enfrentar con éxito las nuevas condiciones de mercado y apertura económica.

Comprende la región oriental del Paraguay, con sus 14 departamentos. En esta área de influencia, se asiste a pequeños productores rurales, respetando las políticas crediticias del CAH y las normas especiales del Convenio del Proyecto PG-P14.

Los beneficiarios deben ser pequeños productores rurales, de bajos ingresos que *“administran personalmente su finca trabajando con su familia directamente las actividades agrícolas, pecuarias, artesanales o agroindustriales de las cuales derivan el principal ingreso de la economía familiar”*; deben poseer habilidades y destrezas para trabajar la tierra o capacidades para las actividades agroindustriales, con perspectivas favorables para llevar adelante desarrollos productivos en el predio a partir de inversiones esenciales relacionadas con la explotación de la finca o agroindustria.

Pueden ser grupos asociativos o pequeñas empresas agrícolas, pecuarias y agroindustriales conformadas por pequeños productores rurales, constituidas de hecho como organizaciones empresariales de carácter privado con fines agro-comerciales, que no tengan acceso a otra fuente de financiamiento. Lo mismo que empresas de servicios

agrícolas, pecuarios y agroindustriales afines con el desarrollo de las fincas de los pequeños agricultores, constituidas por pequeños productores independientes o asociados con profesionales de las ciencias agrícolas idóneos dispuestos a suministrarle a los agricultores asistencia técnica y empresarial participando como socios en el agro negocio, que no tengan acceso a otras fuentes de financiamiento.

Los requisitos de acceso comprenden:

- i) Ciudadanos paraguayos naturales o naturalizados, extranjeros residentes, mayores de edad;
- ii) Con fincas rurales con extensiones entre 1 y 20 hectáreas de terreno con vocación agrícola o entre 1 y 100 hectáreas de terreno con vocación pecuaria, que trabajen la tierra de modo individual o en grupo de productores rurales solidariamente responsables, con situación definida de tenencia: título de propiedad o en gestión, o permiso de ocupación otorgado por el INDERT.
- iii) Deben poseer experiencia comprobada en actividades agropecuarias o agroindustriales y de servicios a nivel de finca; lo mismo que calificar como usuarios de préstamos con antecedentes A ó B en la clasificación del CAH u otras entidades financieras.

Resultados y desafíos

En cinco años de implementación del PGP-14 el CAH ha logrado colocar 8.110 préstamos con un promedio de Gs. 19,4 millones y un monto total de Gs. 156.840 millones. Por el promedio de préstamos, se puede estimar que la mayoría de los productores beneficiarios fueron los de tamaño mediano o grande. Esto es comprensible pues este programa posee condiciones que hacen difícil el acceso al productor rural de pequeño porte.

Cuadro 19 PGP-14 - componente Crédito Agrícola			
Años	Nº Prestamos Desembolsados	Montos Desembolsados (millones de G.)	Montos Recuperados (millones de G.)
2002	718	12.215	121
2003	950	27.730	4.272
2004	1.712	34.821	8.808
2005	1.819	37.384	12.483
2006	1.780	30.323	15.666
2007	1.131	14.365	21.407
Totales	8.110	156.840	62.760

Fuente: Crédito Agrícola de Habilitación

En contraste con el programa PG14, las operaciones con recursos propios del CAH implicaron un desembolso de 18.542 operaciones, con un promedio aproximado de Gs 5 millones y un total desembolsado de Gs. 90.641 millones. Se observa, que al juzgar por el monto de los créditos en promedio, que estos realmente son destinados a la pequeña producción rural.

Cuadro 20 Movimiento de Desembolsos Año 2009			
GERENCIAS	Cantidad Total	Total Desembolsado	Promedio Total
Gerencia Centro	4.368	16.348,21	3,74
Gerencia Centro Sur	3.687	16.132,23	4,38
Gerencia de Planificación	336	2.170,90	6,46
Gerencia Norte	5.537	25.568,98	4,62
Gerencia Sur Este	4.614	30.421,44	6,59
TOTAL	18.542	90.641,76	4,89

Fuente: Crédito Agrícola de Habilitación

Un problema difícil de resolver es que el CAH, es visto por los productores como una institución asistencialista por lo que la cesión de créditos en años anteriores se realizaba con criterios más bien políticos. Esto hace que exista una gran morosidad dentro de la institución. Para solucionar estos problemas se están implementando nuevos productos financieros como los “*Mecanismos para el financiamiento de créditos colectivos a través de cadenas productivas y planes de negocios*” que desde sus inicios, en el 2008, logró financiar a unos mil productores de sésamo.

El CAH no consta de un instrumento de aplicación de política o servicio financiero enfocado a jóvenes, no obstante aquellos que cumplen con los requisitos necesarios para acceder a crédito, lo pueden hacer.

11. Banco Nacional de Fomento

Objetivos

El BNF es una institución estatal, con la mayor cobertura geográfica del País, que prioriza el financiamiento de los sectores productivos, otorgando un servicio financiero especializado.

Busca impulsar el desarrollo de la economía, a través de la promoción y financiación de programas de fomento de la agricultura, la ganadería, la industria, el comercio, servicios y de consumo, con productos y servicios financieros de calidad e innovadores que generen fidelidad de los clientes, que contribuyan al desarrollo del país y al mejoramiento de las condiciones de vida de las personas.

Cobertura y Servicios Ofrecidos

El BNF ofrece diferentes modalidades de crédito a los distintos sectores productivos consistentes en. La edad para obtener el crédito es de 18 años como mínimo y pueden ser a sola firma o con garantías reales de acuerdo al proyecto y monto a financiar. Los montos máximos son fijados por ley.

Sector Industrial

Capital operativo para personas físicas, jurídicas o Cooperativas que realicen actividades que impliquen la transformación de la materia prima.

Rubros financiables: capital operativo. Adquisición de materias primas y otros.

Tasa de interés: en Gs. : 15% anual, pagadero sobre saldo en forma semestral vencida;
En USD: 13% anual, pagadero sobre saldo en forma semestral vencida

Sector Agrícola

Destinado a productores, sean personas físicas o jurídicas y acopiadoras con garantía real. Se financia para este sector el capital operativo: mano de obra, preparación de suelo, siembra, cuidados culturales, tratamientos fitosanitarios, cosecha y otros; insumos técnicos: semillas, fertilizantes, pesticidas, herbicidas, bolsas y otros.

Tasa de interés: En Gs. : 15% anual, pagadero sobre saldo en forma semestral vencida;
En USD: 13% anual, pagadero sobre saldo en forma semestral vencida.

Sector Artesanal

Destinado a artesanos individuales, cooperativas o asociaciones de artesanos con personería jurídica, que realicen un arte u oficio mecánico.

Financia hasta el hasta el 60% del costo total del proyecto de inversión y según la capacidad de pago demostrada, las garantías ofrecidas y los antecedentes de cumplimiento de sus obligaciones. La tasa de interés es de 18% anual y el plazo va hasta los 48 meses.

Se pueden financiar el capital operativo: materia prima para artesanos que trabajen en hilos (algodón, lana y otros); telas diversas, cueros, goma, cerámica, yeso, metales (oro, plata, bronce, aluminio y otros), piedras, materias primas de origen vegetal (madera, mimbre, yute, pirí, caranday y otros), así como otros productos, en cuya elaboración no intervenga una importante transformación producida por maquinarias.

Sector Comercial

Destinado a personas físicas o jurídicas que realicen actividades comerciales de compra y venta. Se financia únicamente el capital operativo. La garantía necesariamente debe ser hipotecaria y prendaria. Las tasas de interés son de 15% anual.

Cooperativas de Producción

Destinados a las cooperativas que se dedican a la agricultura o procesen materia prima. Los rubros a financiar son los mismos que para el sector industrial y agrícola pero la garantía debe ser necesariamente hipotecaria. Las tasas de interés son del 12% Anual.

Sector Microempresa

Destinado a personas físicas ó jurídicas que realicen actividades de producción agropecuaria, industrial, comercial, servicios y artesanal a nivel microempresarial.

Se financia hasta Gs. 30 millones, el 60% del costo total del Proyecto de Inversión. Teniéndose en cuenta la capacidad de pago demostrada, la garantía ofrecida y antecedentes en el cumplimiento de sus obligaciones. Dependiendo del monto la garantía puede ser a sola firma o con garantía hipotecaria. Se dan créditos bajo esta modalidad a un 20% anual hasta 30 meses, y va destinado a la adquisición de activos fijos y capital operativo.

Sector Pecuario

Destinado a los productores, sean personas físicas o jurídicas que se dediquen a la actividad pecuaria como rubro principal y que dispongan de las instalaciones requeridas.

Financia hasta el 60% del costo directo de producción de la adquisición de insumos técnicos (reconstituyentes, productos veterinarios, sales minerales, inseminación artificial) y mano de obra (limpieza de pastura, reparación de alambradas, corrales, bretes, tratamientos sanitarios). La tasa de interés es del 11% anual y la garantía es hipotecaria y complementada con la prendaria.

PGP-14

Este rubro crediticio financia a la pequeña agricultura, mediana ganadería, tambo, lechería, ganadería menos, pequeñas agroindustrias.

Son sujetos de crédito las personas físicas que sean pequeños y medianos productores agropecuarios de los subsectores agrícola, pecuario y agroindustrial, que administren personalmente su finca, y que obtengan del mismo su principal fuente de ingreso. Así también están destinados a las cooperativas de producción

Financia a los productores individuales agrícolas hasta US\$ 250.000 y a los ganaderos hasta US\$ 150.000. A las cooperativas de producción puede financiar hasta US\$ 1.000.000. En cuanto tamaños de las fincas financia un máximo de hasta 300 has de cultivo agrícola y a la ganadería hasta 2.500 has y 1.000 cabezas de ganado vacuno. Los rubros pueden ser adquisición de maquinarias e implementos: hasta 7 años incluido 1 año de gracia; construcciones e instalaciones: hasta 7 años incluido 1 gracia.; implantación de pasturas: hasta el 50% del costo de implantación y hasta 4 años incluido 1 de gracia.

La tasa de interés de los créditos es del 15% anual sobre saldos, mientras que la garantía exigida es la hipotecaria hasta un 60% valor de tasación y prendaria hasta 30% del valor de tasación.

Resultados y Desafíos

En el 2009 el BNF colocó en el mercado el monto de alrededor de US\$ 170 millones, destinando a la agricultura US\$ 54,3 millones; ganadería: US\$ 7 millones; industria: 8,4 millones; comercio: 19 millones; Servicios: 3,3 millones; consumo 67,9 millones; financiero: 10,9 millones.

No existen líneas de créditos para jóvenes o mujeres, pero estas son sujetas de créditos a medida que cumplen con los requisitos para el acceso a los mismos. Nuevamente,

siendo un banco del estado esta institución podría canalizar recursos para iniciativas y emprendimientos que impliquen apoyo a la creación de asociaciones y microempresas juveniles.

12. Instituto Nacional de Cooperativismo (INCOOP)

Objetivos

Es la institución del Estado encargada de la aplicación de la legislación cooperativa y del control de las cooperativas, así como de prestar asesoría técnica para su creación y desarrollo. Las principales funciones del INCOOP incluyen, entre otras:

- Coordinar las políticas y objetivos desarrollados por los demás organismos del Estado aplicables al campo cooperativo, formulando proyectos, planes y programas que tiendan al fortalecimiento y difusión del cooperativismo
- Elaborar las normas para la fiscalización y certificación de las cooperativas
- Autorizar el funcionamiento de las cooperativas, cualquiera fuera el grado de las mismas, e inscribirlas en el Registro de Cooperativas a su cargo, con arreglo a la Ley y sus reglamentaciones
- Ejercer la fiscalización y control administrativo, económico - financiero, social y los servicios de las cooperativas, centrales, federaciones y confederaciones de cooperativas; y certificarlas según parámetros cooperativos a ser reglamentados;

Cobertura y Servicios Ofrecidos

La INCOOP además de su rol regulador de las cooperativas del país, brinda asistencia técnicas en todo el proceso de creación de las cooperativas del país en sus distintas modalidades. También posee un departamento de proyectos donde busca sobretodo el fortalecimiento de las cooperativas, enfocadas principalmente a las de producción agropecuaria. Es en este marco donde se desarrolla el “*Proyecto de Fortalecimiento de las pequeñas Cooperativas de la zona sureste del País*”. El mismo incluye a las pequeñas cooperativas de producción

El Proyecto de Fortalecimiento de Pequeñas Cooperativas de la zona sureste (Alto Paraná, Itapúa) del Paraguay, desarrollado mediante un convenio de cooperación entre la Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA), la Federación de Cooperativas de Producción (FECOPROD), y el Instituto Nacional de Cooperativismo (INCOOP), se basa principalmente en potenciar la capacidad de gestión y gerenciamiento de las cooperativas, de tal manera a lograr un cambio positivo en el sistema de trabajo actual que necesita adecuarse a los cambios que se vienen dando en el campo de la producción primaria.

Objetivos

El objetivo principal es el aumento de los ingresos de las cooperativas, mediante la optimización del uso de los recursos aplicados.

Objetivos específicos:

- Potenciamiento de la capacidad de planificación y gestión de los productores.
- Establecimiento de un modelo de planificación de fincas, mediante la fijación de objetivos.
- Optimización del uso de los recursos aplicados.
- Disminución de riesgos en el momento de la inversión.
- Introducción de rubros alternativos de producción (diversificación)

Resultados y Desafíos del proyecto

Se ha logrado para el año 2009 la elaboración de un “Manual de Planificación y administración de fincas”, el cual está dirigido especialmente a los técnicos y socios de las cooperativas seleccionadas para el proyecto. A través de éste se espera la elaboración de un plan de administración de fincas para cada agricultor teniendo en cuenta todos los pasos de la producción agrícola desde la elección de rubros, incorporación de equipamientos, producción, venta hasta la comercialización de los productos.

Si bien los proyectos de la INCOOP hasta ahora no van directamente dirigido a los jóvenes cabe destacar que es una institución clave a la hora de pensar en esquemas de producción, emprendedurismo y organización que involucre a jóvenes bajo la modalidad de cooperativismo. Esta esquema puede ser coordinado con organizaciones como el MAG y con el SENADE para promocionar el cooperativismo en las áreas de producción y empleo juvenil en aquellas iniciativas de empleabilidad en el sector rural del país.

13. Unión Industrial Paraguaya

Objetivos

Es una organización gremial cuya misión es satisfacer por medio de servicios a las necesidades y expectativas de los asociados y a través de ellos al país, promocionando el mejoramiento de la calidad de vida.

Cobertura y Servicios Ofrecidos

La UIP, ofrece servicios empresariales en cuanto a capacitación, consultoría y asesoría con el objetivo de promover el desarrollo de la competitividad de las pequeñas, medianas y grandes empresas, a través de programas y proyectos con la cooperación internacional.

Centro Paraguayo de Productividad y Calidad (CEPROCAL)

Este Centro, dependiente de la Unión Industrial Paraguaya (UIP) se encarga del suministro de servicios de Consultoría y Capacitación, relacionados a la Productividad y Calidad. Tiene como objetivo ser el Centro de referencia en el apoyo competitivo de las PYMES, brindando servicios de Capacitación continua y Consultoría Empresarial. Desde sus inicios hasta en esta etapa cuenta con el apoyo técnico de la Japan International Cooperation Agency (JICA) y el respaldo del Ministerio de Industria y Comercio. El programa está constituido por dos áreas principales:

Capacitación

Se realiza mediante cuatro esquemas bien definidos:

Cursos y seminarios abiertos: Son los desarrollados en nuestras en la UIP, abiertos a todos los interesados en acceder a cualquier actividad de capacitación calendarizada para el año.

Cursos y seminarios cerrados: Son los desarrollados dentro de las empresas, los cuales se han realizado ajustándolos específicamente a las necesidades de las empresa solicitantes.

Cursos y seminarios internacionales: Desarrollados y dirigidos por profesionales extranjeros para las personas que desean perfeccionarse en un área o tema específico.

Cursos de Formación de Consultores: Dirigido a profesionales que deseen formarse como consultores empresariales y formar parte del staff de CEPROCAL, bajo metodología y herramientas japonesas actuales.

Los cursos tienen una orientación en cuanto a la metodología de las mejores prácticas empresariales del Japón y se centra en las siguientes áreas: a) Productividad y Calidad; b) Marketing y Ventas; c) Administración y Finanzas; d) Recursos Humanos.

Consultoría

La consultoría pone énfasis en la situación actual del lugar de trabajo, realizando no solo el diagnóstico y recomendaciones, sino también la implementación con el personal de la empresa. La consultoría se enfoca en los temas de:

a) Productividad y Calidad: Kaizen (Mejora continua), 5 S, Control visual, Estandarización, Gestión de calidad, Gestión del trabajo, Gestión de costos; y,

b) Marketing y Ventas: Técnicas de análisis de Marketing, Mezcla de Marketing: Producto, precio, plaza y promoción, Control de compra, venta e inventarios, Análisis de la acción de los consumidores, Administración de la relación con los clientes, Plan y Pronósticos de ventas.

Resultados y Desafíos

La Unidad de Capacitación Empresarial del CEPROCAL, manteniendo sus actividades de educación continua, han desarrollado más de 180 actividades de capacitación en el año 2008 superando las 4.000 personas. En el áreas de consultoría, se mantiene una estrecha relación con aproximadamente 30 empresas, las cuales utilizan los servicios ofrecidos.

Centro de Producción Limpia - Paraguay

El Centro de Producción Limpia Paraguay (CPL) es un organismo sin fines de lucro, autónomo e independiente, cuya misión es articular y promover acciones para la implementación de técnicas y métodos de producción más limpia con la finalidad de

contribuir al mejoramiento del desempeño ambiental y al aumento de la competitividad de los sectores productivos del país.

Para alcanzar este fin, las actividades desarrolladas incluyen: promoción y difusión de información; capacitación, asesoramiento y asistencia técnica a empresas; implementación de programas de producción más limpia; formación y calificación de consultores.

Las instituciones impulsoras del CPL son la Unión Industrial Paraguaya y la Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción. También lleva adelante programas y actividades en forma coordinada con el Ministerio de Industria y Comercio (MIC) a través de la Dirección Técnica Ambiental, la Secretaría del Ambiente (SEAM), el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), entre otras instituciones

Comisión de Jóvenes Emprendedores

Esta comisión busca acercar a jóvenes paraguayos al emprendedorismo; capacitando y concientizando, con responsabilidad social. Entre sus objetivos se encuentra en de Formar y entrenar a jóvenes emprendedores mediante:

- Acercar a los jóvenes a la industrial y al trabajo.
- Brindar herramientas para jóvenes emprendedores
- Generar dirigentes con experiencia, fogueo e idoneidad.
- Participar en la educación y formación ética, social de los jóvenes: “La Honestidad es Rentable
- Fomentar la creación de filiales de grupos de jóvenes en ciudades del Interior.

Se ha desarrollado y dado continuidad al programa “*Jóvenes por el cambio*”, consistente en charlas a estudiantes del último año de colegios públicos y privados de Asunción. Durante el desarrollo del programa 2009, se ha llegando a 5 colegios, e impartido alrededor de 20 horas cátedras de charla a aproximadamente 200 alumnos.

En el 2009, se ha realizado con éxito el Segundo Foro de Emprendedores Industriales del Paraguay - FEIP2009, desarrollado dentro del marco del evento “Semana Mundial del Emprendedorismo” donde participan más de 160 países del mundo. Participaron más de 120 jóvenes. El objetivo del evento fue la de fomentar la cultura emprendedora a través de la escucha de experiencias emprendedoras exitosas, sénior y junior.

Desde Marzo del 2009, la comisión participa de la Mesa Nacional para Generación del Empleo Juvenil. El Ing. Christian Eulerich como Delegado Titular y el Abog. Diego Cuevas como Delegado Suplente ambos representantes de la Unión Industrial Paraguaya.

14. Centro de Información y Recursos para el Desarrollo

Objetivos

El Centro de Información y Recursos para el Desarrollo (CIRD) es una organización fundada en el año 1988 con el fin de apoyar a las organizaciones de la sociedad civil (comisiones vecinales, ONGs, asociaciones ciudadanas, empresas, fundaciones, etc), de

manera a que se conviertan en protagonistas del desarrollo del país, promoviendo la responsabilidad social y la capacidad de incidir efectivamente en el proceso de toma de decisión pública.

El CIRD ha logrado un alto nivel de efectividad en la implementación de sus programas a través de la mezcla de tres elementos: información veraz y oportuna; recursos humanos especializados; y capacidad ágil y transparente de gestión de proyectos.

Los ejes de acción son: i) Fortalecimiento de la sociedad civil; ii) Reforma del sector salud; iii) Desarrollo juvenil; iv) Incrementar la participación efectiva del joven en la construcción de su futuro y en el de su comunidad; v) Cultura política y gobernabilidad; vi) Capital social, y; vii) Responsabilidad social;

Servicios Ofrecidos

Los programas llevado a cabo por le CIRD son:

Incidencia en Políticas Públicas: proyecto que tiene como fin impulsar políticas públicas para la capacitación, formación e inserción laboral a los jóvenes.

Esplai : son centros educativos de tiempo libre que tienen como objetivo potenciar y ampliar la participación juvenil en Paraguay, por medio del fortalecimiento del concepto y práctica del aprendizaje en servicios como estrategia catalizadora de cambio social.

Entra 21: Este programa tiene como objetivo en un periodo de dos años, la inserción laboral de al menos, 156 jóvenes con discapacidad entre los 18 y 29 años de edad, de estrato social bajo, desempleados,

Apoyo al Empleo de Jóvenes con Discapacidad: busca aunar esfuerzos para la inclusión laboral de personas con discapacidad, trabajando en el marco de la ley N° 2479/04 y su modificatoria, la ley 3585/08.

Empleojoven.py: tiene como objetivo principal la inserción laboral de jóvenes en situación de desventaja, desempleados o subempleados, que tengan una edad comprendida entre los 18 y 29 años, mediante la aplicación de un modelo de capacitación, diseñado específicamente para satisfacer las demandas concretas de empleo.

Resultados y Desafíos del proyecto Empleo Joven

Desde el año 2003 en el marco del proyecto Empleo Joven, se impulsa las políticas que mejoren las posibilidades de inclusión social a los jóvenes en situación de desventaja, actualmente se trabaja intensamente en tres áreas:

- La Mesa Nacional de Generación de Empleo Juvenil.
- Cámara de Diputados.
- Gremios de empresarios y sindicatos.
- Grupos Juveniles.

Se está realizando coordinaciones estratégicas tanto con el SINAFOCAL como con el Ministerio de Educación y Cultura mediante el programa Pro-Labor de formación ocupacional e inserción productiva. De hecho la institución está inscrita como oferente del SINAFOCAL para lograr financiamiento a sus capacitaciones. La coordinación con el SNPP es más difícil debido a que la misma define directamente sus prioridades de capacitación.

Con el programa *Pro-labor* del MEC, una acción concreta fue la capacitación de los jóvenes empaquetadores de los supermercados, para que estos puedan tener mejores opciones laborales. En cuanto a su nexo con las empresas, el ejemplo más patente se dio con Buncopy, del rubro servicios de call centers (centro de llamadas), donde el proyecto capacitó a un número considerable de candidatos que finalmente fueron admitidos por la firma.

Los cursos dictados por el CIRD además de adecuarse a la demanda de las empresas, tienen un fuerte componente de habilidades básicas y formación humana, que incluye temas de emprendedurismo, motivación y autoestima, dado que la orientación es hacia jóvenes desempleados de los sectores más vulnerables.

Además se realizaron capacitaciones de jóvenes en el área de Panadería y Confitería, para un primer grupo de 20 jóvenes, que están preparados para insertarse en el mercado laboral con habilidades en la producción de panificados a nivel artesanal e industrial; se realiza en nuevo local del proyecto que funciona en la ciudad de Asunción, desarrollándose conjuntamente con DENIDE⁵³.

La otra iniciativa fue el de Emprendimientos Jóvenes - Villarrica 2010, que constituyó la primera capacitación de Formación de Emprendedores en Villarrica y culminó en el mes de marzo.

15. Central Unitaria de Trabajadores – Auténtica

La CUT autentica basa su lucha en la defensa de los derechos de los trabajadores y de los sindicatos representantes de diversas ramas que la integran. El Consejo Directivo Nacional ha definido y establecido como prioridad los siguientes ejes de Trabajo:

- Eje 1 Capacitación y Formación Sindical de Cuadros;
- Eje 2 Organización para la Autoreforma Sindical y creación de Sindicatos por Ramas;
- Eje 3 Comunicación mediante emisión de Programas Radiales y publicación de Gacetillas Informativas y Mantenimiento de la página WEB de la Central.

El Plan de Lucha de la CUT para el periodo 2009 a 2014 se basa en los ejes político, económico y social, donde apuntan a buscar un sistema impositivo más justo, la vigencia del salario mínimo legal y la reforma agraria. Específicamente en el plano sindical la CUT basará su lucha en :

- Luchar por constituir lazos de unidad entre las diferentes corrientes y organizaciones sindicales que propicien la efectiva unidad del movimiento

⁵³ Es una entidad que, como movimiento pro derechos del niño deficiente, tiene más de cuatro décadas de existencia.

sindical que fortalezca la presencia de la clase trabajadores en el quehacer político social nacional.

- Luchar por construir lazos de unidad entre el conjunto de las organizaciones sociales populares, entre trabajadores y campesinos, con indígenas y estudiantes, etc., organizaciones sociales emergentes que se articulan en torno a reivindicaciones democráticas y de los Derechos Humanos (diversidad sexual, cultural, medio ambiental, etc.);
- Luchar por modificación del código Laboral y del procesal laboral tendiente a agilizar –en tiempo y costo- los conflictos laborales, actualmente denigrantes y excluyentes para los trabajadores; así como para fortalecer la libertad sindical hoy limitada por un sistema jurídico contrario al fortalecimiento de las organizaciones sindicales y populares (Código laboral, electoral, leyes tributarias, el doble registro, etc.)

No se identificaron resultados y desafíos de la organización.

16. Asociación Rural del Paraguay

Objetivos

La Asociación Rural del Paraguay (ARP), se define como una asociación de bien común sin fines de lucro, constituida por ganaderos y productores agropecuarios. La ARP apoya de manera integral a sus asociados para la defensa de sus intereses gremiales y la elevación de su nivel económico, social y cultural. La ARP apoya, promueve y participa en todo esfuerzo encaminado al desarrollo del país, procurando el mejoramiento de la vida rural en todos sus aspectos y coadyuvando al desarrollo y mejoramiento de la producción agropecuaria, así como el de las industrias complementarias y derivadas

Cobertura y Servicios

En lo referente a la capacitación laboral y empleo la ARP participa en la Mesa Nacional para la Generación de Empleo Juvenil. En ese sentido promociona que el empleo se generará mediante el desarrollo agropecuario que aún sigue siendo y será el sector más importante de la economía paraguaya. Condena la visión negativa que se tiene sobre el rubro más importante de la Asociación que es la ganadería, ya que es un motor vital que género muchos puestos de trabajo en toda la cadena productiva.

Otra actividad concreta realizada por la ARP son los distintos cursos de capacitación laboral que vienen promocionando con el SINAFOCAL, de acuerdo a demandas y necesidades de sus asociados en los distintos puntos del país, a través de sus sedes regionales. Se busca con ello conectar la oferta con la demanda de empleo. Las áreas de capacitación tienen que ver con personal para las estancias, pues muchas veces estas personas que viven en el sector rural no están capacitadas para las labores que exige un establecimiento ganadero moderno.

Por otro lado, se promocionan los cursos de corte de carne tanto para carnicerías como para frigoríficos. Estos últimos en muchas ocasiones necesitan de personal entrenado para realizar tareas de corte y limpieza por temporadas, y existe dificultad para encontrar dichos recursos humanos, por lo que se decidió promocionar estas capacitaciones.

17. Consejo Nacional de la Vivienda (CONAVI)

Objetivos

El objetivo principal es atender las necesidades habitacionales y de servicios básicos de la población, priorizando las soluciones destinadas a las familias de escasos recursos económicos.

Objetivos específicos:

- i) Estimular y promover la construcción de viviendas económicas y preferentemente las viviendas de interés social.
- ii) Mejorar los asentamientos humanos con participación de la comunidad.
- iii) Considerar impactos urbanos y ambientales.
- iv) Contribuir a la reactivación económica, generando fuentes de empleo al distribuir trabajo a empresas del gremio de la construcción y de producción de materiales.

Cobertura y Servicios Ofrecidos

Programa de mejoramiento de la comunidad

Está dirigido a familias en situación de pobreza y extrema pobreza que viven en condiciones precarias y no pueden acceder a una vivienda digna por los mecanismos de créditos que ofrece el mercado.

Una vez presentadas las solicitudes por medio de los canalizadores de la demanda, estas son atendidas por CONAVI en el marco de los convenios CONAVI-FUNDAPUEBLOS y CONAVI-REDINSA que cumplen la función de organizadores de la demanda.

En este programa el subsidio habitacional directo sobre el costo final de la vivienda y su infraestructura es del 100%, no siendo subsidiado el componente valor del terreno que se contempla como una contrapartida del sector beneficiario.

El sistema operativo consiste en un Subsidio Habitacional y la selección de la demanda se basa en criterios de elegibilidad tales como: la prioridad de la necesidad de vivienda, el interés demostrado por los potenciales beneficiarios, su capacidad de organización y la facilidad de obtención de los terrenos apropiados. Asimismo, se trata de abarcar todo el territorio nacional y durante el desarrollo de la obras brindar fuentes de trabajo a los pobladores de las zonas afectadas al igual que los proveedores de materiales, produciendo una reactivación económica.

Programa con cooperativas

El CONAVI otorga a las instituciones intermediarias de financiamiento (Cooperativas), préstamos con garantía prendaria de créditos hipotecarios para financiar soluciones habitacionales mediante la compra, construcción, ampliación, refacción o terminación de vivienda a beneficiarios individuales destinadas a la habitación de los mismos y de su grupo familiar. Los créditos a empresas constructoras deben cumplir, para su viabilidad, con los criterios técnicos de elegibilidad de los proyectos de conjuntos habitacionales establecidos por esta institución.

Proyecto piloto: Mercosur Róga - FOCEM

Está destinado a familias de los sectores más vulnerables de la población urbana. Las localidades que serán beneficiadas en la primera etapa son: Asunción, Lambaré, Villa Elisa, Itá, Itauguá, San Antonio, Hernandarias, Ciudad del Este y Pilar, con un total de 1.300 viviendas.

Incluye la construcción de viviendas, infraestructura y equipamientos comunitarios, así como servicios básicos de salud. En forma coyuntural el proyecto genera empleos principalmente en el sector de la construcción, que serán aprovechados para los programas de capacitación y mejora la competitividad en el mercado laboral de los beneficiarios. El proyecto incluye además componentes de organización y fortalecimiento de la comunidad, mediante la promoción social y capacitación, lo que ayudará a la sostenibilidad de las acciones.

El proyecto contempla la construcción de viviendas unifamiliares y colectivas de dos dormitorios, infraestructura básica (electricidad, agua potable, mejoramiento vial) y equipamiento comunitario (salón comunitario, puesto de salud y mejoramiento de áreas recreativas-deportivas).

Resultados y Desafíos

En el marco del Programa Mejoramiento de la Comunidad se alcanzó 229 viviendas en la ciudad Capital, 40 viviendas en el departamento de Concepción, 270 viviendas en el departamento de San Pedro, 15 viviendas en el dpto. de Cordillera, 50 viviendas en el departamento de Guaira, 320 viviendas en el departamento de Caaguazú, 180 viviendas en el departamento de Misiones, 105 viviendas en el departamento de Paraguarí, 410 viviendas en el departamento de Alto Paraná, 910 viviendas en el departamento central y 150 viviendas en el departamento de Ñeembucú.

En el marco del Proyecto Piloto: Mercosur Roga – FOCEM se tendrá incidencia directa sobre 1300 familias con el mejoramiento de sus viviendas e infraestructura.

18. Itaipú Binacional: Programa de iniciación e incentivo al trabajo (PIIT) y Parque Tecnológico Itaipú (PTI)

Programa de iniciación e incentivo al trabajo (PIIT)

Objetivos

Facilitar a los beneficiarios la posibilidad de tener la primera experiencia laboral, buscando así abrirles las puertas al mercado de trabajo activo del país.

Es un programa de carácter social, implementado por la ITAIPÚ para desarrollar trabajos de iniciación profesional a adolescentes de familias de escasos recursos económicos. La implementación de este proyecto tiene como objetivo facilitar a los participantes del programa la posibilidad de tener la primera experiencia laboral, previa a su inserción al mercado de trabajo activo del país.

Los interesados en el programa deben provenir de familias de menores recursos económicos o estar desamparados, tener la edad entre 15 y 17 años y 11 meses, contar con la autorización para menores correspondiente, ser de nacionalidad paraguaya, estar matriculado en una institución educativa, cursando estudios primarios o secundarios y no contar con antecedentes penales. Una vez cumplidos estos requisitos, deben aprobar los exámenes aptitudinales (test de aptitudes de carácter y personalidad y examen de conocimiento específico).

Resultados y desafíos

La ITAIPÚ Binacional está aplicando directamente en las familias de escasos recursos económicos alrededor de 700 mil dólares al año. Los beneficiarios reciben los siguientes beneficios: Salario base; aguinaldo; vacaciones (un salario base); ayuda para alimentación; seguro de vida colectivo; transporte; uniformes; seguro social y exámenes adicionales (psicológicos y médicos) y dimisionales (médicos).

Se beneficia hasta ahora a 215 jóvenes de Ciudad del Este, Hernandarias y Presidente Franco, que participaron en el programa. Estas ciudades son de las áreas de influencia directa de Itaipú.

Considerando la cifra gastada y la cantidad de jóvenes, el beneficio para estos últimos es de aproximadamente 3.256 dólares al año o de 271 dólares por mes (Gs. 1.290.930) para cubrir todos los beneficios mencionados.

Parque Tecnológico Itaipú (PTI)

Considerando otro proyecto relacionado al empleo a través de la promoción del desarrollo empresarial esta la Parque Tecnológico Itaipú. La misma, funciona como una incubadora tecnológica y empresarial donde empresas previamente seleccionadas dan sus primeros pasos. El PTI ofrece infraestructura e informaciones para que los emprendimientos se consoliden en el mercado. En el lado brasileño se alcanzó un gran desarrollo, pero en el lado paraguayo los emprendimientos están notablemente estancados. Mientras que en Brasil se invirtieron cerca de US\$ 60 millones, en el margen paraguayo las inversiones no bordean los US\$ 400 mil. Una de sus principales iniciativas tiene que ver con la inclusión digital, ya que cuenta con 34 telecentros para la enseñanza de informática en comunidades pobres y para micro y pequeños empresarios en Brasil y en Paraguay.

Actualmente el PTI se está reactivando, impulsando la creación del parque Industrial Takuru Puku de Hernandarias para albergar a las fábricas interesadas en operar en la zona, con ventajas en la provisión de energía.

Además, existen iniciativas para que el PTI, que actualmente opera como una fundación independiente de la Hidroeléctrica, actué entregando servicios de desarrollo empresarial

a microempresarios que están fuera del parque. En este sentido una actividad concreta realizada fue el programa de “*Mejoramiento de las Habilidades de Corte y Costura para hombres y mujeres jefes de hogar*”. El programa fue impulsado por la Fundación Mano a Mano y la JICA, con el apoyo del Parque Tecnológico Itaipú (PTI) y las Municipalidades de Ciudad del Este, Hernandarias, Presidente Franco y Minga Guazú. La especialización en corte y confección duró más de 3 años y fueron beneficiados 311 personas, entre hombres y mujeres.

C. Aliados o contrapartes para la implementación de planes y/o programas.

El Ministerio de Justicia y Trabajo mediante la Mesa Nacional para la Generación de Empleo busca coordinar acciones interinstitucionales entre los distintos ministerios e instituciones que participan de la misma, para potenciar los programas respecto al empleo y la capacitación laboral. Además de las instituciones que conforman la mesa en el presente trabajo se han identificado tanto en el tema de capacitación como empleo algunas instituciones las cuales deberían integrar la mesa o tener algún tipo de vinculación mediante convenios de cooperación o programas conjuntos. Seguidamente se describe como estas instituciones podrían efectivamente coordinar acciones tanto con el SENADE como otras integrantes de la mesa. Así también se describe, las posibles coordinaciones que podrían darse entre los participantes de la mesa para potenciar sus programas respectivos.

Contrapartes para los programas de Empleo

En el Cuadro 21 se resume los programas de las distintas instituciones que ofrecen programas de capacitación laboral o actividades que podrían potenciar estos programas, estableciéndose un relación transversal entre ambas. Se describe cada una de las instituciones y potencialidades de coordinación a fin de fortalecer las acciones de las Mesa en la implementación de programas de Formación y Capacitación Laboral.

Fundación Kolping

Si bien es una organización relativamente pequeña la articulación con esta institución será de suma importancia dado que la misma, siendo una institución privada más flexible, es capaz de detectar e insertar rápidamente aquellos programas o cursos que están siendo más demandados de acuerdo a su experiencia actual. El seguimiento realizado por la institución a los egresados, ha generado buen resultado en cuanto a inserción y generación de auto-empleo. De hecho con el SNPP tienen coordinados algunos cursos y programas, pero no se logró lo mismo con el SINAFOCAL por problemas programáticos; este hecho llama la atención en el sentido que la nueva dirección del SINAFOCAL ha manifestado priorizar el trabajo con las instituciones de mayor calidad.

La fundación Kolping, quizás por ser gerenciada por mujeres, posee una clara política de género en el sentido de tener un centro especializado en capacitación femenina, por un lado y, por el otro, en promocionar la inserción de las mujeres en carreras típicamente realizada por varones, como los de electrónica, electricidad y mecánica. Así también, es sumamente interesante el esquema de financiamiento que poseen para las personas que terminan los cursos destinados al autoempleo que les permite nutrirse de un capital semilla para iniciar efectivamente su microempresa.

Fundación Paraguaya de Cooperación y Desarrollo: programa de colegios rurales.

El esquema formación emprendedurística conectado al financiamiento del primer empleo o primer negocio es sumamente interesante y responde a las tendencias de formación en otros países que han demostrado importantes resultados. La realización de un plan de negocios como requisito para finalizar la carrera permite a los egresados detectar las oportunidades reales de negocios en sus distintas comunidades y regiones. Sería sumamente útil que a través de las oficinas de empleo conectadas con las escuelas agrícolas de la Dirección de Educación Agraria del MAG se implemente un esquema similar, donde la Fundación podría proveer su *expertise* en emprendedurismo y microfinanzas de forma tal a que se facilite la iniciación de emprendimientos productivos según el énfasis productivo de cada escuela agrícola. Se podría además por un lado potenciar al Crédito Agrícola de Habilitación (CAH) u otra institución pública para que financie el *star up* de las microempresas rurales.

Cuadro 21
 SENADE - MNGEJ (*)
 Contrapartes para los programas de capacitación por áreas

	Kolping	FUPACODE	CECTEC	GEAM	CIRD	CAH	INCOOP	MEC - Formación Profesional
SENADE	Intermediación Laboral - Necesidades de Mercado - Monitoreo de Inserción Laboral		Empleo en finca familiar - Producción Orgánica - Arraigo - Género	Coordinación con gobiernos municipales	Legislación para el empleo; intermediación laboral; capacitación	Financiamiento para los programas piloto de empleo juvenil	Cooperativismos para programas de empleo rural y urbano	Estrategia de capacitación nacional - Certificación de calidad
SINAFOCAL	Formación profesional en sector rural y comunidades pobres - Género	Emprendedurismo Rural - Financiamiento	Empleo en finca familiar - Producción Orgánica - Arraigo - Género		Capacitación para el empleo	Financiamiento para programa de empleo rural	Cooperativismos para programas de empleo rural	Certificación de calidad - Programas Conjuntos
SNPP	Formación Profesional - Emprendedurismo - Género	Emprendedurismo Rural - Financiamiento			Conexión entre oferta y demanda	Financiamiento para programa de empleo rural		Certificación de calidad - Programas Conjuntos
MAG - DEA	Formación profesional en sector rural y comunidades pobres	Emprendedurismo Rural - Financiamiento	Empleo en finca familiar - Producción Orgánica	Capacitación a microemprendimientos productivos		Financiamiento para Emprendimientos productivos	Cooperativismo para programas de empleo rural	
MEC - Formación Profesional	Formación profesional - Certificación de Calidad				Certificación de Calidad			

Fuente: Elaboración Propia

(*) MNGEJ = Mesa Nacional para la Generación del Empleo Juvenil

CECTEC: programa de colegios rurales

El enfoque de la organización de generar la primera experiencia laboral de los jóvenes rurales en su propia finca, es sumamente interesante dado que además de la capacitación posee un enfoque de dinamizar la economía familiar en un primer momento permitiendo el arraigo de los jóvenes a en sus distintas regiones y localidades. En un contexto de fuerte emigración de la población rural, lo que no siempre se traduce en una mejora en la calidad de vida de la población, este enfoque trasciende la meta de formación y generación de ingreso y puede tener un impacto social sumamente importante para las comunidades rurales. Así también, el hecho de promover una interacción transgeneracional (padres-hijo/a) fortalece los nexos familiares. Es de sumo interés además considerar el programa hace un explícito énfasis hacia la participación femenina, aspecto que muchas veces se deja de lado en los programas de capacitación rural. El sistema de formación de la escuela agrícola, promueve no solo la participación, sino además el liderazgo de las mujeres jóvenes rurales.

Replicar este esquema en las zonas más deprimidas del país como San Pedro, donde el SNPP tiene oficinas y algunas iniciativas de formación laboral para jóvenes rurales, sería una acción sumamente valedera e interesante. Las oficinas de empleo del SENADE conjuntamente con los programas del SINAFOCAL y el *Know How* del CECTEC sería una interesante coordinación interinstitucional que podría potenciar las economías rurales. Un esquema de financiamiento para microemprendimientos productivos como lo indicado para el caso de la FUPACODE serian necesario y útil para complementar la sinergia que se busca lograr.

Gestión Ambiental (GEAM)

Esta organización posee conocimientos y experiencias en cuanto a empleo y capacitación, relativos a microempresas, organizaciones sociales y gobiernos locales. Cabe destacar que en este último punto se podría aprovechar el *expertise* institucional para una mejor coordinación de los programas de empleo y capacitación desde el SENADE con los municipios.

Estos gobiernos poseen la ventaja de tener un mejor conocimiento de las realidades locales, además de tener un contacto más íntimo con los autores sociales mediante una red de relaciones con organizaciones comunitarias, empresarios, estudiantes, etc. Por este motivo, trabajar programas que promoción de empleo con este nivel de gobierno es estratégico para el SENADE que recién inicia sus actividades en cuanto a descentralización de programas y políticas (red de oficinas) y posee un limitado conocimiento sobre las realidades locales. Por otro lado, insertarse en el funcionamiento de los municipios no es tarea fácil, atendiendo a las distintas características de cada uno, en cuanto a gestión y recursos. Un programa conjunto de fortalecimiento municipal para fomentar e insertar programas de empleo impulsado por el SENADE y organizaciones como GEAM, podrían ser muy dinámicas sobretodo cuando se busque abarcar un conjunto más ampliado y descentralizado de programas de empleo.

Así también GEAM, podría contribuir con las escuelas agrícolas del MAG para fortalecer los programas de capacitación de las escuelas rurales.

CIRD

Si bien el CIRDA ya hace parte de la Mesa de Empleo cooperando en el tema de legislación, el aporte de ésta institución, podría trasladando su *expertise* en el tema de elaboración de perfiles de los buscadores de empleo y en la conexión de los mismos con las empresas que demanden recursos humanos.

El tema de realizar nexos con el sector privado, que muchas veces se ve complicado desde el sector público podría verse facilitado mediante la cooperación del CIRDA que ha logrado desarrollar este esquema de colaboración.

Crédito Agrícola de Habilitación (CAH)

El CAH tiene por finalidad prestar servicios de asistencia crediticia, técnica y de organización a los agricultores de bajo nivel de ingresos, con preferencia a los que están nucleados en cooperativas, asociaciones y otras formas de sociedades y que no tengan posibilidades de obtener los beneficios de otras instituciones de créditos. La institución también podrá prestar servicios para el desarrollo de los trabajos de artesanía a nivel del hogar campesino. El CAH cumple una función social y económica muy importante, ya que tiene una fuerte inserción en el sector más pobre o de mayor vulnerabilidad desde el punto de vista socioeconómico de la población rural campesina.

En ese sentido tiene una importancia clave para financiar aquellos sectores que no son sujetos de créditos de las entidades financieras privadas por no contar con las garantías exigidas: historial crediticio, bienes o sus proyectos son más riesgosos y de largo plazo.

En potencial identificado para esta institución es que podría financiar la implementación de los programas destinados al sector rural ejecutados por el SENADE, SINAFOCAL, SNPP y las Escuelas Agrícolas del MAG. Actualmente, el financiamiento para dar inicio a lo aprendido en las capacitaciones de las instituciones mencionadas es una de las principales dificultades de dar continuidad a los programas productivos de forma tal a que sirvan como experiencia de primer empleo de los jóvenes rurales.

Instituto Nacional de Cooperativismo

La educación cooperativa y la educación cooperativa son temas de suma importancia que podría contribuir sobremanera para la organización de la producción de pequeños productores rurales y de jóvenes rurales que desean emprender proyectos productivos, como opción para el primer empleo, en forma asociada.

Las capacitaciones actualmente realizadas por la INCOOP debería ser coordinadas conjuntamente con los organismos de formación laboral del MJT y el MAG para sus programas de educación agraria. La organización de los productores en cooperativas es un esquema que puede venir a paliar la grave dificultad que tienen los productores para realizar una producción a la escala necesaria para su comercialización.

MAG – Dirección de Educación Agraria

Este programa de capacitación del MAG en conjunto con el MEC, permite la formación y capacitación de jóvenes en áreas rurales en distintas temáticas de formación agropecuaria. Es necesario sin embargo, realizar una evaluación de la pertinencia de

estos programas en cuanto a facilitar la inserción laboral de los jóvenes rurales ya sea en emprendimientos productivos o como empleados. Una opción sería seguir un modelo similar a las buenas prácticas implementadas por el CECTEC y la Fundación Paraguaya y replicarlas en las demás escuelas agrícolas que maneja en MAG.

Sería sumamente interesante, además la concreción de alianzas y coordinaciones con las instituciones de formación laboral, tanto públicas como privadas, en las regiones donde están actúan, para reforzar los esquemas de aprendizajes; esta coordinación podría realizarse mediante las oficinas de empleo del SENADE.

Contrapartes para los programas de Empleo

En el cuadro 22, se resume las acciones institucionales en cuanto promoción de empleo. Se ha realizado un esfuerzo por identificar la transversalidad que tiene los programas de las distintas instituciones públicas, sociales y privadas con las acciones del SENADE. Ello, pues esta última institución busca ser la catalizadora y promotora de las políticas de empleo en el país.

Ministerio de Industria y Comercio

La coordinación entre el MIC y el SENADE debe incluir en primer lugar el tema del fomento de la formalización de las empresas, ampliando así el espectro de acción del SENADE en cuanto a intermediación laboral, con un mayor número de empresas formalizadas.

El MIC posee programas de facilitación de registros de empresas y sus programas de desarrollo de la competitividad microempresarial permiten un nexo más próximo con las microempresas y organizaciones microempresariales lo que permitiría desarrollar mecanismos de formalización de estas organizaciones, del cual el MJT debe participar activamente. Ello, porque usualmente las microempresas entienden por formalización el hecho de registrarse en el Ministerio de Hacienda para la obtención del registro único del contribuyente obviando el registro en el MJT o el IPS, lo que sería un impedimento para consolidar una política de Empleo Decente en el país. Con la mayor formalización las acciones de intermediación laboral se verían potenciadas pues ampliaría la gama de empresas con la que se podría realizar acciones de conexión entre la oferta y demanda laboral, además de enfocarse hacia las microempresas sector sumamente dinámico en cuanto a ocupación de la mano de obra.

El programa de desarrollo de la competitividad con recursos del FOCEM es otra instancia de cooperación que debe ser desarrollada entre ambas instituciones (MIC-MJT). Este programa del MIC tiene aproximadamente cuatro millones de dólares de recursos y pretende brindar a las empresas asesoría in situ y capacitaciones. La coordinación con el SENADE sería de suma importancia para lograr conectar la oferta y demanda de capacitación mediante la red de oficinas de empleo potenciando así el programa. Además se podría aprovechar la experiencia acumulada en los últimos años del SINAFOCAL en cuanto a la selección de los oferentes de capacitación; es necesario recordar que dicha oferta no está débilmente desarrollada en el país y se necesitaría criterios adecuados para la selección de los oferentes que el SINAFOCAL; este expertise el SINAFOCAL puede brindar.

Cuadro 23 SENADE - MNGEJ (*) Contrapartes para los programas de empleo por áreas o temas	
	SENADE
MIC	Formalización - Competitividad Empresarial= Capacitación y Emprendedurismo
UIP	Competitividad Empresarial y Emprendedurismo
ARP	Inserción Laboral y Programas de Capacitación
MAG	DEAG =Asistencia Técnica y programas de desarrollo productivo (Paraguay Rural)
MOPC	Creación de Microempresas
GEAM	Desarrollo Local
CECTEC	Desarrollo Rural
INCOOP	Desarrollo Cooperativo
SM	Género y Participación de la Mujer
SAS	Programa de Empleo Temporal
VMJ	Empleo Juvenil
Ministerio de Hacienda: Unidad de Economía Social	Formalización
Gabinete Social	Coordinación programa de empleo temporal

Fuente: Elaboración Propia

(*) MNGEJ = Mesa Nacional para la Generación del Empleo Juvenil

(**) El supuesto aquí tomado es que el SENADE coordinara las acciones de capacitación del SINAFOCAL y el SNPP

UIP y ARP

El sector privado actualmente participa en forma limitada en las acciones emprendidas por el sector público desde la MNGEJ. Esta participación será clave para lograr sinergia entre el sector empresarial y la agencia promotora de empleo.

El esfuerzo de coordinación se puede dar mediante el vínculo más estrecho entre los asociados de cada organización con el SENADE para definir líneas y sectores intensivos de actividad con mano de obra, determinando así las necesidades reales de empleo y por tanto de capacitación. La UIP con su programa de competitividad podría fortalecer las acciones de capacitación del SINAFOCAL y SNPP y con su programa de emprendedurismo juvenil podría fortalecer este objetivo estratégico de los programas de empleo.

La ARP, que aglutina fundamentalmente al sector ganadero del país y siendo este uno de los sectores más dinámicos de la economía, podría contribuir sobremedida a identificar las demandas de especializaciones laborales que podría necesitar el sector para que el sector público forme mano de obra altamente capacitada para las empresas que componen el sector rural, por medio del SENADE. El impacto que esta coordinación podría tener en el empleo rural, podría definitivamente ser importante y estratégico.

Ministerio de Agricultura y Ganadería

El MAG posee un abanico de programas y proyectos que en cierta medida se pierde en un enmarañado institucional. Es por ello que existen ciertas dificultades al momento de definir en qué áreas de acción podría interactuar el MAG y el SENADE. Siendo así desde el SENADE se debería afinar todo lo referente a empleo rural, debido que las acciones de las instituciones de capacitación son muy débiles en el sector limitando enormemente las posibilidades de empleo o autoempleo de esa población.

De todas formas no se puede dejar de considerar a la Dirección de Extensión Agraria del MAG para los programas que buscan potenciar la productividad de las fincas campesinas. Buscar partners en el sector privado como el CECTEC que posee experiencia y conocimiento sobre desarrollo rural, promoción social y enfoque de género serán claves para un verdadero impacto y sostenibilidad de los programas rurales. El INCOOP, además de su función reguladora hacia las cooperativas, debería ampliarse y fortalecerse de manera a potenciar la organización de los productores en cooperativas, para lo cual la institución podría jugar un rol clave.

La dirección de Género y Juventud del MAG, debería buscar un rol más protagónico dada las características de vulnerabilidad de este rango poblacional. Ello será de suma importancia para insertar componentes de género en los programas de capacitación, como en las escuelas agrícolas y en la asistencia técnica hacia organizaciones de mujeres y jóvenes, conjuntamente con un mayor impulso para el primer empleo de los egresados de escuelas técnicas agrícolas y de los otros programas del MAG. La coordinación con el MJT será de suma importancia en los temas de intermediación laboral y su conexión con sus esfuerzos de capacitación y financiamiento para el primer empleo.

Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones

Con este Ministerio ya existe firmado un convenio interinstitucional para la generación de empleo mediante el uso intensivo de mano de obra a través del mantenimiento rutinario de camino y rutas del país. Este programa según estudios realizados por la OIT tiene un alto potencial de generación de empleo temporal, enfocado a cumplir con las metas estratégicas del Programa de Economía Social y el Plan Nacional de Empleo Decente. El SENADE deberá participar activamente en los perfeccionar y ampliar las oportunidades de empleo de estas asociaciones microempresariales ampliando las opciones de capacitación y empleo, mediante la generación de microemprendimientos productivos y asegurando un marco legal flexible, para que estas se puedan desarrollar.

Así también es sumamente interesante pensar en un esquema de trabajo entre el MOPC-MJT y los municipios y gobernaciones para que la metodología de inversiones intensivas en empleo pueda ser desarrollada. El trabajo de mantenimiento rutinario de rutas tiene el enfoque de atender a la población más pobre y tiene un componente interesante de género. Los municipios tienen un mayor conocimiento de las poblaciones vulnerables además de trabajar constantemente con comisiones vecinales y asociaciones de campesinos. Cabe destacar que los municipios en conjunto con las gobernaciones manejan, en concepto de coparticipación en los royalties y compensaciones, recursos anuales de aproximadamente US\$ 80 millones para inversiones que podrían ser canalizados en distintas obras como empedrados, enripiados, mantenimiento de edificios, pavimentado asfáltico; estas obras fuertemente intensivas en la utilización de mano de obra, no incluyen otros elementos como la organización microempresarial y el

componente género de manera explícita en los programas. La instalación de las mesas departamentales y oficinas de empleo del SENADE serán de suma importancia para potenciar este esquema. Organizaciones como GEAM y la OIT podrían colaborar con su *expertise* en cuanto a organización y gestión municipal.

Secretaría de la Mujer (SM)

Esta secretaría viene impulsando el Plan Nacional de Oportunidades entre hombre y mujeres en su tercera fase. En ese sentido busca coordinar acciones con diversas instituciones para la inclusión de la mujer en los distintos programas y proyectos. El SENADE mediante sus distintos programas deberá incluir en forma transversal el componente de igualdad de género, lo que si bien ahora está enunciada en su estrategia, no se explicita a través de acciones o exigencias concretas de los programas. En ese sentido no se observa una promoción clara de la igualdad de género en los programas de capacitación del SNPP y el SINAFOCAL y no existen metodologías y programas que faciliten y promuevan la participación femenina en la formación laboral. Tampoco se observa una clara diferenciación el cuanto a género en los servicios de intermediación y promoción laboral instalados por el SENADE en sus oficinas de empleo.

La participación de la Secretaría de la Mujer en programas esbozados en el SENADE, como el Ñamba'apo Paraguay será de suma importancia para la afinar los aspectos que involucren la participación femenina.

Viceministerio de la Juventud (VMJ)

Del mismo modo que la SM abarca el tema genero, existen un esfuerzo por parte del Viceministerio de la Juventud para enfocar las políticas públicas y en especial las de empleo hacia los jóvenes, dada su fuerte presencia en la población y sociedad paraguaya. En ese sentido el Plan Nacional de la Juventud impulsado por el viceministerio deberá tener como aliando clave al MJT, para coordinar acciones como el Proyecto Piloto con el Instituto de Previsión Social: Hospital Amigo.

Gabinete Social – Unidad de Economía Social MH – Secretaría de Acción Social

Entre los delineamientos de la propuesta de Política Pública para el Desarrollo Social 2010-2020 en su eje estratégico Crecimiento Económico, objetivo Empleo, incluye al programa Ñamba'apo Paraguay como el programa central del eje. Siendo el ejecutor de esta iniciativa el SENADE, las acciones coordinaras deberán ser necesariamente realizadas a través del Gabinete Social.

En ese sentido la Unidad de Economía Social del MH es otro actor estratégico que debe ser considerado en el proceso para poder consensuar con las diversas instituciones públicas en el tema central del presupuesto designado a los diversos componentes del Programa Ñamba'apo Paraguay.

Otro actor fundamental para este programa es la Secretaría de Acción Social, que ha desarrollado la metodología utilizada para sus programas de TMCs. Este metodología incluye la identificación, selección, atención y seguimiento de los beneficiarios y si bien es una herramienta que se va puliendo podría servir de base para la aplicación del programa Ñamba'apo en el terreno, lo cual es un aspecto clave y crucial para la correcta

selección de los beneficiarios. Además, otra ventaja que tendrá la coordinación con la SAS será el hecho que la base de datos desarrollada por la institución permite identificar a los beneficiarios con nombre y apellido, además de sus características sociales, lo que permitirá complementar este esfuerzo con el de Ñamba'apo sobretodo en el sector rural.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA LA ELABORACIÓN DE UNA POLÍTICA DE EMPLEO JUVENIL CON ENFOQUE DE GÉNERO.

Es este documento se realizó un mapeo de la legislación, las políticas y programas así como los proyectos específicos que las distintas instituciones del sector público y privado manejan referidos a temas de formación laboral, empleo y empleo juvenil.

En el espectro de iniciativas desarrolladas la debilidad de los programas del sector público en cuanto al empleo obedece a factores endógenos relacionados a la falta de tradición de elaboración y seguimiento de todo tipo de política por parte del estado. Esto a su vez, se debe a que los esfuerzos de implementación de programas públicos, de forma seria, recién se han iniciado desde el 2003, teniendo un proceso discontinuo en algunos cosas mientras que otros perduraron hasta el día de hoy. Además, desde el año mencionado comienzan a surgir y perfilarse instituciones como la SAS, que implementa programas activos en el área social con recursos genuinos del presupuesto público.

En el tema empleo, si bien los antecedentes indican que anteriormente existieron esfuerzos de implantar y fortalecer programas y proyectos, los mismos fueron programas desarticulados (sin juzgar lo resultados, pues algunos de ellos aportaron lecciones interesantes) y sin continuidad. Actualmente, no existe un política de empleo ni una política de empleo juvenil específica; no obstante dentro del Ministerio de Justicia y Trabajo y concretamente dentro del SENADE, se está consolidando, diversas iniciativas y acciones que apuntan a la generación de empleo y empleo juvenil, con servicios específicos y precisos. A lo último, se suma el esfuerzo de lograr la coordinación de las diversas instituciones que directa o indirectamente en su accionar afectan o incluyen cuestiones relacionadas al empleo y la capacitación. Estas iniciativas se enfrentan una serie de restricciones que impiden un despegue más dinámico de sus acciones, para enfrentar la grave situación del la falta de empleo y de las adversas condiciones a las que se enfrentan los sub empleados en el país. A continuación se citan estas restricciones con algunos delineamientos de acción para superarlos.

1. Debilidad institucional del órgano rector de la política de empleo.

El hecho de que se no exista un Ministerio de Trabajo, que se dedique exclusivamente al tema empleo es una barrera para la creación y aplicación de una política de empleo. Por lo tanto es necesaria y urgente la creación de un Ministerio de Trabajo.

En ese sentido, se está realizando la tarea concreta de la división del Ministerio de Justicia y Trabajo, creando el Ministerio de Trabajo y Empleo, apuntando al fortalecimiento institucional de este organismo con el objetivo de mejorar el diseño, aplicación y monitoreo de políticas relevantes en el ámbito laboral.

2. La falta de priorización de los programas de empleo.

Esto hecho que se arrastra desde varias administraciones gubernamentales, y si bien en la actual administración se ha demostrado un mayor esfuerzo para consolidar los programas de empleo, la priorización de los mismos es aún deficiente al juzgar por el exiguo presupuesto que se le destina a las entidades encargadas de la temática laboral.

3. La duplicidad y desarticulación de acciones y desperdicios de recursos.

Esta duplicidad y descoordinación se da en gran parte de los programas del sector público. A nivel del MJT es explícitamente patente en las dos entidades de formación laboral, que manejan enormes recursos con relación a otras dependencias del MJT y que sin embargo, no coordinan acciones y trabajan cada uno por su lado. El desperdicio de estos recursos se da por un lado en la utilización de un gran porcentaje del presupuesto institucional en recursos humanos administrativos (SNPP) y por el otro lado al realizar capacitaciones buscando metas cuantitativas para responder a un fin mediático, sin responder a una real demanda y necesidad del sector productivo (SINAFOCAL). Esfuerzos realizados para lograr la fusión y coordinación de los dos grandes programas de capacitación están en marcha.

Por su parte, desde el Gabinete Social, se están realizando acciones para identificar y coordinar la oferta pública de servicios que brinda las distintas instituciones del estado. Esta iniciativa se enmarca en la denominada Red de Protección Social, incluyendo los componentes Educación Completa y de Calidad y Trabajo para jóvenes y Trabajo decente.

4. El marco legal no es propicio para la inserción laboral juvenil

Si bien se está realizando esfuerzos en ese sentido, se debe tener en cuenta que si no existe una plataforma bien definida para la aplicación de la Ley, la misma podría tener la suerte de varias iniciativas que se han legislado pero que no se han aplicado. Es necesario por lo tanto definir y consensuar específicamente los beneficios y costos para el sector privado y público, para que el Proyecto de ley de inserción al empleo juvenil pueda efectivamente ser aplicada y no quedar sin efecto.

5. El enfoque de género y la consideración de la población menos favorecida están prácticamente ausentes de los programas de empleo.

Si bien estas dos poblaciones son citadas en los objetivos o metas, en la práctica no existen mecanismos o metodologías, indicadores o incentivos concretos para la inserción efectiva de estos grupos en los programas de capacitación y empleo. Con solo observar la orientación de los cursos del SNPP y SINAFOCAL, se puede deducir que los programas no están adaptados para las mujeres y jóvenes en situación menos favorecida (primer empleo) que necesitan ser motivados y financiados para lograr su participación efectiva.

6. Ausencia del componente de competencias laborales

Si bien se mencionan en algunas estrategias, este mecanismo no está desarrollado y su implementación al parecer aún llevará mucho tiempo. El mecanismo de competencias laborales consiste básicamente en la credencialización de habilidades y conocimientos, independientemente de si éstos hubiesen sido adquiridos en la escuela o el trabajo. El

fin de la certificación es otorgar un reconocimiento de la competencia de los trabajadores y lleva incluido un proceso de evaluación y formación.

7. Reducida participación privada en los programas de formalización, empleo, fomento de la competitividad y financiamiento.

Las políticas de empleo y empleo juvenil que se está diseñando podría no tener el efecto esperado si no se considera que el motor de la generación del empleo en Paraguay es el sector privado y particularmente el de las Micro, Pequeñas y Medidas Empresas. Las acciones para fortalecer la competitividad de estas empresas han sido discontinuas y débiles y si bien, actualmente se busca reactivarlas, el ritmo de ejecución de las mismas es exageradamente lento en comparación a la dinámica de este sector.

La formalización de las empresas debería ser otro factor estratégico. Fundamentalmente, si se habla de empleo en condiciones adecuadas por lo que se debe considerar no solo el aspecto impositivo de la formalización. Así también entender que la informalidad resta capacidad al sector formal para generar empleo decente al competir deslealmente con el primero. Por lo tanto una legislación realista que incentive la incorporación de las MPYMeS al sector formal es sumamente necesaria discriminando concretamente los beneficios para este sector así como los costos. Paralelamente es necesario incrementar la capacidad de los organismos de regulación para exigir y hacer cumplir la Ley, pues debería ser más costoso ser informal que formal en el país, de forma tal que no se castigue a las empresas que actúan en este último sector.

Por último el sector privado (gremios) puede jugar un papel de suma importancia en los programas de emprendedurismo y autoempleo, mediante la transferencia de *know how* a las iniciativas en su fase inicial. Mediante la MNGEJ podrían generar espacios de diálogo y cooperación entre los empresarios más experimentados y los empresarios que inician esta actividad.

El financiamiento es otro punto central no considerado en varios programas estatales de fomento a las microempresas y el emprendedurismo incluyendo los de los programas de formación. Si bien, existen instituciones de financiamiento en el sector público las mismas son escasas, tienen poco alcance y cobertura, y no facilitan a las microempresas a ser sujetos de crédito; tampoco poseen programas de capital semilla que puedan complementarse con los programas de jóvenes emprendedores.

8. La evaluación de las políticas de empleo

A la falta de tradición de elaboración y aplicación de políticas en el país (que ahora se está revirtiendo positivamente) se suma la escasez de implementación de prácticas sistemáticas y rigurosas de evaluación, como también de la difusión de los resultados hacia la sociedad en su conjunto de forma tal aprender de los errores y fracasos. La misma realidad se traslada a las políticas de empleo y capacitación. No existen metodologías diseñadas para medir la eficacia, eficiencia e impacto de las acciones realizadas; a ello se suma la falta de recursos humanos calificados en las metodologías de evaluación adaptadas a los estándares internacionales.

Es necesario implementar necesariamente estas evaluaciones y comunicar los resultados de forma tal a que los programas de empleo vayan logrando aprendizajes que permitan

superar escollos y logre la aceptación de la sociedad en su conjunto. La utilización de metodologías de evaluación que permitan realizarlas en situaciones de recursos escasos están disponibles y pueden ser adaptadas y aplicadas a los programas del gobierno.

BIBLIOGRAFÍA

Berry, Albert. 1998. *Las tareas de la pequeña y mediana empresa en América Latina*. Revista de la CEPAL.

Berry, Albert. 2002. *Valoración de políticas de apoyo a la pequeña empresa: Primera aproximación a una metodología regional*. Serie de buenas prácticas del Departamento de Desarrollo Sostenible - Banco Interamericano de Desarrollo.

Berry, Albert. 2004. *La Industria y las MPyMEs en Paraguay: Su Potencial para la Creación de Empleo Bien Remunerado*. Documento de Trabajo N° 3. Proyecto Conjunto CIS/CADEP.

Berry, Albert. 2005. *Elementos centrales de una política de empleo decente en el Paraguay*. En Estado, Economía y Sociedad: Una mirada Internacional a la Democracia Paraguaya. CADEP. Asunción, Paraguay.

Borda, Dionisio. 2008. *Crecimiento económico y empleo: sostenido, sustentable y equitativo*. Capítulo 1 del libro Memorandum para el gobierno 2008-2013. CADEP. Asunción.

Borda, Dionisio. 2003. *MIPYMES: Diagnóstico y políticas para su formalización*. En el libro Paraguay, empleo y protección social. Desafíos institucionales para reducir la pobreza.

Carossini, Leticia. 2003. *Las políticas de empleo en los países del MERCOSUR, 1990-2003. Estudio Nacional: Paraguay*. Seminario Regional “Integración, MERCOSUR y políticas de empleo”.

Comité Interinstitucional de Población. 2009. *Política de Población*. 3ra edición. Ministerio del Interior. Asunción.

Dirección general de encuestas estadísticas y censos, y otros (2003); *Juventud en cifras, Paraguay*. Congreso Nacional, Honorable Cámara de Senadores/STP/GTZ. Asunción.

Equipo Económico Nacional (2008); Plan Estratégico, Económico y Social 2008/2013: *Propuestas para un crecimiento económico con inclusión social en Paraguay*. Gobierno de la República del Paraguay. Asunción.

González Carmen Y Guardo A. Fortalecimiento de las Políticas Públicas de Empleo en Paraguay: Empleo/ Formación.

Legislación del Trabajo. 2009. Recopilado por Irún Grau, Joaquín y Mario Paz Castaing. Editora Intercontinental. Asunción.

Marinakis, Andrés y Reinecke, Gerhard. 2004. *Políticas activas del Mercado de trabajo: opciones para Paraguay*. Versión preliminar. OIT. Santiago, Chile.

Medina G. Alejandro. 2005. *Gestión por procesos y creación de valor público. Un enfoque analítico*. Instituto Tecnológico de Santo Domingo. Santo Domingo, República Dominicana.

OIT. 2006. *El empleo de los jóvenes, un objetivo mundial, un reto nacional*. Programa de empleo juvenil. Suiza.

OIT. 2008. *Tendencias mundiales del empleo juvenil*. Ginebra. 1ra edición.

OIT. 2008. *Paraguay: Los derechos internacionales del trabajo*. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.

OIT. 2008. *Empleo e igualdad de oportunidades en los países del Mercosur y Chile*, Oficina Internacional del Trabajo. Santiago.

Penna, F. “Capacitación Laboral en Chile”, Consejo Asesor Presidencial para el Trabajo y la Equidad, Santiago, 2007

Política Ambiental Nacional del Paraguay (PAN). 2005. Consejo Nacional del Ambiente. Asunción.

Reinecke, Gerhard y Marinakis, Andrés. 2005. *Paraguay: Algunas ideas para una política de empleo*. OIT. Santiago, Chile.

Saavedra, Jaime y Chacaltana, Juan. 1999. *Los jóvenes pobres y la capacitación ocupacional en el Perú*. Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).

Samaniego, Norma. 2002. *Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina*. Serie Macroeconomía del Desarrollo N° 19. CEPAL. Santiago, Chile.

Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República y Fondo de Población de las Naciones Unidas 2008. *III Plan Nacional de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2008-2017*, (SMPR/UNFPA). Asunción.

Viceministerio de la Juventud y Dirección General de Estadísticas, Encuestas y Censos (2000); *Juventud en cifras*. STP/MEC/GTZ. Asunción.

ANEXOS

Anexo 1 : Lista de Entrevistados

	Nombre	Cargo	Institución	Dirección
1.	Carlos Vera y equipo técnico	Director	SENADE/MJT	EEUU casi Rca. De Colombia
2.	Olimpo Rojas	Director	SINAFOCAL/MJT	Iturbe y Eligio Ayala
3.	Diana Vombargen	Unidad de Empleo	Unidad Técnica del Gabinete Social	Paraguay Independiente 551. 2do Piso
4.	Lic. Carlos Morán	Jefe de Dpto. de Proyectos	INCOOP	25 de Mayo 1684 c/ Rca. Francesa
5.	Nelson García de Zuñiga		Itaipú	De la Residenta 1075 (Detrás de la cancha del INTER)
6.	Carlos Carmona	Técnico de acceso a los recursos	Secretaría de la Mujer	Pte. Franco y Ayolas. Edificio Ayfra. Piso 13 Block B
7.	Javier Cosp	Asesor	Unidad de Economía Social/ Hacienda	Juan de Zalazar 830 (A 3 cuadras de Perú)
8.	Roberto Fernández	Director del Área de Trabajo Decente	Vice Ministerio de la Juventud	Fulgencio R. Moreno 1040 c/ EEUU
9.	Liza Coronel, Bienvenido Mongelós		MEC	15 de agosto e/ Gral. Díaz y Haedo (ex BNT). 1er Piso. Oficina 12
10.	Ing Juan Luis Soto	Secretario General	Yacyreta	Gral. Díaz c/ O`leary
11.	Lic. Lourdes Morínigo	Asesora	DEAg/MAG	CADEP
12.	Tannya Mongelós		CIRD	Mcal. López 2029 esq. Acá Caraya
13.	Zully Greco	Directora de Formación Profesional	Dir Gral de Formación Permanente/ MEC	Avda. Eusebio Ayala Km. 4,5 (Consejo Nacional de Deportes)
14.	Santiago Trinidad	Asesor del Gabinete del Ministro	VMOP	Oliva esq. Alberdi 2do Piso
15.	José Rodríguez	Gerente de acción Formativa	SNPP/MJT	Avda. Molas López 480 - Villa Victoria
16.	Flora Speratti		MIC	En el MIC 2do Piso. Industria
17.	Lic. Silvano Brítez	Director de Gestión, apoyo y capacitación	SNPP/MJT	Avda. Molas López 480 - Villa Victoria
18.	Ing Christian Eulerich / Diego Cuevas	Miembro de la Junta Directiva/ Presidente de la Comisión de Jóvenes Emprendedores	UIP	UIP
19.	Dr. Víctor Hugo Ayala		ARP	Cerro Corá 1048 entre EEUU y Brasil
20.	Sonia Leguizamón		CGT	Defensores del chaco y Río Paraguay. PETROPAR. Villa Elisa
21.	Margarita Acosta		CAH	Carios y Williams Richardson
22.	Cristina Sánchez	Directora de Gabinete Técnico	MIC	MIC
23.	Mario Parra	Coordinador Técnico	DEA/MAG	Km 10,5 San Lorenzo frente al centro antirrábico Nacional
24.	Cynthia Bendlin	Consultora en planificación y gestión estratégica	Sinérgica	San Roque González 553 e/ Castillo y Campos Cervera

25.	Virgilio Vera	Unidad coordinadora de Microempresas	MOPC	Oliva y Alberdi 411
26.	Lic. Urbietta / Norma Barrios	Director/Coordinadora General	Fundación Paraguaya	Manuel Blinder 5589 c/ Tte. Espinoza
27.	Ing. Agr. Pedro Peralta	Directivo	CECTEC	Manuel Domínguez 1048
28.	Vladimir Velázquez	Coordinador General	Secretaría Nacional de Cultura	EEUU esq. Mcal. Estigarribia
29.	Fulvio Schachtebech		BNF	Independencia Nacional y 25 de Mayo
30.	Lic Modesta Arévalos	Jefa de Coordinación Social	Yacyreta	Gral. Díaz c/ Ayolas
31.	María Victoria Heikel	Asesora	Secretaría de la Mujer	Pte. Franco y Ayolas. Edificio Ayfra. Piso 13 Block B
32.	Hugo Odone	Asesor	UNFPA	
33.	Laura Barrios	Unidad Ejecutora de Proyectos	DIPLANP	Oleary 409 c/ Estrella. Edificio Parapití. Piso 2. Oficina 216
34.	Verónica López	Coordinadora de CONAETI	MJT	Herrera esq. Paraguairí 3er Piso
35.	Jorge Luis Berni	ex-Asesor	MJT	
36.	Ing. Agr. Marciano Barreto	Director de Planificación	MAG	Yegros entre 25 de Mayo y Cerro Corá. Edif. San Rafael. Piso 22
37.	Brigitte Kreller de García	Directora Ejecutiva	Fundación Kolping Paraguay	Río Ypane esq. 1a Junta Municipal. Fernando de la Mora (Zona Norte)
38.	Jorge Abatte	Director Ejecutivo	GEAM	Itapúa 1372 (Bo. Trinidad)
39.	Luis Caputo	Consultor	Base Is	Ayolas 807 esquina Humaitá
40.	Lic. Julio Otazú	Director del programa TMCs	SAS	Pte. Franco y Ayolas. Edificio Ayfra

Anexo 2:
Mesa Nacional para la Generación del Empleo Juvenil :
Programas Institucionales y Nivel de Coordinación

Programa	Objetivos	Funcionamiento Operativo	Cobertura	Beneficiarios y Rango de Edad	Fortalezas	Debilidades y Desafíos	Resultados
MEC Dirección General de Educación Permanente							
Educación Básica Bilingüe de Jóvenes y Adultos PRODEPA Ko'e Pyahu	Mejorar el nivel educativo de ciudadanos/as paraguayos/as que no han iniciado o concluido la Educación Escolar Básica	Está orientado al desarrollo de competencias y al mejoramiento de las oportunidades educativas. El currículo de la EBB está organizado en cuatro ciclos, con una duración de un año lectivo cada uno.	Nacional	Ciudadanos Paraguayos a partir de 15 años de edad que no han iniciado o concluido la Educación Escolar Básica	Adopta un modelo pedagógico propio con enfoque bilingüe (Castellano-Guaraní), el cual responde a la realidad sociolingüística del país	Escaso presupuesto nacional dedicado a Jóvenes y adultos	Los participantes muestran más seguridad y confianza al expresarse oralmente en su lengua materna y se amplía el dominio del castellano como 2da lengua
Educación Media a distancia con énfasis en nuevas tecnologías	Promover en los participantes la prosecución de estudios universitarios y/o su inserción en el campo laboral.	Está basada en la implementación de un enfoque por competencias para la vida, a través de la modalidad de tutorías individuales y colectivas a distancia	Nacional con 138 sedes tutoriales y 10 subsedes a nivel país.	Personas jóvenes y adultas del país, que tengan 18 años de edad o más, o que hayan culminado el 4º ciclo de la Educación Básica Bilingüe	Es una modalidad educativa abierta y flexible	Debilidad en el monitoreo y evaluación, estadísticas débiles poco fiables.	Durante el año 2008, fueron más de 19500 personas las beneficiadas, en tanto que en el primer semestre del 2009, fueron aproximadamente 10500 los educandos.
Educación Media Alternativa de Personas Jóvenes y Adultas	Posibilitar a los beneficiarios del programa de EEB bilingüe o su equivalente proseguir sus estudios.	Está basada en las competencias nacionales del currículo de la EM Regular, tiene una duración de 4 semestres, para obtener la titulación de graduado en EM alternativa para jóvenes y adultos	Nacional	Población joven y adulta, de 18 años de edad y más, sin acceso o que no culminaron la EM en tiempo regular	Da la posibilidad de mejorar la calidad de vida, el desenvolvimiento laboral, incrementar los ingresos y acceder a una carrera universitaria.	Escaso presupuesto nacional dedicado a Jóvenes y adultos	Reinserción al sistema educativo para personas que por diferentes razones no culminaron sus estudios en el tiempo regular.
Plan alternativo a distancia en educación escolar básica	Mejorar la calidad de vida de las personas que por algún motivo no pudieron terminar sus estudios.	Está basado en un sistema modular dirigido a jóvenes y adultos, en el cual reciben al finalizarlo una certificación en Educación General Básica.	Capital, Central, Cordillera, Amambay, Itapúa, Guairá y Caaguazú.	Personas jóvenes de 15 años y más que tienen concluido el 6to grado o su equivalente, pero que no terminaron la EEB	Permite estudiar en tiempos y espacios preferidos por los participantes, utilizando nuevas tecnologías de la comunicación y de la información, a través de los diversos módulos.	Debido a la persistencia de un modelo tradicional de educación centrado en las clases presenciales, hay resistencias en los potenciales participantes	El beneficio social que genera la misma en el sentido de que el proyecto manifiesta la capacidad de producir cambios en los aspectos actitudinales, intelectuales y sociales de los participantes.

Educación Media Abierta: el colegio en mi casa	Ayudar a sus beneficiarios a desarrollar competencias y capacidades para la vida, el trabajo y la prosecución de estudios superiores.	El diseño curricular modular y flexible presenta las siguientes áreas de estudio: Comunicación, Ciencias Sociales, Ciencias Básicas, y Matemáticas. Está dividido en etapas académicas y su duración dependerá del ritmo de c/ estudiante (Max. 5 años).	Experimental	Jóvenes de 15 a 20 años de edad que han terminado el noveno grado y se encuentran fuera del sistema de educación media	Es de carácter flexible, es decir que se adecua a las necesidades de tiempo de los/as jóvenes y espacios educativos.	Resistencia de los potenciales participantes	Se espera disminuir el porcentaje de jóvenes en edad para cursar el nivel medio excluido del sistema.
INCOOP							
Programa de Capacitación y Crédito Cooperativas	Aumentar los ingresos de los productores, mediante la optimización del uso de los recursos aplicados	Se elabora un plan de administración de fincas para cada agricultor p/ lograr una planificación de actividades de las cooperativas más segura y sana una vez implementado el plan.	Experimental	Especialmente los técnicos y socios de las cooperativas seleccionadas para el proyecto.	Se potencia la capacidad de planificación y gestión de los productores.	Todavía no abarca a todos los actores del desarrollo de la agricultura	Elaboración de un “Manual de Planificación y administración de fincas”, dirigido a los técnicos y socios de las cooperativas seleccionadas p/ el proyecto
Vice Ministerio de la Juventud							
PROGRAMA NACIONAL DE JUVENTUD (PNJ)	Atender las diferentes situaciones que afectan al sector juvenil y trabajar desde una perspectiva participativa y descentralizada.	Los ejes temáticos sobre los cuales se desarrollarán las acciones son: Promoción Estudiantil, Jornadas Voluntarias del Cambio, Centro de Investigación y Documentación, y Formación de formadores en derechos juveniles	Tendrá alcance Nacional	La juventud paraguaya	X	X	X
Secretaría de Acción Social (SAS)							
Programas de Transferencias con Corresponsabilidad: TEKOPORÁ	Garantizar el acceso a salud, educación y seguridad alimentaria de los niños, mujeres embarazadas, adultos mayores, indígenas y discapacitados	Transferencias Monetarias Condicionadas (TMC) y el acompañamiento familiar a través de agentes de apoyo llamados “Guías familiares”, que visitan los hogares para verificar el cumplimiento de las corresponsabilidades por parte de las familias.	Deptos. de la Región Oriental, 4 distritos del Depto. Central y los barrios más pobres de la Capital.	Hogares en situación de extrema pobreza del área urbano – rural	Las TMC's, ofrecen un alivio inmediato a la extrema pobreza, acompañado de un proceso que posteriormente permite crear capacidades de trabajo familiar y comunitario, y de participación	Hay personas que están cobrando que no deberían estar en el programa.	Actualmente son beneficiadas 115104 familias de 13 dptos y 65 distritos.

Programas de Transferencias con Corresponsabilidad: NOPYTYVÓ	Mejorar las condiciones de vida de las familias en extrema pobreza, en forma inmediata y estructural	Se entrega bonos solidarios con un enfoque de integralidad y corresponsabilidad dirigidos a fortalecer el capital humano y social de las familias beneficiarias.	Alto Paraguay (Ex puerto Casado)	Poblaciones campesinas e indígenas	Tiene la particularidad de atender a 350 familias indígenas de la comunidad Maskoy, proveyéndoles de almacenes de consumo para acortar distancias y reducir costos de producción.	El control del cumplimiento de las corresponsabilidades presenta grandes desafíos	700 familias beneficiarias que llegan a aproximadamente 3.774 personas de las cuales 1320 son niños y niñas de 0 a 14 años
Programas de Transferencias con Corresponsabilidad: TEKOHÁ	Dar respuestas y garantizar el acceso a la vivienda digna, a la población en situación de pobreza.	A través de un conjunto de acciones jurídicas, urbanísticas, medioambientales y sociales.	Caaguazú, Cnel Oviedo, San Pedro, Alto Paraná, Central, Cordillera y Ñeembucú	Grupos familiares que no cuenten con propiedades registradas a nombre de los responsables y que se encuentren en situación de pobreza y pobreza extrema	Se logra el desarrollo de las personas, sus familias y las organizaciones en condiciones medioambientales favorables	El control del cumplimiento de las corresponsabilidades presenta grandes desafíos	
Programa de Desarrollo Comunitario (PRODECO)	Promover y apoyar iniciativas productivas de comunidades en extrema pobreza. Sistematizar y validar el proceso como modelo	Financia subproyectos productivos generadores de ingresos a personas constituidas en Comités de Producción. Es ejecutado mediante acciones conjuntas emprendidas con las Gobernaciones, Municipios, Instituciones Educativas, Iglesias y Sociedad Civil.	Itapúa, Misiones y Ñeembucú	Personas en estado de extrema pobreza, especialmente indígenas, mujeres y jóvenes de las comunidades más pobres y vulnerables	Aumento del capital social en las comunidades participantes	Se espera sistematizar y validar el proceso como modelo	Se espera que el proyecto asista a por lo menos, 3.700 familias que comprenden aproximadamente 18.500 beneficiarios directos.
MAG							
DEAg: Dirección de Extensión Agraria	Hacer llegar asistencia técnica a los productores buscando mejorar la calidad de vida de la población asistida.	Capacitaciones realizadas por sus propios técnicos, por medio de sus Centros de Desarrollo Agropecuario CDA's,	Nacional través de 20 CDA's distribuidos a lo largo del país.	Agricultura Familiar Campesina	El recurso más valioso de la DEAg son sus recursos humanos altamente capacitados, contando esta dirección con un buen número de profesionales con conocimientos técnicos en las áreas que competen a las capacitaciones que imparte la Dirección	Presupuesto insuficiente. Nivel socio-económico precario de la población meta, los cuales en algunos casos residen en lugares de difícil acceso.	A través de los talleres, cursos, ferias, etc., desarrollados por la DEAg, la misma ha logrado un alto reconocimiento por los productores como interlocutor.
Crédito Agrícola de Habilitación (CAH)							

Proyecto PGP14	Incrementar la productividad de las fincas de los pequeños productores otorgándoles préstamos agrícolas, pecuarios y agroindustriales.	Una vez cumplidos los requisitos, los productores reciben un préstamo destinado a financiar su actividad productiva.	Comprende La Región Oriental del Paraguay, con sus 14 departamentos	Pequeños productores rurales, de bajos ingresos que "administran personalmente su finca trabajando con su familia directamente en actividades agrícolas, pecuarias, artesanales o agroindustriales de las cuales deriva el principal ingreso familiar"	Muy baja tasa de morosidad	Requisitos muy exigentes para la realidad de nuestros campesinos. No se desembolsó el total del monto disponible. El proyecto ya está culminando	Entre el 2002 y el 2007 se desembolsaron 8110 préstamos, con un monto total desembolsado de 156.840.090.885 guaraníes y un monto total recuperado de 62.760.486.403 guaraníes
Instituto de Previsión Social							
Proyecto social piloto "Jóvenes ante el desafío del primer empleo en el hospital central del I.P.S. - HOSPITAL AMIGO"	Mejorar la atención dispensada a los pacientes y contribuir con la absorción laboral juvenil posibilitando a los jóvenes a obtener un trabajo digno y acorde a su vocación y grado de especialización.	Los beneficiarios realizan sus actividades entre los meses de Abril y Octubre.	Instalaciones del Hospital Central Dr. Emilio Cubas	Jóvenes universitarios de las carreras de Enfermería, Trabajo Social, Nutrición, Psicología y Fisioterapia. Bachilleres con énfasis en salud. De 18 a 25 años de edad.	• Presenta un componente de inserción laboral juvenil dentro del área de atención a la salud hospitalaria como expresión del compromiso social hacia los jóvenes con potencialidades, calificados y capaces.	Falta de respeto de gran porcentaje de acompañantes hacia otros pacientes y al profesional que presta servicios.	Se capacito a 60 jóvenes en el área de la salud, y fueron beneficiados por sus servicios 2400 asegurados del IPS.
Itaipu Binacional							
Programa de Iniciación e Incentivo al Trabajo (PIIT)	Facilitar a los participantes del programa, la posibilidad de tener la primera experiencia laboral, previa a su inserción al mercado de trabajo activo del país.	Una vez cumplidos los criterios de selección preestablecidos, la Municipalidad de Ciudad del Este, Municipalidad de Hernandarias y Secretaría de la Niñez y la Adolescencia, seleccionan los participantes e indican a la ITAIPÚ para su admisión	Ciudad del Este, Hernandarias y Pte Franco	Adolescentes de familias de escasos recursos económicos	Promueve el aprendizaje teórico y práctico, la participación en actividades deportivas y culturales, para adquirir la capacidad y el desarrollo de conocimientos y habilidades necesarios para la actividad laboral en el futuro	Ampliar el número de beneficiarios y el alcance del programa	215 Beneficiarios entre las ciudades de Ciudad del Este, Hernandarias y Pte Franco.
MIC							
Centro Integral de Apoyo a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (CIAMP)	Apoyo a los emprendedores, mejorar la competitividad y productividad de las microempresas y brindar informaciones varias.	Brinda capacitación y asistencia técnica a los microempresarios beneficiarios.	Asunción y central	Microempresarios, mayores de 18 años, con ingresos no superiores a 250 millones de guaraníes anuales	Sus servicios son totalmente gratuitos.		En su primera fase capacitó a 2.751 microempresarios de Asunción y el Depto. Central en diversos temas. 5 Asistencias técnicas realizadas que beneficiaron a 776 microempresarios.

Ministerio de Hacienda							
Unidad de Economía Social: Propuesta de Programa educación e inclusión	Contribuir al desarrollo de procesos de integración social a través de estrategias socioeducativas y de mejora del nivel de empleabilidad de personas en condición de pobreza y pobreza extrema.	La participación dentro del programa Educación e Inclusión es una opción de capacitación que asumen los y las ciudadanas en situación de desempleo y subempleo. Su participación en el programa le generará una beca económica que coayude en forma conjunta con otros programas a paliar su situación de pobreza y exclusión social.	Se identificarán las áreas donde existan bolsones de pobreza y marginación, San Pedro, Caaguazú, Central, Alto Paraguay, etc.	Ciudadanas y ciudadanos paraguayos en situación de vulnerabilidad social	Los y las participantes recibirán una beca educativa cuyo monto ayudará a la autofocalización de los participantes.	El mayor desafío de la propuesta es que un programa de trabajo protegido debe integrarse con políticas sociales de corte educativo y que la participación debe ser un ingrediente estructurante de este	X
Unidad de economía social: Apoyo a emprendimientos productivos urbanos del programa Oportunidades del Sistema de las NNUU	Fortalecimiento y ampliación de dos incubadoras existentes, una de ellas del sector público y la otra del sector privado	Se han firmado contratos de apoyo con INCUNA y la incubadora de la Universidad del Cono Sur de las Américas (UCSA) en las que ambas se comprometen a ampliar sus labores de incubación	Asunción y área metropolitana	Empresas conformadas por sectores vulnerables, o con empresas que tengan necesidad de subcontratar o adquirir productos de sectores vulnerables.	El proyecto está en fase inicial	El mayor desafío es que las empresas incubadas prosperen al largo plazo y generen empleos para los sectores vulnerables	Se espera que al final del proceso, cada una de las incubadoras haya generado al menos 6 empresas de este tipo por año.
Vice Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones							
Programa Nacional de conservación rutinaria de caminos con microempresas	Permitir la participación de las Microempresas con el fin de permitir una mayor participación de la mano de obra en los programas de mantenimiento que el MOPC realiza en diversas regiones del país	Se conforma y capacita microempresas de tal manera que utilizando un sistema intensivo en mano de obra, se puedan realizar tareas específicas y de mantenimiento de carreteras y caminos vecinales	Poblaciones cercanas a las rutas que pertenecen al proyecto	Deben cumplir 4 criterios: ser cabeza de familia; vivir en cerca del lugar donde se realizará la conservación de la carretera; ser desempleado o subempleado; y un miembro por hogar	Generación de empleo, mejorar la calidad de vida, potenciar la unidad con criterios empresariales, hacer atractivo el trabajo rural, una nueva forma de participación ciudadana.	El principal desafío, es que estas microempresas una vez constituidas puedan migrar hacia otras actividades que les permita seguir recibiendo ingresos.	Actualmente están trabajando 29 microempresas desde Julio de 2009
II. Otras instituciones							
Programa	Objetivos	Funcionamiento Operativo	Cobertura	Beneficiarios y Rango de Edad	Fortalezas	Debilidades y Desafíos	Resultados
SNNA							

Programa Abrazo	Brindar una respuesta integral a la realidad de niños y niñas menores de 14 años que trabajan en espacios públicos de la capital y otras ciudades del país.	Además de los servicios de alimentación, educación, fortalecimiento familiar y movilización comunitaria en los 14 centros, fortalece con apoyo técnico y financiero iniciativas municipales de atención integral a niños y niñas trabajadores de Encarnación, Concepción y Caaguazú.	Cuenta con 14 Centros Abiertos habilitados: 3 en Asunción, 10 en Municipios del Departamento Central y 1 en Ciudad del Este	Niños y niñas menores de 14 años que trabajan en espacios públicos	Las madres del programa abrazo recibirán capacitación en Artesanía en Cuero y Manualidades en los propios Centros Abiertos a los que asisten sus hijos, con materiales e insumos proveídos por el SINAFOCAL, iniciando así el proceso de incorporarlas al mercado laboral	El desafío es lograr la disminución progresiva del trabajo infantil en las calles y lugares públicos	En la actualidad, 1.765 niños y niñas de 865 familias, están siendo protegidos y apoyados con servicios de alimentación, educación, fortalecimiento familiar y movilización comunitaria, de los cuales aproximadamente 900 acuden a los diferentes centros.
Programa de Atención Integral a Niños, Niñas y Adolescentes en Calle (PAINAC)	Prestar atención integral a los niños, niñas y adolescentes en situación de calle.	Los beneficiarios reciben alimentación, higiene, lavado de ropa y refugio	Asunción y Central, Ciudad del Este.	Niños, Niñas y Adolescentes en Calle	Los beneficiarios han iniciado un proceso de salida de las calles, donde viven	El desafío es erradicar el sistema de mendicidad de las familias pobres.	PAINAC trabaja directamente con 102 niños de Asunción y Central, 90 en Ciudad del Este y 383 de poblaciones indígenas urbanas a través de la Unidad de atención a la infancia y adolescencia indígena (UANAI)
KOLPING							
Instituto de formación profesional	Ayudar a obtener una independencia económica. Se fomenta en particular la creación de trabajos cooperativistas, PyMES y la transmisión de innovaciones.	El énfasis del programa reside en un enfoque orientado hacia lo que demanda el mercado laboral y de servicios, en lo concerniente a capacitación técnica y formación profesional.	Fdo de la Mora, Taruma, Pilar, Cnel Oviedo, J.L. Mallorquin, Hohenau, Ypane, Asunción	De 15 años para arriba	También se desarrollan cada vez más, programas que fomentan de manera especial la participación de la mujer, sin olvidar la consolidación de la sociedad civil y la comprensión política de la democracia.	Falta de recursos para poder cubrir el interior del país	Se capacito a 7320 personas en el 2009 en 292 cursos entre regulares, modulares e informales.
Fundación Paraguaya							

Junior Achievement	Permitir que la mayor cantidad posible de niños, niñas y jóvenes del Paraguay tengan una mejor comprensión del sistema de libre empresa con sentido social y desarrollen su espíritu emprendedor a través de un vínculo efectivo entre el sector empresarial y el educativo	Posee diferentes programas como: FEP, FIE, Educación Básica, La Compañía, La Cooperativa, Liderazgo Comunitario, Bancos en Acción, MESE, Ciudadano Digital, AEMA, Más allá del dinero, Socios por un Día, C.M.E., Homeless World Cup		Niños, niñas y jóvenes del Paraguay	Desde el 2007, 880 voluntarios del sector privado donaron su tiempo a los programas de Junior Achievement y 192 colegios públicos y privados accedieron a los diferentes programas de educación emprendedora de Junior Achievement.	El desafío es lograr el alcance Nacional con un impacto significativo en sus beneficiarios	100,000 jóvenes participaron de los programas Junior Achievement desde 1995; 55,000 niños participaron de programas de Educación Escolar Básica desde 1996; 38,300 jóvenes participaron de los programas de Educación Media desde 1995; 20,100 jóvenes del nivel medio participaron de los Simuladores Empresariales desde 1997; etc.
Granja Escuela Orgánica Autosuficiente	Promover el espíritu emprendedor en el joven campesino paraguayo	Los estudiantes pasan la mitad del tiempo fuera de las clases "aprendiendo en el campo". Aprenden no sólo a aumentar rendimientos, sino que también a cómo maximizar ganancias. Hacen el marketing y venta de sus productos y las ganancias de estas ventas pagan los costos de la escuela.	Benjamín Aceval, Chaco Paraguayo, en el Km. 46.5 de la Ruta Transchaco	Jóvenes campesinos del país	Hacer el marketing y venta de sus productos ayuda a construir la confianza de los participantes como agro-emprendedores. La granja es totalmente orgánica	Se busca llegar a la autosustentabilidad, y llevar la educación agrícola a una mayor cantidad de estudiantes a través de la replicación del modelo	
Microcréditos	Promover el desarrollo de micro y pequeñas empresas y personas de menores recursos a través de la creación, ampliación y fortalecimiento de servicios sostenibles de crédito, capacitación y asesoramiento	El programa ofrece crédito, capacitación y asesoramiento gerencial básico. Se basa en seis conceptos fundamentales: agilidad en el trámite y en el otorgamiento; formularios simples; condiciones flexibles; incentivos positivos al pago; tasas de interés reales no subsidiadas; y capacitación gerencial		El microempresario urbano y el productor rural agropecuario	Este programa es autosuficiente y rentable en términos financieros.		Se ha posibilitado la creación de aproximadamente 23.000 puestos de trabajo, a razón de 1,3 puestos creados por microempresa apoyada por más de un año.
MAG							

DEA: Dirección de Educación Agraria	Orientar la Educación Técnica Agraria conforme a la realidad y potencialidades del sector, a fin de potenciar la producción agropecuaria nacional y la calidad de vida de las familias campesinas	Supervisa 109 instituciones educativas agropecuarias y agro mecánicas de gestión estatal (MEC, MAG y Gobernaciones) y privada.	Caazapá, San Pedro, Concepción, Alto Paraná, Misiones, Guaira, Cordillera, Itapuá, Boquerón, Paraguari y Canindeyú.	Jóvenes – varones y mujeres, del sector rural	Capacitación a los jóvenes campesinos para administrar su propia finca	No se hace seguimiento a los egresados. Falta de presupuesto	Para el año 2009 el sistema de educación agraria tuvo 1785 egresados de los cuales 457 fueron mujeres.
-------------------------------------	---	--	---	---	--	--	--

Anexo 3: Mesa Nacional para la Generación del Empleo Juvenil : Programas Institucionales y Nivel de Coordinación

Programa	Objetivos	Funcionamiento Operativo	Cobertura	Beneficiarios y Rango de Edad	Fortalezas	Debilidades y Desafíos	Resultados
MEC Dirección General de Educación Permanente							
Educación Básica Bilingüe de Jóvenes y Adultos PRODEPA Ko'e Pyahu	Mejorar el nivel educativo de ciudadanos/as paraguayos/as que no han iniciado o concluido la Educación Escolar Básica	Está orientado al desarrollo de competencias y al mejoramiento de las oportunidades educativas. El currículo de la EBB está organizado en cuatro ciclos, con una duración de un año lectivo cada uno.	Nacional	Ciudadanos Paraguayos a partir de 15 años de edad que no han iniciado o concluido la Educación Escolar Básica	Adopta un modelo pedagógico propio con enfoque bilingüe (Castellano-Guaraní), el cual responde a la realidad sociolingüística del país	Escaso presupuesto nacional dedicado a Jóvenes y adultos	Los participantes muestran más seguridad y confianza al expresarse oralmente en su lengua materna y se amplía el dominio del castellano como 2da lengua
Educación Media a distancia con énfasis en nuevas tecnologías	Promover en los participantes la prosecución de estudios universitarios y/o su inserción en el campo laboral.	Está basada en la implementación de un enfoque por competencias para la vida, a través de la modalidad de tutorías individuales y colectivas a distancia	Nacional con 138 sedes tutoriales y 10 subsedes a nivel país.	Personas jóvenes y adultas del país, que tengan 18 años de edad o más, o que hayan culminado el 4º ciclo de la Educación Básica Bilingüe	Es una modalidad educativa abierta y flexible	Debilidad en el monitoreo y evaluación, estadísticas débiles poco fiables.	Durante el año 2008, fueron más de 19500 personas las beneficiadas, en tanto que en el primer semestre del 2009, fueron aproximadamente 10500 los educandos.
Educación Media Alternativa de Personas Jóvenes y Adultas	Posibilitar a los beneficiarios del programa de EEB bilingüe o su equivalente proseguir sus estudios.	Está basada en las competencias nacionales del currículo de la EM Regular, tiene una duración de 4 semestres, para obtener la titulación de graduado en EM alternativa para jóvenes y adultos	Nacional	Población joven y adulta, de 18 años de edad y más, sin acceso o que no culminaron la EM en tiempo regular	Da la posibilidad de mejorar la calidad de vida, el desenvolvimiento laboral, incrementar los ingresos y acceder a una carrera universitaria.	Escaso presupuesto nacional dedicado a Jóvenes y adultos	Reinserción al sistema educativo para personas que por diferentes razones no culminaron sus estudios en el tiempo regular.

Plan alternativo a distancia en educación escolar básica	Mejorar la calidad de vida de las personas que por algún motivo no pudieron terminar sus estudios.	Está basado en un sistema modular dirigido a jóvenes y adultos, en el cual reciben al finalizarlo una certificación en Educación General Básica.	Capital, Central, Cordillera, Amambay, Itapúa, Guairá y Caaguazú.	Personas jóvenes de 15 años y más que tienen concluido el 6to grado o su equivalente, pero que no terminaron la EEB	Permite estudiar en tiempos y espacios preferidos por los participantes, utilizando nuevas tecnologías de la comunicación y de la información, a través de los diversos módulos.	Debido a la persistencia de un modelo tradicional de educación centrado en las clases presenciales, hay resistencias en los potenciales participantes	El beneficio social que genera la misma en el sentido de que el proyecto manifiesta la capacidad de producir cambios en los aspectos actitudinales, intelectuales y sociales de los participantes.
Educación Media Abierta: el colegio en mi casa	Ayudar a sus beneficiarios a desarrollar competencias y capacidades para la vida, el trabajo y la prosecución de estudios superiores.	El diseño curricular modular y flexible presenta las siguientes áreas de estudio: Comunicación, Ciencias Sociales, Ciencias Básicas, y Matemáticas. Está dividido en etapas académicas y su duración dependerá del ritmo de c/ estudiante (Max. 5 años).	Experimental	Jóvenes de 15 a 20 años de edad que han terminado el noveno grado y se encuentran fuera del sistema de educación media	Es de carácter flexible, es decir que se adecua a las necesidades de tiempo de los/as jóvenes y espacios educativos.	Resistencia de los potenciales participantes	Se espera disminuir el porcentaje de jóvenes en edad para cursar el nivel medio excluido del sistema.
INCOOP							
Programa de Capacitación y Crédito a Cooperativas	Aumentar los ingresos de los productores, mediante la optimización del uso de los recursos aplicados	Se elabora un plan de administración de fincas para cada agricultor p/ lograr una planificación de actividades de las cooperativas más segura y sana una vez implementado el plan.	Experimental	Especialmente los técnicos y socios de las cooperativas seleccionadas para el proyecto.	Se potencia la capacidad de planificación y gestión de los productores.	Todavía no abarca a todos los actores del desarrollo de la agricultura	Elaboración de un "Manual de Planificación y administración de fincas", dirigido a los técnicos y socios de las cooperativas seleccionadas p/ el proyecto
Vice Ministerio de la Juventud							
PROGRAMA NACIONAL DE JUVENTUD (PNJ)	Atender las diferentes situaciones que afectan al sector juvenil y trabajar desde una perspectiva participativa y descentralizada.	Los ejes temáticos sobre los cuales se desarrollarán las acciones son: Promoción Estudiantil, Jornadas Voluntarias del Cambio, Centro de Investigación y Documentación, y Formación de formadores en derechos juveniles	Tendrá alcance Nacional	La juventud paraguaya	X	X	X
Secretaría de Acción Social (SAS)							

Programas de Transferencias con Corresponsabilidad: TEKOPORÁ	Garantizar el acceso a salud, educación y seguridad alimentaria de los niños, mujeres embarazadas, adultos mayores, indígenas y discapacitados	Transferencias Monetarias Condicionadas (TMC) y el acompañamiento familiar a través de agentes de apoyo llamados “Guías familiares”, que visitan los hogares para verificar el cumplimiento de las corresponsabilidades por parte de las familias.	Deptos. de la Región Oriental, 4 distritos del Depto. Central y los barrios más pobres de la Capital.	Hogares en situación de extrema pobreza del área urbano – rural	Las TMC's, ofrecen un alivio inmediato a la extrema pobreza, acompañado de un proceso que posteriormente permite crear capacidades de trabajo familiar y comunitario, y de participación	Hay personas que están cobrando que no deberían estar en el programa.	Actualmente son beneficiadas 115104 familias de 13 dptos y 65 distritos.
Programas de Transferencias con Corresponsabilidad: ÑOPYTYVÓ	Mejorar las condiciones de vida de las familias en extrema pobreza, en forma inmediata y estructural	Se entrega bonos solidarios con un enfoque de integralidad y corresponsabilidad dirigidos a fortalecer el capital humano y social de las familias beneficiarias.	Alto Paraguay (Ex puerto Casado)	Poblaciones campesinas e indígenas	Tiene la particularidad de atender a 350 familias indígenas de la comunidad Maskoy, proveyéndoles de almacenes de consumo para acortar distancias y reducir costos de producción.	El control del cumplimiento de las corresponsabilidades presenta grandes desafíos	700 familias beneficiarias que llegan a aproximadamente 3.774 personas de las cuales 1320 son niños y niñas de 0 a 14 años
Programas de Transferencias con Corresponsabilidad: TEKOHÁ	Dar respuestas y garantizar el acceso a la vivienda digna, a la población en situación de pobreza.	A través de un conjunto de acciones jurídicas, urbanísticas, medioambientales y sociales.	Caaguazú, Cnel Oviedo, San Pedro, Alto Paraná, Central, Cordillera y Ñeembucú	Grupos familiares que no cuenten con propiedades registradas a nombre de los responsables y que se encuentren en situación de pobreza y pobreza extrema	Se logra el desarrollo de las personas, sus familias y las organizaciones en condiciones medioambientales favorables	El control del cumplimiento de las corresponsabilidades presenta grandes desafíos	
Programa de Desarrollo Comunitario (PRODECO)	Promover y apoyar iniciativas productivas de comunidades en extrema pobreza. Sistematizar y validar el proceso como modelo	Financia subproyectos productivos generadores de ingresos a personas constituidas en Comités de Producción. Es ejecutado mediante acciones conjuntas emprendidas con las Gobernaciones, Municipios, Instituciones Educativas, Iglesias y Sociedad Civil.	Itapúa, Misiones y Ñeembucú	Personas en estado de extrema pobreza, especialmente indígenas, mujeres y jóvenes de las comunidades más pobres y vulnerables	Aumento del capital social en las comunidades participantes	Se espera sistematizar y validar el proceso como modelo	Se espera que el proyecto asista a por lo menos, 3.700 familias que comprenden aproximadamente 18.500 beneficiarios directos.
MAG							

DEAg: Dirección de Extensión Agraria	Hacer llegar asistencia técnica a los productores buscando mejorar la calidad de vida de la población asistida.	Capacitaciones realizadas por sus propios técnicos, por medio de sus Centros de Desarrollo Agropecuario CDA's,	Nacional través de 20 CDA's distribuidos a lo largo del país.	Agricultura Familiar Campesina	El recurso más valioso de la DEAg son sus recursos humanos altamente capacitados, contando esta dirección con un buen número de profesionales con conocimientos técnicos en las áreas que competen a las capacitaciones que imparte la Dirección	Presupuesto insuficiente. Nivel socio-económico precario de la población meta, los cuales en algunos casos residen en lugares de difícil acceso.	A través de los talleres, cursos, ferias, etc., desarrollados por la DEAg, la misma ha logrado un alto reconocimiento por los productores como interlocutor.
Crédito Agrícola de Habilitación (CAH)							
Proyecto PGP14	Incrementar la productividad de las fincas de los pequeños productores otorgándoles préstamos agrícolas, pecuarios y agroindustriales.	Una vez cumplidos los requisitos, los productores reciben un préstamo destinado a financiar su actividad productiva.	Comprende La Región Oriental del Paraguay, con sus 14 departamentos	Pequeños productores rurales, de bajos ingresos que "administran personalmente su finca trabajando con su familia directamente en actividades agrícolas, pecuarias, artesanales o agroindustriales de las cuales deriva el principal ingreso familiar"	Muy baja tasa de morosidad	Requisitos muy exigentes para la realidad de nuestros campesinos. No se desembolsó el total del monto disponible. El proyecto ya está culminando	Entre el 2002 y el 2007 se desembolsaron 8110 préstamos, con un monto total desembolsado de 156.840.090.885 guaraníes y un monto total recuperado de 62.760.486.403 guaraníes
Instituto de Previsión Social							
Proyecto social piloto "Jóvenes ante el desafío del primer empleo en el hospital central del I.P.S. - HOSPITAL AMIGO"	Mejorar la atención dispensada a los pacientes y contribuir con la absorción laboral juvenil posibilitando a los jóvenes a obtener un trabajo digno y acorde a su vocación y grado de especialización.	Los beneficiarios realizan sus actividades entre los meses de Abril y Octubre.	Instalaciones del Hospital Central Dr. Emilio Cubas	Jóvenes universitarios de las carreras de Enfermería, Trabajo Social, Nutrición, Psicología y Fisioterapia. Bachilleres con énfasis en salud. De 18 a 25 años de edad.	• Presenta un componente de inserción laboral juvenil dentro del área de atención a la salud hospitalaria como expresión del compromiso social hacia los jóvenes con potencialidades, calificados y capaces.	Falta de respeto de gran porcentaje de acompañantes hacia otros pacientes y al profesional que presta servicios.	Se capacito a 60 jóvenes en el área de la salud, y fueron beneficiados por sus servicios 2400 asegurados del IPS.
Itaipu Binacional							

Programa de Iniciación e Incentivo al Trabajo (PIIT)	Facilitar a los participantes del programa, la posibilidad de tener la primera experiencia laboral, previa a su inserción al mercado de trabajo activo del país.	Una vez cumplidos los criterios de selección preestablecidos, la Municipalidad de Ciudad del Este, Municipalidad de Hernandarias y Secretaría de la Niñez y la Adolescencia, seleccionan los participantes e indican a la ITAIPÚ para su admisión	Ciudad del Este, Hernandarias y Pte Franco	Adolescentes de familias de escasos recursos económicos	Promueve el aprendizaje teórico y práctico, la participación en actividades deportivas y culturales, para adquirir la capacidad y el desarrollo de conocimientos y habilidades necesarios para la actividad laboral en el futuro	Ampliar el número de beneficiarios y el alcance del programa	215 Beneficiarios entre las ciudades de Ciudad del Este, Hernandarias y Pte Franco.
MIC							
Centro Integral de Apoyo a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (CIAMP)	Apoyo a los emprendedores, mejorar la competitividad y productividad de las microempresas y brindar informaciones varias.	Brinda capacitación y asistencia técnica a los microempresarios beneficiarios.	Asunción y central	Microempresarios, mayores de 18 años, con ingresos no superiores a 250 millones de guaraníes anuales	Sus servicios son actualmente totalmente gratuitos.		En su primera fase capacitó a 2.751 microempresarios de Asunción y el Depto. Central en diversos temas. 5 Asistencias técnicas realizadas que beneficiaron a 776 microempresarios.
Ministerio de Hacienda							
Unidad de Economía Social: Propuesta de Programa educación e inclusión	Contribuir al desarrollo de procesos de integración social a través de estrategias socioeducativas y de mejora del nivel de empleabilidad de personas en condición de pobreza y pobreza extrema.	La participación dentro del programa Educación e Inclusión es una opción de capacitación que asumen los y las ciudadanas en situación de desempleo y subempleo. Su participación en el programa le generará una beca económica que coayude en forma conjunta con otros programas a paliar su situación de pobreza y exclusión social.	Se identificarán las áreas donde existan bolsones de pobreza y marginación, San Pedro, Caaguazú, Central, Alto Paraguay, etc.	Ciudadanas y ciudadanos paraguayos en situación de vulnerabilidad social	Los y las participantes recibirán una beca educativa cuyo monto ayudará a la autofocalización de los participantes.	El mayor desafío de la propuesta es que un programa de trabajo protegido debe integrarse con políticas sociales de corte educativo y que la participación debe ser un ingrediente estructurante de este	X
Unidad de economía social: Apoyo a emprendimientos productivos urbanos del programa Oportunidades del Sistema de las NNUU	Fortalecimiento y ampliación de dos incubadoras existentes, una de ellas del sector público y la otra del sector privado	Se han firmado contratos de apoyo con INCUNA y la incubadora de la Universidad del Cono Sur de las Américas (UCSA) en las que ambas se comprometen a ampliar sus labores de incubación	Asunción y área metropolitana	Empresas conformadas por sectores vulnerables, o con empresas que tengan necesidad de subcontratar o adquirir productos de sectores vulnerables.	El proyecto está en fase inicial	El mayor desafío es que las empresas incubadas prosperen al largo plazo y generen empleos para los sectores vulnerables	Se espera que al final del proceso, cada una de las incubadoras haya generado al menos 6 empresas de este tipo por año.

Vice Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones							
Programa Nacional de conservación rutinaria de caminos con microempresas	Permitir la participación de las Microempresas con el fin de permitir una mayor participación de la mano de obra en los programas de mantenimiento que el MOPC realiza en diversas regiones del país	Se conforma y capacita microempresas de tal manera que utilizando un sistema intensivo en mano de obra, se puedan realizar tareas específicas y de mantenimiento de carreteras y caminos vecinales	Poblaciones cercanas a las rutas que pertenecen al proyecto	Deben cumplir 4 criterios: ser cabeza de familia; vivir en cerca del lugar donde se realizará la conservación de la carretera; ser desempleado o subempleado; y un miembro por hogar	Generación de empleo, mejorar la calidad de vida, potenciar la unidad con criterios empresariales, hacer atractivo el trabajo rural, una nueva forma de participación ciudadana.	El principal desafío, es que estas microempresas una vez constituidas puedan migrar hacia otras actividades que les permita seguir recibiendo ingresos.	Actualmente están trabajando 29 microempresas desde Julio de 2009
II. Otras instituciones							
Programa	Objetivos	Funcionamiento Operativo	Cobertura	Beneficiarios y Rango de Edad	Fortalezas	Debilidades y Desafíos	Resultados
SNNA							
Programa Abrazo	Brindar una respuesta integral a la realidad de niños y niñas menores de 14 años que trabajan en espacios públicos de la capital y otras ciudades del país.	Además de los servicios de alimentación, educación, fortalecimiento familiar y movilización comunitaria en los 14 centros, fortalece con apoyo técnico y financiero iniciativas municipales de atención integral a niños y niñas trabajadores de Encarnación, Concepción y Caaguazú.	Cuenta con 14 Centros Abiertos habilitados: 3 en Asunción, 10 en Municipios del Departamento Central y 1 en Ciudad del Este	Niños y niñas menores de 14 años que trabajan en espacios públicos	Las madres del programa abrazo recibirán capacitación en Artesanía en Cuero y Manualidades en los propios Centros Abiertos a los que asisten sus hijos, con materiales e insumos proveídos por el SINAFOCAL, iniciando así el proceso de incorporarlas al mercado laboral	El desafío es lograr la disminución progresiva del trabajo infantil en las calles y lugares públicos	En la actualidad, 1.765 niños y niñas de 865 familias, están siendo protegidos y apoyados con servicios de alimentación, educación, fortalecimiento familiar y movilización comunitaria, de los cuales aproximadamente 900 acuden a los diferentes centros.
Programa de Atención Integral a Niños, Niñas y Adolescentes en Calle (PAINAC)	Prestar atención integral a los niños, niñas y adolescentes en situación de calle.	Los beneficiarios reciben alimentación, higiene, lavado de ropa y refugio	Asunción y Central, Ciudad del Este.	Niños, Niñas y Adolescentes en Calle	Los beneficiarios han iniciado un proceso de salida de las calles, donde viven	El desafío es erradicar el sistema de mendicidad de las familias pobres.	PAINAC trabaja directamente con 102 niños de Asunción y Central, 90 en Ciudad del Este y 383 de poblaciones indígenas urbanas a través de la Unidad de atención a la infancia y adolescencia indígena (UANAI)
KOLPING							

Instituto de formación profesional	Ayudar a obtener una independencia económica. Se fomenta en particular la creación de trabajos cooperativistas, PyMES y la transmisión de innovaciones.	El énfasis del programa reside en un enfoque orientado hacia lo que demanda el mercado laboral y de servicios, en lo concerniente a capacitación técnica y formación profesional.	Fdo de la Mora, Taruma, Pilar, Cnel Oviedo, J.L. Mallorquin, Hohenau, Ypane, Asunción	De 15 años para arriba	También se desarrollan cada vez más, programas que fomentan de manera especial la participación de la mujer, sin olvidar la consolidación de la sociedad civil y la comprensión política de la democracia.	Falta de recursos para poder cubrir el interior del país	Se capacito a 7320 personas en el 2009 en 292 cursos entre regulares, modulares e informales.
Fundación Paraguaya							
Junior Achivement	Permitir que la mayor cantidad posible de niños, niñas y jóvenes del Paraguay tengan una mejor comprensión del sistema de libre empresa con sentido social y desarrollen su espíritu emprendedor a través de un vínculo efectivo entre el sector empresarial y el educativo	Posee diferentes programas como: FEP, FIE, Educación Básica, La Compañía, La Cooperativa, Liderazgo Comunitario, Bancos en Acción, MESE, Ciudadano Digital, AEMA, Más allá del dinero, Socios por un Día, C.M.E., Homeless World Cup		Niños, niñas y jóvenes del Paraguay	Desde el 2007, 880 voluntarios del sector privado donaron su tiempo a los programas de Junior Achievement y 192 colegios públicos y privados accedieron a los diferentes programas de educación emprendedora de Junior Achievement.	El desafío es lograr el alcance Nacional con un impacto significativo en sus beneficiarios	100,000 jóvenes participaron de los programas Junior Achievement desde 1995; 55,000 niños participaron de programas de Educación Escolar Básica desde 1996; 38,300 jóvenes participaron de los programas de Educación Media desde 1995; 20,100 jóvenes del nivel medio participaron de los Simuladores Empresariales desde 1997; etc.
Granja Escuela Orgánica Autosuficiente	Promover el espíritu emprendedor en el joven campesino paraguayo	Los estudiantes pasan la mitad del tiempo fuera de las clases “aprendiendo en el campo”. Aprenden no sólo a aumentar rendimientos, sino que también a cómo maximizar ganancias. Hacen el marketing y venta de sus productos y las ganancias de estas ventas pagan los costos de la escuela.	Benjamín Aceval, Chaco Paraguayo, en el Km. 46.5 de la Ruta Transchaco	Jóvenes campesinos del país	Hacer el marketing y venta de sus productos ayuda a construir la confianza de los participantes como agro-emprendedores. La granja es totalmente orgánica	Se busca llegar a la autosustentabilidad, y llevar la educación agrícola a una mayor cantidad de estudiantes a través de la replicación del modelo	

Microcréditos	Promover el desarrollo de micro y pequeñas empresas y personas de menores recursos a través de la creación, ampliación y fortalecimiento de servicios sostenibles de crédito, capacitación y asesoramiento	El programa ofrece crédito, capacitación y asesoramiento gerencial básico. Se basa en seis conceptos fundamentales: agilidad en el trámite y en el otorgamiento; formularios simples; condiciones flexibles; incentivos positivos al pago; tasas de interés reales no subsidiadas; y capacitación gerencial		El microempresario urbano y el productor rural agropecuario	Este programa es autosuficiente y rentable en términos financieros.		Se ha posibilitado la creación de aproximadamente 23.000 puestos de trabajo, a razón de 1,3 puestos creados por microempresa apoyada por más de un año.
MAG							
DEA: Dirección de Educación Agraria	Orientar la Educación Técnica Agraria conforme a la realidad y potencialidades del sector, a fin de potenciar la producción agropecuaria nacional y la calidad de vida de las familias campesinas	Supervisa 109 instituciones educativas agropecuarias y agro mecánicas de gestión estatal (MEC, MAG y Gobernaciones) y privada.	Caazapá, San Pedro, Concepción, Alto Paraná, Misiones, Guaira, Cordillera, Itapuá, Boquerón, Paraguari y Canindeyú.	Jóvenes – varones y mujeres, del sector rural	Capacitación a los jóvenes campesinos para administrar su propia finca	No se hace seguimiento a los egresados. Falta de presupuesto	Para el año 2009 el sistema de educación agraria tuvo 1785 egresados de los cuales 457 fueron mujeres.

Anexo 3: Programas de Capacitación y Formación Laboral

Programa	Objetivos	Funcionamiento Operativo	Cobertura	Beneficiarios y Rango de Edad	Fortalezas	Debilidades y desafíos	Resultados	Coordinación con otras entidades de capacitación
SENADE	Diseñar, ejecutar y supervisar la política de empleo, en colaboración con los actores sociales, estableciendo los delineamientos estratégicos para la formación y capacitación laboral; orientación, intermediación e Inserción Laboral y programas de fomento al empleo, orientada a la consecución de más y mejores empleos atendiendo la definición del trabajo decente.	El Joven se acerca a la oficina de empleo donde se le realiza una entrevista laboral, en la cual recibe orientación acorde a su perfil. Una vez en la base de datos el joven es derivado a la empresa solicitante que posea una vacante.	Asunción, Central, Amambay, Cordillera y Alto Paraná	Personas Desempleadas, Personas que buscan cambios Laborales, Personas que desean capacitarse.	Nuevas Instalaciones, mobiliario y equipamiento	Reducido personal	2302 Jóvenes registrados con el Software de Intermediación Laboral. Intermediación laboral de 435 buscadores de empleo. Elaboración de 11 documentos producidos por el Observatorio Laboral incluyendo informes para el Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR. Instalación de nuevas Oficinas, incorporación de RRHH. Desarrollo de un modelo de	Interrelacionamiento con Gabinete Social para la construcción de la ventanilla única de registros con el apoyo del PNUD (Proyecto SIGPA).

							Gestión interinstitucional para el SNE.	
Namba'apo Paraguay, Programa de empleo temporal 2010-2013	Brindar apoyo a los trabajadores y trabajadoras en situación de vulnerabilidad, para la actualización de sus competencias laborales y su inserción en empleos en condiciones de trabajo decente.	Los participantes del programa recibirán una prestación dineraria por el término de 9 meses, y en contrapartida brindarán al programa, 6 horas diarias, 4 veces a la semana para la realización de una actividad laboral en una obra de interés local, además de otras 6 horas para su capacitación y mejoramiento de las condiciones de empleabilidad	Cobertura nacional. Se implementará a partir de la instalación de las Oficinas de Empleo Locales y beneficiará inicialmente a las zonas de influencia de los departamentos de Concepción, San Pedro, Cordillera, Central, Guairá, Caazapá, Amambay, Alto Paraná además de Asunción	Desempleados o subocupados en condiciones de vulnerabilidad laboral y social (con líneas de diseño específicas para jóvenes, mujeres y jefes de hogar).	Se logra un mayor nivel de escolaridad y/o reinserción en la enseñanza formal, mejoras de las infraestructuras edilicias de utilidad social, mejoras en obras viales, mejoras en las condiciones ambientales, etc.	La capacidad técnica y gerencial de las instituciones involucradas en su implementación y la sostenibilidad financiera constituyen dos grandes desafíos	- 100.000 beneficiarios directos. - 300.000 personas que forman parte del entorno familiar de los participantes.	Gabinete Social, SNPP y SINAFOCAL
SINAFOCAL	Convocar, promover y apoyar el desarrollo de la oferta pública y privada de servicios de formación y capacitación laboral. Organizar y orientar dicha oferta en función de las políticas nacionales de empleo, recursos humanos, desarrollo productivo y modernización del Estado, teniendo en cuenta a los trabajadores de todos los niveles ocupacionales y de todos los sectores de la economía.	SINAFOCAL coordina, controla y financia la formación laboral, mediante la contratación de institutos privados para la realización de cursos de capacitación, lo que genera una gestión mixta entre el Estado y el sector privado.	Nacional	X			19.541 personas han sido capacitadas por el SINAFOCAL en todo el Paraguay durante el periodo 2006 - 2007. Desde el 2000 al 2007 han sido capacitadas 82.493 personas de forma gratuita.	CONVENIOS DE COOPERACIÓN: Entre el SINAFOCAL, Dependiente del MJT, y el Instituto Paraguayo de Artesanía (IPA). Entre el MJT y la Secretaría Nacional de Turismo. Entre el MJT y CONAVI. CONVENIO DE COOPERACIÓN Y ACCIONES

								CONJUNTAS: Entre el MJT y la Unión Industrial Paraguaya.
Jóvenes buscadores del primer empleo	Mejorar las condiciones de los jóvenes que están en situación de desventaja para obtener un empleo en relación de dependencia, sin discriminación de género. Capacitar a los jóvenes para el desempeño de una ocupación, la provisión de una experiencia de práctica laboral en empresas (pasantía) y la orientación para la búsqueda de un empleo. Promover que los jóvenes continúen su educación formal o no formal.	X	Nacional	Personas desocupadas, con escasa o ninguna experiencia laboral. Edad entre 14 y 25 años.	X	X	1.463 jóvenes dentro del programa jpe, de los cuales 345 han sido insertados laboralmente para el periodo 2006-2007.	X
Pequeños Productores Rurales	Aumentar la productividad del Pequeño Productor Rural. Mejorar la capacidad de gestión y administración como empresario rural. Capacitar para que responda a las necesidades reales del Pequeño Productor Rural dentro de su ambiente tecnológico de producción. Capacitar sobre los diferentes tipos de explotaciones agropecuarias concebidas como una unidad de	X	Nacional	Pequeños productores rurales. Edad mayor a 14 años.	X	X	7.572 pequeños productores rurales dentro del programa ppr para el periodo 2006-2007	X

	producción. Eleva el nivel de su bienestar personal y familiar, propiciando el incremento de la producción y la adecuada comercialización de sus productos.							
Micro y pequeños empresarios	Desarrollar sus ideas de negocios y transformarlas en la efectiva puesta en marcha de un emprendimiento viable. Reformular las microempresas o la actividad independiente que tengan en funcionamiento. Mejorar los resultados, sea desde el punto de vista de su planificación, administración o incorporación de nuevas tecnologías. Fortalecer y mejorar la competencia profesional de los trabajadores para incrementar su productividad, competitividad e ingresos.	X	Nacional	Titulares o trabajadores dependientes de micro o pequeñas empresas, o trabajadores independientes o desocupados que deseen iniciar o mejorar una determinada actividad económica productiva. Haber cumplido la mayoría de edad (18 años).	X	X	10.506 micro y pequeños empresarios dentro del programa mpe para el periodo 2006-2007	X
SNPP	Contribuir al fortalecimiento de los segmentos de producción y al desarrollo pleno y sustentable del país, promoviendo la capacitación para el trabajo y la formación para la ciudadanía, la asistencia, la producción, el intercambio de la información y la difusión de la tecnología.	El SNPP posee la infraestructura y el personal técnico y administrativo necesarios para proveer sus propios servicios de capacitación en toda la extensión territorial del país. Los Jóvenes se acercan a cualquiera de los centros de formación para	Los cursos van dirigidos a personas de diferentes niveles y sectores de la economía, abarcando todo el territorio nacional a través de su sede central, las regionales, subregionales, centros colaboradores y unidades móviles que permiten llegar a cualquier punto del	Trabajadores de ambos sexos, preferentemente mayores de 18 años	X	X		Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo (MJT) y el Centro de Rehabilitación para Personas Ciegas, dependiente del Ministerio de Educación y Cultura (MEC).

		inscribirse en los diferentes cursos.	país.					
Programa de aprendizaje para jóvenes.	Este programa busca lograr el aprendizaje de jóvenes de 15 a 20 años de edad, con un nivel de educación escolar básico concluido (noveno grado), en oficios específicos acorde con las características y nivel de habilidades de cada participante, impartiendo capacitación en áreas que presenten posibilidades de inserción laboral.	X	Nacional	Edad entre 15 a 20 años.				X
Programa de educación a distancia	Aprendizaje a Distancia, teniendo como herramienta principal a los medios de comunicación; en formato televisivo, prensa escrita, radial e Internet, permitiendo llegar a todos los rincones de la República.	X	Nacional					X
Programa de computación	La rapidez, la eficiencia y la eficacia son indispensables en un mundo donde los resultados y las soluciones deben ser inmediatos de manera a tomar las acciones adecuadas en el momento preciso para de esta manera adelantarse a cualquier tipo de competencia y evolucionar para adaptarse a los constantes cambios del mercado competitivo.	X	Nacional	Nivel de entrada: Estudios secundarios Haber cumplido 15 años (ambos sexos)				X

Programa de Desarrollo Empresarial	Con el objetivo de crear y mejorar las habilidades administrativas y productivas de propietarios, ejecutivos y trabajadores de las micro, pequeñas y medianas empresas, principalmente mediante la realización de acciones tendientes a mejorar la gestión empresarial. Desarrollando Cursos de Formación, Capacitación y Especialización	X	Nacional					X
Programa de Formación Docente	Este programa desarrolla cursos teórico prácticos, de formación y/o perfeccionamiento, desarrollando habilidades docentes en Formación Metodológica de Instructores. Dirigido a profesionales con experiencia, de distintas áreas que deseen ser Instructores de Formación Profesional o para la especialización y actualización de instructores en ejercicio.	X	Nacional	Nivel de entrada: Estudios secundarios. Profesional en alguna especialidad, con tres años de experiencia como mínimo. Edad mínima: 25 años (ambos sexos)		X		X
MEC Dirección General de Educación Permanente	Desarrollar planes y programas integrados de alfabetización, educación básica y media, y programas de formación y capacitación profesional para personas jóvenes y adultas que no pudieron insertarse o mantenerse en el sistema educativo formal.	La educación permanente se orienta a la promoción de proyectos educativos innovadores que, mediante metodologías no convencionales y la vinculación de la educación formal con la no formal, buscan la formación integral de la persona para su desarrollo personal y social.	Nacional	Nivel de entrada: Formación formal inconclusa o sin acceso a ella. Personas jóvenes y adultas de 15 años y más	Alfabetización, inclusión, fortalecimiento profesional vinculado al sector de la producción, alianzas estratégicas con estamentos locales.	Monitoreo y evaluación de programas, estadísticas débiles y poco fiables, debilidad en la formación docente, falta de presupuesto.	Revalorización de la cultura originaria, mayor participación de las mujeres en la vida comunitaria, inserción laboral de jóvenes y adultos, equipamientos de los centros. Se cuenta con 696 institutos profesionales a nivel país para el año 2009.	SINAFOCAL, SNPP, UIP

Formación Profesional Inicial	Desarrollar o afianzar competencias laborales de carácter básico de un oficio que facilite la inserción laboral o el mejor desempeño de los participantes en el mundo laboral.	Programa no formal de carácter modular.	Nacional	Personas de 15 años y más de edad, que tengan el primer ciclo aprobado de la educación básica bilingüe de jóvenes y adultos EBBJ o su correspondiente en la Educación escolar básica EEB.	X	X		X
Formación Profesional	Formar profesionales capacitados en un área específica, acorde a la zona donde reside.	Implementa un currículo especial con enfoque a la formación de mano de obra calificada para una ocupación laboral específica.	Nacional	Personas con 17 años y más de edad, que sean egresados del 4° ciclo de la EBBJ o su equivalente en la EEB.	X	X		X
Proyecto Vulcano	Potenciar la orientación laboral, la capacitación de instructores y el desarrollo curricular de una formación basada en competencias.	En sus principios favoreció la creación de los "Centros Modelos de Formación y Capacitación Laboral". Estos centros a su vez facilitan oportunidades de formación laboral a jóvenes y adultos.	Nacional	Participantes de la EEB de jóvenes y Adultos y jóvenes y adultos miembros de la comunidad.	X	X	Se crearon los "Centros modelos de Formación y Capacitación Laboral"	X
Proyecto de Formación Ocupacional e Inserción Productiva (PROLABOR-I)	Puesta en marcha de un sistema integral de educación de jóvenes y adultos que incluye alfabetización, educación básica, capacitación laboral, y que favorezca la inserción laboral.	El enfoque busca atender las exigencias básicas del sistema productivo, a través de su análisis, favoreciendo la inserción laboral de personas vulnerables		Personas jóvenes y adultas provenientes de hogares de escasos recursos y/o bajos ingresos.	X	X	Entre el año 2008 y 2009 fueron desarrollados 34 cursos con un promedio de 20 matriculados por curso, llegando así a atender a 750 participantes.	X
Aula Mentor ("mentor.py")	Incorporar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la formación profesional.	Es un sistema de educación a distancia, donde los beneficiarios tienen a su disposición den los centros de aula mentor, los equipos informáticos necesarios para dar los cursos.	Existen 3 aulas mentor.py, una en el Centro Paraguayo Japonés (Asunción), una en el penal Tacumbú y otra en el centro de educación integral de Itauguá.	Personas jóvenes y adultas provenientes de hogares de escasos recursos y/o bajos ingresos, o en situación privativa de su libertad.	X	X		X

<p>CIRD Programa de Inserción Laboral</p>	<p>Inserción laboral de jóvenes desfavorecidos, desempleados o subempleados, mediante la aplicación de un modelo de capacitación diseñado específicamente para satisfacer las demandas concretas de empleo</p>	<p>Aplicación de un modelo de capacitación que, partiendo de la identificación de demandas concretas de empleo, busca implementar alianzas estratégicas entre los sectores empresarial, educativo y público a fin de lograr mejores resultados y la sostenibilidad del programa.</p>	<p>Asunción y área Metropolitana, y los Departamentos de Itapúa, Ñeembucú y Alto Paraná</p>	<p>Jóvenes desempleados o subempleados, de entre 18 a 29 años, de estratos sociales medio y medio bajo. El grado de instrucción de los mismos dependerá del curso para el cual serán capacitados.</p>			<p>Jóvenes capacitados 90% de los alumnos que terminaron los cursos realizaron pasantías 40% de los que terminaron el período de formación están insertados laboralmente convenios firmados con Empresas, Instituciones, Cámaras de Comercio y Gremios empresariales El modelo de inserción laboral es replicado en dos localidades. Iniciativas coordinadas por las intendencias locales</p>	<p>Contacto todavía no oficial con el programa PROLABOR del MEC</p>
<p>UIP Comisión de Jóvenes emprendedores</p>	<p>Formar a jóvenes emprendedores, mediante charlas, conferencias, seminarios y foros.</p>	<p>La comisión de jóvenes emprendedores de la UIP es un grupo de jóvenes con objetivos claros y comprometidos con la mejora de las oportunidades para la juventud paraguaya en todos sus aspectos. Se acercan a los jóvenes principalmente a través de charlas, conferencias, seminarios y foros.</p>	<p>Asunción y área metropolitana</p>	<p>Jóvenes de estratos sociales medio y alto</p>	<p>Gente joven incentivando a otros jóvenes (se tiene más incidencia que cuando un mayor le habla a un joven); Ideas innovadoras a implementar en un futuro cercano; Tenemos acceso para implementar cambios verdaderos.</p>	<p>Es un trabajo a pulmón, desinteresado. No contamos con un presupuesto.</p>	<p>Organización del Foro de emprendedores industriales por segundo año consecutivo FEIP, organización de charlas en diferentes colegios y universidades</p>	<p>Trabajan con la unidad de Capacitación de la UIP, recibiendo asesorías de su parte. Convenios con la JICA, CEPPROCAL y la CJE en fase de negociación</p>