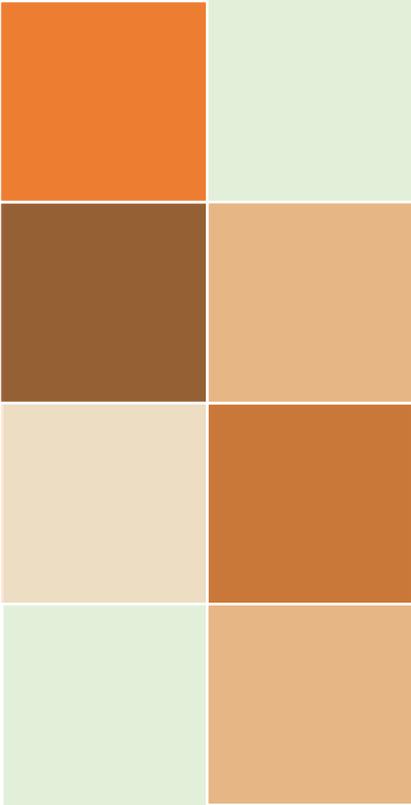




**Presupuesto
por
Resultados**



Evaluación de programas públicos

*Evaluación de Rápida
de Diseño y Gestión*

Programa

**SERVICIO NACIONAL DE PROMOCIÓN
PROFESIONAL**

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

2014



Índice

I. ANTECEDENTES	1
II. DISEÑO DEL PROGRAMA	1
Tipos de Población	2
Componentes	4
Indicadores de Desempeño	5
III. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	7
IV. RECURSOS FINANCIEROS Y RESULTADOS	8
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	10
Conclusiones	10
Recomendaciones	10
VI. ANEXOS	11
Anexo 1 – Matriz de Marco Lógico	11
Anexo 2 – Matriz de Indicadores de Desempeño	12
VII. BIBLIOGRAFÍA	13

PRESUPUESTO POR RESULTADO (PPR)

Estrategia de gestión cuyo objetivo es mejorar la eficiencia y eficacia del Gasto Público, promoviendo la transparencia en la gestión de las instituciones, a través de la utilización sistemática de la información de desempeño para la toma de decisiones

EVALUACIÓN DE PROGRAMAS PÚBLICOS

Proceso de recolección de información y análisis, que permite mejorar el diseño de los Programas Públicos, la planificación y los aspectos que hacen a la gestión del mismo, permitiendo contrastar si los objetivos establecidos fueron alcanzados y en que magnitud.

Facilita contar con una visión global e integradora para la toma de decisiones.

EVALUACIÓN RÁPIDA DE DISEÑO Y GESTIÓN

Es un proceso de análisis de información que alimenta los procesos de gestión y toma de decisiones. Sirve como un insumo para proveer conocimiento y evidencia, en temas de desempeño y buenas prácticas a quienes toman las decisiones.

Una herramienta para efectuar evaluaciones rápidas es la aplicación de todo o parte de la metodología del Marco Lógico, o adaptaciones de ésta, complementada con el desarrollo analítico de otros aspectos relevantes.

PROGRAMA: SERVICIO NACIONAL DE PROMOCIÓN PROFESIONAL**Objetivo de la Evaluación**

El objetivo de la evaluación es analizar el Programa “Servicio Nacional de Promoción Profesional”, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La evaluación realizada cubrió principalmente el periodo 2012-2013. No obstante, fueron consideradas algunas medidas de política pública, cifras financieras y proyección poblacional correspondientes al año 2014 y 2015.

I. ANTECEDENTES

En la década del 70, cuando se dio un cambio en la tendencia de la economía paraguaya hacia una expansión económica, surgió la necesidad de hacer frente a la demanda masiva de mano de obra capacitada requerida por el sector empresarial, con la intención de atender fundamentalmente la política ocupacional del gobierno, otorgando respuestas inmediatas al mercado laboral en términos de capacitación.

En respuesta a esa necesidad, a través de la Ley N° 253 del año 1971, fue creado el programa Servicio Nacional de Promoción Profesional, el cual inició oficialmente sus actividades en el año 1972, con el apoyo de una Cooperación Internacional proveniente de la Misión Técnica Española.

En ese sentido, en el país la formación técnica y capacitación laboral ofrecidas por el sector público está liderado por el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), ambas instituciones pertenecían al Ministerio de Justicia y Trabajo hasta el año 2013. En el 2014, ésta entidad se ha disociado en dos ministerios, por lo que a partir del año mencionado forma parte del Ministerio de

Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

El programa se encuentra enmarcado dentro del Lineamiento Estratégico de Gobierno “Trabajo Decente”, con el que se tiene compromisos a nivel social, económico, institucional y de género como:

Social: Disminuir las tasas de desempleo y subocupación.

Económico: Promover las inversiones privadas y públicas de alto efecto multiplicador y generador de empleo; promover mecanismos para la generación de una oferta de trabajo decente; de manera sostenida; facilitar la participación e inclusión de la población en las políticas nacionales de promoción del sector productivo, orientadas al desarrollo de oportunidades de inversión y empleo; incrementar y mantener la infraestructura pública de servicios del país priorizando las comunidades más carenciadas y vulnerables con enfoque de desarrollo territorial.

Institucional: Mejorar la administración pública mediante una gestión profesional, eficiente, y transparente; afianzar la instalación de la carrera del servicio civil en la función pública; impulsar el incremento de la capacidad operativa y de gestión de las instituciones, que garantice el acceso de la población a los bienes y servicios públicos con calidad; desarrollar, implementar y fortalecer sistemas integrados de planificación, monitoreo y evaluación.

Igualdad de Género: Promover la igualdad, eliminar la discriminación y erradicar la violencia contra las mujeres.

II. DISEÑO DEL PROGRAMA

El programa cuenta con el instrumento de planificación “Matriz de Marco Lógico”, construido en el año 2013, en la misma se plasman los objetivos a nivel de:

Fin: Contribuir al aumento del nivel de ingresos de la población económicamente activa desde los 15 años de edad con limitaciones en formación profesional.

Propósito: Población Económicamente Activa desde los 15 años de edad con limitaciones en formación profesional de los sectores: agropecuario, industrial, comercial y de servicios mejoran sus condiciones de empleabilidad mediante cursos de formación.

Ambos objetivos están correctamente definidos, puesto que se identifican la población al cual se enfoca y los medios por los cuales se buscará llegar a la solución del problema identificado. Además se encuentran en correspondencia con lo establecido en la Ley N° 253/71, que crea el Servicio Nacional de Promoción Profesional, donde se menciona que la intención del programa se centra en los siguientes puntos:

- La formación profesional gratuita de los trabajadores semi-calificados y no calificados y el perfeccionamiento de los mismos en los oficios de todos los sectores económicos del país.
- La complementación de la formación profesional de los trabajadores afectados, con una capacitación cultural.
- La formación de Instructores;

- La formación y perfeccionamiento de mandos intermedios.

Tipos de Población

Población Potencial

El programa desde su creación está orientado a responder en materia de capacitación a la demanda ocupacional del Gobierno Nacional, para ello se ha determinado como población potencial al conjunto de personas de 15 años y más de edad que en el período de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción.

Esta población corresponde a un porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA) del país, según los resultados de la Encuesta Permanente de Hogares del año 2013 publicado por la Dirección General de Encuestas Estadísticas y Censos (DGEEC) de la Presidencia de la República, la cantidad total de la PEA es de 3.446.720 personas como se muestra en el siguiente cuadro:

EVALUACIÓN DE PROGRAMAS PÚBLICOS

Evaluación de Diseño

Población Económicamente Activa (a partir de 10 años).

<i>Población Económicamente Activa (PEA). Año 2013</i>					
<i>Tipo de indicador y Departamento</i>	<i>Estimación</i>	<i>Error muestral de la Estimación</i>	<i>Coefficiente de variación(%)</i>	<i>Intervalo de Confianza</i>	
				<i>Limite inferior</i>	<i>Limite superior</i>
Total País	3.446.720	87.935	2,6	3.273.937	3.619.503
País Urbano	2.071.799	61.329	3,0	1.951.295	2.192.303
País Rural	1.374.921	63.019	4,6	1.251.096	1.498.746
Asunción	268.403	14.100	5,3	240.699	296.107
San Pedro	173.919	9.569	5,5	155.117	192.721
Caaguazú	233.782	12.888	5,5	208.458	259.106
Itapúa	310.139	38.031	12,3	235.412	384.866
Alto Paraná	421.774	32.071	7,6	358.758	484.790
Central	1.163.673	58.840	5,1	1.048.060	1.279.286

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares Año 2013. DGEEC

De la cantidad total de la Población Económicamente Activa del País, el programa considera el 20% de la misma para determinar la población potencial, lo que en términos absolutos corresponde a 689.344¹ personas aproximadamente. El rango de edades se incluye a partir de los 15 años.

Para determinar la congruencia de este porcentaje (20%), se ha tomado para el análisis la estimación de la Población Económicamente Activa desagregada por grupo de edades, correspondiente al año 2015, publicada por la Dirección General de Estadísticas Encuestas y Censos (DGEEC), puesto que no se ha podido contar con datos desagregados por edades correspondiente a los años analizados en la evaluación, esto permite realizar un análisis paralelo.

En ese sentido, partiendo de la cantidad total de población estimada para el 2015 (7.033.406 personas), si se toma el 20% de la misma se tiene una población correspondiente a 1.400.681 personas, que comparado con los números expuestos en el cuadro siguiente apenas abarca la suma de los rangos de

edades de 15-19 y 20-24 años. Lo que da a entenderse que el porcentaje determinado por el programa para la definición de la población potencial es bastante pequeño, por lo que debería ser reconsiderado.

Proyección de la población total del país para el año 2015

<i>Edad</i>	<i>Población por Grupo de Edad</i>
10-14	721.869
15-19	699.438
20-24	666.762
25-29	618.728
30-34	549.241
35-39	437.701
40-44	359.647
45-49	330.010
50-54	291.603
55-59	249.274
60-64	204.876
Total	5.129.149
Total 15-64 años	4.407.280

Fuente: Paraguay. Proyección de la Población Nacional por sexo y edad 2000 – 2050 (pág. 33) - DGEEC

¹ Expediente SIME N° 89.628/2014 Indicadores de Desempeño del SNPP

Población Objetivo

Todas las personas mayores de diez y ocho años, radicadas en el territorio nacional, pueden postularse a los cursos y participar de los programas de promoción profesional. Así también, los menores entre quince y diez y ocho años pueden postularse a los programas de aprendizaje.

El ingreso a los cursos de aquellos que cumplan con los respectivos requisitos es abierto y con igualdad de oportunidades frente al proceso de selección de cada programa. La experiencia profesional es acreditada por los postulantes al curso de capacitación y de especialización.

A continuación, se presenta la población estimada por el programa para las atenciones desde el año 2012 al 2015. En ese sentido, se consideró como población objetivo la cantidad de personas planificadas a capacitar para cada año mencionado.

Estimación de la Población Objetivo del Programa

Año	Población Objetivo
2012	91.352
2013	59.043
2014	69.000
2015	75.000

Fuente: Plan Operativo Anual (POA) 2012, 2013 y Reporte de Indicadores de Desempeño 2014, 2015 (SIAF)

Al igual que la población potencial, la definición de la población objetivo también se encuentra subestimada por el programa, apenas representa el 0,05% de la población potencial, ésta subestimación se evidencia con los avances obtenidos en los indicadores de desempeño de los últimos años, que han tenido avances de 105 y 231%.

Componentes

En los años 2011, 2012 y 2013 para el cumplimiento del propósito, el programa contaba con un producto denominado “Certificados entregados”, que a partir del año 2014 fue modificado quedando la denominación en “Cursos de Formación profesional para personas en edad de trabajar”. A continuación se observa la cantidad en metas y avances obtenidos para los años mencionados:

Planificación y avance productivo 2011 - 2013

"Certificados Entregados"			
Año	Meta planificada	Avance productivo	Diferencia meta y avance
	(a)	(b)	(a-b)
2011	81.000	45.298	35.702
2012	91.532	136.803	-45.271
2013	100.032	55.043	44.989

Fuente: Reportes del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF)

Planificación y avance productivo 2014 - 2015

"Cursos de Formación profesional para personas en edad de trabajar"			
Año	Meta planificada	Avance productivo	Diferencia meta y avance
	(a)	(b)	(a-b)
2014	5.993	1.759	4.234
2015	6.161	-	-

Fuente: Reportes del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF)

Además, es importante mencionar que el programa a nivel interno considera el producto en dos bloques principales:

- 1- Formación y Capacitación
- 2- Certificación ocupacional

Dentro de éstos, se consideran como principales actividades el desarrollo de los diversos programas de capacitación y certificación ocupacional como ser:

Formación y Capacitación

- Programa de Formación Profesional Acelerada
- Programa de Aprendizaje para la Inclusión Laboral
- Programa de computación
- Programa Empresarial
- Programa de Aprendizaje para Jóvenes
- Programa Modular en Tecnología de Punta (Hernandarias)
- Programa Ágora²
- Programa de Formación de Líderes Técnicos (Cnel. Oviedo)
- Programa Formación de Líderes Técnicos (San Lorenzo)
- Programa de Formación Técnico Pedagógica
- Programa de Capacitación del Productor Rural
- Programa de Formación Continua de Recursos Humanos Institucionales
- Programa de Emprendedurismo.

Certificación Ocupacional

- Programa de Certificación Ocupacional³

El componente del programa está correctamente definido, refleja el medio que el programa utiliza para atacar la problemática vinculada a las limitaciones de formación profesional de la población en edad de trabajar.

Indicadores de Desempeño

El programa a nivel general cuenta con un buen diseño programático, la transición de pertenecer al Ministerio de Justicia y Trabajo al Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, ha servido para realizar correcciones y un ordenamiento a nivel general y de esa forma mejorar aspectos de diseño del programa.

Tal es el caso, que se ha replanteado y actualizado los instrumentos de planificación, como ser el formulario de “Fundamentación de programas” del SIAF y se ha abocado en la construcción de indicadores para el seguimiento del desempeño del programa.

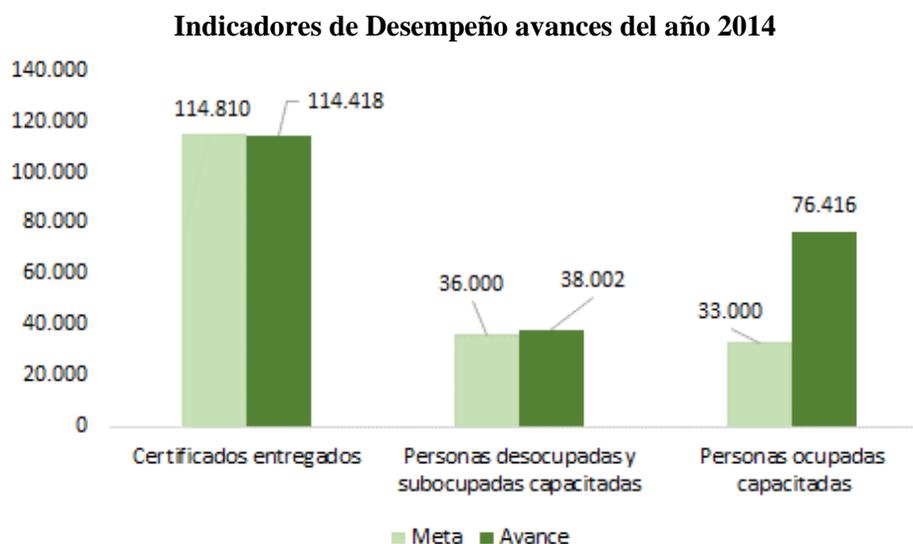
Tiene construido correctamente 9 (nueve) indicadores de desempeño, entre los cuales se encuentra indicadores de calidad y de resultado que a lo largo de la ejecución del programa son importantes para visualizar el avance en los objetivos y la satisfacción de los ciudadanos usuarios de los servicios del Programa.



² Programa dirigido a la capacitación e intermediación laboral para personas ciegas y con baja visión.

³ Reconoce mediante la acreditación formal, los saberes que se ha adquirido por experiencia.

Además se ha observado que se ha hecho uso de los indicadores para realizar el seguimiento de las personas que logran capacitar anualmente discriminando en tipos de población de personas en edad de trabajar, es decir por un lado personas desocupadas y subocupadas y por el otro personas ocupadas.



Fuente: Reportes del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF)

Cobertura

En cuanto a la cobertura, el programa Servicio Nacional de Promoción Profesional, abarca todo el territorio nacional. Al año 2014, se ha llegado con Cursos a 159 Municipios en todos los departamentos del país.

Cuenta con 16 Regionales Departamentales, 16 Centros de Formación y Capacitación y 8 Programas con alcance nacional, totalizando 40 Unidades Operativas.⁴

⁴ Informe de Balance Anual de Gestión Pública del SNPP. Año 2013. SIME N° 5.991/2014.

Algunos centros de formación del Programa Servicio Nacional de Promoción Profesional

N°	<i>Centros de Formación</i>
1	Centro Técnico Superior San Lorenzo
2	Centro de Formación y Capacitación Hotel Escuela
3	Centro de Capacitación Profesional Industria de la Confección
4	Centro de Formación y Capacitación Profesional Metal Mecánica Piribebuy
5	Centro de Formación y Capacitación Alto Paraguay Fuerte Olimpo
6	Centro Formación y Capacitación Profesional Buena Vista
7	Centro Formación y Capacitación Profesional de Villa Elisa
8	Centro Formación y Capacitación Profesional de Luque
9	Centro Formación y Capacitación Profesional de J.A. Saldivar
10	Centro de Formación y Capacitación Profesional Mariano Roque Alonso
11	Centro de Formación y Capacitación Alto Paraguay (Sede en Puerto Casado)
12	Centro de Formación y Capacitación Profesional de Villeta
13	Centro de Formación y Capacitación Profesional de Nueva Italia
14	Centro de Formación y Capacitación Profesional de Areguá
15	Centro de Formación y Capacitación Profesional de Yatytay
16	Centro de Formación y Capacitación Profesional de Itauguá
17	Centro de Formación y Capacitación Profesional de Itá
18	Formación y Capacitación Profesional de Itá
19	Centro de Promoción Profesional Paraguayo Japonés (CPP-PJ) SNPP- JICA Sede San Lorenzo
20	Instituto Técnico Superior SNPP - JICA - MEC Sede Coronel Oviedo
21	Centro de Formación y Capacitación Profesional Paraguay Brasil SNPP- SENAI

Fuente: www.snpp.edu.py

III. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Para los años 2011 y 2012, según el Plan Operativo Anual (POA) del programa, la cantidad de funcionarios ha tenido una variación porcentual del orden del 24% a nivel global. La mayor variación se da en funcionarios contratados.

Dotación del personal año 2011 – 2012.

<i>Funcionarios</i>	<i>Permanentes</i>	<i>Contratados</i>	<i>Comisionados</i>	<i>Total</i>
Año 2011	496	636	-	1132
Año 2012	507	901	-	1408
Año 2013	532	580	47	1159

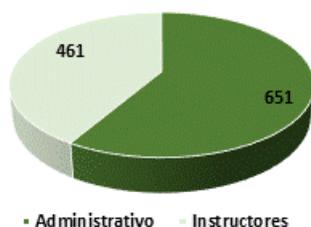
Fuente: Plan Operativo Anual (POA). Año 2011-2012 y BAGP 2013.

En el año 2013, la cantidad total de funcionarios ha disminuido, quedando en 1.159 funcionarios. De los cuales 532 funcionarios son permanentes y 580 son contratados.

De la cantidad total de funcionarios permanentes el 39,8% son de sexo femenino y 60,2% son de sexo masculino.

Así también, 47 funcionarios se encuentran comisionados de otras instituciones. Si se toma en cuenta la distribución, por área de funciones la mayor concentración del personal se tiene en el sector administrativo (56%).

Distribución de Personal por área



Fuente: Informe de BAGP del SNPP. Año 2013. SIME N° 5991/2014

En este aspecto podría mejorarse la distribución, es decir, redistribuir los mismos hacia sectores prioritarios entendiéndose operativos, ya que el programa se caracteriza por brindar capacitaciones a la población en edad de trabajar.

En cuanto a la Dirección y Administración del Servicio Nacional de Promoción Profesional está a cargo de un Consejo, integrado por el Director del Servicio en carácter de Presidente y por siete miembros titulares nombrados por el Poder Ejecutivo que representan a:

- Ministerio de Educación y Cultura
- Ministerio de Industria y Comercio
- Ministerio de Agricultura y Ganadería
- Secretaría Técnica de Planificación de la Presidencia de la República.
- Un representante de los Trabajadores.
- Un representante de los Empleadores
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La creación de este consejo permite al programa generar una articulación entre los sectores que generalmente demandan personal capacitado. Así también, se evalúa positivamente la inclusión de representantes de los trabajadores y la participación de los mismos en el programa.

IV. RECURSOS FINANCIEROS Y RESULTADOS

En relación a los Recursos Financieros asignados al programa, para el logro de sus metas, entre el año 2011 y 2013 se han registrado leves fluctuaciones de aproximadamente 6%. El mayor incremento en cuanto a la asignación financiera se ha dado en el año 2012 (G. 81.602 millones).

Este aumento se debió a las modificaciones presupuestarias acontecidas en los años 2011 y 2012, donde el grupo de gastos Inversión Fisca y Servicios Personales se incrementaron en G. 15.000 millones y G. 8.000 millones respectivamente.

Estos recursos en su mayoría fueron destinados a construcciones de centros de capacitaciones y mejoramiento de infraestructura además de adquisición de maquinarias y equipos en general.

Recursos Financieros por fuente de financiamiento

Fuente	Plan Financiero			Variación % 2013-2011
	2011	2012	2013	
Fuente 10	4.370	4.323	3.414	-956
Fuente 30	67.528	77.279	63.941	-3.587
Total	71.898	81.602	67.356	-4.543

Fuente: Sistema Integrado de Administración Financiera-SIAF

Los recursos correspondientes a los ingresos del programa se encuentran distribuidos en dos grupos, fuente 10 Recursos del Tesoro y fuente 30 Recursos Institucionales. El porcentaje de éste último es el más significativo en cada Ejercicio Fiscal analizado, representando aproximadamente el 94% del total de Recursos Financieros.

Estos recursos en su mayoría provienen de la coparticipación del 70% del 1% del aporte patronal y una pequeña parte del cobro de los aranceles realizados a los alumnos.

EVALUACIÓN DE PROGRAMAS PÚBLICOS

Evaluación de Diseño

Recursos Financieros por Objeto de Gastos

Grupo del Gasto	Año 2011			Año 2012			Año 2013		
	Plan Financiero	Ejecutado	Porcentaje (%) Ejecución	Plan Financiero	Ejecutado	Porcentaje (%) Ejecución	Plan Financiero	Ejecutado	Porcentaje (%) Ejecución
100 Servicios Personales	37.501	36.503	97,34	50.204	48.567	96,74	44.568	41.907	94,03
200 Servicios No Personales	6.482	5.759	88,85	6.125	5.546	90,55	7.261	6.062	83,49
300 Bienes de Consumo e Insumos	4.821	4.673	96,93	2.949	2.766	93,79	5.993	3.702	61,77
500 Inversión Física	22.444	20.969	93,43	22.043	21.414	97,15	8.814	1.456	16,52
800 Transferencias	550	491	89,29	230	220	95,77	600	326	54,34
900 Otros Gastos	100	32	31,78	50	44	87,52	120	9	7,09
Total	71.898	68.427	95,17	81.602	78.557	96,27	67.356	53.461	79,37

Fuente: Sistema Integrado de Administración Financiera-SIAF

Si se toma como referencia la distribución de recursos por Grupo de Gastos, la mayor parte de los recursos forma parte del grupo 100 “Servicios Personales”, destinados para el pago de salarios de funcionarios que en un 56% trabajan en áreas administrativas, y el

44% para el cumplimiento de las actividades misionales, cuando la mayor proporción debería ser para el segundo.

Ejecución Financiera. Año 2011 - 2013



Fuente: Sistema Integrado de Administración Financiera-SIAF

En cuanto a las Ejecuciones Financieras, el programa en los años 2011 y 2012 ha tenido una ejecución superior al 95%, no así en el año 2013 donde se observa una ejecución financiera del 79%.

En ese sentido, el Programa no cuenta con indicadores de eficiencia para validar la calidad y pertinencia de los servicios y la ejecución de estos recursos financieros a nivel general.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- 1- La evaluación muestra que existieron debilidades que alteraron el funcionamiento esperado del Programa en el año 2013 y 2014, afectando su eficacia. Entre las más importantes, podría ser la concentración de funcionarios en tareas administrativas.
- 2- Si bien el Programa alcanzó un nivel de ejecución financiera aceptable, en los antecedentes presentados para la evaluación no se observó criterios que permita validar la calidad y pertinencia de los gastos incurridos para la generación de los servicios.
- 3- La estimación de la población potencial y objetivo del programa se encuentra subestimada, según los criterios de análisis utilizados y presentados durante la evaluación.
- 4- Se destaca la pertinencia del diseño, en el sentido de abordar temas y problemas reales y prioritarios para el país, lo que finalmente permitió una clara sintonía con los planes nacionales.

Recomendaciones

- 1- Realizar las actividades en post de lograr los objetivos previstos es importante. Sin embargo, ello no es suficiente si no se cuenta con un sistema de monitoreo y evaluación integrado que opere al interior de la institución, y que reporte información relevante y

actualizada sobre la marcha del Programa. En ese sentido, sería factible la existencia de un área comprometida con esta función de manera que se realice con mayor frecuencia las evaluaciones de las intervenciones realizadas por el programa.

- 2- Teniendo en cuenta lo expresado en el presente informe de evaluación referente a la población potencial y objetivo del programa, se sugiere reconsiderar la cantidad determinada, de manera a ampliar los porcentajes establecidos para cada caso.
- 3- Desplegar buenas estrategias comunicacionales entre los miembros del consejo del Servicio Nacional de Promoción Profesional y también con los potenciales beneficiarios es clave; si esto se logra efectivamente, se tendrá información necesaria para el diseño de nuevos cursos que den respuesta inmediata a las necesidades de la población en edad de trabajar.
- 4- Es importante la creación de indicadores que midan la eficiencia del programa, pues con la inexistencia de los mismos se corre el riesgo de generar ineficiencias en el uso de los recursos y poner en riesgo la eficacia de las acciones.

EVALUACIÓN DE PROGRAMAS PÚBLICOS

Evaluación de Diseño

VI. ANEXOS

Anexo 1 – Matriz de Marco Lógico

PRIMLO01



**MINISTERIO DE HACIENDA
SUBSECRETARIA DE ADMINISTRACION FINANCIERA
DIRECCION GENERAL DE PRESUPUESTO
MATRIZ DE MARCO LÓGICO**

NIVEL: PODER EJECUTIVO
ENTIDAD: MINISTERIO DE JUSTICIA Y TRABAJO
TIPO: PROGRAMAS DE ACCIÓN
PROGRAMA: SERVICIO NACIONAL DE PROMOCIÓN PROFESIONAL
SUBPROGRAMA: SERVICIO NACIONAL DE PROMOCIÓN PROFESIONAL
PROYECTO: *
AÑO DE INICIO: 1971
EJES DE PLANES: *

NIVEL	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
FIN	CONTRIBUIR AL AUMENTO DEL NIVEL DE INGRESOS DE LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA DESDE DE LOS 15 AÑOS DE EDAD CON LIMITACIONES EN FORMACION PROFESIONAL.	PORCENTAJE DE PERSONAS CAPACITADAS QUE MEJORAN SU NIVEL DE INGRESOS EN EL AÑO T	ENCUESTAS REALIZADAS - DGEEC	CRECIMIENTO ECONOMICO SOSTENIBLE, PLANIFICADO, POLITICAS PUBLICAS DEPENDIENTES EN CONCORDANCIA
PROPÓSITO	POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA DESDE DE LOS 15 AÑOS DE EDAD CON LIMITACIONES EN FORMACION PROFESIONAL DE LOS SECTORES: AGROPECUARIO, INDUSTRIAL, COMERCIAL Y DE SERVICIOS MEJORAN SUS CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD MEDIANTE CURSOS DE FORMACION	PORCENTAJE DE PERSONAS SUB OCUPADAS Y DESOCUPADAS CAPACITADAS INSERTADAS EN EL MERCADO LABORAL EN EL AÑO T PORCENTAJE DE PERSONAS OCUPADAS CAPACITADAS PROMOCIONADAS EN EL AÑO T	FORMULARIO DE ENCUESTAS REALIZADAS POR EL PROGRAMA. ENCUESTAS REALIZADAS	POLITICAS DE EMPLEO IMPLEMENTADA POR EL GOBIERNO
COMPONENTE	CURSOS DE FORMACION PROFESIONAL REALIZADOS PARA LA PEA DESDE 15 AÑOS DE EDAD ORIENTADOS AL SECTOR AGROPECUARIO, INDUSTRIAL, COMERCIAL Y DE SERVICIOS.	PORCENTAJE DE CERTIFICADOS ENTREGADOS A PERSONAS CAPACITADAS POR EL PROGRAMA EN EL AÑO T PORCENTAJE DE PERSONAS DESOCUPADAS Y SUB OCUPADAS CAPACITADAS EN EL AÑO T. PORCENTAJE DE PERSONAS OCUPADAS CAPACITADAS EN EL AÑO T. PORCENTAJE DE PERSONAS CAPACITADAS SATISFECHAS EN EL AÑO T.	DATOS CUANTITATIVOS DEL SISTEMA DE GESTION DE ACCIONES FORMATIVAS DEL SNPP (SIGGAF) A PARTIR DEL 2013. DATOS CUANTITATIVOS DEL SISTEMA DE GESTION DE ACCIONES FORMATIVAS DEL SNPP (SIGGAF A PARTIR DEL 2014) DATOS CUANTITATIVOS DEL SISTEMA DE GESTION DE ACCIONES FORMATIVAS DEL SNPP (SIGGAF A PARTIR DEL 2014) ENCUESTAS REALIZADAS A PARTICIPANTES Y EGRESADOS DE CURSOS (A PARTIR DEL 2014)	PREDISPOSICION DE LA POBLACION AFECTADA A PARTICIPAR DE LOS CURSOS
ACTIVIDAD	DIAGNOSTICO PLANIFICACION PROGRAMACION DE CURSOS DESARROLLO DE CURSO CONTROL Y EVALUACION SISTEMA DE INFORMACION Y COMUNICACION			
RECURSO FINANCIERO DEL PROGRAMA/PROYECTO	GESTION PRESUPUESTARIA RESPECTO A LA ASIGNACION INICIAL DE RECURSOS. GESTION PRESUPUESTARIA RESPECTO A LA ASIGNACION FINAL DE RECURSOS.	PORCENTAJE DE RECURSOS FINANCIEROS EJECUTADOS EN EL AÑO T RESPECTO A LO ASIGNADO EN ENERO DEL AÑO T PORCENTAJE DE RECURSOS FINANCIEROS EJECUTADOS EN EL AÑO T RESPECTO A RECURSOS FINANCIEROS ASIGNADOS A DICIEMBRE DEL AÑO T	REPORTE SICO - SIAF REPORTE SICO - SIAF	

EVALUACIÓN DE PROGRAMAS PÚBLICOS

Evaluación de Diseño

Anexo 2 – Matriz de Indicadores de Desempeño

Ministerio: MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Programa: SERVICIO NACIONAL DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Tipo: 2 Programa: 3 Subprograma: 0 Proyecto: 0

Indicador	Año Base	Año	Meta	Universo	Avance	Meta Universo %	Avance Meta %	Avance Universo %
<u>Tipo Ind.:</u> DESEMPEÑO - PRODUCTO - EFICACIA 199 - Porcentaje de certificados entregados a personas capacitadas por el programa en el año t <u>Periodicidad:</u> SEMESTRAL	2013	2013 2014	100.032 114.810	642.300 689.344	121.386 114.418	16 17	121,35 99,66	18,90
<u>Tipo Ind.:</u> DESEMPEÑO - PRODUCTO - EFICACIA 207 - Porcentaje de personas desocupadas y sub ocupadas capacitadas en el año t. <u>Periodicidad:</u> SEMESTRAL	2014	2014	36.000	642.300	38.002	6	105,56	5,92
<u>Tipo Ind.:</u> DESEMPEÑO - PRODUCTO - EFICACIA 211 - Porcentaje de personas ocupadas capacitadas en el año t. <u>Periodicidad:</u> SEMESTRAL	2014	2014	33.000	642.300	76.416	5	231,56	11,90
<u>Tipo Ind.:</u> DESEMPEÑO - PRODUCTO - CALIDAD 216 - Porcentaje de personas capacitadas satisfechas en el año t. <u>Periodicidad:</u> SEMESTRAL	2014	2014	42.000	642.300	104.936	7	249,85	16,34
<u>Tipo Ind.:</u> DESEMPEÑO - RESULTADO - EFICACIA 218 - Porcentaje de personas sub ocupadas y desocupadas capacitadas insertadas en el mercado laboral en el año t <u>Periodicidad:</u> ANUAL	2014	2014	50	100	75	50	150,00	75,00
<u>Tipo Ind.:</u> DESEMPEÑO - RESULTADO - EFICACIA 219 - Porcentaje de personas ocupadas capacitadas promocionadas en el año t <u>Periodicidad:</u> ANUAL	2014	2014	50	100	55	50	110,00	55,00
<u>Tipo Ind.:</u> DESEMPEÑO - RESULTADO - EFICACIA 220 - Porcentaje de personas capacitadas que mejoran su nivel de ingresos en el año t <u>Periodicidad:</u> ANUAL	2014	2014	50	100	0	50	,00	,00
<u>Tipo Ind.:</u> DESEMPEÑO - PROCESO - ECONOMIA 221 - Porcentaje de recursos financieros ejecutados en el año t respecto a lo asignado en enero del año t <u>Periodicidad:</u> SEMESTRAL	2014	2014	69.974.315.609	69.974.315.609	83.904.442.388	100	119,91	119,91
<u>Tipo Ind.:</u> DESEMPEÑO - PROCESO - ECONOMIA 222 - Porcentaje de recursos financieros ejecutados en el año t respecto a recursos financieros asignados a diciembre del año t <u>Periodicidad:</u> ANUAL	2014	2014	69.974.315.609	69.974.315.609	83.904.442.388	100	119,91	119,91

VII. BIBLIOGRAFÍA

- Manual 42 de la Cepal Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas
- Manual 45 Indicadores de desempeño en el sector público
- Antecedentes del programa Servicio Nacional de Promoción Profesional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. SIME N° 68.447/2014
- Informe de Indicadores de Desempeño del Programa Servicio Nacional de Promoción Profesional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. SIME N° 89.628/2014.
- Informe de Balance Anual de Gestión Pública, año 2013 del Programa Servicio Nacional de Promoción Profesional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. SIME N° 5.991/2014.
- Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF)
- <http://www.snpp.edu.py/>

Coordinación General

Dirección General de Presupuesto

Oscar Lovera

Difusión

Unidad Técnica y de Difusión

Elba Mencía

Coordinación

Coordinación de Monitoreo y Evaluación del Gasto Público

Teodora Recalde, Cecilia Facetti

Supervisión y Edición

Departamento de Evaluación del Gasto Público

Monserrat Díaz

Departamento de Control y Monitoreo del Gasto Público

Amada Silguero

Evaluación

Departamento de Evaluación del Gasto Público

Elvira Pereira

