

PRESUPUESTO POR RESULTADOS

Evaluación de Programas Públicos

**Evaluación Financiera
Subprograma
Servicio Nacional de Promoción
Profesional**

2015



**TETÁ VIRU
MOHENDAPY**
MOTENONDEHA
MINISTERIO DE
HACIENDA

TETÁ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL
*Jajapo ñande raperé ko'ága guive
construyendo el futuro hoy*

Contenido

SIGLAS	1
INTRODUCCIÓN	2
CONTEXTO MACROECONÓMICO EN EL QUE SE DESEMPEÑA EL SUBPROGRAMA	3
RECURSOS FINANCIEROS	5
INGRESOS	6
GASTOS	7
AVANCE PRODUCTIVO Y FINANCIERO DEL SUBPROGRAMA	12
CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN	15
GLOSARIO	16

Siglas

DGEEC: Dirección General de Estadísticas, Encuestas y Censos

ID: Indicadores de Desempeño

MJ: Ministerio de Justicia

MTEySS: Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social

OG: Objeto de Gasto

PEA: Población Económicamente Activa

PEI: Población Económicamente Inactiva

PET: Población en Edad de Trabajar

SIAF: Sistema Integrado de Administración Financiera

Introducción

La presente evaluación tiene como objetivo analizar el Subprograma “Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)”, dependiente del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.

El estudio se enfoca en evaluar el aspecto financiero desde una perspectiva del objetivo y la misión de la institución, así también identificar, valorar y comparar entre los años las programaciones de gastos realizadas para el cumplimiento de las metas, lo que permitirá identificar áreas de oportunidad para el mejoramiento de las intervenciones.

Este proceso se realiza en el marco del Presupuesto por Resultados cuya estrategia de gestión consiste en 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.

Las informaciones y los puntos expuestos a continuación son resultados del análisis obtenido del Sistema Integrado de Administración Financiera e informes remitidos por el subprograma.

Servicio Nacional de Promoción Profesional

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

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 el año 1971 a través de la Ley N° 253/71, se creó el subprograma Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo, con el propósito de mejorar las condiciones de empleabilidad mediante cursos de formación de la Población Económicamente Activa desde los 15 años de edad con limitaciones de formación profesional del sector económico.

Se encuentra enmarcado dentro del Lineamiento Estratégico de Gobierno “Trabajo Decente”, con el que se ha asumido compromisos de índole social, económica, institucional y de género.

En el año 2014, una parte de la estructura programática del Ministerio de Justicia y Trabajo se ha disociado del mismo creándose una nueva entidad con el nombre de Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, siendo una de las instituciones públicas encargada de la formación técnica y capacitación laboral en el país.

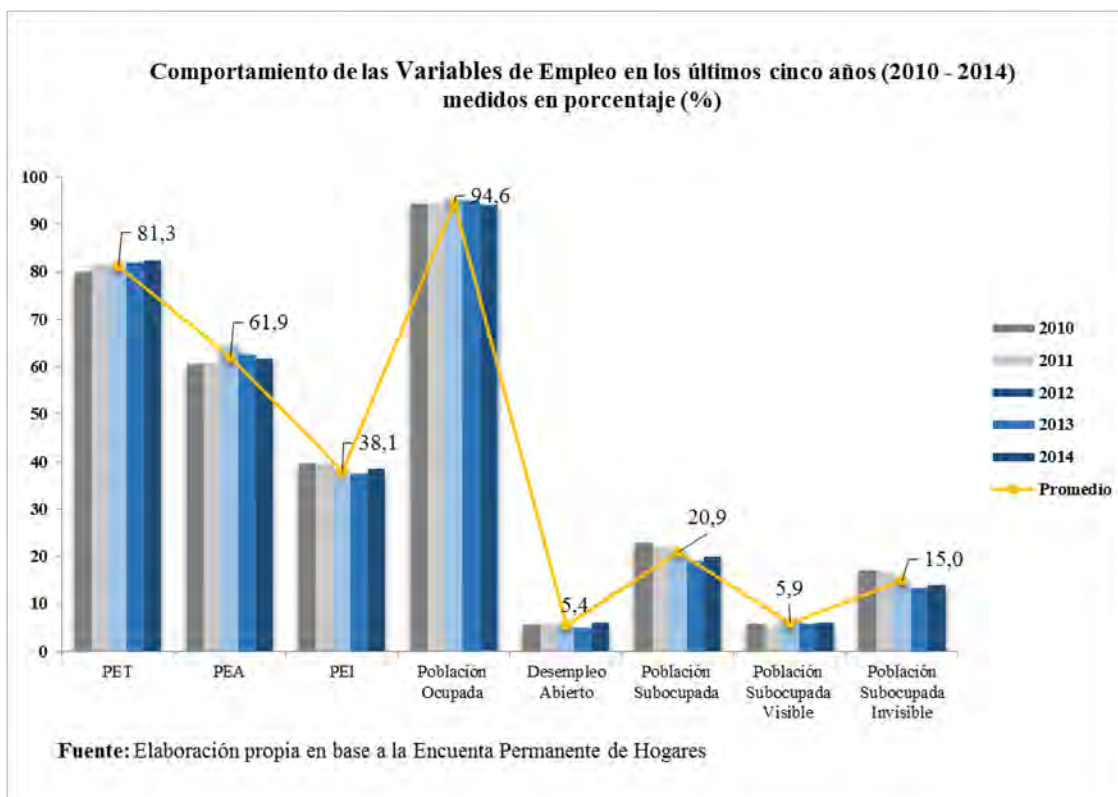
Contexto Macroeconómico en el que se desempeña el subprograma

La economía paraguaya ha registrado un crecimiento promedio de siete por ciento en los últimos cinco años (2010-2014). Este periodo de crecimiento se ha caracterizado por una mayor estabilidad macroeconómica, con una inflación estable y una solidez de las cuentas fiscales con déficits moderados.

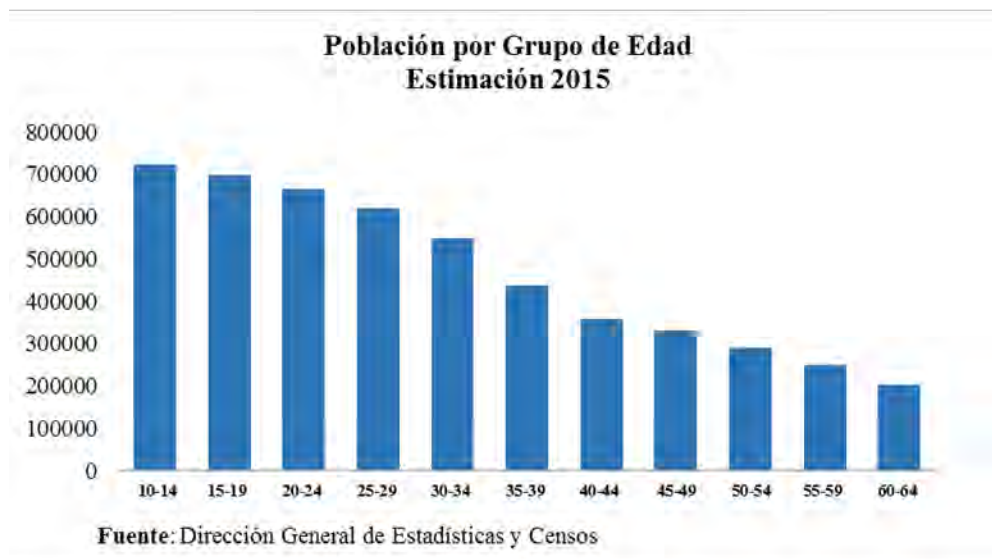
En términos de empleo, de acuerdo a la Encuesta Permanente de Hogares (2014), realizada por la Dirección General de Estadísticas, Encuestas y Censos, la Población en Edad de Trabajar (PET) ha tenido un crecimiento sostenido en los últimos cinco años, aunque el ritmo de crecimiento ha sido moderado, la dinámica demográfica existente explica en gran medida este comportamiento.

Las variaciones de la Población Económicamente Activa (PEA), resultado de los flujos de empleo, el desempleo y la inactividad, se encuentran en un promedio correspondiente a 61,9 % entre los años 2010 y 2014. Respecto a las demás variables de empleo, éstas presentaron comportamientos similares con fluctuaciones poco significativas respecto a los promedios¹.

¹ Encuesta Permanente de Hogares 2014



Dada las características de la estructura económica del país, donde prevalecen las pequeñas y medianas empresas, más de la mitad de los trabajadores se encuentran ocupados en establecimientos con cinco o menos empleados. Así también, se hace alusión a la ventana de oportunidades que abre el país al estar en una etapa en que la proporción de dependientes es menor que la proporción de la población en edad de trabajar y producir.



Con el objetivo de aprovechar esta situación, el gobierno ha puesto interés en políticas de implementación de capacitaciones, para guiar a las personas hacia una vía de trabajo digno y de calidad.

En este contexto, en los últimos años el gobierno nacional ha puesto mayor interés en conocer la situación de la población en edad de trabajar que ha recibido cursos de capacitación de cualquier tipo. En ese sentido, se ha incorporado una consulta como parte de la Encuesta Permanente de Hogares en el año 2014, cuyo resultado ha sido que el 25,1%² de la población de 15 y más años de edad realizaron algún curso no formal.

Población de 15 y más años de edad, según la realización de algún curso no formal



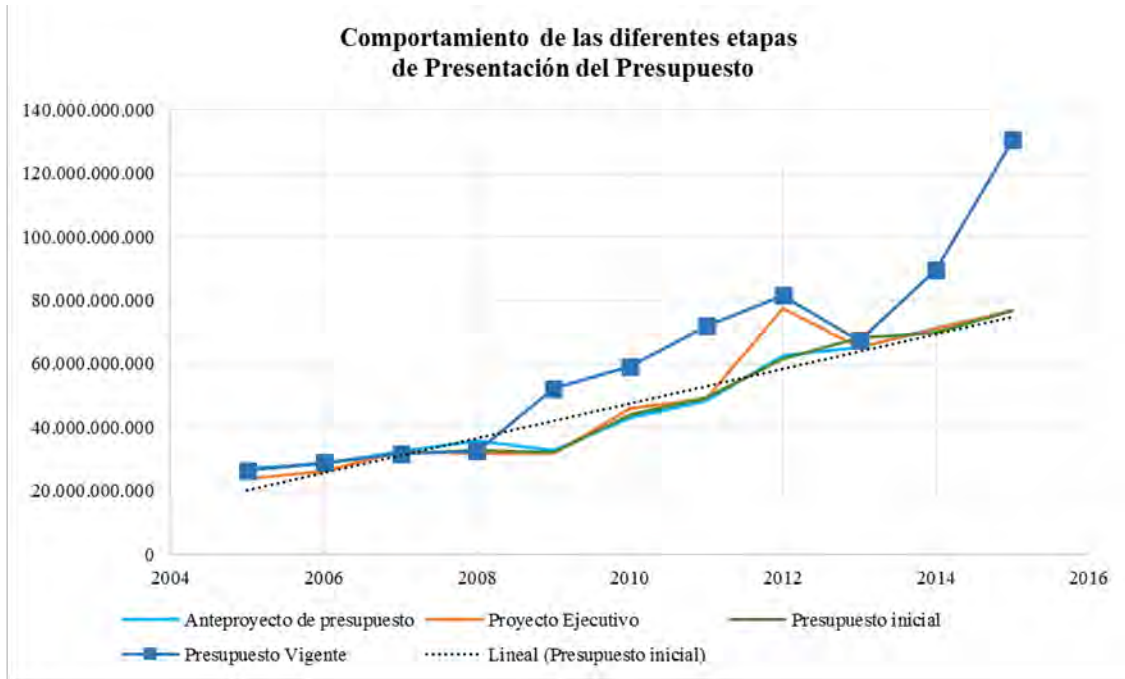
Ante este escenario, es importante la función que cumple cada centro de capacitación en especial el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, mediante el cual se busca generar las condiciones para un aumento de la productividad de diversos segmentos de la fuerza laboral. En este sentido, la capacitación de las personas en edad de trabajar es un punto significativo para incentivar la creación de empleo sostenido, vinculado a un modelo de crecimiento que fomente la expansión de las Pequeñas y Medianas Empresas.

Recursos Financieros

La programación presupuestaria del Servicio Nacional de Promoción Profesional es analizada en tres etapas, la primera, el Anteproyecto de presupuesto, el cual es elaborado por los responsables del subprograma, posteriormente pasa por el Poder Ejecutivo y este es presentado al Congreso Nacional para su estudio.

En ese aspecto, las variaciones que ha tenido el subprograma respecto a las programaciones en sus diferentes etapas han sido poco significativas, en los últimos 10 años, la variación más prominente se dio en relación al presupuesto vigente, producto de las modificaciones presupuestarias acontecidas durante la ejecución de los recursos financieros.

² Un poco más de 1 millón 200 mil personas



Estas modificaciones en mayor grado se dieron a partir del año 2009 para adelante, siendo el 2014 un año atípico con mayores modificaciones presupuestarias, debido a la disociación del Ministerio de Justicia y la creación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, donde el programa Servicio Nacional de Promoción Profesional pasó a formar parte del último mencionado, un paso positivo para la entidad puesto que la disponibilidad presupuestaria ascendió en un 33% con relación al año anterior.

Ingresos

El SNPP como parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social representa más del 50% de la asignación financiera destinada a la entidad, compuesta en mayor medida por recursos institucionales (FF30), siendo una de las intervenciones más importantes que realiza la entidad.



Fuente: Sistema Integrado de Administración Financiera

En concordancia con lo anterior, estos recursos tienen su origen a partir de las multas, ventas de libros, formularios y documentos como así también los ingresos provenientes de las tasas judiciales, el 1% del aporte obrero patronal del IPS³ destinado exclusivamente para las actividades de

³ Instituto de Previsión Social.

formación y capacitación, el cual se distribuye en 70% para el SNPP y el 30% para el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL).

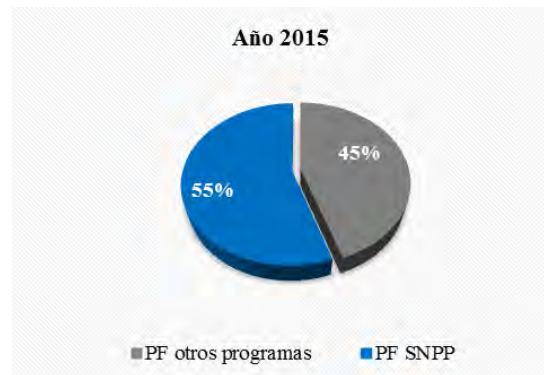
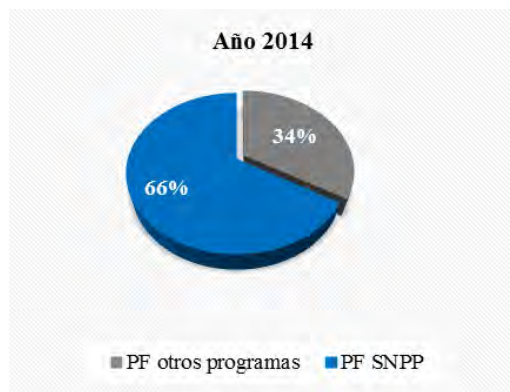


Fuente: Sistema Integrado de Administración Financiera

El Presupuesto General de la Nación del Paraguay tiene un comportamiento incremental a través de los años. En ese sentido, el presupuesto inicial del SNPP, ha tenido un crecimiento progresivo de aproximadamente 191% en los últimos 10 años, las mayores variaciones se dieron a partir del año 2010, donde el incremento representó un 36,7% respecto al año anterior, a partir de ese periodo las variaciones se dieron en porcentajes superiores al 10%. Este incremento sustancial del presupuesto no fue acompañado de un aumento compensatorio de las metas productivas, que significó en un crecimiento promedio de solo 38% entre el 2005 y 2014.

Gastos

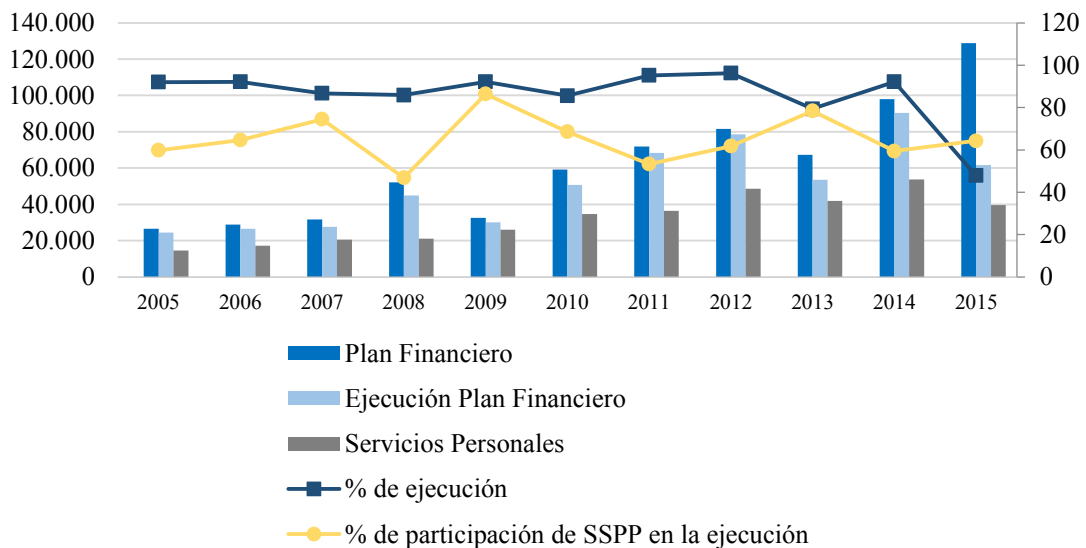
En base a las actividades efectuadas por el SNPP, anualmente se le asigna un Plan Financiero para el cumplimiento de sus objetivos generales e institucionales, adecuadas al sector económico en que se desarrolla. Por lo tanto, estableciendo parámetro entre los años 2014 y 2015 se visualiza que representa el 66% y 55% del total de Programas ejecutados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, indicando por su parte una mayor cobertura al territorio nacional, contando con 21 centros de formación, 5 centros de atención, 9 proyectos y programas de aprendizajes, capacitación y emprendedurismo.



Para atender a su política ocupacional y al proceso del desarrollo social, el Servicio Nacional de Promoción Profesional ha ejecutado las Asignaciones Financieras en un promedio anual (2005-2015) de 86%, siendo este destinado en su mayor parte al Grupo de Gastos de Servicios Personales e Inversión Física efectuados para el pago de sueldos, remuneraciones, honorarios profesionales, construcciones y reparaciones mayores.

En ese sentido, las mayores ejecuciones correspondientes al grupo de Servicios Personales implica un factor productivo del Gasto Público, que es el Capital Humano, a efectos del mismo, el 56% del total del personal trabaja en áreas administrativas, y el 44% para el cumplimiento de las actividades misionales.

Ejecución del Plan Financiero



La Ejecución del Plan Financiero ha tenido un comportamiento constante desde el año 2005 al 2012, sin embargo en el año 2013 ha tenido una notable disminución, dicha variación responde a que la ejecución del grupo de gastos Inversión Física ha disminuido en un 60% en relación a los años anteriores, ejecutando principalmente en los grupos de gastos Servicios Personales y Servicios No Personales. Así pues, los gastos destinados al personal se mantuvieron invariables como en cada

año, en cuanto al gasto Servicios No Personales se efectuaron desembolsos para pagos de mantenimiento y reparaciones menores de edificios, maquinarias y equipos, servicios técnicos y profesionales, específicamente consultorías, sistemas informáticos, publicidad y propaganda, entre otros.

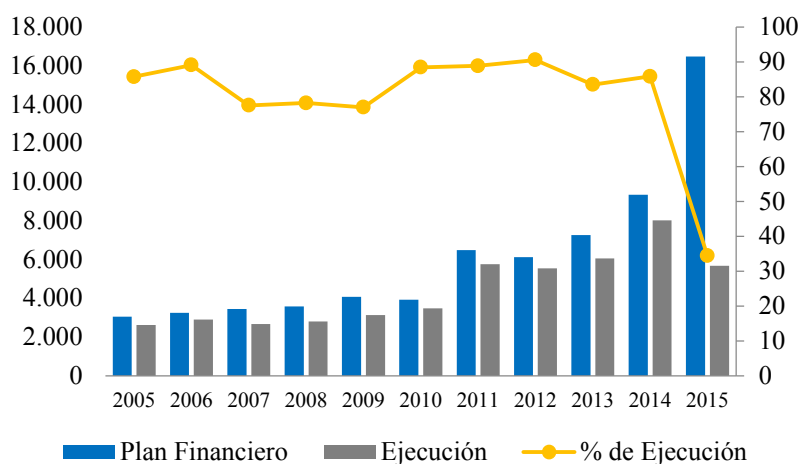
Por otra parte, se ha hecho notable la participación del grupo de Servicios Personales en un promedio de 65% en la ejecución total del Plan Financiero. La misma ha tenido variaciones significativas principalmente en los años 2008 (47%), 2011(53%) y 2014 (59%), en consecuencia las variaciones indican que las disponibilidades financieras en dichos periodos han tenido crecimientos de 64%, 22% y 45% en relación a los años anteriores. Por consiguiente la participación de dicho gasto es necesario para el cumplimiento de las actividades misionales del SNPP, no obstante el 56% del total de personal trabaja en áreas administrativas, y el 44% para el cumplimiento de las actividades misionales, hecho que llama la atención puesto que se deberán priorizar los gastos destinados a contrataciones de técnicos para la realización de cursos.

Considerando lo expuesto, es importante también señalar los demás Grupos de Gastos que ejecuta la Institución para el cumplimiento de sus gestiones, siendo estos los siguientes: Servicios No Personales, Bienes de Consumo e Insumos, Inversión Física, Transferencias y Otros Gastos.

Servicios No Personales: El Plan Financiero de este grupo ha tenido un crecimiento progresivo en los últimos 9 años, sin embargo para el año 2015 ha aumentado notablemente en un 76%. En ese sentido, se ha analizado la ejecución del mismo, la cual ha tenido variaciones mínimas, efectuando desembolsos destinados por una parte a gastos básicos: pagos de teléfono, telefax, viáticos y movilidad, por otra parte al igual de los Servicios Personales, también efectúa gastos para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Institución que comprende gastos de consultoría, asesorías e investigaciones, capacitación y formación laboral. Es importante mencionar que en los últimos 10 años se ha observado ejecuciones significativas en el objeto de gasto Servicios en General (288), representando un promedio aproximado de 45% del total de los Servicios No Personales, el cual no se ha podido visualizar el destino de los mismos por no estar detallado en el formulario correspondiente (FG03⁴).

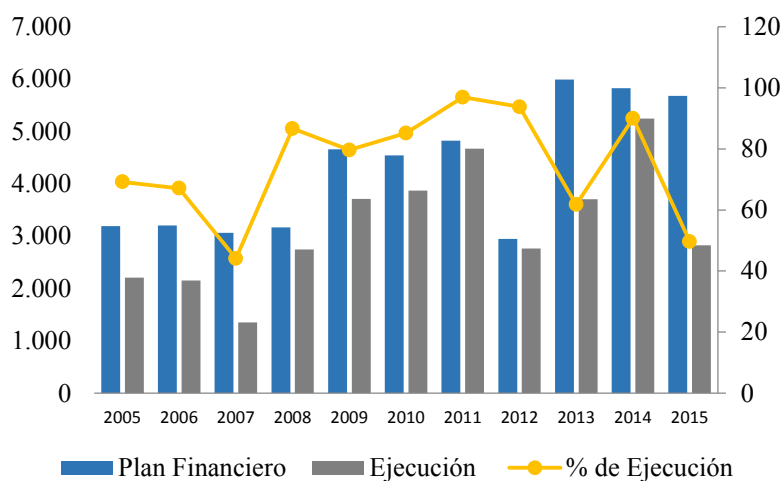
⁴Formulario de fundamentación de Gastos

Servicios No Personales



Bienes de Consumo e Insumos: En los últimos 10 años (2005-2015) el promedio de participación de este grupo en la Ejecución total del Plan Financiero es 6,8%, en ese sentido se ha analizado la ejecución en los últimos 10 años (2005-2015), la cual ha tenido declives específicamente en los años 2007 y 2013, dichas variaciones responden a que los desembolsos realizados en los respectivos años han dado prioridad para los Servicios Personales disminuyendo la adquisición de bienes utilizados para la entrega de servicios.

Bienes de Consumo e Insumos

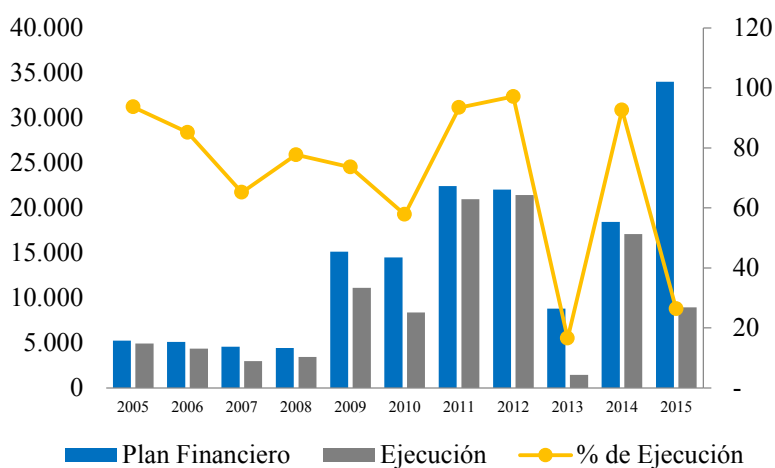


Inversión Física: Se estima que es el segundo grupo en el cual la Institución ha realizado mayores desembolsos, que representa un promedio de 16,7% en la Ejecución total de los últimos 10 años (2005-2015). Las ejecuciones del mismo han tenido descensos puntuales en los años 2007, 2010 y 2013 alcanzando una ejecución de 65%, 58% y 17% respectivamente.

Es importante considerar las asignaciones financieras en dichos periodos fiscales, las cuales han sido significativas, tanto que en los primeros 4 años (2005-2008) la tendencia presupuestaria se ha

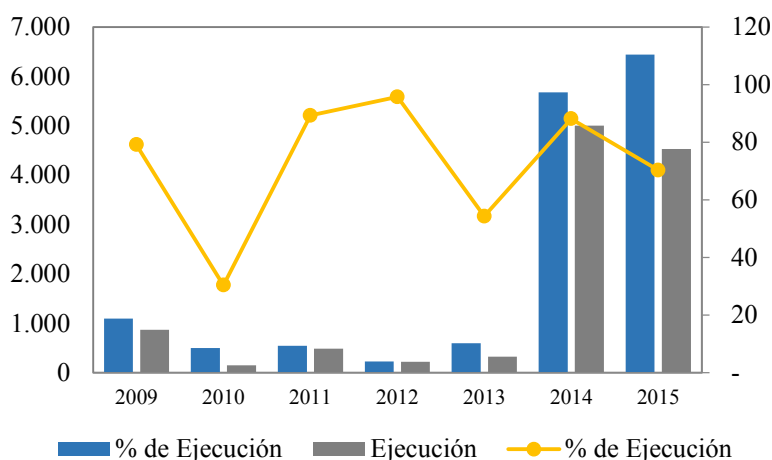
mantenido estable, sin embargo en el año 2009 el salto de crecimiento del Plan Financiero ha tenido una variación positiva de 342,1%, dicho aumento se explica por las construcciones de pabellones de enseñanzas y su total equipamiento. Así pues la variación se ha mantenido en un ciclo de crecimiento paulatino hasta el año 2012, ya que como se ha mencionado en párrafos anteriores, la declinación de la fase presupuestaria para el año 2013 disminuyó en un 60%. Desde ese punto, para el año 2014 con la disociación del Programa, la disposición y ejecución financiera ha sido positiva, paralela a años anteriores, tanto que para el año 2015 la asignación se visualiza con un crecimiento de 184% justificándose para la adquisición de maquinarias, equipos y herramientas en general. En ese sentido las ejecuciones en los periodos (2005-2014) han sido destinados para adquisiciones de obras de uso institucional, equipos de transporte, equipos de educación, maquinarias y equipos agropecuarios e industriales. Considerando la variación positiva del Plan Financiero para el año 2015, es importante mencionar que la ejecución al cierre del primer semestre es poco satisfactoria de 26%, los cuales han sido destinados para equipos educativos, específicamente kits de herramientas y maquinarias para taller de chapería, pintura y electricidad, así también adquisición de equipos de computación y construcción de bloques para los cursos.

Inversión Física



Transferencias: Las Ejecuciones en este grupo de gasto ha iniciado a partir del año 2009, en efecto la tendencia presupuestaria ha iniciado con una disponibilidad financiera de G. 1.100 millones (2009) alcanzando una ejecución del 79%. Asimismo para los periodos siguientes (2010-2013) dicha disponibilidad disminuyó en un 50%, por consiguiente las ejecuciones relativamente han sido poco satisfactorias específicamente en los años 2010 (30%) y 2013 (54%). Asimismo para los años siguientes (2014 y 2015) las asignaciones financieras han tenido un crecimiento positivo equivalente a G. 5.679 millones y 6.445 millones, con ejecuciones de 88% y 70% respectivamente. Dichas variaciones lo justifican con los desembolsos efectuados para la entrega de becas a estudiantes de la institución y a funcionarios, aportes a entidades que colaboran con el SNPP en la elaboración de programas, retiro voluntario de funcionarios y pago de cuota al Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor).

Transferencias



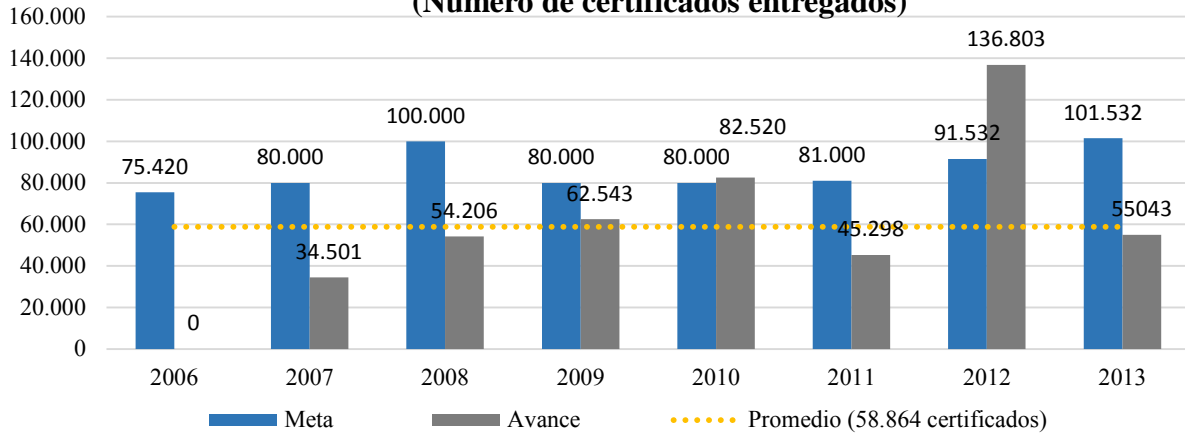
Avance Productivo y Financiero del subprograma

A partir del año 2006, el Servicio Nacional de Promoción Profesional, ha identificado productos mediante los cuales, ha permitido cuantificar los servicios brindados a la ciudadanía. Desde el periodo de referencia la denominación utilizada fue “Capacitación de personas”, medida en cantidad de certificados.

En el 2014, cuando el SNPP pasó a formar parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se ha modificado esta denominación, quedando como “Cursos de Formación Profesional en edad de trabajar” adquiriendo la unidad de medida cursos.

Dada estas modificaciones, para un mejor estudio se dividirá en dos periodos de referencia, el primero (2006 – 2013) donde la unidad de medida eran los certificados entregados a las personas capacitadas. Desde el año 2006 con la identificación de productos, el SNPP se ha establecido como meta otorgar 75.420 certificados, si bien evaluar la capacidad del subprograma desde este enfoque de cuantificación productiva podría no reflejar con exactitud la efectividad del programa, puesto que los costos de los servicios no se ven reflejados en la cantidad de certificados otorgados sino más bien en la cantidad de cursos realizados por el SNPP, pero servirá como variable de referencia comparativa a través de los años.

**Certificación de personas capacitadas por el SNPP
(Número de certificados entregados)**

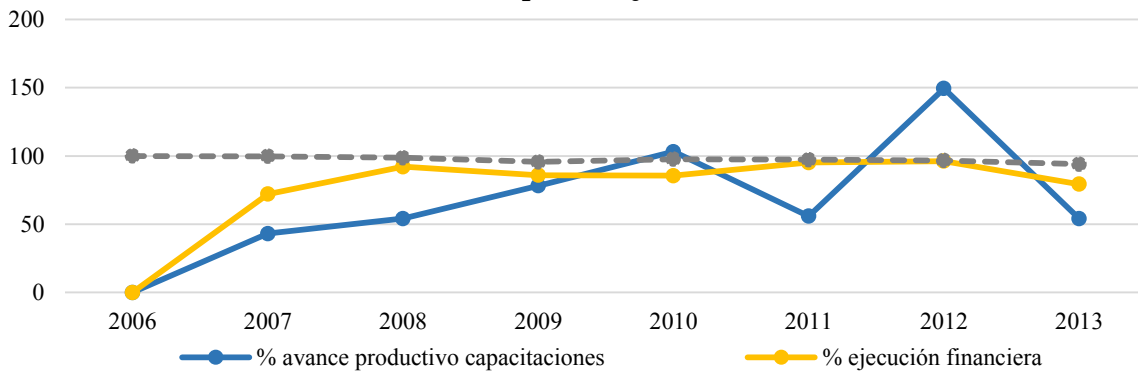


Fuente: Sistema Integrado de Administración Financiera

Desde el 2007, donde ya se tiene el registro de los avances productivos que ha tenido el SNPP se visualiza una brecha significativa entre la meta planificada y los avances obtenidos, el desempeño del subprograma se encontraba por debajo del promedio alcanzando 43% en el 2007 y 54% en el 2008. A partir del 2009, el desempeño del Subprograma ha mejorado en relación a la meta establecida siendo superior a 78%, siguiendo con esa tendencia hasta el 2012.

Para determinar la efectividad del desempeño del subprograma se analizará el avance productivo con el comportamiento que ha tenido el grupo de gastos Servicios Personales, considerando que engloba los principales costos que refiere al servicio prestado por la institución.

**Comportamiento del Avance Productivo Vs. Servicios Personales
(En porcentaje %)**



Fuente: Sistema Integrado de Administración Financiera

El grupo de gastos servicios personales, el cual contiene la contratación de Técnicos para la realización de capacitaciones desde el año de referencia ha mantenido una ejecución cercana al 100%, esta tendencia no ha sido acompañada con los avances físicos productivos, observándose brechas significativas entre los recursos financieros ejecutados y los avances productivos.

Si se consideran estas diferencias para evaluar el desempeño del subprograma, se puede notar que sólo en el periodo 2009 y 2010 los resultados han sido satisfactorios, situándose los demás periodos fuera del rango promedio. Sin embargo, sería muy arriesgado afirmar que estas diferencias se dieron a raíz de una mala gestión del subprograma puesto que tal como se encuentra definido el producto podría influir otras variables no menos importante, como es la decisión propia del alumnado en continuar hasta el final y obtener los certificados.

A partir del año 2014, con la modificación del diseño del producto y la unidad de medida, se ha notado una mejoría en los indicadores de avances productivos en relación a los recursos utilizados, el primero ha presentado un avance de 100% con una ejecución financiera del 94%, situación calificada como óptima para el subprograma.

Conclusión y Recomendación

Conclusión	Recomendación
La programación de los gastos del Servicio Nacional de Promoción Profesional desde el 2009, ha sido objeto de modificaciones, el cual refleja poca solidez en la capacidad de planificar los gastos.	Fortalecer la metodología de planificación y programación de gastos, utilizando mecanismos de contingencia para evitar modificaciones presupuestarias que entorpece la ejecución de los recursos financieros.
Si bien la participación del Grupo de Gastos de Servicios Personales representa en promedio un 65% del total de recursos del subprograma, se ha observado que mediante la misma se financia en mayor medida servicios personales que ocupan cargos administrativos (56%).	Priorizar la programación de gastos destinados para la contratación de personal técnico para la realización de capacitaciones.
En el Formulario FG03 donde se debería de especificar en detalle los gastos a los cuales se incurren, el subprograma casi en todos los periodos lo ha presentado en forma muy general lo cual no permite evaluar la pertinencia de cada gasto ejecutado por el subprograma.	Realizar la programación de Gastos fundamentando en detalle todos los gastos, utilizando los formularios diseñados para el efecto (FG03) establecidos en el SIAF.
El subprograma Sistema Nacional de Promoción Profesional cuenta con varias regionales, sin embargo la programación de gastos se realiza en forma global, por lo que difícilmente se puede determinar los gastos incurridos en cada regional.	Realizar la programación de gastos por regiones, de manera a brindar información sobre los gastos totales incurridos en cada centro regional de capacitación.
No se ha observado costos promedios de los cursos impartidos por el SNPP.	Implementar metodologías para la realización de costeo de los servicios prestados por el SNNP, e incorporar indicadores de eficiencia.

GLOSARIO

Evaluaciones: Análisis sistemático e imparcial de una intervención pública cuya finalidad es determinar la pertinencia y el logro de sus objetivos y metas, así como la eficiencia, eficacia, calidad, resultados, impacto y sostenibilidad.

Indicadores de Desempeño: herramientas de seguimiento que entrega información cuantitativa o cualitativa respecto del logro o resultado en la provisión de los bienes o servicios generados por las entidades públicas.

Ámbitos de Control de Indicadores:

- *Proceso:* Actividades o prácticas de trabajo vinculadas con la ejecución o forma en que el programa produce los componentes.
- *Producto:* Logros del programa a nivel de componentes (bienes y/o servicios).
- *Resultado:* Implican un mejoramiento significativo y, en algunos casos, perdurable en el tiempo en alguna de las condiciones o características de los beneficiarios que se plantearon como esenciales en la definición del problema que dio origen al programa

Dimensiones:

- *Eficiencia:* Describe la relación entre dos magnitudes; la provisión física de un producto y los insumos o recursos que se utilizaron para alcanzar ese nivel de producto.
- *Economía:* Se relaciona con la capacidad de una institución para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros en pos de su misión institucional.
- *Calidad:* Mide aspectos tales como; oportunidad, accesibilidad, precisión y continuidad en la entrega del servicio, comodidad y cortesía en la atención.

Matriz de Marco Lógico: Resumen de un programa en una estructura de una matriz de cuatro filas por cuatro columnas mediante la cual se describe el fin, el propósito, los componentes y las actividades, así como los indicadores, los medios de verificación y supuestos para cada uno de los objetivos.

Monitoreo: Proceso continuo que usa la recolección sistemática de información, como indicadores, estudios, diagnósticos, entre otros, para orientar a los servidores públicos acerca de los avances en el logro de objetivos de una intervención pública respecto a los resultados esperados.

Población Económicamente Activa: Es el conjunto de personas de 10 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.

Población Económicamente Inactiva: Es el conjunto de personas de 10 años y más de edad no clasificadas como ocupadas ni desocupadas durante el período de referencia.

Población en Edad de Trabajar: Comprende a todas las personas de 10 años y más de edad que suministran mano de obra disponible para la realización de una actividad económica.

Población Objetivo: Población que un programa/subprograma tiene planeado o programado atender para cubrir la población potencial y que cumple con los criterios de elegibilidad establecidos en su normatividad.

Población Potencial: Población total que presenta la necesidad o problema que justifica la existencia de un programa/subprograma y que, por lo tanto, pudiera ser elegible para su atención.

Presupuesto por Resultados: técnica presupuestaria 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.

Programa: El instrumento presupuestario destinado a cumplir las funciones del Estado y sus planes a corto plazo y por el cual se establecen objetivos, resultados y metas a cumplirse mediante un conjunto de acciones integradas y obras específicas coordinadas, empleando los recursos humanos, materiales y financieros asignados a un costo global y unitario. Su ejecución queda a cargo de una unidad administrativa.

Programas Estratégicos: Son los programas cuyas metas priorizadas por el Gobierno Nacional, contribuirán a asegurar el ejercicio de los derechos básicos, promoción de las personas hacia mejores niveles de vida y bienestar, generando capacidades, facilitando oportunidades, fortaleciendo el capital humano y social.

Proyecto: Es el conjunto de obras que se realizarán dentro de un programa o subprograma de inversión para la formación de bienes de capital. Su ejecución estará a cargo de una unidad administrativa capaz de funcionar con eficacia en forma independiente.

Ocupados: Es el conjunto de personas en la fuerza de trabajo que trabajaron con o sin remuneración por lo menos 1 hora en el período de referencia o que, aunque no hubieran trabajado, tenían empleo del cual estuvieron ausentes por motivos circunstanciales (enfermedad, licencia, vacaciones, paro, beca, etc.)

Recomendaciones: Sugerencias emitidas por el equipo evaluador derivadas de los hallazgos, debilidades, oportunidades y amenazas identificados en evaluaciones externas, cuyo propósito es contribuir a la mejora del programa.

Subprograma: La división de programas complejos a fin de facilitar la ejecución en un campo específico. En el subprograma se fijan metas parciales que serán alcanzadas mediante acciones concretas y específicas por unidades operativas

Unidad responsable: Área administrativa de las dependencias y, en su caso, de las entidades que debe rendir cuentas sobre los recursos humanos, materiales y financieros que administra para contribuir al cumplimiento de los programas comprendidos en la estructura programática autorizada al ramo o entidad.

Coordinación General

Dirección General de Presupuesto

Oscar Lovera

Coordinación

Coordinación de Monitoreo y Evaluación del Gasto Público

Teodora Recalde

Difusión

Coordinación Técnica y de Difusión

Elba Mencía

Supervisión y Edición

Departamento de Evaluación del Gasto Público

Montserrat Díaz

Evaluación

Departamento de Evaluación del Gasto Público

Elvira Pereira

Cristina Pereira

Dirección General de Presupuesto
Subsecretaría de Estado de Administración Financiera
Ministerio de Hacienda

www.hacienda.com.py
dpg@hacienda.gov.py
Chile 252 e/ Palma y Pte. Franco
(595-21) 443 -291

