

RESOLUCIÓN MTESS N° 287/2025

POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI) 2024 - 2028 DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. -----

Asunción, 28 de marzo de 2025.

**VISTO:** el Memorandum DGP N° 093/2025 de fecha 21 de febrero de 2025, de la Dirección General de Planificación, Expediente N° 2505-12015001-003574, por el cual se eleva a consideración la propuesta del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024 - 2028; y -----

**CONSIDERANDO:**

- Que,** el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se constituye como un órgano del Poder Ejecutivo, de orden público, al que corresponde la tutela de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, en materia de trabajo, empleo y seguridad social, como policía laboral en su carácter de Autoridad Administrativa del Trabajo. -----
- Que,** la Guía Metodológica para la elaboración del Plan Estratégico Institucional tiene como objetivo principal brindar orientaciones metodológicas y lineamientos técnicos para fortalecer la planificación estratégica de las instituciones y a través de ella, generar condiciones metodológicas claras y efectivas que promuevan la integración de los niveles de planificación de corto, mediano y largo plazo. -----
- Que,** por Resolución MTESS N° 481/2024 de fecha 27 de junio, se actualizó la Misión, Visión y Valores del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. -----
- Que,** el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024 - 2028 se enmarca dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, específicamente al Objetivo 8 "Trabajo Decente y el Crecimiento Económico", y el ODS 4 "Educación de Calidad". -----
- Que,** la Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno (MECIP, 2015), en el apartado B. Componente de Planificación, indica que los Planes Estratégicos son instrumentos rectores de la planificación de la institución, toda vez que toman en cuenta la visión, la misión, objetivos estratégicos, metas, los sectores de inversión y los recursos necesarios que conviertan los lineamientos estratégicos, en acciones concretas para la gestión. -----
- Que,** asimismo, el Plan Estratégico Institucional (PEI) se encuentra vinculado con el Plan Nacional de Desarrollo Paraguay 2030, aprobado por Decreto N° 2.794 de fecha 16 de diciembre de 2014, cuyo propósito principal es construir una nación al 2030 inspirada en la visión de un Paraguay competitivo, ubicado entre los más eficientes productores, con industrias pujantes e innovadores, que empleen fuerza laboral capacitada, proveedor de productos y servicios con tecnología, hacia una economía del conocimiento. -----



Maria García Veloso  
Secretaria General  
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social



Mónica Recalde De Giacomi  
Ministra MTESS

RESOLUCIÓN MTESS N° 287/2025

POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI) 2024 - 2028 DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. -----

Asunción, 28 de marzo de 2025.

**Que,** la ley 5115/13 “Que crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social” en su Título I Del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Capítulo I “Disposiciones Generales”, establece en su artículo 4 - Competencia, inc. 2 “Determinar los objetivos y las políticas del área de su competencia y ejecutar los planes, programas y proyectos respectivos”. -----

**Que,** por Decreto N° 6157/2016, se aprobó la Estructura Orgánica del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y se dispuso en su Artículo 4°: “Dependerán directamente del MTESS, específicamente del Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL)”. -----

**Que,** la Ley N° 5115/13, en su artículo 11 “Funciones Generales”, establece que: “la ministra en las áreas de trabajo, empleo y seguridad social, ejercerá las siguientes funciones y atribuciones generales: (...) inc. 7 “Adoptar medidas de administración, coordinación, supervisión y control necesarias para asegurar el cumplimiento de las funciones de su competencia”. -----

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones;

LA MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESUELVE:

**Art. 1°** APROBAR el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024 - 2028 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, conforme al Anexo que forma parte de la presente Resolución, con un total de 39 (treinta y nueve) fojas. -----

**Art. 2°** ENCOMENDAR la implementación efectiva del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024 - 2028 a todos los niveles de la institución. -----

**Art. 3°** NOTIFICAR a las áreas que correspondan, cumplido archivar. -----



Abg. Marta García Veloso  
Secretaria General  
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social



Mónica Regalde De Giacomi  
Ministra

# MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

## PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2024 - 2028

## **AUTORIDADES**

**Mónica Recalde De Giacomi**

Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

**César Segovia**

Viceministro de Trabajo

**Verónica López**

Viceministra de Empleo y Seguridad Social

**Alfredo Mongelós**

Secretario Técnico del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral - SINAFOCAL

**José Cogliolo**

Director General del Servicio Nacional de Promoción Profesional - SNPP

## **EQUIPO TÉCNICO**

**Joryan Rossati**

Director General de Planificación

**Diego Sanabria**

Director del Observatorio Laboral

**Fernando Ovando**

Director de Formación y Capacitación Laboral

## **COLABORACIÓN**

**Josefina Fernández**

Jefa de Planificación – Dirección General de Planificación

**Bianca Colmán**

Técnica de Planificación – Dirección General de Planificación

**Lorena Coronel**

Técnica de Empleo – Dirección General de Empleo

## INDICE

Presentación	4
Sección I – Introducción	5
Sección II – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	6
a. Marco Legal	6
b. Principales competencias	6
c. Estructura organizacional simplificada	9
Sección III – Planificación Estratégica Institucional (PEI)	11
a. Misión, visión y valores,	11
b. Objetivos estratégicos	12
c. Acciones estratégicas	13
d. Formulación estratégica integrada	16
e. Vinculación del PEI a los PAM, PND y ODS	25
Sección IV – Matrices	30
a. Mapeo de actores	30
b. Marco estratégico (general y específico)	31
c. Análisis situacional (FODA)	37



## **PRESENTACIÓN**

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) se complace en presentar su Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024-2028, una hoja de ruta que traza los objetivos estratégicos junto con las acciones estratégicas correspondientes, delineando así el camino hacia el presente y futuro de la institución a mediano plazo.

Este PEI no solo es un documento de gestión, sino una herramienta clave que aspira a impulsar el crecimiento económico inclusivo, focalizado en mejorar las condiciones laborales y garantizar el acceso a empleos dignos para todos los ciudadanos paraguayos.

En el marco de este plan, el principal desafío radica en materializar la intencionalidad estratégica de la institución, reflejada en su misión, visión y valores. Esto implica asumir grandes compromisos para fortalecer nuestras estructuras y asegurar la calidad de los servicios que ofrecemos y de esta manera orientar nuestra gestión hacia resultados tangibles en beneficio de la ciudadanía.

## **SECCIÓN I – INTRODUCCIÓN**

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, como órgano del Poder Ejecutivo encargado de proteger los derechos laborales y velar por el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, despliega su acción como Autoridad Administrativa del Trabajo. En este contexto, la elaboración del Plan Estratégico Institucional (PEI) se convierte en una tarea fundamental para definir los pilares fundamentales de la institución, establecer objetivos y metas concretas, y trazar las acciones estratégicas necesarias para alcanzar dichos objetivos.

El presente documento presenta el Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el cual traza la hoja de ruta para los próximos cuatro años (2024-2028), con el objetivo de fortalecer la institución y mejorar la calidad de los servicios que ofrece tanto a las instituciones públicas como a la ciudadanía en general.

El proceso de elaboración del PEI se llevó a cabo en dos etapas. En primer lugar, se remitió un borrador de misión, visión, valores y objetivos estratégicos para su revisión por parte de todas las dependencias misionales y de apoyo de la institución, culminando con un taller presencial de validación del contenido. Posteriormente, se realizaron reuniones presenciales con los directores de áreas de manera a revalidar los indicadores y metas de cada acción estratégica, finalmente se consolidó el documento y se elevó para la aprobación de la Máxima Autoridad Institucional y divulgación.

La estructura del documento comprende cuatro secciones principales: una introducción esquemática en la Sección I; la presentación de la institución, incluyendo el marco legal, sus funciones principales y una breve descripción institucional, en la Sección II; la descripción de los componentes principales del PEI, como la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y acciones estratégicas, integrados con sus respectivos indicadores y alineados con los niveles superiores de planificación en la Sección III; y, finalmente, los anexos del documento en la Sección IV.

## SECCIÓN II - MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

### a. MARCO LEGAL

Por la **Ley N° 5.115 se crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social**, el 29 de noviembre de 2013 y sus objetivos principales, en el ámbito de su competencia entre otros, son los siguientes:

1. Velar por la protección de los trabajadores y las trabajadoras en sus distintas dimensiones, garantizando el respeto de sus derechos, especialmente de quienes se encuentren en condiciones de vulnerabilidad.
2. Cumplir y hacer cumplir la legislación nacional, los contratos colectivos, los tratados, convenios y acuerdos internacionales aprobados y ratificados por nuestro país en materia de trabajo, empleo y seguridad social y vigilar su aplicación y cumplimiento.
3. Fomentar relaciones laborales basadas en el diálogo y la cooperación entre los actores y en sus distintos niveles.
4. Formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en las materias socio-laborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral incorporando la perspectiva de género, seguridad y salud en el trabajo, difusión de la normativa, información laboral y del mercado de trabajo, diálogo social, en los conflictos y relaciones de trabajo, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias laborales, autoempleo, reconversión laboral y migración laboral.

Por la **Ley N° 1.652 se crea el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral**, el 26 de diciembre de 2000, 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.

Por la **Ley N° 1.265** modifica la Ley N° 253/71 que crea el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), 03 de octubre de 1987, donde se detalla que el SNPP tendrá como finalidad promover y desarrollar la formación profesional de los trabajadores, en todos los niveles y sectores de la economía, atendiendo fundamentalmente a la política ocupacional del Gobierno y al proceso de desarrollo nacional.

### b. PRINCIPALES COMPETENCIAS

A continuación, se listan las competencias atribuidas a la institución según el marco legal vigente. Para una comprensión más exhaustiva de estas funciones y responsabilidades, es necesario considerar los decretos y leyes pertinentes que regulan su actuación.

1. Ejercer la regulación administrativa y de contralor de lo relacionado con el trabajo, el empleo y la seguridad social.
2. Determinar los objetivos y las políticas del área de su competencia y ejecutar los planes, programas y proyectos respectivos.
3. Promover reformas de la legislación y elaborar proyectos, leyes y decretos.

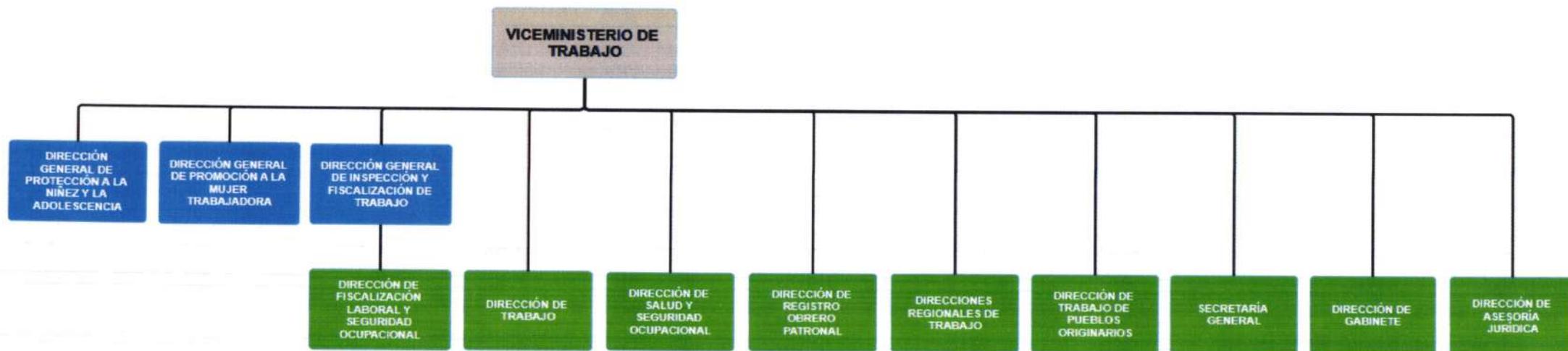
4. Elaborar, ejecutar y fiscalizar las normas generales y particulares referidas a higiene, salud, seguridad y medicina del trabajo en los lugares o ambientes donde se desarrollan las tareas, en las empresas ubicadas en el territorio nacional, organismos y empresas del Estado y en las empresas binacionales.
5. Brindar asesoramiento técnico a los empleadores y trabajadores y a sus respectivas asociaciones que lo soliciten.
6. Estudiar y examinar periódicamente la situación de las personas empleadas, desempleadas o subempleadas a la luz de la legislación y la práctica relativa a las condiciones de trabajo, de empleo y de vida profesional, señalar los defectos y abusos en tales condiciones y presentar propuestas sobre los métodos para remediarlos.
7. Educar a la población en materia de derechos, deberes y obligaciones laborales, a fin de prevenir conflictos individuales y colectivos del trabajo.
8. Entender en todo lo relativo al régimen del contrato de trabajo y de la relación de trabajo.
9. Entender en lo relativo al derecho de sindicalización; y en las negociaciones y convenciones colectivas de trabajo sectorial e integral.
10. Intervenir en el tratamiento de los conflictos individuales y colectivos extrajudiciales de trabajo, ejerciendo facultades de mediación y conciliación con arreglo a las disposiciones previstas en esta ley.
11. Ejercer el poder de policía en el orden laboral y de seguridad social y coordinar las políticas y los planes de fiscalización, en especial lo relativo al control de empleos no registrados.
12. Elaborar, aplicar y fiscalizar el régimen de trabajo de mujeres, menores de edad, personas con discapacidad y otros grupos en condiciones de vulnerabilidad.
13. Generar políticas y programas de prevención y combate al trabajo forzoso o servidumbre por deuda, así como de la explotación infantil en el ámbito laboral.
14. Promover la igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres en el acceso al empleo y en el trabajo, así como la protección de la maternidad.
15. Intervenir en la elaboración y ejecución de las normas que orientan la política salarial del sector privado.
16. Intervenir en la coordinación y armonización de los planes de empleo con los planes económicos y sociales.
17. Participar en la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política nacional de empleo.
18. Intervenir en la vinculación entre el empleo, la formación y capacitación laboral, la producción y la tecnología.
19. Intervenir en la elaboración de las políticas de migraciones laborales internas y externas.
20. Entender en la elaboración de estadísticas, estudios y encuestas que proporcionen un mejor conocimiento de la problemática del trabajo, el empleo y el desempleo, la formación y capacitación laboral, la prevención de riesgos laborales, los ingresos y la seguridad social.

21. Participar en los asuntos referidos a la actividad de los organismos internacionales en las materias que corresponden a las áreas de su competencia.
22. Propiciar la elaboración, de programas y regímenes integrados de seguridad social del sector público y del sector privado.
23. Intervenir en la supervisión de los organismos y entidades correspondientes, en coordinación con los otros Ministerios del Poder Ejecutivo.
24. Profesionalizar la carrera del fiscalizador mediante su capacitación continua en la materia.
25. Elaborar un índice de empleabilidad de forma anual en coordinación con la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos (DGEEC), a través del cual se pueda establecer las carreras o profesiones con mayor tasa de empleo a nivel nacional, departamental y comunicar dicho índice a la población del país para su toma de conocimiento.
26. Ajustar los cursos y programas de formación de los centros de capacitación dependientes de esta repartición, a la demanda que resulte del índice de empleabilidad de forma anual.
27. Propiciar la toma de conocimiento del índice de empleabilidad de forma anual a las demás instituciones del Estado para la formulación de políticas públicas tendientes a ajustar la oferta educativa a la demanda del mercado laboral.

**c. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL SIMPLIFICADA**

Mediante la resolución MTESS N° 941/2024, de fecha 03 de octubre de 2024, se aprueba la estructura organizacional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y se deja sin efecto la resolución MTESS N° 793/2016 de fecha 05 de diciembre de 2016.





### SECCIÓN III – PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL (PEI)

El Plan Estratégico Institucional (PEI) se erige como un instrumento fundamental de gestión destinado a guiar las acciones que la organización debe emprender, es decir, sus estrategias, con el fin de alcanzar una posición que le permita cumplir exitosamente con sus responsabilidades fundamentales, reflejadas en su misión. Asimismo, se orienta hacia la consecución de un futuro deseado y óptimo, delineado en su visión.

#### a. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

##### MISIÓN

Establece la razón de ser o propósito de la institución. Es el punto de partida que define de forma concreta y breve el para qué de la existencia de la institución. Cumplir con la misión es concretar en la práctica con la razón que justifica la existencia de la institución. La misión del MTESS es:

*Regir las políticas públicas sociolaborales y ejercer la regulación administrativa en materia de Trabajo, Empleo, y Seguridad Social que fomenta el trabajo decente, el diálogo social y el bienestar de los trabajadores.*

##### VISIÓN

Es una expresión que indica cómo la institución desea ser en el futuro, representa los valores con los cuales se fundamentará su accionar público. La visión del MTESS es:

*Ser una institución que contribuya al desarrollo económico que se traduzca en un mejoramiento de la calidad de vida de todos los trabajadores a través del fortalecimiento de la empleabilidad, el incremento de la productividad y la garantía del trabajo decente.*

##### VALORES

**Probidad:** Actuamos con ética, integridad y rectitud, primando la honestidad y confidencialidad, evitando conflictos de intereses y comportamientos engañosos.

**Transparencia:** Informamos de forma clara y precisa sobre la gestión institucional, a fin de que la ciudadanía ejerza su derecho de acceso a la información pública.

**Eficiencia:** Trabajamos utilizando los medios disponibles de manera racional para el cumplimiento eficaz de los objetivos y metas institucionales con el menor uso de recursos posibles para dar respuesta a los usuarios de esta Cartera de Estado.

**Responsabilidad:** Nos comprometemos a actuar por el mejor interés de la ciudadanía, a respetar las leyes laborales vigentes, los servidores públicos y el medioambiente en el cual nos desarrollamos y asumir las consecuencias de nuestras acciones.

## b. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

La definición de los objetivos estratégicos tiene por propósito identificar los principales resultados que se proponen alcanzar como organización (desempeño institucional esperado) durante la vigencia del PEI para llevar a la práctica la misión institucional. Por lo tanto, expresan los logros esperados en el mediano plazo para el cumplimiento de la misión institucional. Los objetivos estratégicos definidos con sus respectivas acciones estratégicas se presentan a continuación:

### Objetivos estratégicos

**Objetivo Estratégico 1:** Garantizar el cumplimiento de los derechos sociolaborales y la prevención de riesgos laborales.

**Objetivo Estratégico 2:** Implementar la política nacional de empleo.

**Objetivo Estratégico 3:** Fortalecer las políticas de seguridad social y formalización laboral.

**Objetivo Estratégico 4:** Mejorar la capacitación laboral para aumentar la productividad y empleabilidad.

**Objetivo Estratégico 5:** Fortalecer la gestión institucional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

**Objetivo Estratégico 6:** Fomentar el diálogo social tripartito entre los actores laborales.

### c. ACCIONES ESTRATÉGICAS

Las acciones estratégicas representan los bienes y/o servicios principales prestados por la institución dirigidos a un beneficiario externo a la organización, así como otras acciones institucionales realizadas para atender necesidades prioritarias internas a la organización. A continuación, se presenta la relación de los objetivos estratégicos y las acciones estratégicas institucionales definidas;

#### Objetivo estratégico

1. Garantizar el cumplimiento de los derechos sociolaborales y la prevención de riesgos laborales

#### Acciones estratégicas

- 1.1. Inspecciones y fiscalizaciones laborales realizadas para el cumplimiento de la normativa laboral.
- 1.2. Resolución efectiva de conflictos laborales.
- 1.3. Reconocimiento del derecho sindical a través del registro de nuevos sindicatos y registro de comisión directiva.
- 1.4. Formulación de políticas de salud y seguridad en el trabajo.
- 1.5. Promoción de entornos de trabajo seguros y saludables.
- 1.6. Protección del trabajo adolescente y Prevención y erradicación del trabajo infantil.
- 1.7. Prevención de la violencia laboral hacia las mujeres trabajadoras en los entornos laborales
- 1.8. Modernización y simplificación de los procesos de registro de obrero patronal.

#### Objetivo estratégico

2. Implementar la política nacional de empleo.

#### Acciones estratégicas

- 2.1. Vinculación del Servicio Público de Empleo (SPE) con la formación y capacitación laboral.
- 2.2. Acceso a oportunidades de empleo a través de la conexión entre la oferta y demanda laboral.

2.3. Incentivo la inclusión de grupos vulnerables en el mercado laboral.

2.4. Implementación de un programa que fomente la inserción de jóvenes entre 18 a 29 años con el empleo formal.

2.5. Acciones de capacitación y asesoramiento a emprendedores para la promoción del emprendedurismo.

### **Objetivo estratégico**

3. Fortalecer las políticas de seguridad social y formalización laboral.

### **Acciones estratégicas**

3.1. Formulación de políticas y marco normativo referente a la Seguridad Social y a la Formalización Laboral.

3.2. Desarrollo de la cultura previsional a través de la promoción de la educación en seguridad social.

### **Objetivo estratégico**

4. Mejorar la capacitación laboral para aumentar la productividad y empleabilidad.

### **Acciones estratégicas**

4.1. Adaptación de la capacitación laboral de acuerdo con las necesidades del mercado empresarial.

4.2. Articulación de acciones entre la capacitación e intermediación laboral que permitan la inserción laboral efectiva.

4.3. Establecimiento de la coordinación política interinstitucional del equipo de educación y trabajo.

### **Objetivo estratégico**

5. Fortalecer la gestión institucional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

### **Acciones estratégicas**

- 5.1. Aumento del nivel de digitalización e implementación de tecnología en los servicios del MTESS.
- 5.2. Potenciamiento de la estrategia de comunicación.
- 5.3. Promoción de la cooperación interinstitucional nacional e internacional.
- 5.4. Fortalecimiento de los registros administrativos para su aprovechamiento estadístico.
- 5.5. Regulación de los procesos internos misionales y de apoyo para fortalecer la gestión administrativa.
- 5.6. Promoción de la transparencia, la ética y la probidad de los funcionarios de la institución en la gestión.
- 5.7. Fomento de la capacitación técnica del capital humano de la institución.
- 5.8. Incentivo de la producción de documentos técnicos en materia de trabajo, empleo y seguridad social.
- 5.9. Generación de nuevas operaciones estadísticas que proporcionen evidencias relevantes para los tomadores de decisiones.
- 5.10. Implementación de un Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL) para maximizar el potencial uso de informaciones relacionadas con el mercado de trabajo para contribuir a la toma de decisiones informadas.

### **Objetivo estratégico**

6. Fomentar el diálogo social tripartito entre los actores laborales.

### **Acciones estratégicas**

- 6.1. Propuestas de políticas públicas para el fortalecimiento de las mesas de diálogo social tripartita.
- 6.2. Establecimiento e instalación de mesas temáticas de diálogo social.

#### d. FORMULACIÓN ESTRATÉGICA INTEGRADA

Los resultados del análisis y las definiciones realizadas en la Etapa de Formulación Estratégica se resumen en una única matriz integrada que se presenta a continuación:

Resultados Intermedios Institucionales OE1	Cumplimiento de los derechos sociolaborales y de prevención de riesgos laborales garantizado.		Vinculación Presupuestaria						
			Resultado Intermedio Presupuestario		Programa Presupuestario		Recursos Asignados		
			N/A		Programa central		Programa central		
Nivel Estratégico	Nombre del Indicador	Unidad de medida	Fórmula	Línea de base 2023	Metas anuales				
					Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028
Objetivo estratégico 1. Garantizar el cumplimiento de los derechos sociolaborales y de prevención de riesgos laborales.	Promedio del porcentaje de cumplimiento de las acciones estratégicas	Porcentaje	Sumatoria de porcentajes del cumplimiento de las acciones estratégicas / cantidad de acciones estratégicas	80%	80%	90%	90%	90%	90%
Acción estratégica 1.1. Inspecciones y fiscalizaciones laborales realizadas para el cumplimiento de la normativa laboral.	Cantidad de fiscalizaciones y verificaciones realizadas.	Cantidad	Sumatoria de fiscalizaciones y verificaciones realizadas.	198	800	1.000	1.250	1.500	1.700
Acción estratégica 1.2. Resolución efectiva de conflictos laborales	Tasa de resolución de conflictos laborales	Porcentaje	(Cantidad de audiencias con acuerdo entre partes / Cantidad total de audiencias desarrolladas) * 100	67%	62%	64%	66%	70%	75%
Acción estratégica 1.3. Reconocimiento del derecho sindical a través del registro de nuevos sindicatos y registro de comisión directiva.	Cantidad de registros sindicales y de comisión directiva.	Cantidad	Sumatoria registros sindicales y de comisión directiva.	550	800	850	900	925	950

Resultados Intermedios Institucionales OE1	Cumplimiento de los derechos sociolaborales y de prevención de riesgos laborales garantizado.		Vinculación Presupuestaria						
			Resultado Intermedio Presupuestario		Programa Presupuestario		Recursos Asignados		
			N/A		Programa central		Programa central		
Nivel Estratégico	Nombre del Indicador	Unidad de medida	Fórmula	Línea de base 2023	Metas anuales				
					Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028
Acción estratégica 1.4. Formulación de políticas de salud y seguridad en el trabajo.	Cantidad de propuestas de normativas en materia de salud y seguridad ocupacional.	Cantidad	Sumatoria de normativas en materia de salud y seguridad ocupacional puestas a consideración de la Máxima Autoridad Institucional.	1	1	2	3	4	1
Acción estratégica 1.5. Promoción de entornos de trabajo seguros y saludables.	Cantidad de personas con Carnet de Técnico en Salud y Seguridad en el Trabajo (SST).	Cantidad	Sumatoria de personas con Carnet de Técnico en Salud y Seguridad en el Trabajo (SST).	837	774	800	850	900	950
	Cantidad de empresas con reconocimiento de Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA)		Sumatoria de empresas con reconocimiento de Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA)	12	4	20	30	40	50
Acción estratégica 1.6. Protección del trabajo adolescente y Prevención y erradicación del trabajo infantil.	Cantidad de adolescentes inscriptos en el Registro Adolescente Digital.	Cantidad	Sumatoria de adolescentes inscriptos en el Registro Adolescente Digital.	150	176	350	400	450	500
Acción estratégica 1.7. Prevención de la violencia y el acoso en entornos laborales	Cantidad de empresas con protocolos de prevención de la violencia y el acoso laboral.	Porcentaje	Sumatoria de empresas con protocolos de prevención de la violencia y el acoso laboral.	12	120	180	240	300	340

Resultados Intermedios Institucionales OE1	Cumplimiento de los derechos sociolaborales y de prevención de riesgos laborales garantizado.		Vinculación Presupuestaria						
			Resultado Intermedio Presupuestario		Programa Presupuestario		Recursos Asignados		
			N/A		Programa central		Programa central		
Nivel Estratégico	Nombre del Indicador	Unidad de medida	Fórmula	Línea de base 2023	Metas anuales				
					Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028
Acción estratégica 1.8. Modernización y simplificación de los procesos de registro de obrero patronal.	Variación de cantidad de registro obrero patronal	Porcentaje	$((\text{Cantidad de registro de obrero patronal en año } t_n - \text{cantidad de registro de obrero patronal en año } t_{n-1}) / \text{la cantidad de registro de obrero patronal en el año } t_{n-1}) * 100.$	11%	12%	13%	14%	15%	16%

Resultados Intermedios Institucionales OE2	Política nacional de empleo implementada		Vinculación Presupuestaria						
			Resultado Intermedio Presupuestario		Programa Presupuestario		Recursos Asignados		
			N/A		Programa central		Programa central		
Nivel Estratégico	Nombre del Indicador	Unidad de medida	Fórmula	Línea de base 2023	Metas anuales				
					Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028
Objetivo estratégico 2. Implementar la política nacional de empleo.	Porcentaje promedio de cumplimiento de las acciones estratégicas.	Porcentaje	$(\text{Sumatoria de porcentajes del cumplimiento de las acciones estratégicas} / \text{cantidad de acciones estratégicas}) * 100$	80%	80%	90%	90%	90%	90%
Acción estratégica 2.1. Vinculación del Servicio Público de Empleo (SPE) con la formación y capacitación laboral.	Cantidad de intermediaciones laborales a egresados del SNPP o SINAFOCAL	Cantidad	Sumatoria de intermediaciones laborales a egresados del SNPP o SINAFOCAL.	0	750	1.500	1.600	1.700	1.800

Resultados Intermedios Institucionales OE2	Política nacional de empleo implementada	Vinculación Presupuestaria							
		Resultado Intermedio Presupuestario		Programa Presupuestario		Recursos Asignados			
		N/A		Programa central		Programa central			
Nivel Estratégico	Nombre del Indicador	Unidad de medida	Fórmula	Línea de base 2023	Metas anuales				
					Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028
Acción estratégica 2.2. Acceso a oportunidades de empleo a través de la conexión entre la oferta y demanda laboral.	Cantidad de intermediaciones laborales.	Cantidad	Sumatoria de intermediaciones laborales realizadas.	52.694	50.000	52.500	55.000	57.500	60.000
Acción estratégica 2.3. Incentivo de la inclusión de grupos vulnerables en el mercado laboral.	Cantidad de personas de grupos vulnerables atendidas.	Cantidad	Sumatoria de personas de grupos vulnerables atendidas.	0	150	200	250	300	325
Acción estratégica 2.4. Implementación de un programa que fomente la inserción de jóvenes entre 18 a 29 años con el empleo formal.	Cantidad de jóvenes insertados formalmente a través del programa.	Cantidad	Sumatoria anual de jóvenes insertados formalmente a través del programa	0	0	5.000	10.000	10.000	10.000
Acción estratégica 2.5. Acciones de capacitación y asesoramiento a emprendedores para la promoción del emprendedurismo.	Cantidad de emprendedores asistidos.	Cantidad	Sumatoria de emprendedores asistidos.	587	600	700	800	900	950

Resultados Intermedios Institucionales OE3	Políticas de seguridad social y formalización laboral fortalecidas.		Vinculación Presupuestaria						
			Resultado Intermedio Presupuestario		Programa Presupuestario		Recursos Asignados		
			N/A		Programa central		Programa central		
Nivel Estratégico	Nombre del Indicador	Unidad de medida	Fórmula	Línea de base 2023	Metas anuales				
					Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028
Objetivo estratégico 3. Fortalecer las políticas de seguridad social y formalización laboral.	Cantidad de empleos formalizados	Cantidad	Cantidad de empleos formales registrados en el IPS y en las cajas de jubilaciones y pensiones	979.500	1.024.500	1.069.500	1.114.500	1.159.500	1.204.500
Acción estratégica 3.1. Formulación de políticas y marco normativo referente a la Seguridad Social y a la Formalización Laboral.	Cantidad de normativas y regulaciones elaboradas.	Cantidad	Sumatoria acumulada de normativas y regulaciones elaboradas.	0	2	5	7	9	11
Acción estratégica 3.2. Desarrollo de la cultura previsional a través de la promoción de la educación en seguridad social.	Cantidad de personas asesoradas y capacitadas.	Cantidad	Sumatoria de personas asesoradas y capacitadas.	384	3.300	8.500	14.000	14.500	15.000



Resultados Intermedios Institucionales OE4	Capacitación laboral mejorada para aumentar la productividad y empleabilidad.		Vinculación Presupuestaria						
			Resultado Intermedio Presupuestario		Programa Presupuestario		Recursos Asignados		
			N/A		Programas sustantivos		Programas sustantivos		
Nivel Estratégico	Nombre del Indicador	Unidad de medida	Fórmula	Línea de base 2023	Metas anuales				
					Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028
Objetivo estratégico 4. Mejorar la capacitación laboral para aumentar la productividad y empleabilidad.	Porcentaje promedio de cumplimiento de las acciones estratégicas.	Porcentaje	(Sumatoria de porcentajes del cumplimiento de las acciones estratégicas / cantidad de acciones estratégicas) * 100	80%	80%	90%	90%	90%	90%
Acción estratégica 4.1. Adaptación de la capacitación laboral de acuerdo con las necesidades del mercado empresarial.	Porcentaje de acciones formativas ejecutadas.	Porcentaje	(Acciones formativas realizadas en el año t / Acciones formativas planificadas en el año t) * 100	0	70%	75%	80%	85%	90%
Acción estratégica 4.2. Articulación de acciones entre la capacitación e intermediación laboral que permitan la inserción laboral efectiva.	Porcentaje de inserción laboral efectiva de personas capacitadas.	Porcentaje	(Cantidad de egresados insertados laboralmente / cantidad de egresados) * 100.	0	3%	4%	5%	6%	7%
Acción estratégica 4.3. Establecimiento de la coordinación política Interinstitucional del equipo de educación y trabajo.	Cantidad de proyecto de decreto de conformación del Consejo Nacional de Educación y Trabajo.	Cantidad	Sumatoria de propuestas de decreto de conformación del Consejo Nacional de Educación y Trabajo presentadas.	0	0	1	0	0	0

Resultados Intermedios Institucionales OE5	Gestión institucional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fortalecido.		Vinculación Presupuestaria						
			Resultado Intermedio Presupuestario		Programa Presupuestario		Recursos Asignados		
			N/A		Programa central		Programa central		
Nivel Estratégico	Nombre del Indicador	Unidad de medida	Fórmula	Línea de base 2023	Metas anuales				
					Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028
Objetivo estratégico 5. Fortalecer la gestión institucional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.	Porcentaje promedio de cumplimiento de las acciones estratégicas.	Porcentaje	(Sumatoria de porcentajes del cumplimiento de las acciones estratégicas / cantidad de acciones estratégicas) * 100	80%	80%	90%	90%	90%	90%
Acción estratégica 5.1. Aumento del nivel de digitalización e implementación de tecnología en los servicios del MTESS.	Porcentaje de digitalización de servicios del MTESS.	Porcentaje	(Cantidad de servicios del MTESS digitalizados / cantidad de servicios del MTESS) * 100	35%	50%	55%	60%	65%	70%
Acción estratégica 5.2. Potenciamiento de la estrategia de comunicación.	Cantidad de visualizaciones en redes sociales	Porcentaje	Sumatoria de visualizaciones en redes sociales (Facebook + Instagram + X + Tiktok)	0	4.374.000	4.811.400	5.292.540	5.821.794	6.403.973
Acción estratégica 5.3. Promoción de la cooperación interinstitucional nacional e internacional.	Cantidad de adhesiones del MTESS a organismos internacionales.	Cantidad	Sumatoria de adhesiones del MTESS a organismos internacionales.	0	2	1	1	0	0
Acción estratégica 5.4. Fortalecimiento de los registros administrativos para su aprovechamiento estadístico.	Porcentaje de registros administrativos fortalecidos.	Porcentaje	(Cantidad de registros administrativos fortalecidos del MTESS / Cantidad de registros administrativo) * 100.	0	10%	20%	30%	40%	45%
Acción estratégica 5.5. Regulación de los procesos internos misionales y de apoyo para fortalecer la gestión administrativa.	Porcentaje de procesos regulados del MTESS.	Porcentaje	(Cantidad de procesos regulados del MTESS / Cantidad de procesos internos misionales y de apoyo identificados) * 100.	0	10%	10%	10%	10%	10%

Resultados Intermedios Institucionales OE5	Gestión institucional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fortalecido.		Vinculación Presupuestaria						
			Resultado Intermedio Presupuestario		Programa Presupuestario		Recursos Asignados		
			N/A		Programa central		Programa central		
Nivel Estratégico	Nombre del Indicador	Unidad de medida	Fórmula	Línea de base 2023	Metas anuales				
					Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028
Acción estratégica 5.6. Promoción de la transparencia, la ética y la probidad de los funcionarios de la institución en la gestión.	Cantidad acumulada de auditorías internas y externas del MTESS.	Cantidad	Sumatoria acumulada de auditorías internas y externas del MTESS.	10	16	25	34	43	52
Acción estratégica 5.7. Fomento de la capacitación técnica del capital humano de la institución.	Porcentaje de funcionarios capacitados	Porcentaje	(Cantidad de funcionarios capacitados / cantidad de funcionarios del MTESS) *100.	0	10%	40%	30%	20%	20%
Acción estratégica 5.8. Incentivo la producción de documentos técnicos en materia de trabajo, empleo y seguridad social.	Porcentaje de documentos técnicos publicados.	Porcentaje	(Cantidad de documentos técnicos publicados / Cantidad de documentos técnicos elaborados) *100	0	50%	60%	70%	80%	85%
Acción estratégica 5.9. Generación de nuevas operaciones estadísticas que proporcionen evidencias relevantes para los tomadores de decisiones.	Cantidad acumulada de operaciones estadísticas generadas	Cantidad	Conteo acumulado de nuevas operaciones estadísticas generadas	17	20	23	26	30	32
Acción estratégica 5.10. Implementación de un Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL) para maximizar el potencial uso de informaciones relacionadas con el mercado de trabajo para contribuir a la toma de decisiones informadas.	Cantidad acumulada de informes generados como evidencia del proceso de implementación	Cantidad	Conteo acumulado de informes generados	1	4	5	5	6	7

Resultados Intermedios Institucionales OE6	Dialogo Social Tripartido a través de la gestión institucional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fortalecido.		Vinculación Presupuestaria						
			Resultado Intermedio Presupuestario		Programa Presupuestario		Recursos Asignados		
			N/A		Programa central		Programa central		
Nivel Estratégico	Nombre del Indicador	Unidad de medida	Fórmula	Línea de base 2023	Metas anuales				
					Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028
Objetivo estratégico 6. Fomentar el diálogo social tripartito entre los actores laborales.	Porcentaje promedio de cumplimiento de las acciones estratégicas.	Porcentaje	(Sumatoria de porcentajes del cumplimiento de las acciones estratégicas / cantidad de acciones estratégicas) * 100	80%	80%	90%	90%	90%	90%
Acción estratégica 6.1. Propuestas de políticas públicas para el fortalecimiento de las mesas de diálogo social tripartita.	Cantidad de propuestas de políticas públicas analizadas.	Cantidad	Sumatoria de políticas públicas para el fortalecimiento de las mesas de diálogo social tripartita analizadas.	1	2	2	2	2	1
Acción estratégica 6.2. Establecimiento e instalación de mesas temáticas de diálogo social.	Cantidad de Mesas temáticas de diálogo social.	Cantidad	Sumatoria de Mesas temáticas de diálogo social.	6	6	6	7	7	7

**e. VINCULACIÓN DEL PEI A LOS PAM, PND Y ODS**

Los objetivos estratégicos del PEI se orientan hacia el marco estratégico general en la medida que se alinean con las prioridades provenientes de los niveles superiores de planificación; como los Planes de Alcance Medio (PAM) que incluyen los Planes Sectoriales, Multisectoriales y Territoriales; y el Plan Nacional de Desarrollo (PND). Al mismo tiempo los objetivos del PND se vinculan con los Objetivos ODS (utilizando la metodología elaborada por CEPAL). Las vinculaciones se observan en los siguientes cuadros:

<b>Matriz para la vinculación del PEI con el PAM, PND y ODS</b>	
<b>Plan Estratégico Institucional (PEI): Objetivo Estratégico</b>	
1. Garantizar el cumplimiento de los derechos sociolaborales y de prevención de riesgos laborales.	
<b>Plan de Alcance Medio (PAM): Nombre del plan</b>	<b>Plan de Alcance Medio (PAM): Objetivo identificado</b>
Estrategia Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Forzoso 2021 - 2024	EE II. Prevención EE III. Detección EE IV. Atención a víctimas EE V. Sanción
Estrategia Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente en el Paraguay 2019 - 2024	Acción 6: Control efectivo del Trabajo Adolescente y promoción del trabajo decente para los y las Adolescentes en PFTI o en riesgo de estarlo.
<b>Plan Nacional de Desarrollo (PND): Objetivo Estratégico</b>	<b>Plan Nacional de Desarrollo (PND): Objetivo Específico</b>
2.1. Promover el empleo y seguridad social.	No identificado
<b>Agenda 2030: Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)</b>	
Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.	

<b>Matriz para la vinculación del PEI con el PAM, PND y ODS</b>	
<b>Plan Estratégico Institucional (PEI): Objetivo Estratégico</b>	
2. Implementar la política nacional de empleo.	
<b>Plan de Alcance Medio (PAM): Nombre del plan</b>	<b>Plan de Alcance Medio (PAM): Objetivo identificado</b>
Plan Nacional de Empleo 2022 - 2026	O.E.1.1. Promover inversiones que generen empleo. O.E.1.2. Impulsar la generación de empleo rural. O.E.2.3. Promover la generación de emprendimientos y fomentar la innovación implementando capacitaciones técnicas. O.E.3.1. Fortalecer el Servicio Público de Empleo.
Estrategia Nacional de Formación Profesional 2020 - 2030	8. Empleabilidad del >80% de sus egresados de certificaciones al momento de concluir las.
Plan Nacional de Reducción de la Pobreza 2023 - 2030	2. Mejorar la situación económica de las personas.
<b>Plan Nacional de Desarrollo (PND): Objetivo Estratégico</b>	<b>Plan Nacional de Desarrollo (PND): Objetivo Específico</b>
2.1. Promover el empleo y seguridad social.	No identificado
<b>Agenda 2030: Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)</b>	
Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.	

<b>Matriz para la vinculación del PEI con el PAM, PND y ODS</b>	
<b>Plan Estratégico Institucional (PEI): Objetivo Estratégico</b>	
3. Fortalecer las políticas de seguridad social y formalización laboral.	
<b>Plan de Alcance Medio (PAM): Nombre del plan</b>	<b>Plan de Alcance Medio (PAM): Objetivo identificado</b>
No identificado	No identificado
<b>Plan Nacional de Desarrollo (PND): Objetivo Estratégico</b>	<b>Plan Nacional de Desarrollo (PND): Objetivo Específico</b>
2.1. Promover el empleo y seguridad social.	2.1.3. Universalizar la cobertura de seguridad social
<b>Agenda 2030: Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)</b>	
Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.	

<b>Matriz para la vinculación del PEI con el PAM, PND y ODS</b>	
<b>Plan Estratégico Institucional (PEI): Objetivo Estratégico</b>	
4. Mejorar la capacitación laboral para aumentar la productividad y empleabilidad.	
<b>Plan de Alcance Medio (PAM): Nombre del plan</b>	<b>Plan de Alcance Medio (PAM): Objetivo identificado</b>
Plan Nacional de Empleo 2022 - 2026	O.E.2.1. Mejorar la oferta de formación y capacitación laboral para el aumento de la productividad y la reconversión laboral. O.E.2.2. Incrementar las competencias laborales de la fuerza de trabajo, en consonancia con las necesidades del sector productivo. O.E.2.3. Promover la generación de emprendimientos y fomentar la innovación implementando capacitaciones técnicas. O.E.2.4. Capacitar en ocupaciones relacionadas al futuro de trabajo.

Matriz para la vinculación del PEI con el PAM, PND y ODS	
Estrategia Nacional de Formación Profesional 2020 - 2030	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Impactar la movilidad social y profesional de quienes se capacitan en nuestro sistema institucional.</li> <li>2. Impacto real en la productividad nacional y en sus sectores motor por valor y crecimiento.</li> <li>3. Desarrollo de un programa de educación dual de alta calidad y que abarque al 25-30% de los estudiantes de SNPP.</li> <li>4. Inclusión de pueblos originarios y poblaciones con necesidades especiales.</li> <li>5. Crecimiento de la oferta de programas y el número de certificaciones y títulos de 14%.</li> <li>6. Ofrecer a cada joven y trabajador formación pertinente en términos de empleabilidad y preparación para el futuro.</li> <li>7. Innovación constante en oferta de cursos y contenidos.</li> </ol>
Plan Nacional de Reducción de la Pobreza 2023 - 2030	2. Mejorar la situación económica de las personas.
Plan Nacional de Desarrollo (PND): Objetivo Estratégico	Plan Nacional de Desarrollo (PND): Objetivo Específico
2.1. Promover el empleo y seguridad social.	2.1.2. Incrementar la participación de la población joven y vulnerable en los programas de formación y capacitación técnica profesional de calidad.
Agenda 2030: Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)	
Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.	

<b>Matriz para la vinculación del PEI con el PAM, PND y ODS</b>	
<b>Plan Estratégico Institucional (PEI): Objetivo Estratégico</b>	
5. Fortalecer la gestión institucional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.	
<b>Plan de Alcance Medio (PAM): Nombre del plan</b>	<b>Plan de Alcance Medio (PAM): Objetivo identificado</b>
Plan Nacional de Empleo 2022 - 2026	O.E.3.2. Fortalecer el marco legal y el entorno institucional para el empleo de calidad. O.E.3.4. Potenciar el sistema de información sobre el mercado laboral.
Estrategia Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Forzoso 2021 - 2024	EE I. Fortalecimiento institucional
Estrategia Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente en el Paraguay 2019 - 2024	Acción 7: Fortalecimiento institucional de los actores clave relacionados con las PFTI: MTESS, MINNA, CODENI, MEC, trabajadores y empleadores en el marco de la Estrategia Nacional y en especial para el rescate y reinserción de los NNA víctimas de las PFTI, así como el fortalecimiento de la articulación interinstitucional entre los mismos y con las redes relativas a las PFTI.
<b>Plan Nacional de Desarrollo (PND): Objetivo Estratégico</b>	<b>Plan Nacional de Desarrollo (PND): Objetivo Específico</b>
2.1. Promover el empleo y seguridad social.	No identificado
<b>Agenda 2030: Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)</b>	
Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.	

<b>Matriz para la vinculación del PEI con el PAM, PND y ODS</b>	
<b>Plan Estratégico Institucional (PEI): Objetivo Estratégico</b>	
6. Fomentar el diálogo social tripartito entre los actores laborales.	
<b>Plan de Alcance Medio (PAM): Nombre del plan</b>	<b>Plan de Alcance Medio (PAM): Objetivo identificado</b>
Plan Nacional de Empleo 2022 - 2026	O.E.3.3. Impulsar el Diálogo Social como un espacio de generación de propuestas y de consulta en el marco de las Políticas de Empleo.
<b>Plan Nacional de Desarrollo (PND): Objetivo Estratégico</b>	<b>Plan Nacional de Desarrollo (PND): Objetivo Específico</b>
2.1. Promover el empleo y seguridad social.	No identificado
<b>Agenda 2030: Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)</b>	
Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.	

#### SECCIÓN IV - MATRICES

##### a. MAPEO DE ACTORES

<b>Matriz para Mapeo de Actores</b>		
<b>Dependencia institucional</b>	<b>Persona referente</b>	<b>Aportes técnicos</b>
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	Mónica Recalde, Ministra	Definición de objetivos estratégicos y acciones estratégicas.
Viceministerio de Trabajo	César Segovia, Viceministro	Contribución con la definición de los objetivos estratégicos y acciones estratégicas.
Dirección General de Planificación	Joryan Rossati, Director General	Coordinador técnico del proceso de planificación estratégica del MTESS.
Dirección de Observatorio Laboral	Diego Sanabria, Director	Conocimiento técnico en materia laboral.
Dirección General de Seguridad Social	Alejandra Garcete, Directora General	Conocimiento técnico en materia laboral.
Dirección de Formación y Capacitación Laboral	Fernando Ovando, Director	Conocimiento técnico en materia laboral.
Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora	Patricia Luchin, Directora General	Conocimiento técnico en materia laboral.

<b>Matriz para Mapeo de Actores</b>		
<b>Dependencia institucional</b>	<b>Persona referente</b>	<b>Aportes técnicos</b>
Dirección General de Protección a la Niñez y Adolescencia	Laura Díaz, Directora General	Conocimiento técnico en materia laboral.
Dependencias misionales y de apoyo.	Directores Generales y Directores.	Aportes técnicos en sus respectivas áreas.

#### **b. MARCO ESTRATÉGICO (GENERAL Y ESPECÍFICO)**

**Marco estratégico general:** Tiene como propósito identificar las prioridades de desarrollo de mediano y largo plazo que orientan a la institución. En primer lugar, se aborda el Plan Nacional de Desarrollo Paraguay 2023 para seleccionar los Objetivos Estratégicos donde el organismo contribuye, por ejemplo, como "institución colaboradora; atendiendo a sus funciones y/o su razón de ser institucional. En segundo lugar, se abordan los Planes Sectoriales y/o Multisectoriales que involucran a su institución e identifican los objetivos directamente vinculados a la misma. En tercer lugar, para los gobiernos sub-nacionales, se abordan los Planes de Desarrollo Territorial para identificar los objetivos prioritarios.

<b>Matriz para elaborar el Marco Estratégico General</b>	
<b>Plan Nacional de Desarrollo (PND)</b>	
<b>Objetivo Estratégico</b>	2.1. Promover el empleo y seguridad social.
<b>Planificación de Alcance Medio (PAM)</b>	
<i>(Plan Sectorial – Plan Multisectorial – Plan de Desarrollo Territorial)</i>	
<b>Nombre del Plan</b>	Estrategia Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Forzoso
<b>Objetivo Estratégico</b>	EE I. Fortalecimiento institucional EE II. Prevención EE III. Detección EE IV. Atención a víctimas EE V. Sanción
<b>Nombre del Plan</b>	Estrategia Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente en el Paraguay
<b>Objetivo Estratégico</b>	Acción 6: Control efectivo del Trabajo Adolescente y promoción del trabajo decente para los y las Adolescentes en PFTI o en riesgo de estarlo. Acción 7: Fortalecimiento institucional de los actores clave relacionados con las PFTI: MTESS, MINNA, CODENI, MEC, trabajadores y empleadores en el marco de la Estrategia Nacional y en especial para el rescate y reinserción de los NNA víctimas de las PFTI, así como el fortalecimiento de la articulación interinstitucional entre los mismos y con las redes relativas a las PFTI.
<b>Nombre del Plan</b>	Plan Nacional de Empleo 2022 - 2026

<b>Matriz para elaborar el Marco Estratégico General</b>	
<b>Plan Nacional de Desarrollo (PND)</b>	
<b>Objetivo Estratégico</b>	2.1. Promover el empleo y seguridad social.
<b>Planificación de Alcance Medio (PAM)</b>	
<i>(Plan Sectorial – Plan Multisectorial – Plan de Desarrollo Territorial)</i>	
<b>Objetivo Estratégico</b>	O.E.1.1. Promover inversiones que generen empleo. O.E.1.2. Impulsar la generación de empleo rural. O.E.2.1. Mejorar la oferta de formación y capacitación laboral para el aumento de la productividad y la reconversión laboral. O.E.2.2. Incrementar las competencias laborales de la fuerza de trabajo, en consonancia con las necesidades del sector productivo. O.E.2.3. Promover la generación de emprendimientos y fomentar la innovación implementando capacitaciones técnicas. O.E.2.4. Capacitar en ocupaciones relacionadas al futuro de trabajo. O.E.3.1. Fortalecer el Servicio Público de Empleo. O.E.3.2. Fortalecer el marco legal y el entorno institucional para el empleo de calidad. O.E.3.3. Impulsar el Diálogo Social como un espacio de generación de propuestas y de consulta en el marco de las Políticas de Empleo. O.E.3.4. Potenciar el sistema de información sobre el mercado laboral.
<b>Nombre del Plan</b>	Estrategia Nacional de Formación Profesional
<b>Objetivo Estratégico</b>	1. Impactar la movilidad social y profesional de quienes se capacitan en nuestro sistema institucional. 2. Impacto real en la productividad nacional y en sus sectores motor por valor y crecimiento. 3. Desarrollo de un programa de educación dual de alta calidad y que abarque al 25-30% de los estudiantes de SNPP. 4. Inclusión de pueblos originarios y poblaciones con necesidades especiales. 5. Crecimiento de la oferta de programas y el número de certificaciones y títulos de 14%. 6. Ofrecer a cada joven y trabajador formación pertinente en términos de empleabilidad y preparación para el futuro. 7. Innovación constante en oferta de cursos y contenidos. 8. Empleabilidad del >80% de sus egresados de certificaciones al momento de concluirlos.
<b>Nombre del Plan</b>	Plan Nacional de Reducción de la Pobreza
<b>Objetivo Estratégico</b>	2. Mejorar la situación económica de las personas.

**Marco estratégico específico:** Tiene como propósito identificar las competencias, funciones y/o responsabilidades institucionales, las acciones institucionales brindadas (bienes, servicios y otras prestaciones institucionales), sus usuarios actuales y principales resultados que delimitan los espacios de intervención de la institución. En primer lugar, se aborda la revisión de los mandatos normativos recibidos por la institución donde se establecen sus competencias y/o responsabilidades. Asimismo, se relevarán otros mandatos recibidos por la institución a través de otras vías (vía administrativa, voluntad política, planes de gobierno, etc.). En segundo lugar, se realiza una descripción general de las acciones institucionales brindadas por la institución, incluyendo, la descripción de las mismas y sus principales beneficiarios.

<b>Matriz para elaborar el Marco Estratégico Específico</b>		
<b>Marco legal</b>	<b>Competencias</b>	<b>Responsable</b>
LEY N° 6320/2018 MODIFICA Y AMPLÍA EL ARTÍCULO 4° DE LA LEY N° 5115/13 "QUE CREA EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL	<b>Artículo 4°.- COMPETENCIA</b> 1. Ejercer la regulación administrativa y de contralor de lo relacionado con el trabajo, el empleo y la seguridad social. 2. Determinar los objetivos y las políticas del área de su competencia y ejecutar los planes, programas y proyectos respectivos. 3. Promover reformas de la legislación y elaborar proyectos, leyes y decretos. 4. Elaborar, ejecutar y fiscalizar las normas generales y particulares referidas a higiene, salud, seguridad y medicina del trabajo en los lugares o ambientes donde se desarrollan las tareas, en las empresas ubicadas en el territorio nacional, organismos y empresas del Estado y en las empresas binacionales. 5. Brindar asesoramiento técnico a los empleadores y trabajadores y a sus respectivas asociaciones que lo soliciten. 6. Estudiar y examinar periódicamente la situación de las personas empleadas, desempleadas o subempleadas a la luz de la legislación y la práctica relativa a las condiciones de trabajo, de empleo y de vida profesional, señalar los defectos y abusos en tales condiciones y presentar propuestas sobre los métodos para remediarlos. 7. Educar a la población en materia de derechos, deberes y obligaciones laborales, a fin de prevenir conflictos individuales y colectivos del trabajo. 8. Entender en todo lo relativo al régimen del contrato de trabajo y de la relación de trabajo. 9. Entender en lo relativo al derecho de sindicalización; y en las negociaciones y convenciones colectivas de trabajo sectorial e integral. 10. Intervenir en el tratamiento de los conflictos individuales y colectivos extrajudiciales de trabajo, ejerciendo facultades de	MTESS



<b>Matriz para elaborar el Marco Estratégico Específico</b>		
<b>Marco legal</b>	<b>Competencias</b>	<b>Responsable</b>
	<p>mediación y conciliación con arreglo a las disposiciones previstas en esta ley.</p> <p>11. Ejercer el poder de policía en el orden laboral y de seguridad social y coordinar las políticas y los planes de fiscalización, en especial lo relativo al control de empleos no registrados.</p> <p>12. Elaborar, aplicar y fiscalizar el régimen de trabajo de mujeres, menores de edad, personas con discapacidad y otros grupos en condiciones de vulnerabilidad.</p> <p>13. Generar políticas y programas de prevención y combate al trabajo forzoso o servidumbre por deuda, así como de la explotación infantil en el ámbito laboral.</p> <p>14. Promover la igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres en el acceso al empleo y en el trabajo, así como la protección de la maternidad.</p> <p>15. Intervenir en la elaboración y ejecución de las normas que orientan la política salarial del sector privado.</p> <p>16. Intervenir en la coordinación y armonización de los planes de empleo con los planes económicos y sociales.</p> <p>17. Participar en la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política nacional de empleo.</p> <p>18. Intervenir en la vinculación entre el empleo, la formación y capacitación laboral, la producción y la tecnología.</p> <p>19. Intervenir en la elaboración de las políticas de migraciones laborales internas y externas.</p> <p>20. Entender en la elaboración de estadísticas, estudios y encuestas que proporcionen un mejor conocimiento de la problemática del trabajo, el empleo y el desempleo, la formación y capacitación laboral, la prevención de riesgos laborales, los ingresos y la seguridad social.</p> <p>21. Participar en los asuntos referidos a la actividad de los organismos internacionales en las materias que corresponden a las áreas de su competencia.</p> <p>22. Propiciar la elaboración, de programas y regímenes integrados de seguridad social del sector público y del sector privado.</p> <p>23. Intervenir en la supervisión de los organismos y entidades correspondientes, en coordinación con los otros Ministerios del Poder Ejecutivo.</p> <p>24. Profesionalizar la carrera del fiscalizador mediante su capacitación continua en la materia.</p>	



Matriz para elaborar el Marco Estratégico Específico		
Marco legal	Competencias	Responsable
	<p>25. Elaborar un índice de empleabilidad de forma anual en coordinación con la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos (DGEEC), a través del cual se pueda establecer las carreras o profesiones con mayor tasa de empleo a nivel nacional, departamental y comunicar dicho índice a la población del país para su toma de conocimiento.</p> <p>26. Ajustar los cursos y programas de formación de los centros de capacitación dependientes de esta repartición, a la demanda que resulte del índice de empleabilidad de forma anual.</p> <p>27. Propiciar la toma de conocimiento del índice de empleabilidad de forma anual a las demás instituciones del Estado para la formulación de políticas públicas tendientes a ajustar la oferta educativa a la demanda del mercado laboral.</p>	
LEY N° 1.652/2000 QUE CREA EL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN LABORAL.	<p><b>Artículo 3°.- De los fines</b> El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral tendrá los siguientes fines:</p> <p>a) la adquisición por sus beneficiarios de conocimientos, habilidades y destrezas para el desarrollo de su capacidad y creatividad laboral, de acuerdo con las metas que determinen los planes y políticas del Poder Ejecutivo;</p> <p>b) la formación, capacitación, especialización y reconversión sectorial de sus beneficiarios para adecuar su rendimiento a las actuales condiciones y requerimientos de la producción de bienes y servicios, y a la demanda del mercado; y,</p> <p>c) el mejoramiento de la calificación, la competencia y la productividad de la población económicamente activa.</p>	SINAFOCAL
LEY N° 1.265/1987 QUE MODIFICA LA LEY N° 253/71 QUE CREA EL SERVICIO NACIONAL DE PROMOCIÓN PROFESIONAL (SNPP).	<p><b>Artículo 3°.- Para lograr su finalidad, el SNPP tiene las siguientes atribuciones:</b></p> <p>a) Organizar y coordinar un sistema nacional de formación profesional y gerencial, de todos los sectores de la actividad económica, de conformidad con la política general del Gobierno;</p> <p>b) Estudiar y planificar las acciones que sean prioritarias para el desarrollo socio-económico del país, en coordinación con las distintas entidades públicas y privadas interesadas en la materia;</p> <p>c) Autorizar la creación y funcionamiento de instituciones privadas para la formación profesional de los trabajadores;</p> <p>d) Proyectar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional y desarrollo gerencial, en todas sus modalidades, o concertar su ejecución con entidades y</p>	SNPP

Matriz para elaborar el Marco Estratégico Específico		
Marco legal	Competencias	Responsable
	<p>empresas del sector público y privado;</p> <p>e) Prestar asistencia técnica a las empresas para la creación de servicios de capacitación, asesoría, desarrollo y formación gerencial, investigación y estudio;</p> <p>f) Establecer y mantener relaciones con entidades extranjeras o internacionales que tengan finalidades análogas a las del SNPP, pudiendo suscribir con ellas acuerdos de cooperación con la autorización del Ministerio de Justicia y Trabajo;</p> <p>g) Colaborar en la evaluación de conocimientos y destrezas de los trabajadores adscritos al sistema nacional de certificación ocupacional del Ministerio de Justicia y Trabajo;</p> <p>h) Otorgar certificados a los egresados que cumplan con los requisitos de aprobación establecidos para cada programa y de los cursos concertados en otras instituciones o empresas;</p> <p>i) Otras actividades relacionadas con los fines y naturaleza de la entidad.</p>	

Matriz para elaborar el Marco Estratégico Específico		
Acciones institucionales actuales	Descripción general	Beneficiarios actuales
Políticas públicas en materia de trabajo, empleo y seguridad social.	<p>Formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en las materias socio-laborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral incorporando la perspectiva de género, seguridad y salud en el trabajo, difusión de la normativa, información laboral y del mercado de trabajo, diálogo social, en los conflictos y relaciones de trabajo, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias laborales, autoempleo, reconversión laboral y migración laboral.</p>	Trabajadores y ciudadanía en general.
Asesoramiento técnico sobre cuestiones de la normativa laboral	Atención al público sobre legislación laboral como por ejemplo contratos individuales y colectivos, relaciones laborales, entre otros.	Trabajadores y ciudadanía en general.

<b>Matriz para elaborar el Marco Estratégico Específico</b>		
<b>Acciones institucionales actuales</b>	<b>Descripción general</b>	<b>Beneficiarios actuales</b>
Denuncias laborales.	Recepción de denuncias laborales.	Trabajadores.
Mediaciones de conflictos individuales.	Reuniones de mediaciones de conflictos individuales entre trabajadores y empleadores.	Trabajadores y empleadores.
Mesas de Instancias Tripartitas.	Reuniones de mediaciones de conflictos entre sindicato o grupo de trabajadores y empleadores.	Trabajadores y empleadores.
Registro y homologación de contratos laborales.	Formalización de los contratos laborales de los trabajadores.	Trabajadores y empleadores.
Fiscalización a empresas.	Verificación in situ del cumplimiento de la normativa laboral en las empresas.	Trabajadores y empleadores.
Registro Adolescente Trabajador.	Formalización jurídica del trabajo adolescente permitido.	Trabajadores adolescentes y empleadores.
Registro de Profesionales en Salud y Seguridad Ocupacional (SSO).	Registros a ser expedidos por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de acuerdo con el grado de estudio, experiencia y/o formación específica de los profesionales en categoría A, B y C.	Profesionales en SSO.
Registro y habilitación de las Comisiones Internas de Prevención de Accidentes.	Registros a ser revisados y habilitados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social según el cumplimiento de los requisitos establecidos en las normativas vigentes.	Empresas
Intermediación laboral.	Conectar buscadores de empleo con vacancias declaradas de las empresas.	Buscadores de empleo y empresas.
Capacitación laboral.	Cursos de capacitación laboral modulares y tecnicaturas superiores.	Población de 15 años y más.
Documentos técnicos.	Elaboración de documentos de análisis del mercado laboral	Academia y ciudadanía en general.

c. ANÁLISIS SITUACIONAL FODA

FACTORES INTERNOS

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mayor cobertura nacional institucional de los procesos, servicios y trámites de manera virtual.</li> <li>▪ Trabajo en equipo y compromiso de servicio hacia los ciudadanos por parte de los funcionarios.</li> <li>▪ Funcionarios con sólidos conocimientos normativos y experiencia técnica, capacitados para satisfacer las necesidades de los trabajadores y la ciudadanía en general.</li> <li>▪ Alto porcentaje de procesos estandarizados y digitalizados, que cuentan con un marco normativo sólido.</li> <li>▪ Compromiso de las máximas autoridades para posicionar a la institución en espacios nacionales e internacionales.</li> <li>▪ Rectoría regulatoria para emisión de normativa relacionada con el trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Limitado posicionamiento y articulación institucional en todo el territorio nacional.</li> <li>▪ Procesos de contratación de funcionarios presentan problemas y no son ágiles.</li> <li>▪ La rotación e inestabilidad del personal técnico complican la continuidad de los procesos y dificultan la preservación de la integridad, consistencia de los archivos, productos y memoria institucional</li> <li>▪ Baja evaluación y percepción de efectividad de las capacitaciones a los funcionarios.</li> <li>▪ Inexistente metodología de medición de los niveles de madurez de procesos institucionales misionales.</li> <li>▪ Poca efectividad e institucionalización y falta de metodología de algunos procesos de atenciones y asesoramientos.</li> <li>▪ Arquitectura tecnológica débil, lo cual genera inestabilidad de sistemas y aplicaciones.</li> <li>▪ No está implementado el modelo de gestión del cambio y cultura organizacional.</li> <li>▪ Falta de interrelación y comunicación entre unidades operativas de las diferentes direcciones para el cumplimiento de las actividades del MTESS.</li> </ul>

## FACTORES EXTERNOS

Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recuperación económica que favorece la mejora del mercado laboral.</li> <li>▪ Nuevo gobierno central.</li> <li>▪ Plan Nacional de Empleo aprobado.</li> <li>▪ Tendencia creciente al uso de nuevas tecnologías y digitalización de servicios.</li> <li>▪ Incremento de las expectativas de servicio por parte de la ciudadanía.</li> <li>▪ Alto relacionamiento con organismos multilaterales para la obtención de cooperación técnica y financiera.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La ejecución de la política pública de empleo tiene relación con la gestión de otras entidades públicas y privadas lo que puede ocasionar retraso en su implementación y desarrollo.</li> <li>▪ Inaplicable Ley de empleo juvenil.</li> <li>▪ Recorte presupuestario aprobado por el Congreso Nacional.</li> </ul>