



Modelo de Micro credenciales

PROGRAMA DE COOPERACIÓN TÉCNICA
HORIZONTAL DEL CLAD



Asunción, Paraguay
Diciembre, 2024

Elaborado por el consultor
Carlos Arturo Ochoa

Este documento ha sido elaborado en el marco de un análisis y propuesta para el diseño e implementación de un sistema de micro credenciales en el Instituto Nacional de Administración Pública del Paraguay (INAPP). Aunque se han considerado conceptos y referencias provenientes de publicaciones del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), este documento no constituye un material oficial ni representa una postura formal del CLAD quien lo financió. El contenido aquí presentado es resultado de un proceso de análisis y análisis de múltiples fuentes, orientado a las necesidades específicas del INAPP. Por lo tanto, cualquier referencia al CLAD se utiliza exclusivamente con fines ilustrativos o conceptuales, y no implica una afiliación directa, aprobación o aval por parte del mencionado organismo. Se recomienda a los usuarios de este documento consultar directamente con el CLAD o sus publicaciones oficiales para obtener información detallada y actualizada sobre sus programas, estándares o políticas.

GLOSARIO	4
RESUMEN EJECUTIVO	5
INTRODUCCIÓN	7
MARCO CONCEPTUAL	9
PROPUESTA DE MODELO	11
ALINEACIÓN CON POLÍTICAS PÚBLICAS	11
PERFILES	11
MÓDULOS SUGERIDOS Y COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	12
INTEGRACIÓN DE LAS MICROCREDENCIALES	13
SISTEMA DE CRÉDITOS ACADÉMICOS	14
CURSO SOBRE LA LEY N° 7239	15
IMPLEMENTACIÓN	17
ASPECTOS TÉCNICOS	17
ASPECTOS TECNOLÓGICOS	17
ASPECTOS PEDAGÓGICOS	18
FLUJO DEL PROCESO DE OBTENCIÓN DE UNA MICROCREDENCIAL	19
PLAN DE IMPLEMENTACIÓN	21
SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA	24
EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA	24
INDICADORES DE IMPACTO Y SEGUIMIENTO	24
MECANISMOS DE RETROALIMENTACIÓN Y AJUSTES	25
SOSTENIBILIDAD DEL MODELO	26
CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES	27
RECOMENDACIONES Y PRÓXIMOS PASOS	27
GLOSARIO	29
REFERENCIAS	31
ANEXO	33
LISTADO DE ENTREVISTAS	33



GLOSARIO

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CLAD	Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo
IA	Inteligencia Artificial
IBM	International Business Machines Corporation
INAPP	Instituto Nacional de Administración Pública del Paraguay
LMS	Learning Management System (Sistema de Gestión del Aprendizaje)
MEC	Ministerio de Educación y Ciencias
MECIP	Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay
MOOC	Massive Open Online Course (Curso en Línea Masivo y Abierto)
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OECD	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OEI	Organización de Estados Iberoamericanos
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

RESUMEN EJECUTIVO

El presente documento tiene como propósito proponer un modelo de microcredenciales para el Instituto Nacional de Administración Pública del Paraguay (INAPP), con el fin de profesionalizar y modernizar la capacitación del funcionariado público. Esta propuesta busca establecer un sistema formal de certificación de competencias, promoviendo la transparencia, la meritocracia y la formación continua en el marco de las políticas nacionales de desarrollo del talento humano y modernización administrativa. El propósito general del modelo se vincula con el objeto de la ley, el cual busca garantizar un servicio público basado en los principios de idoneidad, meritocracia, eficiencia y eficacia (Congreso de la Nación Paraguaya, s.f., art. 1).

Las microcredenciales son certificaciones digitales que validan competencias específicas adquiridas mediante experiencias de aprendizaje breves y focalizadas. Este modelo permitirá reconocer formalmente las habilidades de los funcionarios públicos, evidenciando logros de manera verificable y compartible. Al centrarse en la validación objetiva de conocimientos, se contribuirá al desarrollo de una administración pública más eficiente y orientada a resultados.

El diagnóstico inicial evidenció que, aunque el INAPP ofrece una variada oferta formativa, existen áreas que requieren fortalecimiento, particularmente en lo curricular, tecnológico y de gestión. En el aspecto curricular, se identificó la necesidad de actualizar los programas formativos bajo un enfoque por competencias, asegurando la alineación con las demandas actuales del servicio civil. A nivel tecnológico, se constató que la plataforma Moodle utilizada para la formación virtual necesita ser modernizada para permitir la emisión y verificación digital de microcredenciales. En la dimensión de gestión, es fundamental implementar un sistema estandarizado de evaluación que garantice la objetividad y consistencia en la certificación de competencias.

El modelo propuesto se basa en un diseño modular y flexible, estructurado en tres niveles de formación: nivel de entrada, dirigido a nuevos funcionarios; nivel intermedio, enfocado en mandos medios y personal técnico; y nivel de alta gerencia, destinado a líderes y directivos. Cada módulo culmina con la emisión de una microcredencial digital verificable, la cual será gestionada a través de una plataforma tecnológica modernizada. Este enfoque permitirá que las microcredenciales no solo certifiquen habilidades específicas, sino que también contribuyan a la

movilidad horizontal y vertical dentro del servicio civil, alineándose con los principios de mérito y transparencia establecidos en el Proyecto de Ley “De la Función Pública y la carrera del Servicio Civil”.

En cuanto a los aspectos tecnológicos, se plantea la modernización de la plataforma Moodle del INAPP para facilitar la gestión de microcredenciales y la incorporación de tecnologías emergentes como blockchain, inteligencia artificial y big data. Estas herramientas garantizarán la autenticidad, trazabilidad y análisis de impacto de las credenciales emitidas. Asimismo, se prevé la adopción de metodologías pedagógicas innovadoras como el microaprendizaje, la simulación de casos y el aprendizaje basado en proyectos, asegurando una formación más dinámica y centrada en el desarrollo práctico de competencias.

Para asegurar la sostenibilidad y efectividad del modelo, se implementará un sistema integral de evaluación y mejora continua. Este proceso incluirá la evaluación práctica del desempeño de los participantes, el monitoreo constante del impacto formativo y la retroalimentación continua, permitiendo ajustes y optimizaciones en los programas formativos a lo largo del tiempo.

El éxito de este modelo dependerá también de una sólida articulación interinstitucional. Se promoverán alianzas con el Ministerio de Educación y Ciencias (MEC), el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y universidades locales e internacionales, asegurando un marco normativo robusto y el reconocimiento formal de las microcredenciales a nivel nacional e internacional.

En conclusión, la implementación de este sistema de microcredenciales en el INAPP representa una oportunidad estratégica para transformar la capacitación del sector público paraguayo. Al promover una formación modular, flexible y digitalmente certificable, se contribuirá al fortalecimiento de la profesionalización del funcionariado, impulsando una administración pública más eficiente, transparente y orientada al aprendizaje continuo.

INTRODUCCIÓN

El presente documento surge en el marco del esfuerzo del Instituto Nacional de Administración Pública del Paraguay (INAPP) por modernizar y fortalecer la profesionalización del funcionariado público mediante la implementación de un sistema de microcredenciales. Esta propuesta responde a la necesidad de certificar formalmente competencias específicas, promoviendo un aprendizaje continuo y la mejora en la gestión del talento humano del Estado.

En un contexto global donde las demandas laborales y tecnológicas evolucionan rápidamente, los sistemas de microcredenciales se han consolidado como herramientas clave para la actualización de competencias. Estos permiten la certificación formal de habilidades a través de experiencias de aprendizaje breves, verificables y digitalmente seguras, facilitando la movilidad profesional y la transparencia en los procesos de acceso y promoción dentro del servicio civil. Su implementación es especialmente relevante en Paraguay, considerando los desafíos actuales de modernización administrativa y la necesidad de asegurar procesos de capacitación alineados con estándares internacionales y políticas públicas vigentes.

Este documento se basa en un análisis integral del contexto actual del INAPP, incluyendo un diagnóstico curricular, tecnológico y de gestión, además de una revisión de la literatura sobre el desarrollo de capacidades en el sector público en la Región y recoge la opinión de distintas personas relacionadas con la formación de los funcionarios en Paraguay. La propuesta contempla un sistema modular y flexible, en el cual las microcredenciales no solo validen habilidades técnicas y comportamentales, sino que también contribuyan al desarrollo de una cultura de aprendizaje continuo en el sector público.

El modelo está alineado con los principios establecidos en la Ley “De la Función Pública y la carrera del Servicio Civil”, especialmente en lo que respecta a la meritocracia, la profesionalización y la evaluación continua de competencias. Asimismo, se integra con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), destacando la relevancia de garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad (ODS 4) y promover instituciones eficaces y responsables (ODS 16).

El propósito de este documento es presentar un marco conceptual y operativo que sirva como guía para la implementación del sistema de microcredenciales en el INAPP. Se desarrollan los aspectos teóricos y técnicos fundamentales, incluyendo los principios del modelo modular, la estructura de niveles de formación y los criterios de certificación. Además, se abordan las dimensiones tecnológicas necesarias para su implementación, como la modernización de la plataforma Moodle y la integración de tecnologías emergentes como blockchain e inteligencia artificial para la trazabilidad y seguridad de las credenciales.

Finalmente, el documento explora la importancia de la colaboración interinstitucional y el marco normativo necesario para garantizar la sostenibilidad del sistema, destacando el rol del INAPP como entidad rectora de la formación del funcionariado público en Paraguay. Se presentan recomendaciones específicas para asegurar la coherencia con las políticas públicas y se enfatiza la necesidad de un proceso de mejora continua que permita la actualización constante del modelo.

Esta propuesta busca sentar las bases para un sistema de formación más eficiente, accesible y adaptable, contribuyendo a la profesionalización del capital humano del sector público y al fortalecimiento de la institucionalidad en Paraguay.

MARCO CONCEPTUAL

El concepto de microcredenciales ha surgido como una respuesta a la creciente necesidad de certificar competencias de manera ágil y verificable en un entorno laboral cada vez más dinámico y tecnológicamente exigente. Las microcredenciales son definidas como certificaciones digitales que validan la adquisición de habilidades y conocimientos específicos a través de experiencias de aprendizaje breves y focalizadas, las cuales pueden ser verificadas y compartidas fácilmente en entornos digitales (UNESCO, 2022). Su implementación se alinea con la necesidad de modernizar los procesos de formación y profesionalización en el sector público, permitiendo certificar logros de manera estandarizada y transparente, lo que está directamente relacionado con el principio de mérito y evaluación permanente descrito en el artículo 5, incisos g y d (Congreso de la Nación Paraguaya, s.f., art. 5).

En el contexto de la administración pública, las microcredenciales se han adoptado como herramientas clave para promover la formación continua, facilitando la actualización de competencias en un entorno de aprendizaje a lo largo de toda la vida (OEI, 2021). A diferencia de las certificaciones tradicionales, que suelen implicar programas formativos extensos, las microcredenciales se centran en la validación de habilidades específicas y medibles, lo que permite una mayor flexibilidad y accesibilidad en los procesos de capacitación (CLAD, 2023).

El modelo propuesto por el INAPP está diseñado bajo un enfoque por competencias, priorizando la identificación, desarrollo y validación de habilidades clave para el desempeño efectivo en el sector público. Este enfoque reconoce la importancia de estructurar la formación en tres niveles progresivos: nivel de entrada, nivel intermedio y nivel de alta gerencia. Cada nivel está diseñado para responder a las necesidades formativas de los funcionarios en distintas etapas de su desarrollo profesional, asegurando que las competencias adquiridas sean relevantes y aplicables en sus funciones diarias.

Las microcredenciales no solo certifican la formación formal, sino que también pueden validar conocimientos adquiridos a través de la experiencia profesional, lo que permite un reconocimiento más integral de las competencias del funcionario (OECD, 2019). Además, estas credenciales pueden integrarse con sistemas de créditos académicos, facilitando la movilidad

entre la formación técnica y la educación formal, y promoviendo la homologación de aprendizajes previos.

En cuanto a su aplicación tecnológica, las microcredenciales se emiten generalmente en formato digital y pueden ser verificadas mediante tecnologías emergentes como blockchain. Esta tecnología asegura la autenticidad y trazabilidad de las credenciales, previniendo su falsificación y garantizando un alto nivel de confianza en los procesos de certificación (IBM, 2021). Asimismo, la implementación de plataformas de gestión de aprendizaje como Moodle, combinada con la adopción de estándares internacionales como Open Badges, permite la interoperabilidad de las microcredenciales, facilitando su reconocimiento en distintos entornos laborales y educativos (IMS Global, 2020).

El modelo propuesto por el INAPP también enfatiza la alineación con principios de inclusión y accesibilidad. La certificación de competencias a través de microcredenciales permitirá garantizar que todos los funcionarios, independientemente de su ubicación geográfica o situación personal, puedan acceder a procesos formativos de calidad. Esta flexibilidad es clave para reducir brechas de acceso a la capacitación y fomentar una cultura de aprendizaje continuo en el sector público (BID, 2020).

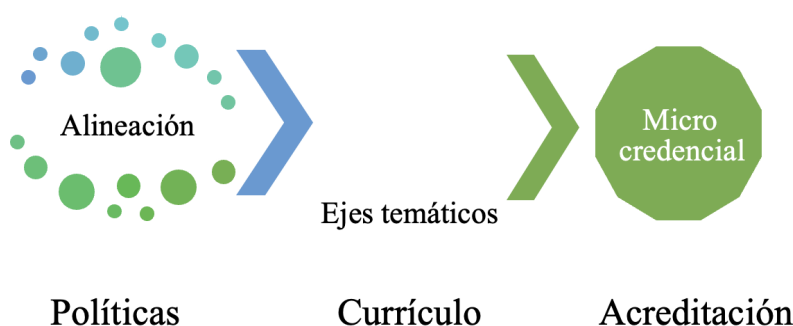
Finalmente, la implementación de un sistema de microcredenciales en el INAPP está estrechamente vinculada con el marco normativo vigente en Paraguay, especialmente con la Ley “De la Función Pública y la carrera del Servicio Civil”. Este marco establece la necesidad de un sistema formal de certificación de competencias, asegurando que los procesos de formación estén alineados con las necesidades institucionales y los principios de meritocracia y transparencia (Congreso de Paraguay, 2024). Al adoptar este modelo, el INAPP se posicionará como un referente en la modernización de la formación pública, contribuyendo al fortalecimiento de la administración pública y al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente el ODS 4 sobre educación de calidad y el ODS 16 sobre instituciones sólidas y transparentes.

PROPUESTA DE MODELO

El modelo se estructura en torno a un sistema progresivo de formación, compuesto por distintos niveles que reflejan las etapas del desarrollo profesional de los servidores públicos. Cada nivel está vinculado a un conjunto específico de competencias y módulos de aprendizaje que serán certificados a través de microcredenciales digitales verificables. La estructura modular permite una formación gradual, acumulativa y adaptable a los diferentes perfiles y necesidades del sector público. Lo anterior se alinea con los principios establecidos en el Artículo 23 del Anteproyecto de Ley “De la Función Pública y la Carrera del Servicio Civil”. Este artículo establece que el INAPP es responsable de desarrollar programas de formación permanente para los funcionarios públicos y certificar competencias mediante programas formativos estructurados (Congreso de la Nación Paraguaya, s.f., art. 23).

ALINEACIÓN CON POLÍTICAS PÚBLICAS

Las micro credenciales deben diseñarse para respaldar las políticas públicas que el gobierno desea implementar. Esto implica que los contenidos de las micro credenciales estén directamente relacionados con las prioridades del Gobierno, garantizando así que la formación sea pertinente y útil para el desarrollo de competencias que se alineen con los objetivos estratégicos del Estado.



Además, el sistema de micro credenciales debe estar diseñado para cumplir objetivos específicos que fortalecen la profesionalización del sector público y su integración en un entorno global de competencias laborales. Esta alineación asegura que cada componente del sistema

contribuya directamente al reconocimiento de habilidades específicas y a la interoperabilidad de las credenciales digitales.

PERFILES

El modelo identifica tres perfiles principales de formación en el sector público, cada uno asociado con un nivel de complejidad y responsabilidad dentro de la administración pública. La creación de perfiles de formación y competencias específicas responde a lo dispuesto en el artículo 23, que designa al INAPP como responsable del diseño de programas formativos para el servicio civil, incluyendo la emisión de certificados de formación (Congreso de la Nación Paraguaya, s.f., art. 23):

1. Nivel de entrada:

- Dirigido a nuevos funcionarios públicos o personal con escasa experiencia en la gestión estatal.
- Enfocado en competencias básicas y generales necesarias para el desempeño inicial en el sector público.
- Las microcredenciales en este nivel incluyen habilidades como ética pública, gestión documental, atención al ciudadano y normativa básica del sector público.

2. Nivel intermedio:

- Orientado a mandos medios, supervisores y técnicos con experiencia en el sector.
- El énfasis se coloca en competencias técnicas y operativas, tales como gestión de proyectos, comunicación institucional, planificación estratégica y uso de tecnologías de información aplicadas a la gestión pública.
- Las microcredenciales de este nivel validan la capacidad de gestionar equipos, evaluar resultados y aplicar herramientas de gestión avanzadas.

3. Nivel de Alta Gerencia:

- Destinado a directores, gerentes y funcionarios de alta dirección en la administración pública.

- Este nivel prioriza competencias de liderazgo estratégico, formulación de políticas públicas, gestión del cambio y toma de decisiones.
- Las microcredenciales obtenidas en este nivel reflejan la preparación para liderar equipos de trabajo complejos y gestionar instituciones de gran impacto en el sector público.

El modelo también contempla un perfil transversal para formadores, quienes tendrán la responsabilidad de capacitar y acompañar a los funcionarios en su proceso de aprendizaje. Este perfil incluirá una microcredencial específica en metodologías de enseñanza para adultos, diseño instruccional y evaluación de competencias.

MÓDULOS SUGERIDOS Y COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Cada nivel del modelo se desglosa en módulos de aprendizaje, los cuales han sido diseñados con base en un enfoque por competencias, garantizando que los funcionarios desarrollen habilidades prácticas y aplicables en su contexto laboral. Los módulos son los siguientes:

Nivel de Entrada:

- Ética y responsabilidad pública: Principios fundamentales de ética gubernamental, transparencia y gestión responsable de recursos públicos.
- Atención al ciudadano: Técnicas básicas de servicio al ciudadano, manejo de quejas y gestión de conflictos.
- Gestión documental y normativa básica MECIP: Fundamentos sobre la gestión de archivos públicos, normativas generales de la función pública y procedimientos administrativos, específicamente a los relacionados al control interno.
- Introducción a las tecnologías de información: Uso básico de herramientas digitales para la gestión pública, incluyendo plataformas como MOODLE.

Nivel Intermedio:

- Gestión de proyectos públicos: Principios y herramientas para la planificación, ejecución y evaluación de proyectos estatales.

- Comunicación institucional: Técnicas de comunicación efectiva, redacción administrativa y relaciones públicas.
- Planificación estratégica y evaluación de resultados: Enfoque en la planificación institucional, definición de indicadores y medición de impacto.
- Gestión financiera pública: Principios de presupuestación y auditoría en el sector público.

Nivel de Alta Gerencia:

- Liderazgo estratégico y toma de decisiones: Técnicas de liderazgo transformacional, toma de decisiones basadas en evidencia y gestión del cambio.
- Formulación y evaluación de políticas públicas: Análisis de políticas, formulación de planes de acción y evaluación de impacto.
- Gestión del talento humano y cultura organizacional: Estrategias para la gestión de equipos, motivación y desarrollo profesional.

Perfil de formadores (Transversal):

- Metodologías de enseñanza para adultos: Diseño de cursos, técnicas de enseñanza para adultos y dinámicas participativas.
- Evaluación del aprendizaje y certificación de competencias: Técnicas de evaluación formativa y sumativa, rúbricas y retroalimentación.

INTEGRACIÓN DE LAS MICROCREDENCIALES

Cada módulo culmina con la emisión de una microcredencial digital, validada mediante criterios de evaluación estandarizados y verificables. Estas microcredenciales serán emitidas a través de la plataforma MOODLE, modernizada para incorporar tecnologías como blockchain, asegurando la autenticidad y trazabilidad de las certificaciones. Además, las credenciales serán portables y podrán ser utilizadas tanto para la promoción interna dentro del servicio civil como para la validación de competencias en contextos formativos externos.

El modelo asegura que las microcredenciales puedan ser acumulativas, permitiendo que los funcionarios obtengan certificaciones integradas que reflejen la progresión de su aprendizaje. Este enfoque flexible y modular contribuye a la formación continua y al reconocimiento de logros formativos de manera formal, moderna y digitalmente segura.

El siguiente paso será la implementación progresiva del modelo, asegurando la estandarización de contenidos, la capacitación de formadores y la modernización tecnológica necesaria para la correcta emisión, verificación y almacenamiento de las microcredenciales.

SISTEMA DE CRÉDITOS ACADÉMICOS

El modelo de microcredenciales propuesto contempla la homologación con el sistema de créditos académicos implementado por el Ministerio de Educación y Ciencias del Paraguay (MEC), diseñado para estandarizar la certificación de los aprendizajes obtenidos a lo largo de los módulos formativos. Este sistema busca asegurar la equivalencia entre la formación recibida y las horas de aprendizaje efectivo, facilitando la movilidad académica y profesional de los funcionarios públicos.

El sistema de créditos académicos es un mecanismo utilizado para cuantificar la carga de aprendizaje de un módulo o curso, en función de las horas de dedicación total del participante, incluyendo las actividades sincrónicas (clases, tutorías) y asincrónicas (lecturas, proyectos, evaluaciones).

El objetivo principal de este sistema de créditos es:

- Garantizar la equivalencia y estandarización del esfuerzo formativo entre diferentes programas.
- Facilitar la acumulación y transferibilidad de microcredenciales entre distintos niveles y programas de formación.
- Promover la continuidad formativa, permitiendo que la suma de microcredenciales pueda conducir a certificaciones o reconocimientos mayores, como diplomas o certificados de nivel avanzado.

Para establecer un criterio estandarizado, se adopta el esquema de créditos basado en horas de dedicación total. Un crédito académico se calculará tomando como referencia estándares

internacionales y prácticas discutidas en las reuniones del INAPP, donde se propuso la siguiente equivalencia:

- 1 crédito académico = 10 horas de dedicación total del participante.

Estas horas incluyen:

- Horas de instrucción directa: Clases sincrónicas, conferencias y sesiones virtuales guiadas (30% del tiempo total).
- Horas de estudio independiente: Lecturas, análisis de casos y autoestudio (50% del tiempo total).
- Actividades prácticas y evaluaciones: Ejercicios, proyectos aplicados y pruebas de evaluación (20% del tiempo total).

El proceso de asignación de créditos y microcredenciales no solo reconoce formalmente la finalización de un módulo, sino que también facilita la planificación de rutas formativas personalizadas. Los funcionarios podrán avanzar a su propio ritmo, acumulando microcredenciales y créditos hasta completar certificaciones más complejas, lo que contribuye a la profesionalización y a la movilidad dentro del servicio civil.

El registro de los créditos y microcredenciales se gestionará a través de la plataforma Moodle, adaptada para emitir y almacenar certificaciones digitales de forma automatizada. Este sistema permitirá que los funcionarios accedan a un historial formativo personal, asegurando la trazabilidad y verificación de las competencias adquiridas.

La implementación del sistema de créditos académicos refuerza la transparencia y objetividad del proceso de certificación de competencias, alineándose con los principios de formación continua y meritocracia. Al estructurar la formación pública bajo este esquema, se promueve un aprendizaje modular y flexible, donde las microcredenciales no solo validan el cumplimiento de un curso, sino que reflejan un avance real y cuantificable en el desarrollo profesional del funcionario público.

CURSO SOBRE LA LEY N° 7239

A continuación, se presenta una propuesta para la incorporación del curso sobre la Ley N° 7239 (*Ley de Protección Integral a las Mujeres contra Toda Forma de Violencia*) como microcredencial obligatoria en todos los niveles formativos del modelo de microcredenciales del INAPP. Esta incorporación se basa en la obligatoriedad legal y su importancia para la promoción de un ambiente laboral seguro, inclusivo y respetuoso en la función pública.

Nivel Formativo	Objetivo del Curso	Duración	Crédito	Competencias Certificadas	Criterios de Evaluación	Modalidad
Nivel de Entrada	Sensibilizar sobre los principios de la Ley 7239 y la identificación de situaciones de violencia laboral.	10 horas	1 crédito	Conocimiento básico de la Ley 7239 y sus implicancias laborales.	Cuestionario de opción múltiple y reflexión escrita.	Virtual
Nivel Intermedio	Profundizar en la aplicación de la Ley 7239 y los protocolos de actuación frente a situaciones de violencia.	15 horas	1.5 créditos	Identificación y aplicación de medidas preventivas y correctivas.	Análisis de casos y simulaciones prácticas.	Virtual Asincrónico
Nivel de Alta Gerencia	Desarrollar estrategias de gestión institucional para	20 horas	2 créditos	Liderazgo en la implementación de políticas de prevención.	Proyecto de implementación y evaluación por pares.	Virtual Sincrónico

	garantizar la aplicación de la Ley 7239.					
Perfil Formador Transversal	Capacitar a los formadores para abordar temas de género y violencia con sensibilidad y rigor técnico.	12 horas	1 crédito	Metodologías de enseñanza para la prevención de violencia laboral.	Diseño de un taller piloto con retroalimentación.	Mixta (Virtual y Taller)

IMPLEMENTACIÓN

La implementación del modelo de microcredenciales requiere un enfoque integral que contemple aspectos técnicos, tecnológicos y pedagógicos. Este proceso busca garantizar que el sistema funcione de manera eficiente, segura y alineada con los objetivos institucionales de profesionalización del funcionariado público.

El diseño de la implementación está estructurado en fases progresivas para facilitar la adopción del modelo, asegurar la calidad de los contenidos y la validez de las certificaciones emitidas.

ASPECTOS TÉCNICOS

Desde el punto de vista técnico, la implementación del sistema de microcredenciales se centrará en la modernización y configuración de la plataforma tecnológica del INAPP. El uso de una plataforma tecnológica actualizada, como Moodle con tecnología blockchain para la gestión y certificación de competencias, se vincula con la creación de un Sistema Integrado de Información (Congreso de la Nación Paraguaya, s.f., art. 10). La principal herramienta utilizada será la plataforma de gestión del aprendizaje (LMS) Moodle, que deberá ser actualizada y adaptada para soportar las siguientes funcionalidades:

- Gestión integral de competencias: Configuración de la plataforma para permitir la creación y administración de un banco de competencias, con microcredenciales asociadas a cada módulo formativo.
- Automatización de certificación: Implementación de un sistema automatizado de emisión de microcredenciales al concluir con éxito cada módulo, vinculado a criterios de evaluación previamente establecidos.
- Trazabilidad y seguridad: Incorporación de tecnologías avanzadas como blockchain para garantizar la autenticidad y trazabilidad de las credenciales emitidas, evitando falsificaciones y asegurando su verificabilidad.
- Interoperabilidad: Adopción de estándares internacionales como Open Badges, asegurando que las microcredenciales puedan ser compartidas y reconocidas en otras

plataformas y contextos académicos o laborales. Además, la interoperabilidad se refiere al uso de otras bases de datos gubernamentales como la identidad o el RUE.

- Portabilidad y almacenamiento seguro: Las microcredenciales serán almacenadas en un repositorio digital seguro, permitiendo a los usuarios acceder a sus certificaciones a través de códigos QR o enlaces digitales compartibles.

ASPECTOS TECNOLÓGICOS

Para la implementación tecnológica, se prevé una modernización integral de la infraestructura digital del INAPP. Los principales aspectos tecnológicos incluyen:

- Actualización de la plataforma Moodle: La versión actual de Moodle será optimizada para incorporar herramientas avanzadas de gestión de microcredenciales, seguimiento del aprendizaje y emisión de certificados digitales.
- Integración con herramientas emergentes: Se incluirán tecnologías como inteligencia artificial (IA) para personalizar rutas de aprendizaje, big data para el análisis del desempeño y realidad aumentada (RA) para simulaciones interactivas en la formación de alta gerencia.
- Conectividad y accesibilidad: Se priorizará la adaptación de la plataforma para dispositivos móviles (mobile learning) y entornos de baja conectividad, asegurando la inclusión de funcionarios en todo el territorio nacional.
- Seguridad y protección de datos: Se implementarán protocolos de seguridad de datos, en conformidad con normativas nacionales e internacionales, asegurando la protección de la información personal y profesional de los usuarios.

La implementación de estándares tecnológicos y metodologías para la capacitación se alinea con la obligación del INAPP de desarrollar programas de formación continua usando herramientas tecnológicas (Congreso de la Nación Paraguaya, s.f., art. 23).

Para la implementación tecnológica, se prevé un plan de acción en tres fases:

- Fase 1: Diagnóstico y actualización de la infraestructura tecnológica existente.
- Fase 2: Configuración y pruebas piloto de la plataforma modernizada con emisión de microcredenciales en módulos seleccionados.

- Fase 3: Implementación integral con todos los programas formativos del INAPP y capacitación continua del personal técnico.

ASPECTOS PEDAGÓGICOS

El enfoque pedagógico del modelo de microcredenciales se basa en principios de aprendizaje por competencias, aprendizaje activo y evaluación formativa. Los módulos de formación estarán diseñados para asegurar que los funcionarios no solo adquieran conocimientos teóricos, sino que desarrollen habilidades prácticas aplicables a su entorno laboral.

Principios clave del diseño pedagógico:

- Enfoque por competencias: Cada microcredencial certificará una competencia específica, vinculada a las funciones del cargo y las necesidades institucionales.
- Microaprendizaje: Los contenidos se presentarán en unidades breves y focalizadas, permitiendo la flexibilidad en el proceso de formación.
- Metodologías activas: Se priorizarán estrategias como el aprendizaje basado en proyectos, estudio de casos y simulaciones para promover la aplicación práctica del conocimiento.
- Inclusión y accesibilidad: Los materiales formativos se desarrollarán en formatos accesibles, incluyendo subtítulos, recursos en español y guaraní.
- Evaluación integral: Los módulos contarán con un sistema de evaluación continua, incluyendo actividades prácticas, autoevaluaciones y retroalimentación formativa.

Componentes del diseño pedagógico modular:

- Objetivos de aprendizaje: Definición clara de los resultados esperados al finalizar cada módulo.
- Criterios de evaluación: Establecimiento de rúbricas para la medición objetiva del desempeño del participante.
- Secuenciación: Organización de los módulos de forma gradual, desde habilidades básicas hasta competencias avanzadas.

Formación de formadores:

Para asegurar la calidad de la implementación, se capacitará a un equipo de formadores bajo un enfoque basado en competencias. Los formadores recibirán microcredenciales específicas en metodologías de enseñanza para adultos, evaluación del aprendizaje y uso de la plataforma Moodle.

FLUJO DEL PROCESO DE OBTENCIÓN DE UNA MICROCREDENCIAL

El proceso de obtención de una microcredencial sigue una estructura secuencial y progresiva que inicia con la definición de competencias y culmina con la emisión formal de la microcredencial digital.

Paso 1: Definición de la competencia a certificar

- Identificación de la competencia clave que se busca desarrollar y certificar.
- Asociación de la competencia con un nivel formativo (entrada, intermedio o alta gerencia).

Paso 2: Diseño del curso y módulo de aprendizaje

- Creación de un curso formativo centrado en la competencia definida.
- El curso se estructura en módulos temáticos, cada uno abordando un aspecto específico de la competencia.
- Cada módulo contiene temas o unidades de aprendizaje más pequeñas.

Paso 3: Implementación del microaprendizaje

Cada tema se presenta a través de estrategias de microaprendizaje, lo que implica:

- Lecciones breves y focalizadas.
- Videos explicativos, infografías y lecturas cortas.
- Actividades prácticas breves (ejercicios, cuestionarios o simulaciones).
- Esta metodología asegura flexibilidad y accesibilidad para los funcionarios, facilitando el aprendizaje en tiempos breves y de forma modular.

Paso 4: Evaluación de competencias

Al finalizar cada módulo, se realiza una evaluación formativa y sumativa para validar la adquisición de la competencia. Los métodos de evaluación pueden incluir:

- Cuestionarios de opción múltiple.
- Estudios de caso o simulaciones.
- Actividades prácticas específicas relacionadas con la competencia.

Paso 5: Emisión de la microcredencial

Una vez superada la evaluación con éxito, se emite una **microcredencial digital**. La microcredencial incluirá:

- Nombre del funcionario.
- Competencia certificada.
- Descripción del módulo completado.
- Fecha de emisión y vigencia.
- Firma digital validada mediante tecnología **blockchain** para asegurar autenticidad y trazabilidad.



Criterios para la obtención de la microcredencial

Para que un participante pueda obtener la microcredencial, debe:

- Completar todos los módulos formativos del curso.
- Aprobar las evaluaciones con al menos un 70% de desempeño (o el estándar definido).
- Participar en actividades prácticas y evidenciar la aplicación de los conocimientos.

Las microcredenciales se relacionan en los siguientes aspectos con la Resolución N° 52/2024 “Que establece el reglamento y los instrumentos técnicos a ser aplicados por los Organismos y Entidades del Estado (OEE) en los procesos de selección por concursos.”

Aspecto de la resolución	Uso de microcredenciales	Artículo relacionado
Homologación de perfiles y matrices	Evidencia verificable de competencias técnicas y habilidades específicas.	Artículos 9 y 10
Evaluación en concursos de oposición y méritos	Evaluación objetiva de habilidades y formación de los postulantes.	Artículos 3 y 21
Desprecarización laboral	Certificación formal de experiencia y formación previa de los trabajadores.	Artículo 18
Inclusión y accesibilidad	Certificación adaptada de competencias para personas con discapacidad y comunidades indígenas.	Artículo 8
Capacitación y desarrollo profesional	Registro y evidencia de formación continua para ascensos y promoción interna.	Artículos 6 y 12
Certificación y monitoreo del proceso	Uso como evidencia digital verificable para garantizar la transparencia en los concursos.	Artículo 14

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

A continuación, se presenta un esquema detallado que incluye los pasos pedagógicos y técnicos necesarios para implementar un sistema de micro credenciales, estructurados de manera integral para garantizar su éxito.

Vale decir que el INAP tiene un recorrido y experiencia amplio, que lo habilita para poder incursionar en esta área de certificación, por lo que algunos de los siguientes pasos ya estarían consolidados.

Fase	Pasos Pedagógicos	Pasos Técnicos	Resultados Esperados
1. Planificación	- Definir objetivos y alcances del programa (competencias a certificar, niveles, áreas). - Identificar necesidades formativas de los participantes y partes interesadas. - Crear un mapa de micro credenciales con rutas de aprendizaje claras.	- Actualizar las capacidades actuales de Moodle (v4.8). - Seleccionar estándares internacionales como Open Badges. - Diseñar la estructura técnica para la emisión y gestión de credenciales digitales.	Objetivos claros, competencias definidas y un diseño preliminar del sistema técnico que soportará el programa.
2. Diseño Curricular	- Diseñar módulos de aprendizaje basados en competencias específicas. - Establecer criterios de evaluación claros y medibles.	- Configurar una base de datos de competencias en Moodle. - Diseñar los elementos técnicos para registrar rutas de aprendizaje y resultados de evaluación.	Módulos educativos listos para implementación y configuraciones técnicas iniciales que respalden la enseñanza basada en competencias.

Fase	Pasos Pedagógicos	Pasos Técnicos	Resultados Esperados
	Desarrollar metodologías pedagógicas inclusivas y activas.		
3. Configuración del Sistema	Colaborar con MITIC para integrar pedagogía y tecnología en las micro credenciales con seguridad (blockchain).	- Instalar y configurar plugins específicos como Open Badges en Moodle. Crear plantillas de micro credenciales digitales con datos verificables (nombre, competencia, fecha). - Garantizar la interoperabilidad con sistemas nacionales e internacionales.	Sistema técnico funcional para emitir y gestionar micro credenciales en línea con los requerimientos pedagógicos.
4. Capacitación	- Formar a los formadores en metodologías basadas en competencias, diseño instruccional y evaluación. - Sensibilizar a los participantes sobre el uso y valor de las micro credenciales.	- Capacitar al personal técnico en la gestión del sistema de micro credenciales. - Realizar talleres para docentes sobre el uso de Moodle y evaluación digital.	Formadores y personal técnico capacitados para implementar el sistema; participantes conscientes del valor de las micro credenciales.

Fase	Pasos Pedagógicos	Pasos Técnicos	Resultados Esperados
5. Implementación Piloto	- Realizar pruebas con módulos seleccionados para evaluar el diseño pedagógico y la funcionalidad de los contenidos. - Recopilar retroalimentación de formadores y participantes.	- Emitir credenciales digitales a un grupo piloto. - Monitorear la funcionalidad del sistema y la experiencia del usuario.	Validación del sistema pedagógico y técnico, con ajustes realizados según retroalimentación de usuarios y análisis de datos.
6. Lanzamiento	- Socializar el programa completo con los participantes y partes interesadas. - Integrar las micro credenciales al plan de desarrollo profesional de los funcionarios.	- Implementar el sistema para todos los módulos y usuarios. - Asegurar la emisión automatizada de micro credenciales.	Sistema operativo a nivel institucional, con micro credenciales integradas en el marco formativo y laboral del INAP.

Fase	Pasos Pedagógicos	Pasos Técnicos	Resultados Esperados
7. Monitoreo y Evaluación	• Evaluar la calidad pedagógica de los módulos mediante encuestas y análisis del desempeño de los participantes. • Ajustar los contenidos formativos según los resultados y nuevas necesidades.	• Analizar datos del sistema sobre tasas de emisión, uso y verificación de micro credenciales. • Implementar actualizaciones en la tecnología según retroalimentación.	Sistema pedagógico y técnico en mejora continua, basado en datos y retroalimentación.
8. Mejora Continua	• Diseñar nuevas rutas de aprendizaje y competencias según las demandas emergentes.	• Integrar tecnologías avanzadas como blockchain para mayor seguridad y nuevas funcionalidades en Moodle.	Sistema actualizado que responde a necesidades cambiantes y garantiza la sostenibilidad del programa.

SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

La implementación del modelo de microcredenciales incluirá un sistema de monitoreo y evaluación continua para asegurar su efectividad y sostenibilidad. Este proceso abarcará:

- **Indicadores de Impacto:** Evaluación del número de microcredenciales emitidas, tasas de aprobación y mejoras en el desempeño laboral.
- **Retroalimentación Permanente:** Revisión periódica de los módulos formativos con base en la retroalimentación de participantes y formadores.
- **Actualización Tecnológica:** Revisión y actualización regular de la plataforma Moodle y los estándares tecnológicos adoptados.
- **Ajustes Pedagógicos:** Revisión de los contenidos y metodologías de enseñanza según las necesidades emergentes del sector público.

Este modelo integral, que combina avances tecnológicos con estrategias pedagógicas innovadoras, posiciona al INAPP como un referente en la profesionalización del servicio civil en Paraguay, garantizando un sistema flexible, inclusivo y centrado en la mejora continua.

EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

La evaluación y mejora continua son componentes esenciales del modelo de microcredenciales propuesto por el INAPP, ya que garantizan la calidad, efectividad y sostenibilidad del sistema de formación. Este proceso busca no solo medir el impacto de las microcredenciales en la profesionalización del servicio civil, sino también retroalimentar el modelo para ajustarlo a las necesidades cambiantes del sector público.

El sistema de evaluación propuesto se basa en un enfoque que combina la medición de resultados, la retroalimentación de los participantes y la supervisión institucional para garantizar una formación de alta calidad.

INDICADORES DE IMPACTO Y SEGUIMIENTO

Para asegurar un monitoreo efectivo del desempeño del sistema de microcredenciales, se establecerán indicadores clave de desempeño que permitirán medir los resultados de manera objetiva y continua. Estos indicadores estarán alineados con los objetivos de formación del INAPP y las metas de profesionalización del sector público.

Indicadores propuestos:

- Cobertura de capacitación: Número de funcionarios capacitados y porcentaje de participación en relación con el total del personal.
- Tasa de finalización: Porcentaje de participantes que completan con éxito los módulos formativos y obtienen microcredenciales.
- Calidad de la formación: Resultados de evaluaciones de satisfacción de los participantes y retroalimentación cualitativa de los formadores.
- Reconocimiento institucional: Cantidad de microcredenciales utilizadas en procesos de promoción y movilidad laboral dentro del servicio civil.
- Impacto en el desempeño: Correlación entre la obtención de microcredenciales y la mejora en indicadores de desempeño institucional, como eficiencia en procesos o reducción de errores administrativos.

El establecimiento de indicadores de impacto y mecanismos de retroalimentación para evaluar la capacitación continua y el desempeño del personal público responde al principio de meritocracia y evaluación permanente (Congreso de la Nación Paraguaya, s.f., art. 5).

Seguimiento del progreso:

Para realizar un control continuo, se implementará un sistema de seguimiento digital en la plataforma Moodle modernizada, que permitirá:

- Monitorear en tiempo real la participación y desempeño de los funcionarios.
- Generar reportes automatizados sobre la finalización de módulos y emisión de microcredenciales.
- Detectar de manera temprana patrones de deserción o dificultades de aprendizaje, facilitando intervenciones personalizadas.

MECANISMOS DE RETROALIMENTACIÓN Y AJUSTES

El modelo de mejora continua contempla la retroalimentación constante como base para la actualización y optimización del sistema. Se establecerán múltiples canales para recopilar información cualitativa y cuantitativa sobre la experiencia de los participantes y formadores.

Fuentes de retroalimentación:

- Encuestas post-formación: Aplicación de cuestionarios al finalizar cada módulo para evaluar la percepción de los contenidos, la metodología y la utilidad práctica de las microcredenciales.
- Entrevistas a formadores: Reuniones periódicas con los formadores para recoger impresiones sobre la aplicabilidad del modelo y posibles mejoras en los materiales.
- Evaluación de resultados: Análisis de la relación entre la obtención de microcredenciales y los logros individuales e institucionales.
- Plataforma de sugerencias: Creación de un espacio digital para que los participantes puedan sugerir mejoras o reportar dificultades durante el proceso formativo.

Los datos recopilados serán analizados de manera periódica y se generarán informes de desempeño que serán presentados a las autoridades del INAPP para la toma de decisiones informadas.

SOSTENIBILIDAD DEL MODELO

Para garantizar la sostenibilidad a largo plazo del sistema de microcredenciales, el modelo propuesto se apoya en tres pilares fundamentales:

1. Actualización tecnológica:

Se establecerá un plan de actualización periódica de la plataforma Moodle y las herramientas tecnológicas utilizadas, asegurando la compatibilidad con nuevos estándares y la integración de tecnologías emergentes como blockchain e inteligencia artificial.

2. Capacitación continua del personal:

La formación de los formadores y gestores de la plataforma será un proceso continuo, asegurando que el personal esté actualizado en metodologías de enseñanza, evaluación por competencias y gestión de entornos virtuales de aprendizaje.

3. Vinculación con políticas públicas:

La validación de las microcredenciales como herramienta formal para la promoción y el desarrollo profesional dentro del servicio civil se garantizará mediante su integración con normativas nacionales como el Proyecto de Ley “De la Función Pública y la carrera del Servicio Civil”.

Adicionalmente, se promoverán alianzas interinstitucionales con el Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) y organismos internacionales como el BID y CLAD para asegurar la interoperabilidad y el reconocimiento externo de las microcredenciales.

CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

El modelo de microcredenciales propuesto para el Instituto Nacional de Administración Pública del Paraguay (INAPP) representará un avance significativo en la profesionalización del servicio civil, al ofrecer un sistema flexible, moderno y verificable para la certificación de competencias. Esta propuesta está alineada con los principios de transparencia, meritocracia y eficiencia administrativa, contribuyendo al fortalecimiento de las capacidades técnicas y estratégicas del funcionariado público, en concordancia con los principios de planificación de la fuerza laboral indicados en el artículo 6 (Congreso de la Nación Paraguaya, s.f., art. 6).

A lo largo del documento se ha presentado un diseño modular que organiza la formación en tres niveles: entrada, intermedio y alta gerencia, con un enfoque progresivo en el desarrollo de competencias clave para el desempeño público. Cada módulo formativo finaliza con la emisión de microcredenciales digitales verificables, gestionadas a través de una plataforma tecnológica actualizada y segura. El modelo incorpora tecnologías emergentes como blockchain e inteligencia artificial, asegurando la trazabilidad y autenticidad de las certificaciones.

El proceso de implementación descrito se basa en tres pilares: la actualización tecnológica de la plataforma Moodle, la capacitación continua de formadores y la validación institucional de las microcredenciales a través de un marco normativo claro y alineado con el Proyecto de Ley “De la Función Pública y la carrera del Servicio Civil”. Además, se han planteado mecanismos robustos de evaluación y mejora continua, con indicadores específicos para monitorear el impacto del sistema y realizar ajustes basados en la retroalimentación de los participantes y formadores.

Para garantizar la sostenibilidad del modelo, es fundamental consolidar alianzas estratégicas con actores clave, como el Ministerio de Educación y Ciencias (MEC), organismos internacionales como el CLAD y el BID, así como universidades y centros de formación técnica. Estas alianzas facilitarán la homologación de las microcredenciales y promoverán su reconocimiento tanto a nivel nacional como internacional.

RECOMENDACIONES Y PRÓXIMOS PASOS

Para una implementación efectiva y sostenida del modelo de microcredenciales, se recomienda:

1. **Aprobación institucional y normativa:** Formalizar la adopción del modelo a través de resoluciones internas del INAPP y su integración en los procesos de evaluación y promoción del funcionariado, alineándose con las disposiciones del Proyecto de Ley “De la Función Pública y la carrera del Servicio Civil”.
2. **Capacitación inicial de formadores:** Implementar un plan de formación inicial para instructores y administradores de la plataforma, asegurando que dominen tanto las herramientas tecnológicas como los principios pedagógicos del modelo.
3. **Implementación piloto:** Desarrollar una fase piloto con un grupo representativo de funcionarios, evaluando tanto los aspectos tecnológicos como los pedagógicos, antes de su implementación a gran escala.
4. **Actualización de la plataforma tecnológica:** Completar la modernización de la plataforma Moodle con las funcionalidades necesarias para la emisión automatizada de microcredenciales, garantizando la interoperabilidad con sistemas nacionales e internacionales.
5. **Evaluación y ajuste continuo:** Establecer un calendario de evaluación periódica del modelo, basado en los indicadores de impacto descritos, permitiendo realizar ajustes progresivos en los módulos y herramientas tecnológicas.
6. **Fortalecimiento de alianzas estratégicas:** Continuar con la negociación y formalización de convenios con el MEC, CLAD y BID, priorizando la interoperabilidad de las microcredenciales y su reconocimiento formal en procesos de capacitación y movilidad laboral.
7. **Garantizar la Inclusión y accesibilidad:** Asegurar que todos los módulos y recursos formativos estén disponibles en formatos accesibles y bilingües (español y guaraní), eliminando barreras para la participación de todos los funcionarios públicos.
8. **Monitoreo del impacto institucional:** Implementar un sistema de seguimiento del impacto del modelo en la gestión pública, evaluando mejoras en la eficiencia administrativa y el desempeño de los funcionarios capacitados.

La implementación de un sistema de microcredenciales en el INAPP no solo modernizará los procesos de formación del funcionariado, sino que también contribuirá al fortalecimiento institucional y al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, promoviendo una administración pública más eficiente, inclusiva y centrada en la mejora continua. La ejecución de este modelo posicionará al INAPP como un referente regional en la certificación de competencias y desarrollo del talento humano en el sector público.

GLOSARIO

Micro credenciales

Certificaciones digitales que reconocen la adquisición de competencias específicas en un área de conocimiento o habilidad. Son verificables, portátiles y están diseñadas para complementar credenciales educativas más amplias, como títulos o diplomas.

Insignias Digitales (Digital Badges)

Representaciones gráficas de una micro credencial que contienen información verificable sobre la competencia adquirida, el emisor, los criterios de evaluación y la fecha de emisión. Las insignias suelen estar diseñadas según el estándar Open Badges.

Open Badges

Estándar internacional desarrollado por IMS Global para la emisión, verificación y portabilidad de credenciales digitales. Permite que las insignias digitales sean reconocidas y compartidas a nivel global, garantizando su interoperabilidad.

Interoperabilidad

Capacidad de un sistema o tecnología para integrarse y funcionar con otras plataformas, asegurando que las micro credenciales sean transferibles y reconocibles en contextos nacionales e internacionales.

Blockchain

Tecnología de registro distribuido que permite almacenar y verificar micro credenciales de forma segura, inmutable y transparente. Garantiza que las credenciales digitales sean únicas y resistentes a la manipulación.

Competencias

Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que una persona aplica en un contexto laboral o educativo para alcanzar un objetivo específico. Las micro credenciales suelen estar basadas en competencias específicas y medibles.

Ruta de aprendizaje

Conjunto estructurado de módulos formativos diseñados para desarrollar una o más competencias específicas. Las rutas de aprendizaje permiten a los participantes progresar de manera flexible hacia el logro de sus objetivos formativos o profesionales.

Evaluación por competencias

Proceso mediante el cual se mide la capacidad de un participante para aplicar conocimientos y habilidades en un contexto práctico o simulado, en lugar de evaluarse únicamente conocimientos teóricos.

Plataforma Moodle

Sistema de gestión de aprendizaje (LMS, por sus siglas en inglés) utilizado por el INAPP. Moodle permite la creación, gestión y entrega de contenido educativo, así como la integración de herramientas para emitir micro credenciales digitales.

Inclusión y accesibilidad

Principios que aseguran que todos los usuarios, independientemente de sus capacidades o contextos, puedan participar plenamente en los programas formativos. Esto incluye medidas como el diseño de contenidos accesibles y la oferta de formación en idiomas locales.

Marco de Competencias Digitales para la Ciudadanía (DIGCOMP)

Modelo desarrollado por la Comisión Europea que define competencias digitales clave en áreas como comunicación, creación de contenido y seguridad. Es un referente para garantizar que las micro credenciales estén alineadas con estándares internacionales.

Gamificación

Uso de elementos de juego, como insignias, puntos y desafíos, en contextos educativos para motivar a los participantes y mejorar su experiencia de aprendizaje.

Sistema de analítica educativa

Herramientas y métodos utilizados para recopilar y analizar datos sobre el comportamiento y desempeño de los participantes en una plataforma educativa. Esto permite evaluar el impacto de las micro credenciales y mejorar la experiencia formativa.

REFERENCIAS

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2020). Transformación digital en el sector público: Marcos conceptuales y herramientas. Recuperado de <https://www.iadb.org>.

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2020). *El poder de las microcredenciales en la formación pública*. BID.

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD). (2019). Gestión del conocimiento en la administración pública: Una visión moderna de la profesionalización. Recuperado de <https://www.clad.org>.

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD). (2023). *Buenas prácticas en la implementación de microcredenciales en América Latina*. CLAD.

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD). (n.d.). *Dimensiones de la Administración Pública del Siglo XXI: Aportes para la Reflexión y la Praxis*. Recuperado de <https://clad.org/>

Comisión Europea. (2018). Marco Europeo de Competencias Digitales para los Ciudadanos (DIGCOMP). Recuperado de <https://ec.europa.eu>.

ENAP. (2020). *Cursos e Capacitações*. Recuperado de <https://www.enap.gov.br/pt/cursos>

Fong, J., Janzow, P., & Peck, K. (2016). *Demographic Shifts in Educational Demand and the Rise of Alternative Credentials*. Recuperado de <https://upcea.edu/wpcontent/uploads/2017/05/Demographic-Shifts-in-Educational-Demand-and-the-Rise-of-Alternative-Credentials.pdf>

IBM. (2021). *Blockchain for credentialing*. IBM Corporation.

IMS Global Learning Consortium. (2020). Blockchain in Education: Enhancing Credentials Security and Transparency. Recuperado de <https://www.imsglobal.org>.

IMS Global Learning Consortium. (2021). Open Badges Specification. Recuperado de <https://www.imsglobal.org/openbadges.html>.

IMS Global. (2020). *Open Badges Standard for Digital Credentials*. IMS Global Learning Consortium.

MoodleDocs. (n.d.). Using Moodle for Competency-Based Learning. Recuperado de <https://docs.moodle.org>.

OCDE. (2007). *Aprendizaje a lo largo de la vida y empleabilidad*. Recuperado de <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/38500491.pdf>

OECD. (2021). Skills for a Digital World: Policies and Competencies for Lifelong Learning. Recuperado de <https://www.oecd.org>.

Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). (n.d.). *Las instituciones de educación superior y las micro credenciales: Articulaciones posibles para la educación y el trabajo*. Recuperado de <https://oei.int/>

Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). (2021). *Microcredenciales y formación continua: Hacia un nuevo paradigma educativo*. OEI.

Pearson Latam Blog. (n.d.). *Microcredenciales: Aprendizaje permanente y más oportunidades*. Recuperado de <https://blog.pearsonlatam.com/>

UNESCO. (2022). *Guidelines for the implementation of micro-credentials*. UNESCO Publishing.

Normativas

Congreso de la Nación Paraguaya. (s.f.). Anteproyecto de Ley de la Función Pública y la Carrera del Servicio Civil.

Ministerio de Economía y Finanzas. (2024). Resolución N° 52/2024: Que establece el reglamento y los instrumentos técnicos a ser aplicados por los Organismos y Entidades del Estado (OEE) en los procesos de selección por concursos. Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional.

Ley N° 5749/2017

Ley N° 1264/98

Ley 7158/2023

Ley N° 7228/2023

Ley N° 1535/1999

Ley N° 5189/2014

Ley N° 2345/2003

Ley N° 6935/2022

Decreto N° 11.544/2013

Decreto N° 1092/2024

Otras fuentes:

<https://www.thedialogue.org/events/evento-en-linea-el-futuro-de-las-micro-credenciales-en-america-latina-retos-y-oportunidades/?lang=es> <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/ra/article/view/4788>
<https://revistaclevel.com/microcredenciales-impulsan-la-preparacion-laboral-en-america-latina-informe-de-coursera>

ANEXO

LISTADO DE ENTREVISTAS

Se propuso la siguiente lista de entrevistas. Ningún nombre ha sido mencionado o citado literalmente.

Nombre	Cargo	Entidad
Andrea Picaso	Viceministra de Capital Humano y Gestión Organizacional	Ministerio de Economía y Finanzas
Noelia Fariña	Gerente de Capital Humano – Viceministerio de Capital Humano y Gestion Organizacional	
Jorge Chamorro	Gerente Gestión Organizacional – Viceministerio de Capital Humano y Gestion Organizacional	
Alejandra Bogado	Directora de Formación para el Desarrollo – Viceministerio de Capital Humano y Gestion Organizacional	
Rossana Baez	Coordinadora del INAPP – Viceministerio de Capital Humano y Gestion Organizacional	
Edid Gonzalez	Jefa de Departamento de Capacitación – Viceministerio de Capital Humano y Gestion Organizacional	
Leticia Nathalie Delorme Delmás Marcia Jiménez Leticia Rodríguez	Directora General de Gestión del Ingreso y Promoción del Capital Humano – Viceministerio de Capital Humano y Gestion Organizacional	
Luz Bella Cardozo	Directora General del Desarrollo del Capital Humano	
Vivian Ocampos	Directora General de Inclusión Financiera - Viceministerio de Economía y Planificación	

Adriana Samaniego	Directora General de Estudios Económicos y Sociales (Taxonomía Paraguay Verde) Viceministerio de Economía y Planificación	
Teodora Recalde de Spinzi	Gerente de Gestión Financiera del Estado del Viceministerio de Administración Financiera	
Stella Villamayor	Directora del Instituto Técnico Superior de Formación de Equidad Tape Jojarã	Ministerio de la Mujer
Johanna Balmaceda Maldonado	Directora de Capacitación	Procuraduría General de la República
Dra. Cristina Raquel Caballero Soledad Florentín	Directora General del Instituto Nacional de Salud. MSPBYS	Ministerio de Salud Pública de Bienestar Social MSPBYS
Raquel Domínguez	Dirección de Matriculación, Certificación. Documental y Escalafón.	Ministerio de Educación y Ciencias MEC



CLAD

