

**Ministry of Justice and Labor
República of Paraguay**

“Japan-Paraguay Skill Development Promotion Center Project”

**Evaluation Report
Ex post**

June 2008

JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY

RODRÌGUEZ SILVERO & ASOCIADOS

PGO
JR
07-01

Table of Contents

PREFACE	3
LOCATION MAP	4
PICTURES	5
ABBREVIATIONS	6
SUMMARY	7
1. OUTLINE OF THE EVALUATION STUDY	15
1.1. PROJECT BACKGROUND	15
1.2 DESCRIPTION OF THE PROJECT	15
1.2.1 OVERALL GOAL	15
1.2.2 PROJECT PURPOSE	15
1.2.3 OUTPUTS	16
1.3 OBJECTIVES OF THE EX-POST EVALUATION	16
1.3.1 GENERAL OBJECTIVE	16
1.3.2 SPECIFIC OBJECTIVES	16
1.4. SCOPE OF THE WORK	16
1.5 CONSTRAINTS OF THE STUDY	17
1.6. EVALUATION TEAM	17
1.7 PERIOD OF STUDY	17
2. METHODOLOGY	17
2.1 EVALUATION QUESTIONS	17
2.2 METHODOLOGY	18
2.3 SCHEDULE OF THE STUDY	18
3. EX-POST PROJECT PERFORMANCE.	20
3.1 PERFORMANCE OF PROJECT PURPOSE.	20
3.2 ACHIEVEMENTS RELATED TO THE GENERAL GOAL.	21
3.3 FOLLOW UP OF THE RECOMMENDATIONS AFTER THE EVALUATION STUDY	21
4. RESULTS	21

4.1. IMPACT OF THE PROJECT	21
4.1.1 ACHIEVEMENT OF THE EXPECTED IMPACT	21
4.1.2. CAUSALITY BETWEEN THE PROJECT AND THE IMPACT	24
4.1.3. UNEXPECTED SIGNIFICANT POSITIVE/NEGATIVE IMPACT	25
4.2. SUSTAINABILITY OF THE PROJECT	25
4.2.1. TECHNOLOGICAL ASPECTS OF SUSTAINABILITY	25
4.2.1.1. Infrastructure and equipment.	25
4.2.1.2. Courses.	26
4.2.1.3 Research Work	27
4.2.2 ORGANIZATIONAL/HUMAN RESOURCES ASPECT OF SUSTAINABILITY	28
4.2.2.1 ORGANIZATION OF THE SNPP	28
4.2.2.2 Instructors	28
4.2.3 FINANCIAL ASPECTS OF SUSTAINABILITY	28
4.3. ANALYSIS OF FACTORS THAT HAVE PROMOTED PROJECT.	31
4.3.1. IMPACT	31
4.3.2 SUSTAINABILITY	31
4.4. ANALYSIS OF THE FACTORS THAT INHIBIT THE PROJECT.	31
4.4.1. IMPACT	31
4.4.2. SUSTAINABILITY	31
4.5. CONCLUSIONS	32
5. RECOMMENDATIONS AND LESSONS LEARNED.	32
5.1 RECOMMENDATIONS TO COUNTERPART	32
5.2 LESSONS LEARNED FOR JICA AND COUNTERPART	33
ANNEXES	34
THIRD PARTY REVIEW BY EXTERNAL EXPERTS	

PREFACE

The present work comprehends the Ex Post Evaluation of the Project: Paraguay-Japan Professional Promotion Project, carried out from October 31st, 2007, to January 31st, 2008, according to the specifications contained in the Presentation Guide provided by JICA Paraguay.

Our evaluation comprehends the analysis of the current situation of the SPP-PJ and its impact on the Paraguayan society, as well as its chances of self-sustain using objective measurement criteria, such as the statistics provided by the Institution, the Households Survey of the Directorate General of Statistics, Surveys, and Censuses (DGEEC), and reports about budget execution, structural organization, equipment inventory and curricula of the courses, among others.

The information was verified with interviews to the directors of the SPP-PJ, having informed them of our conclusions after finishing the final draft of the study.

LOCATION MAP



Dpto. Central



PICTURES



ABBREVIATIONS

SPP-PJ	Paraguay-Japan Professional Promotion Service.
CPP-PJ	Paraguay-Japan Professional Promotion Centre.
SNPP	Professional Promotion National Service.
DGEEC	Directorate General of Statistics, Surveys, and Censuses.

SUMMARY

Evaluation conducted by: Consultora Rodríguez Silvero & Asoc.

1. Outline of the Project	
Country: Paraguay	Project Title: The Japan – Paraguay Skill Development Promotion Center Project
Sector: Human Resources. Vocational Formation.	Cooperation Scheme: Technical Cooperation
Division in charge: The second group of the human development department	Total Cost: <u>1,254,987,000 JPY</u>
Period of Cooperation	September 20 th , 1997 – September, 2002 (original project) September, 2002 – March, 2004 (Project Extension).
	Partner Country's related organization: Ministry of Labour and Justice. Professional Promotion National Service.
	Supporting Organization in Japan: None.
Related Cooperation	None.
<p>1-1. Background of the Project.</p> <p>The Government of Paraguay looks for the liberalization of the commerce after its adhesion to the Common Market of the South (MERCOSUR), through the reduction of tariffs in general as well as the elimination of internal tariffs within MERCOSUR. In the course of this liberation, Paraguay aspired to improve competitiveness in the industrial sector. With this, the demand of qualified labour arises, especially in the electronic technology sector. Likewise, Paraguayan authorities involved have requested the Japanese technical cooperation as a project for the improvement of the level of the qualified labour in the areas of Electronics, Electricity, Refrigeration and Control, as well as Air Conditioning. The Government of Japan has sent several study teams to investigate the viability of the proposed project and determine the focus areas. As a result of the investigations and deliberations, the execution of the Project was decided to assist the Paraguay – Japan Professional Promotion Service with the development of the professional promotion, in four specialised areas, before mentioned, and with the corresponding supply of equipment and training in these areas, in June, 1996. The technical cooperation was initiated with the signing of the R/D in July, 1997. The project was started on September 20th, 1997.</p> <p>1-2. Project Overview</p> <p>The SPP-PJ was lead in this project with the purpose of updating technically its human resources, increasing and modernizing its equipments as to satisfy the increasing demand of formation and training in the areas of electronics and electricity which is under full expansion with the gradual modernization of the existing industries and the installation of new industries with updated technology.</p> <p>(1) Overall Goal To meet the demand for skilled workers in the field of electronic technology in Paraguay.</p> <p>(2) Project Purpose To enable SNPP to provide, by its own, upgrading training course and instructor's retraining course with improved quality at the center, mainly in the field of electronic technology (electrics, electronics, control and refrigeration and air conditioning).</p> <p>(3) Outputs</p> <ul style="list-style-type: none"> a) SPP-PJ's operation and management systems is established. b) SPP-PJ's facilities, machineries, and equipments are improved and prepared are improved. c) Ability of instructors at SPP-PJ improves d) Vocational training materials (text books, etc) are developed. e) SPP-PJ is able to plan and implement upgrading training courses which meet the needs of the industry 	

- f) Instructor's capacity development (training) scheme is established
- g) SPP-PJ is able to plan and implement publicity works on its own

(4) Inputs (there has not been access to the data corresponding to global amounts of inputs)

Japanese Side:

Long term Expert: 14 Equipment: 386,000,000 JPY

Short Term Expert: 11 Trainees Received: 15

Total cost of investment: 1,254,987,000 JPY

Paraguayan Side:

Counterpart: 30

Local cost: Gs.6,467,000,000 __ local currency (150,000,000 JPY aproximate)

Others: space for the project office, telephone, desk and chair, project driver, etc

2. 2. Evaluation Team		
Members of Evaluation Team	JICA Paraguay Consultant team Rodríguez Silvero & Asoc.	
Period of Evaluation	31/ October/2007 - 31/ January/2008	Type of Evaluation: Ex-post Evaluation.

3. PROJECT PERFORMANCE

3 -1 Performance of Project Purpose

An increase in certifications issued by the SPP-PJ can be observed from the beginning of the Japanese cooperation. The certifications issued in the year 1998 reached 3,661 and in the year 2006, 7,746. Based on the above, our opinion is that the main objective has been satisfactorily reached.

3-2 Achievements related to the overall goal.

As an achievement related to the overall goal of the project, we consider that the SPP-PJ has issued a total of 52,756 certifications from 1998 to 2007, on a total number of jobs in the secondary sector of 421,351 according to the Permanent Households Survey, showing a high level of acceptance of the courses and a need for continuing the supply of qualified Paraguayan labourers.

3-3 Follow up of the recommendations by the Terminal Evaluation Study.

The SNPP made the most of its human resources trained and equipments donated during the project period in order to reinforce the functions not only of SPP-PJ in San Lorenzo City but also another places, through the project of "mobile classroom" which enabled SNPP offer its services to regional cities. Concerning to the relation with industry, there were specific cases of mutual cooperation but all of them are sporadic cases, it is necessary to make contacts periodically and systematically. Concerning to the reinforcement of the administration system of SNPP there is some progress in various aspects, however reinforcing finance sustainability seems to be difficult due to the existence of laws that obstruct it.

4. Results of the Evaluation

4.1 Summary of Evaluation Results

(1) Impact

The SPP-PJ lacks of a Trainees Register system which makes it impossible to check the previous academic level of the trainees or what is their labour status at the beginning of the courses; the SPP-PJ also lacks of a follow up registry of the participants. Therefore, in order to analyse the impact of the training given by this training centre we have used the latest Permanent Households Survey (2006) of the Directorate General of Surveys, Statistics and Censuses to count on a good analysis base. Therefore, considering the data of the amount of economically active population, and especially, employed in the technical areas related to the courses taught, we can observe a direct important relation between the number of certifications issued during the project and the total number of employed population. As such, the formation of human resources on the disciplines imparted at the SPP-PJ has a positive impact on the employed labour and the income they have in their jobs.

(2) Sustainability

a) The SPP-PJ does not have financial autonomy. The acquisition of goods or services is done through the SNPP which as a public entity must abide to the Public Contract Law, legal norm of the centralised entities of our country. Therefore, the institution has not done new investments on the equipments destined to the courses of Electronics, Electricity, Automation and Industrial Control, Refrigeration, and Air Conditioning. And recently, the industrialisation of the country is added the need to create jobs for the great amount of young workers in search for a position. That tendency of economic growth has continued until now from the termination of the project.

4-2. Factors that have promoted project.

(1) Impact

- a) The need for training of human resources for the development of local industries.
- b) The building infrastructure and equipment of the installations for the courses.
- c) The organizational structure of the SPP-PJ.

(2) Sustainability

- b) The suitability of the human resources destined to the administrative and academic areas of the SPP-PJ.
- c) The good administration exercised.
- d) The high level of the courses taught and the amount of certifications issued.
- e) Recently, the industrialisation of the country is added the need to create jobs for the great amount of young workers in search for a position.

4-3. Factors that have inhibited project.

(1) Impact

- a) The suspension of the courses for instructors.
- b) The suspension of the double courses, those corresponding to the same subject at different times of the day during the same period.
- c) The low economical growth of the country during those years.

(2) Sustainability

- a) The exclusive dependence of the general budget of the SNPP
- b) The bureaucracy for obtaining funds.
- c) The lack of update of the curricula based on the lack of more modern equipment.

4-4. Conclusions

The referred project was framed in the development of training courses in the areas of electricity, electronics, refrigeration and control. The SNPP (SPP-PJ regional dependence) has accomplished to maintain the philosophy, policy, and infrastructure needed for the courses, implemented during the cooperation with Japan. Despite a certain decrease in the amount of courses in relation with the beginning of the project, the continuity of them is considered important because they are technical courses and the training of qualified labour for the industrial sector is, precisely, a pending factor of growth and development in the general context of the country. The existence of external negative factors, usual in an administrative centralisation as this country possesses, affects directly the performance of the institution, so we suggest the improvement of everything related to the draft of the annual budget in order to include the updating of equipment used during classes thus updating the curricula based in technological innovations.

4-5. Recommendations

- a. In relation with the planning.

Include in the planning of projects of this kind an administrative and/or computer system which allows the follow up of graduates in order to measure their labour output and take corrective measures during the execution of the courses.

- b. In relation to the training – technical area.

Foment the access to the information related to the available scholarships in the areas of reference, giving the current teachers the opportunity to update their technical formation. To request the utilization of equipment commercialised in this region, thus avoiding the inconvenience arising when the parts must be replaced or repaired. Request before the superior hierarchical unit the renewal of the equipment used in the training courses. Resume the training courses for the instructors in order to give incentive to the sustainability of the received cooperation.

c. In relation to the promotion.

Include as an obligation at the beginning of the foreign cooperation the adequate promotion at a local enterprises level of the benefits of the offered courses. Said promotion should be planned inside the annual budget and include expositions and free talks directed to possible trainees and business owners.

4-6. Lessons Learned.

We consider the projects of this type, channelled through Public Entities of our country and with their contest, should contain, already in the initial agreements, obligations for both parts in order to facilitate the projection of the medium and long term results. This is true especially for projects as the referred one, in which JICA provided the equipment during the period of cooperation, without any incorporation or actualization locally after the end of the cooperation. In the same way, in relation with the equipment used for this kind of cooperation, we suggest the utilization of equipment commercialized in this region in order to avoid the inconvenience which arises when the parts that need to be replaced are not accessible in the local market. A long term and more complex suggestion would be to influence the local decision makers in order to conceive a bill that decentralises the SNPP dependencies budget-wise, as to give more flexibility and sustainability to the regional units benefited with the foreign cooperation.

1. OUTLINE OF THE EVALUATION STUDY

1.1. PROJECT BACKGROUND

The Government of Paraguay seeks the liberalization of commerce after its addition to the Common Market of the South (MERCOSUR), through the reduction of tariffs in general and also the elimination of internal tariffs within MERCOSUR. Throughout this liberation, Paraguay aspired to improve competitiveness in the industrial sector. With it a demand for skilled labour, especially in the electronics technology sector, arises. Under this situation, the Paraguayan Authorities involved have requested Japanese technical cooperation as a project to improve the level the skilled labour in the areas of Electronics, Electricity, Refrigeration and Control, as well as Air Conditioning.

The Government of Japan has sent several study teams to investigate the viability of the proposed Project and determine the focus areas. As a result of the investigations and deliberations, both parts, Paraguayan and Japanese, decided on the execution of the Project to assist the Paraguay-Japan Professional Promotion Service SPP-PJ with the development of professional promotion in four specialized areas, before mentioned, and with their corresponding equipment and training in these areas, in June of 1996.

The technical cooperation has started with the signing of R/D in July of 1997. The project has started on September 20th, 1997.

As a result of the final evaluation of July of 2002, two months before the finalization of the Project, and because it was necessary to strengthen the training courses of the instructors through future technology transfers by Japanese experts, for a greater amount of specialization courses according to the growing needs in the industry because of the technological advancement and to expand the activities in the regional centres in order to achieve the Project goal, the cooperation period was extended until March of 2004. The R/D for the extension was signed in August of 2002.

1.2 DESCRIPTION OF THE PROJECT

The SPP-PJ has taken this project with the purpose of updating its human resources in the technical area, augmenting and modernizing its equipment as to satisfy the increasing demand of training in the areas of Electricity and Electronics, which are in full stage of expansion with the gradual modernization of existing industries and the installation of new technologies.

The technology currently used is based in the application of electronics and electricity to all the industrial processes provoking an increasing demand of skilled labour in these sectors, and this has been detected in studies made for the substantiation of this technical cooperation.

1.2.1 OVERALL GOAL

To meet the demand for skilled workers in the field of electronic technology in Paraguay

1.2.2 PROJECT PURPOSE

To enable SNPP to provide, by its own, upgrading training course and instructor's retraining course with improved quality at the center, mainly in the field of electronic technology (electrics, electronics, control and refrigeration and air conditioning)

1.2.3 OUTPUTS

- a) SPP-PJ's operation and management systems is established.
- b) SPP-PJ's facilities, machineries, and equipments are improved and prepared are improved.
- c) Ability of instructors at SPP-PJ improves
- d) Vocational training materials (text books, etc) are developed.
- e) SPP-PJ is able to plan and implement upgrading training courses which meet the needs of the industry
- f) Instructor's capacity development (training) scheme is established
- g) SPP-PJ is able to plan and implement publicity works on its own

1.3 OBJECTIVES OF THE EX-POST EVALUATION

1.3.1 GENERAL OBJECTIVE

The general objective of this ex-post evaluation is to obtain updated information on the situation of the Paraguay-Japan Cooperation in the Professional Promotion Service Project SPP-PJ, with the greater purpose of contributing in the decision making in future projects and endeavours in institutions with similar context, based on the learnt lessons and related to its achievements.

1.3.2 SPECIFIC OBJECTIVES

- 1- To analyze the investments and the input by the Paraguayan and Japanese assigned to the Professional Promotion Service Project (SPP-PJ);
- 2- To analyze the achievements of the Project Implementation Plan from the perspective of its Relevance, Effectiveness, Impact, and Sustainability;
- 3- To analyze under the following evaluation criteria: (1) Impact and (2) Sustainability level of the achievements;
- 4- To analyze the operational organization structure of the SPP-PJ to satisfy the current demand, including acquisition procedures and maintenance of equipment acquired or donated through the Japanese Technical Cooperation.

1.4. SCOPE OF THE WORK

The evaluation is an appreciation and systematic and objective assessment of the design, execution, efficiency, effectiveness, development of the processes, and the results of a project being executed or, as in the case of SPP-PJ, finalized.

This evaluation will be based on the JPCM (JICA Project Cycle Management) Method following the suggestion of the DAC (Development Assistance Committee). The evaluation process will include operational criteria of said method.

Their tool, the Project Design Matrix (PDM) will be used for the analysis of the data considering its three attributes: consistency, logic, and participation.

To collect information and survey data, personalized and group interviews will be used as the main instrument, and information relevant to the project as a secondary tool. Eventually, the focus groups techniques will be applied.

Next, we contrast and verify the gathered information with the evaluation reports made during the execution of the project and the memos written about SPP-PJ, from 1997 to this day, as well as the development reports prepared to report to the institution's Counsel.

This process will include check points with relation to the Impact and Sustainability as main questions of this evaluation to measure the quantitative and qualitative changes. Verifiable objective indicators that allow us to measure the observed changes will be identified at all times.

The Institution, object of this evaluation, will be the SPP-PJ and its operational structure, without ruling out the possibility of conducting interviews with representatives of the Ministry of Justice and Labour, as well as other organizations related to the SPP-PJ that took part in the Project.

Eventually, if interviews or other work at the JICA offices is needed, as well as their support to obtain complementary information from Government Institutions, a written request at the appropriate time will be sent.

Finally, the Final Report (including graphs, charts, diagrams and illustrations) with the recommendations (practical suggestions) and learnt lessons will be presented with a fully documented background.

1.5 CONSTRAINTS OF THE STUDY

The data collecting work does not comprehend population surveys to measure the results obtained. In the elaboration of the final report, the Households Survey published by the Directorate General of Statistics, Surveys and Censuses of Paraguay shall be taken into account. This method of data checking is used because there is not an updated registry of the students at the training centre where the referred Project took place.

1.6. EVALUATION TEAM

- JICA Paraguay
- Consultant team Rodríguez Silvero & Asoc.

1.7 PERIOD OF STUDY

From 31th of October 2007 to 31th of January 2008.

2. METHODOLOGY

2.1 EVALUATION QUESTIONS

A post-project evaluation study took place. The evaluation verified the important issues related to the impact and sustainability of the Project observed after its termination. The post-project evaluation looked for answers to the following main evaluation questions:

Impact

- To what extent have the Project Goal and the Main Goal been accomplished since the final evaluation?
- If it was not accomplished, what was the reason or the factor which prevented it?
- Did the Project contribute to the training and strengthening of the Professional Promotion National Service (SNPP)?
- Have positive or negative unexpected effects been observed in the Project?
- What factors contributed to the positive and negative impacts?

Sustainability

- Have the Project results been maintained since the end of the cooperation?
- The transfer of technology, training of workers, and donated equipment; are they still being used in the activities of this Research Centre?
- Which factors have contributed or inhibited the sustainability of the Project?

2.2 METHODOLOGY

The evaluation was performed through the use of questionnaires and interviews, using the PCM Method emphasizing impact and sustainability; to the counterpart institution, in this case, the Paraguay – Japan Professional Promotion Service (SPP-PJ), the Professional Promotion National Service (SNPP), and the Ministry of Industry and Commerce (MIC).

To measure the quantitative and qualitative changes, objectively verifiable indicators were used such as the statistics of courses offered by the SPP-PJ, the Households Survey, and the Budget Execution of the institution.

Likewise, the factors that contributed positively or negatively to those changes were investigated.

The evaluation study contains recommendations and learnt lessons. The recommendations comprehend practical and specific suggestions to improve future projects.

2.3 SCHEDULE OF THE STUDY

Stage 1: Study and analysis of gathered data and documents.

Results:

All kinds of information were exhaustively gathered:

All the current information, at the SPP-PJ Project and JICA;

The reports of each evaluation were written by international and national technicians who came to work in the Project.

The reports produced at the Counsel or General Directorate to inform of the advancement of the Project to whom it may have concerned.

Activities:

Copies or originals of all kinds of documents related to the Project were gathered at the SPP-PJ and also at JICA.

Interviews with Counsellors, General Director, Managers, Employees, Instructors, and people related to the Project of the SPP-PJ were performed in order to confront the information gathered from the documents.

The interviews were extended to the technicians and referents of the sector.

Stage 2: Study and analysis of the gathered data and documentations.

Result:

A first analysis was comparative with relation to the final evaluation done by international experts;

In the second instance, the data gathered in documents issued and presented by the Directorate General and the team of Managers of the SPP-PJ was crossed analysed;

Lastly, the information gathered in the interviews and meetings with the related parts was contrasted.

First Report of the situation found at the SPP-PJ.

Activities:

The technical team of the consultant company analysed all the documents, reports, and intermediate evaluation, and issued a report about it.

Jointly with the Counsellors, General Director, and Managers of the SPP-PJ, the related information was analysed in order to have an objective evaluation, and a valid one for the cooperating organism and the National Government.

Elaboration of the first draft of the report for discussion.

Presentation of the first report for JICA to consider.

Stage 3: Evaluation of the Criteria.

Result:

The best design was elaborated, according to the evaluation criteria to be used taking into account the evaluation grids presented by the international technicians and the final documents of previous evaluations.

The consultant's technical team proceeded to the evaluation of the gathered data after their analysis.

Activities:

All the information was analysed according to the evaluation of the execution criteria and to two check points: (1) impact and (2) sustainability, expressly established in the terms of reference.

Jointly with the Counsellors, General Director, and Managers the priority of information required to demonstrate the result of this Ex Post evaluation was established.

Stage 4: Final Report of the Ex-Post Evaluation.

Result:

The report was written, consented and presented.

Activities:

A final report was prepared by the consultant, in which all the results found and evaluated are presented.

In the report were also included conclusions, recommendations, and lessons learned according to the approved evaluation design.

Date of delivery of the reports.

The intermediate draft was delivered on November 26th, 2007.

The final report draft and summary were delivered on December 18th, 2007.

The final report and summary of the evaluation shall be delivered on January 31st, 2008.

3. EX-POST PROJECT PERFORMANCE.

3.1 PERFORMANCE OF PROJECT PURPOSE.

The Superior Objective of the Project is that of satisfying the demand of technicians in the area of electronics in the Republic of Paraguay, for this the development of specialisation and training courses was established in the areas of electricity, electronics, automatic control, refrigeration and air conditioning.

The SPP-PJ does not have a trainees' registry system. That is, it is not possible to check what academic level the participants have, nor what work relations maintain at the beginning of the courses. Likewise, a follow up registry of the participants does not exist. Therefore, in order to analyse the impact of the training given by this centre we have used the latest Permanent Households Survey (2006) of the Directorate General of Statistics, Surveys, and Censuses in order to have a good analysis base.

The result of the certifications issued was as follows:

		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ELECTRICITY	Certificated	1491	910	1170	893	1439	1371	1046	1487	1334
ELECTRONICS	Participants	1902	1194	1561	2415	3050	2728	2451	1735	1691
INDUSTRIAL CONTROL AND AUTOMATION	Participants	87	134	333	845	819	831	438	279	504
REFRIGERATION	Participants	161	247	724	1365	1499	3190	3085	1967	1926
COMPUTER STUDIES	Participants	0	0	0	0	0	0	315	1377	2291
METHODOLOGY	Participants	20	48	61	50	77	62	78	75	0
TOTAL	Participants	3661	2533	3849	5568	6884	8182	7413	6920	7746

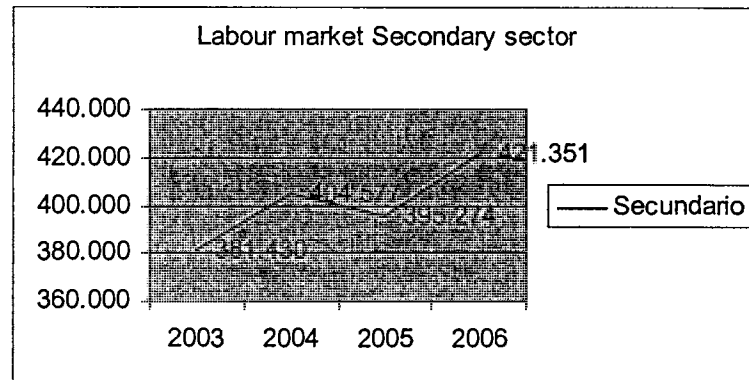
An increase of the certifications issued by the SPP-PJ since the beginning of the Japanese cooperation can be observed.

Our opinion is that the superior objective has been satisfactorily fulfilled.

3.2 ACHIEVEMENTS RELATED TO THE GENERAL GOAL.

The labour market of the secondary sector has increased a 10.5% taking into account the 2003 to 2006 period.

As an achievement related to the general goal of the project, we consider that the SPP-PJ has issued a total of 52,756 certifications since 1998 to 2007, over the total amount of jobs in the secondary sector of 421,351 according to the Permanent Households Survey, showing a high level of acceptance of the courses and the need for continuing training Paraguayan labour.



3.3 FOLLOW UP OF THE RECOMMENDATIONS AFTER THE EVALUATION STUDY

In relation to this point it is necessary to clarify that JICA Paraguay has remitted the final evaluation of July 18th, 2002, corresponding to the finalization of the original project. We have not received any documentation in reference with the finalization of the extension period of the project.

Therefore, the recommendations in said evaluation of 2002 were the following: the training of instructors and the opening of specialisation courses in other regional centres. Based on these points the extension of the Japanese Cooperation and the decentralisation of the courses to other regions were determined.

4. RESULTS

4.1. IMPACT OF THE PROJECT

4.1.1 ACHIEVEMENT OF THE EXPECTED IMPACT

According to the statistics from the Permanent Households Survey of 2006, the amount of employed population in the secondary sector has had a slight increase in the years we are studying.

Therefore, the certifications issued in the courses represent 2% of the total amount of jobs in the secondary or industrial sector.

Labour Market per econ. Sector	Quantity			
	2.003	2.004	2.005	2.006
Primary	775.966	852.684	848.137	796.736
High School	381.430	404.577	395.274	421.351
Upper Studies	1.341.103	1.303.352	1.374.297	1.333.000
Unavailable	414	0	0	2.554
Total	2.498.913	2.560.612	2.617.708	2.553.640

The impact on the employed population is high according to what the previously mentioned percentage indicates, and is even superior if we consider only the sector employed in the manufacturing industry or in electricity, gas and water, according to the data of the DGEEC.

Active population per economic activity		
	2003	2006
manufacturing industry	262.116	271.905,0
electricity, gas and water	16.880	18.714,0
	278.996	290.619

Considering the amount of employees of the manufacturing industry, the certifications represent 3%.

On the other side, the impact is greater in the certifications issued are quantified with the number of people employed in the electricity sector, according to the same Households Survey, in the year 2003 the certifications issued represented 48% and 41% in 2006.

The SPP-PJ has issued 52,756 certifications to participants of the 3,521 courses taught from 1998 to 2006.

Comparing it with the Economically Active Population obtained from the Permanent Households Survey in the year 2006, the certifications represent 1.93%.

Total		
N° C	PART.	PEA 2006
3.521	52.756	2.735.646

1,93%

The households' survey indicates that the income level of the Economically Active Population according to their level of training is as follows:

	Total	Men	Women
Total	1.046,4	1.191,2	812,9

Primary	717,8	848,2	391,7
High School	1.015,1	1.086,5	694,5
Upper Studies	1.202,4	1.461,6	934,7

Despite the good results obtained with the participation of the employed labour, the impact in the improvement of the income has not been the same on the industries which hire these human resources.

Average monthly income				
	2003	2004	2005	2006
manufacturing industry	816,4	941,4	1.313,9	1.053,2
Electricity, gas and water	2.278,2	1.839,8	3.268,9	2.812,9

Always according to the data obtained from the Directorate General of Statistics, Surveys and Censuses, the average income increased until 2005, suffering a reduction in 2006¹.

The situation above mentioned cannot be attributed to the training project, however, is necessary to take into account that the employment of labour according to the Permanent Households Survey of 2006 indicates that in the industrial and electricity sector the exigencies for hiring human resources are superior in study years.

Employed population by years of study according to occupation

	no instruction	1 a 3 years	4 a 6 years	7 a 9 years	10 a 12 years	13 a 15 years	16 a 18 years
manufacturing industries, mines and quarries	1,1	8,2	37,2	19,5	26,9	4,5	2,4
electricity, gas and water	0,0	4,7	17,2	13,4	29,7	15,5	21,6

In conclusion, the training of human resources in the subjects taught at the SPP-PJ has a positive impact on the employed labour and their income in their jobs.

Besides, the need to keep training technicians in the specific areas of the SPP-PJ will continue to be a priority for national development for it should be fomented in the industrial area, which requires a certain degree of basic technical training of the labour.

Other aspects linked to the wished for results of the project are the establishment of an operation and administration regime of SPP-PJ, the improvement of its buildings, and its teaching materials. In relation to the latter, according to the inventory of equipment provided by SPP-PJ, the technology employed currently in the courses is the same that was implemented during the cooperation period. We would like to point out that a renewal of the donated equipment has not been requested.

¹ The data provided by the Directorate General of Statistics, Surveys and Censuses does not clarify if they correspond to real or nominal income (the latter include inflation)

However, in the case of computer equipment, their renewal was requested, and according to the administrative norm ruling said centre, the acquisition of new equipment is conditioned to the budget execution of the SNPP.

The curricula have not been updated as a consequence of the lack of updating of the equipment employed for the courses, however, changes in the denomination of the courses have been made as to make them more comprehensible to the local language, and the curricula was restructured to group the modules according to the required certifications of the National Administration of Electricity ANDE. This subject is discussed in item 4.2.1.2.

It is important to repeat that we have verified through a tour of the installations of SPP-PJ that the donated equipment is in optimal conditions and the level of the classes maintains the excellence in regard to teachers and curriculum, making it possible to constantly train technicians in the subjects taught.

Regretfully, the Instructors' Training Courses have not had continuity. The motives for their discontinuity are:

1. Lack of time of the instructors to take the training classes.
2. Lack of economical resources of the instructors to come from their cities to the central SPP-PJ.
3. Lack of interest of the instructors in taking the training classes during the vacation period in their respective education units.

We consider that it is important to continue with the instructor courses not only for the transmission of technological knowledge in the technical schools to which the instructors belong, but also because they can work as a database to fill vacancies within SPP-PJ.

4.1.2. CAUSALITY BETWEEN THE PROJECT AND THE IMPACT

We can affirm as a result of our ex post evaluation that the project has had positive effects, influencing directly the training of human resources in the specialties established.

This statement arises from the quantification of the certifications issued, that we have developed thoroughly above.

Another positive effect produced by the project is the creation of resources, human and of infrastructure and equipment, at the SPP-PJ, which has a relation to the institutional and management aspect.

In relation to this aspect, we observed that the SPP-PJ has accomplished to establish the administrative and academic structure necessary for the good development of the courses. The previous affirmation is based on the visible good performance of the employees that are currently in charge of the administration, because they prove that their technical capacity in the specific areas of instruction allows them to teach the courses, manage the institution, and also know and evaluate the instructors.

The current employees in administrative positions (current Director and Coordinator General) have been sponsored to Japan under the Japanese Cooperation and have the knowledge and necessary suitability for their jobs, as well as the attitude and predisposition to continue the efforts to maintain the achievements of the project.

4.1.3. UNEXPECTED SIGNIFICANT POSITIVE/NEGATIVE IMPACT

Positive points:

- a) The effort and the dedication applied by the authorities of the SPP-PJ to maintain the good conservation and operability of the donated equipment, as well as the installations of the institution.
- b) The continuity of the excellence of the courses taught.

Negative points:

- a) Lack of update of the course curricula.
- b) Lack of budget capacity by the Institution to adapt to the changing world of technology.

4.2. SUSTAINABILITY OF THE PROJECT

4.2.1. TECHNOLOGICAL ASPECTS OF SUSTAINABILITY

Paraguay has not yet accomplished to develop its industrial capacity. However, in the past years there have been examples of successful industries. To said industrialisation of the country is added the need to create jobs for the great amount of young workers in search for a position.

These conditions have not had great variations in relation with the studies done at the beginning of the project of the SPP-PJ, considering also the lack of qualified labour in our industrial area proved by the Permanent Households Survey.

Therefore, the need to train technicians in the specific areas of the SPP-PJ remains unchanged.

4.2.1.1. Infrastructure and equipment.

The SPP-PJ has maintained the infrastructure created during the cooperation according to the inventory, annexed to the report.

Likewise, the buildings fitted out for the courses in Electronics, Electricity, Automation and Industrial Control, Refrigeration and Air Conditioning, are available. Currently, courses in Basic Computers, and AutoCAD and 3DMax have been opened.

Both buildings and equipments donated are in good condition and are operative. Even the very old equipments are still employed for specific processes, such as the PC286 computers which were donated by Japan during the first cooperation in 1987.

The maintenance and reparation of the equipment is done by the instructors of the SPP-PJ. There are severe inconveniences when parts that must be replaced cannot be found in the local market. The Japanese training kits contain parts that are not of the standard size, thus difficult to acquire.

It is necessary to insist that the institution has not invested in new equipment destined to the courses in Electronics, Electricity, Automation and Industrial Control, Refrigeration and Air Conditioning. Although it has requested the renewal of computers, it has not been done yet. We highlight the administrative bureaucracy usual in public institutions ruled by the subordination of the central SNPP.

The SPP-PJ does not have financial autonomy. The acquisition of goods or services is done through the SNPP that as a public entity must abide with the Public Contract Law, legal norm of the centralised entities in our country.

4.2.1.2. Courses.

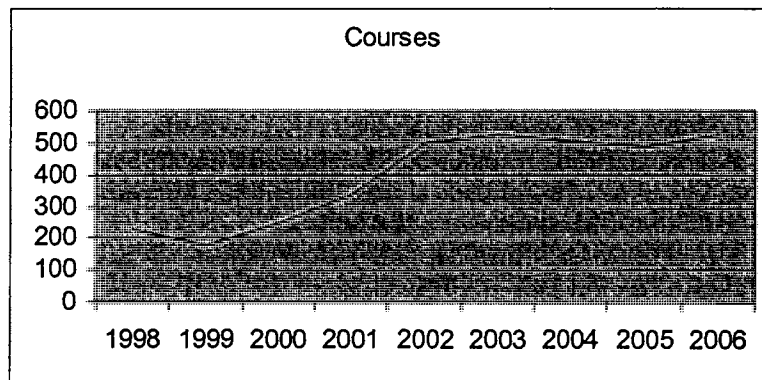
The program of the courses has not been updated, maintaining the curriculum and the materials used during the cooperation. The study curricula were prepared based on the donated equipment. Not all the equipments adjust to the market needs.

Some courses' denominations were changed to make them more comprehensible to the local language and the curricula were restructured to group the modules according to the certifications required by the National Administration of Electricity ANDE.

Currently the SPP-PJ offers courses for the category D established by ANDE and in the year 2008 certifications for the category E will be issued.

In the annexes the categories established by ANDE to certify electricians are included.

The total amount of courses offered in the years after the end of the cooperation remained stable, according to the following graph.



The study program unfolded in 2003 in the area of computer studies. Initially, Computer Studies was included in the area of electro-mechanics, with the purpose of giving better use to the equipment, the Computer Studies courses were separated; currently 3DMax classes were incorporated.

The Instructor Training Courses have not been developed since 2006.

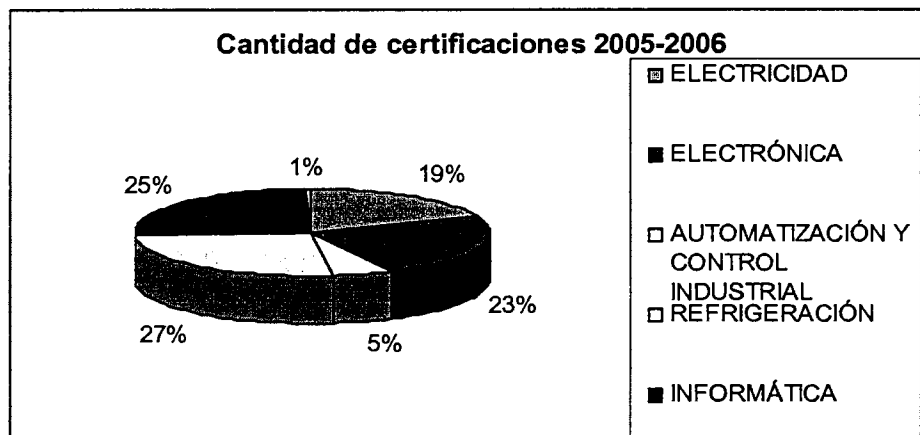
Up until 2003 there was an increase of the courses offered, this was due to the fact that it was possible to open two modules of the same course in different hours if the demand was sufficient with the instructors receiving extra payment for this service. However in 2003 the SNPP Administration changed and the possibility of opening two modules of the same

course was suspended. The courses that saw a decrease were Electricity, Electronics, and Refrigeration and Control Courses.

Another factor that influenced the decrease in the number of courses offered was the establishment of tariffs since 2004.

Electronics Courses are the ones that faced greater decrease, one of the probable causes was the saturation of the market; the executives of SPP-PJ believe that there is not a fast labour output in that area.

Despite the difficulties mentioned above, during the 2005-2006 period 1,010 courses were offered and 14,666 certifications were issued. The average number of students per course maintained its level. The courses with a greater demand are Refrigeration with 27% of the certifications, Computer studies with 25%, Electronics with 23% and Electricity with 19%.



The course statistics provided by the SPP-PJ is attached to the annex.

Moreover, several companies have sent their technicians to take courses at the SPP-PJ. Although there is not a formal agreement with the entity, in some cases they cover the costs of the courses benefiting their employees.

Some companies that have sent their technicians to be trained at the SPP-PJ are Coca Cola, ENVAPAR, SALEMMA, Agro Industrial Paris, ELECTROMOTO, Record Electric, E y C, and Chortizer.

4.2.1.3 Research Work

The SPP-PJ cannot include research work in its curriculum due to the modular character of its courses, which gives no time to perform research. Also, their yearly budget would not allow them to do any research.

4.2.2 ORGANIZATIONAL/HUMAN RESOURCES ASPECT OF SUSTAINABILITY

4.2.2.1 Organization of the SNPP

The SPP-PJ is currently a part of the regional units belonging to the Professional Promotion National Service, depending on the formation action management, with Lic. Rubén Ríos in charge.

Prof. Eleno Bron is in charge of the Directorate, Prof. Ricardo Cuevas is the General Coordinator and Mr. Daniel Arévalos is in charge of Administration and Human Resources.

Prof. Eleno Bron and Prof. Ricardo Cuevas were counterparts designated to develop the project during the Japanese cooperation.

The functional and structural chart provided by the institution is attached in the annex.

4.2.2.2 Instructors

The current list of employees of the teaching area contains 43 names. Five are dedicated to the area of Control and Automation, nine to the area of Electricity, ten to the area of Electronics, six to the area of Refrigeration and thirteen to the area of Computer Studies.

Of the scholarship beneficiaries remain:

Mr. Eleno Bron as Director of SPP-PJ, Mr. Ricardo Cuevas as Coordinator General, as teachers Mr. Rubén Cáceres, Mr. Luis Abadie, Mr. Ricardo Rodríguez, Mr. Adolfo Jara, Mr. Jorge Gómez, Mr. Héctor Ramírez, and Mr. Derlis Portillo.

The institution currently has engaged teachers, who are not permanent staff and teach courses in the night shift.

A chart of the officials who have retired or have been incorporated in the 2005-2006 period is attached to the annex.

4.2.3 FINANCIAL ASPECTS OF SUSTAINABILITY

The Professional Promotion National Service, SNPP, was created by Law 253/71.

The SNPP is an entity dependent on the Ministry of Justice and Labour and it is governed by the dispositions of Law 1265/87.

Its Central is in the capital of the country and it has also established regional units in the interior of the country to develop its activities.

The Paraguay-Japan Professional Promotion Service, SPP-PJ, after the conclusion of the project's implementation under the cooperation became a part of the regional units of the SNPP.

While the SNPP depends on the Ministry of Justice and Labour, its budget is independent of the ministry.

Law 1265/87 established a monthly mandatory input, by the private employers of the Republic equivalent to 1% (one percent) of the total of salaries paid to workers, which should be deposited in the Banco Nacional de Trabajadores for the SNPP.

Later, Law 1652/2000 created the Labour Training National System; transferring the employers input of 1% (one percent) of paid remuneration to employees of private companies to the new instituted organ, depriving the SNPP of said input.

Among its functions it must establish and maintain relations with foreign or international entities that have similar objectives to those of SNPP, and it may sign cooperation agreements with them with the permission of the Ministry of Justice and Labour.

However, the new State organ did not come into operation and through the Decree 12076/01 it was established that 70% of the 1% of the employers input deposited with the employers input at the Instituto de Prevision Social should be transferred to a single account of the SNPP.

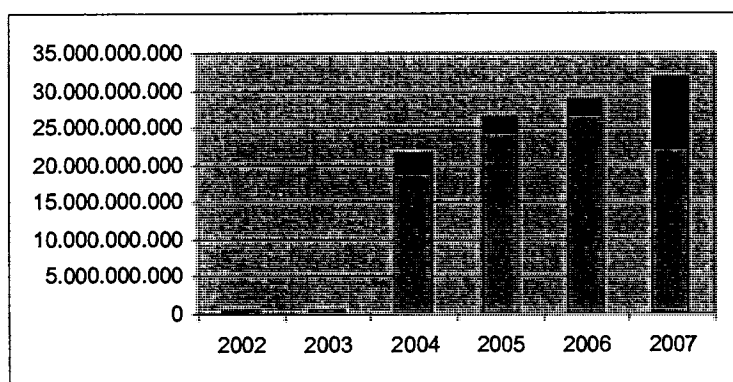
If the decree 12076/01 were to be repealed, the SNPP would depend on the National System of Formation and Training, one more step in the State bureaucracy to obtain the necessary funds for its operation. With the SNPP as the centralizing entity of the financing of all its units, these units shall have, also, difficulties to sustain themselves. The sustainability of SPP-PJ is subordinated to the no-derogation of the last Decree, which ratifies the fund transfer directly to the SNPP.

The SPP-PJ managed a budget independent of the other regional units of the SNPP until the Japanese cooperation concluded. From 2004 it falls under the SNPP general budget.

However, the SNPP budget experienced a great increase from 2004, as can be seen in the Budget Implementation Chart provided by the institution.

Year	Initial Budget	Modifications	Budget	Budget Implementation	Budget Balance	Paid	Obligations pending payment.
2002	581.588.586		581.588.586	457.740.552	123.848.034	260.773.624	196.966.928
2003	581.588.586		581.588.586	488.444.430	93.144.156	320.081.659	168.362.771
2004	20.464.564.421	1.178.850.300	21.643.414.721	18.741.459.353	2.901.955.368	18.652.576.901	88.882.452
2005	26.466.340.853		26.466.340.853	24.345.828.514	2.120.512.339	21.872.877.216	2.472.951.298
2006	28.847.296.103		28.847.296.103	26.594.165.341	2.253.130.762	24.850.019.734	1.744.145.607
2007	31.733.136.258		31.733.136.258	22.108.028.632	9.625.107.626	19.501.906.183	2.606.122.449

In the following chart we can observe the implemented budget in blue, and the not implemented budget in red:



The data obtained in 2007 correspond to up until November 20th; however, as we reach the end of the year it is probable that a significant variation will not occur.

All the proceeds from the courses at the SPP-PJ are deposited in the account of the SNPP-MJT. The payment of the expenses is centralized in the SNPP Administration. We do not possess information on the budget implementation of the SPP-PJ for, as we mentioned before, since the culmination of the project in 2005 the SPP-PJ became a part of the SNPP and the budget for the regional centres, including the SPP-PJ, is managed in a centralized manner, with general goals for the whole institution being established.

However, the fact that the SNPP counts with its own resources by the Decree 12076/01 obtained through the employers input insures its continuity and helps the SPP-PJ to accomplish sustainability.

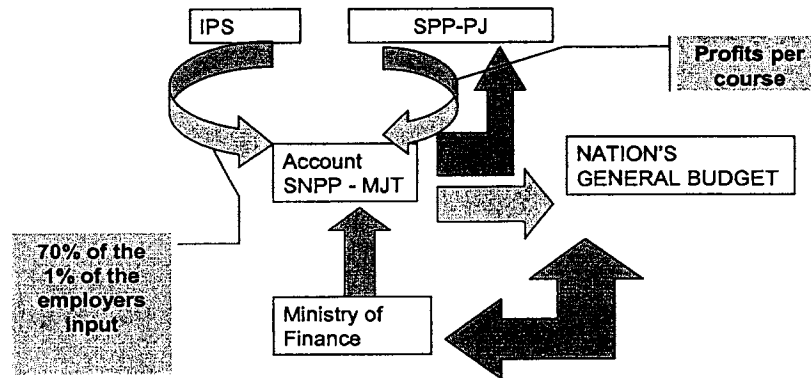
The SPP-PJ has two financing sources:

- a) Employers' input destined for the SNPP:
As we mentioned in item 3.1.1, the SNPP receives 70% of the 1% of employers' input deposited at the Instituto de Prevision Social.
- b) The proceeds of the courses offered by the SPP-PJ.

The courses offered by the SPP-PJ had no cost during the Japanese cooperation, from its culmination tariffs are charged in order to sign up to the courses and take the exams. The prices fixed are inferior to those of the market.

However, all the proceeds from the courses are deposited in the account of the SNPP-MJT. The payment of the expenses is centralized in the SNPP Administration.

To cope with the expenses, the SPP-PJ has to request to the SNPP Administration the necessary funds, which are transferred to the SPP-PJ to the extent that the SNPP obtains them from the Ministry of Finance and that is allowed by the budget implementation.



The bureaucracy to obtain the SNPP and SPP-PJ funds makes the disbursement of the money, necessary to cover the expenses of the institution, really slow.

The resolutions with the price fixation are attached in the annex.

4.3. ANALYSIS OF FACTORS THAT HAVE PROMOTED PROJECT

4.3.1. IMPACT

- a) The need for training of human resources for the development of the local industries.
- b) The building infrastructure and equipment of the installations for the courses.
- c) The organizational structure of the SPP-PJ.

4.3.2 SUSTAINABILITY

- f) The suitability of the human resources destined to the administrative and academic area of the SPP-PJ.
- g) The good administration exercised.
- h) The high level of the courses offered and the amount of certifications issued.

4.4. ANALYSIS OF THE FACTORS THAT INHIBIT THE PROJECT.

4.4.1. IMPACT

- a) The ceasing of the courses for instructors.
- b) The ceasing of the double courses, those corresponding to the same subject taught at different times of the day during the same period.
- c) The low economical growth of the country.

4.4.2. SUSTAINABILITY

- a) Exclusive dependency on the SNPP general budget.

- b) The bureaucracy necessary to obtain funds.
- c) Lack of curriculum updates, caused by the lack of acquisition of more modern equipment.
- d) Lack of budget decentralization from the SNPP headquarters to the local.

4.5. CONCLUSIONS

The SPP-PJ as a regional dependency of SNPP has managed to maintain the infrastructure necessary to develop the courses implemented under the Japanese cooperation. Likewise it maintains the philosophy and policies implemented during the project. However, it has had a diminution in the amount of courses created during the execution of the project which was compensated with the increase of the courses offered in the area of computer studies.

Nevertheless, we consider that the need of continuing to form skilled labour in the areas of electricity, electronics, refrigeration and control, is still high and the continuity of the SPP-PJ, necessary.

There are external aspects that cannot be modified, for example, the obligation of abiding by what is established in the Public Contracts Act, and the macro-economical conditions that curb the growth of the national GDP. However, the SPP-PJ can improve the elaboration of its annual budget to include equipment updates and curriculum updates based on technological innovations as to boost the development of the area.

The conclusion is that the impact and the sustainability of the project are relatively high for the reasons that are stated in the previous sections.

5. RECOMMENDATIONS AND LESSONS LEARNED.

5.1 RECOMMENDATIONS TO COUNTERPART

- a) In relation to planning.

Include in the planning of projects of this kind an administrative and/or computer system which allows the follow up of graduates in order to measure their labour output and take corrective measures during the execution of the courses.

- b) In relation to training – technical area.

Foment the access to the information related to the available scholarships in the areas of reference, giving the current teachers the opportunity to update their technical formation. To request the utilization of equipment commercialised in this region, thus avoiding the inconvenience arising when the parts must be replaced or repaired. Request before the superior hierarchical unit the renewal of the equipment used in the training courses. Resume the training courses for the instructors in order to give incentive to the sustainability of the received cooperation.

- c. In relation to the promotion.

Include as an obligation at the beginning of the foreign cooperation the adequate promotion at a local enterprises level of the benefits of the offered courses. Said promotion should be planned inside the annual budget and include expositions and free talks directed to possible trainees and business owners.

d. We recommend a follow up of the recommendations given in this evaluation in order to determine if:

1. The courses for instructors have had continuity.
2. More updated equipment has been acquired for the classes.
3. The curricula have been updated based on the new technologies.
4. The double courses have been implemented again.

e. The budget of the counterpart

A long term and more complex suggestion would be to influence the local decision makers in order to conceive a bill that decentralises the SNPP dependencies budget-wise, as to give more flexibility and sustainability to the regional units benefited with the foreign cooperation.

5.2 LESSONS LEARNED FOR JICA AND COUNTERPART

We consider the projects of this type, channelled through Public Entities of our country and with their contest, should contain, already in the initial agreements, obligations for both parts in order to facilitate the projection of the medium and long term results. This is true especially for projects as the referred one, in which JICA provided the equipment during the period of cooperation, without any incorporation or actualization locally after the end of the cooperation. Because of that we suggest the introduction of updating clauses on inter-government and private agreements in order to secure the sustainability of the initial investment.

In the same way, in relation with the equipment used for this kind of cooperation, we suggest the utilization of equipment commercialized in this region in order to avoid the inconvenience which arises when the parts that need to be replaced are not accessible in the local market.

ANNEXES

1. Logical Framework
2. Evaluation Grid
3. Interviews and survey registry.
4. Structure Chart of SNPP – 2005
5. Structure Chart of SPP-PJ
6. Functional Chart of SPP-PJ
7. Function Manual of SPP-PJ
8. Enunciated Categories of ANDE.
9. List of teachers who have retired and have been incorporated to the institution.
10. Resolutions with the price fixation.
11. Course Statistics provided by SPP PJ
12. Donated goods in existence.

PDM (Matriz de Diseño del Proyecto) para la evaluación

RESUMEN DE OBJETIVOS Y ACTIVIDADES	INDICADORES VERIFICABLES OBJETIVAMENTE	MEDIOS DE VERIFICACION	CONDICIONES EXTERNAS IMPORTANTES
<p>META SUPERIOR Satisfacer la demanda de los técnicos en electrónica de la República del Paraguay.</p> <p>OBJETIVO DEL PROYECTO Ofrecer el mejoramiento de calidad de capacitación profesional, principalmente en el área de electrónica (electrónica, electrónicas, control automático, refrigeración y aire acondicionado) en el SPP-PJ.</p>	<p>El SNPP podrá ofrecer los Cursos de Especialización y de Capacitación para instructores de la calidad mejorada (calidad del sistema de capacitación, calidad de los instructores, calidad de los cursos de capacitación) principalmente en el área de electrónicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura Curricular de los Cursos de Especialización y Cursos de Capacitación para instructores. - Listado de los resultados de los Cursos de Especialización y Cursos de Capacitación para instructores - Resultado de las encuestas realizadas a los contrapartes - Resultado de las encuestas realizadas a los participantes del Curso de Especialización y Cursos de Capacitación para instructores. - Estudio de las empresas y supervisores de los participantes de los cursos de capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> - So destaca continuamente la importancia de la capacitación profesional en el marco del plan de desarrollo nacional del Paraguay. - Las empresas tendrán continuamente las necesidades de técnicos capacitados en el área de electrónica y electrónica
<p>RESULTADO DEL PROYECTO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El régimen de operación y administración del SPP-PJ será consolidado. 2. Las instalaciones, equipos y materiales del SPP-PJ serán mejorados y administrados. 3. El régimen de desarrollo de los instructores (capacitación) en SPP-PJ será establecido. 4. Los materiales didácticos para la capacitación profesional (manuales de textos, etc) serán actualizados. 5. El sistema de planificación e implementación de los cursos de capacitación será fortalecido y difundido. 6. El régimen de planificación e implementación de las actividades publicitarias será fortalecido. 	<ol style="list-style-type: none"> 1-1 El Gerenciamiento Cíclico sobre la administración y operación del SPP-PJ será implementado adecuadamente. 1-2 El 100% de los cursos programados será realizado. 2-1 La remodelación edilicia, y de las instalaciones serán realizados de acuerdo al plan previamente elaborado. 2-2 Los equipos serán preparados de acuerdo al plan previamente elaborado. 3-1 Los Cursos de Capacitación para instructores sistematizados serán establecidos de acuerdo a la capacidad de los instructores. 3-2 El 100% de los Cursos de Capacitación para instructores será realizado de acuerdo a la Estructura Curricular de los Cursos de Capacitación para instructores. 3-3 El 100% en el índice de participación de los Cursos de Capacitación para instructores será completado. 4 El 100% de los materiales didácticos necesarios para la capacitación profesional será preparado. 5-1 Los Cursos de Especialización Sistematizados de acuerdo a las necesidades de la industria paraguaya serán realizados continuamente. 5-2 El 100% de los Cursos de Especialización será realizado de acuerdo a la Estructura Curricular de los Cursos de Especialización. 5-3 El 100% en el índice de participación de los Cursos de Especialización será completado. 5-4 Los Cursos de Especialización adecuados a las necesidades del interior serán implementados en los Centros Regionales. 6 La cantidad de los participantes de los Cursos en el SPP-PJ aumentará. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de la Evaluación Final del Proyecto - Manual Técnico Administrativo - Informe del avance de las actividades del Proyecto elaborado por los expertos - Delineo de los edificios del SPP-PJ - Presupuesto del SNPP - Lista de inventario de los equipos - Plan anual del curso de Especialización y Cursos de Capacitación para instructores - Estado de ejecución del Curso de Especialización y Cursos de Capacitación para instructores por curso - Lista del estado de ordenamiento de los materiales didácticos - Resultado de la investigación de las empresas Regionales. - Resultado de la ejecución de los Cursos de Especialización en los Centros Regionales. 	<ul style="list-style-type: none"> - El Ministerio de Justicia y Trabajo y Servicio Nacional de Promoción Profesional dará un apoyo continuo al Proyecto. - La modernización de las instalaciones y equipos del SNPP será implementada. - Los instructores y el personal administrativo permanecerán en el SPP-PJ. - El presupuesto para el SPP-PJ será asegurado anualmente.
<p>ACTIVIDADES DEL PROYECTO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1-1 Orientar y aconsejar sobre la operación y administración del SPP-PJ. 1-2 Elaborar y administrar el plan de ejecución de los cursos (Plan Anual de Cursos de Especialización, y de Cursos de Capacitación para instructores, Programa trimestral, Plan de los Requerimientos Materiales, etc.) de acuerdo a la Estructura Curricular de los Cursos. 2-1 Elaborar e implementar el plan de mejoramiento de los equipos y materiales. 2-2 Realizar el montaje y prueba de operación de los equipos proveídos. 2-3 Orientar y aconsejar sobre la operación y mantenimiento de los equipos y materiales. 3-1 Orientar y aconsejar sobre el contenido técnico de los restantes Cursos de Capacitación para instructores. 3-2 Realizar los restantes Cursos de Capacitación para instructores. 3-3 Actualizar oportunamente la Estructura Curricular de los Cursos y el Programa de Transferencia Tecnológica, basados en los resultados obtenidos de los estudios sobre las necesidades de las empresas. 4 Orientar sobre el desarrollo y mejoramiento de los materiales didácticos. 5-1 Orientar y aconsejar sobre el contenido técnico de los Cursos de Especialización. 5-2 Realizar los Cursos de Especialización adecuados a las necesidades de las empresas. 5-3 Realizar los estudios sobre las necesidades de las empresas para los Cursos de Especialización y actualizar oportunamente la Estructura Curricular de los Cursos, el Programa de Transferencia Tecnológica, etc. basados en los resultados obtenidos de dichos estudios. 5-4 Orientar y aconsejar sobre la consolidación del programa de los Cursos de Especialización para los Centros Regionales del SNPP. 6 Difundir y dar a conocer sobre los servicios de promoción profesional e informar al público sobre las actividades del SPP-PJ. 	<p>APORTES</p> <p>Personales Director del Proyecto Gerente del Proyecto Instructores (C/P) Funcionarios Administrativos, Secretarías, etc</p> <p>Costos Locales Gastos Corrientes para la Operación y Administración del Proyecto</p>	<p>Parte Paraguaya</p> <p>1 persona 1 persona 30 personas</p>	<p>Personales Director del Proyecto Gerente del Proyecto Instructores (C/P) Funcionarios Administrativos, Secretarías, etc</p> <p>Costos Locales Gastos Corrientes para la Operación y Administración del Proyecto</p>
<p>Parte Japonesa</p> <p>Personales Experto a largo plazo Jefe Asesor del Proyecto Área de Electrónica Área de Electrónica Área de Control Área de Refrigeración y Aire Acondicionado</p> <p>Expertos a corto plazo Cantidad apropiada</p> <p>Equipos Equipos necesarios para los Cursos Cantidad apropiada</p> <p>Becas a los C/P Cantidad apropiada</p>	<p>Personales Director del Proyecto Gerente del Proyecto Instructores (C/P) Funcionarios Administrativos, Secretarías, etc</p> <p>Costos Locales Gastos Corrientes para la Operación y Administración del Proyecto</p>	<p>Parte Paraguaya</p> <p>1 persona 1 persona 30 personas</p>	<p>Personales Director del Proyecto Gerente del Proyecto Instructores (C/P) Funcionarios Administrativos, Secretarías, etc</p> <p>Costos Locales Gastos Corrientes para la Operación y Administración del Proyecto</p>

CUADRO DE EVALUACIÓN

Puntos de Evaluación	Puntos de Chequeo	Criterio de Nivel de Logros	Datos Necesarios	Fuente de Verificación	Método de Recolección de Datos	
Preguntas Principales	Preguntas Específicas	Alcanzados/Indicador				
1. IMPACTO	Cual es la Meta Superior del proyecto desde la última evaluación de los expertos internacionales?	Hasta que punto se ha alcanzado la Meta del Superior del Proyecto desde su evaluación Final?	Comparar con las informaciones de los reportes de las evaluaciones	Evaluaciones y reportes de consultores	Evaluación final y	Entrevistas y documentos de
	Cual es el Objetivo del Proyecto desde la última evaluación de los expertos internacionales?	Hasta que punto se ha alcanzado el Objetivo del Proyecto desde su evaluación Final?	Analizar con la evaluación final del proyecto		evaluación ex post	archivo
	Si no se ha logrado la meta superior, ¿Cual es la razón o el factor que lo impidió?	Identifique las razones o los factores internos o externos que han impedido el cumplimiento de la Meta superior.			Evaluación final y	Entrevistas y documentos de
	Si no se ha logrado llegar al Objetivo del Proyecto, ¿Cual es la razón o el factor que lo impidió?	Identifique las razones o los factores internos o externos que han impedido el cumplimiento del Objetivo del Proyecto.	Resultados de las reuniones de evaluación entre cooperantes y representantes del SPP	de docentes formados	evaluación ex post	archivo
	Cuales son los efectos que ha generado el desarrollo y la finalización del Proyecto	Se han observado efectos negativos en el Proyecto?	Comparar las evaluaciones de expertos internacionales y esta evaluación ex post	Evaluaciones y reportes de consultores	Evaluación final y	Entrevistas y documentos de
		Se han observado efectos positivos en el Proyecto?	Comparar las evaluaciones de expertos internacionales y esta evaluación ex post		evaluación ex post	archivo
		Que factores han contribuido a los impactos negativos?	Comparar las evaluaciones de expertos internacionales y esta evaluación ex post	Evaluaciones y reportes de consultores	Evaluación final y	Entrevistas y documentos de
		Que factores han contribuido a los impactos positivos?			evaluación ex post	archivo
					evaluación ex post	archivo
					evaluación ex post	archivo

Se dispone de una base de datos de alumnos	El proyecto ha contribuido para tener una base de datos de alumnos y desarrollar investigación al respecto	Comparar las evaluaciones de expertos internacionales y esta evaluación ex post	Evaluaciones y reportes de consultores	Evaluación final y evaluación ex post	Entrevistas y documentos de archivo
El proyecto contribuyo a la capacitación y fortalecimiento del SNPP?	El proyecto ha contribuido para generar espíritu de investigación entre los docentes y alumnos. Esta fortalecido el SNPP, mediante el apoyo de la cooperación japonesa	Comparar las evaluaciones de expertos internacionales y esta evaluación ex post	Evaluaciones y reportes de consultores	evaluación ex post	Entrevistas y documentos de archivo
Están disponibles para los alumnos y profesores todas la actividades y los servicios ofrecidos por le SPP	De que manera el SPP-PJ ha podido mantener las actividades y los servicios implementados por el proyecto?	Comparar las evaluaciones de expertos internacionales y esta evaluación ex post	Evaluaciones y reportes de consultores	evaluación ex post	Entrevistas y documentos de archivo
Cuales han sido los resultados del proyecto a la fecha?	Se han mantenido los resultados del proyecto desde la terminación de la cooperación Japonesa?	Comparar las evaluaciones de expertos internacionales y esta evaluación ex post	Evaluaciones y reportes de consultores	evaluación ex post	Entrevistas y documentos de archivo
Que Factores han contribuido para la sustentabilidad del proyecto? Que factores han inhibido la sustentabilidad del proyecto?	Identificar los factores mas importantes que han contribuido con la sustentabilidad del SPP	Comparar las evaluaciones de expertos internacionales y esta evaluación ex post	Evaluaciones y reportes de consultores	Evaluación final y evaluación ex post	Entrevistas y documentos de archivo
Cuales han sido los niveles de capacitación y tecnología dejado por el organismo cooperante?	Identificar los factores mas importantes que han inhibido con la sustentabilidad del SPP	Comparar las evaluaciones de expertos internacionales y esta evaluación ex post	Evaluaciones y reportes de consultores	Evaluación final y evaluación ex post	Entrevistas y documentos de archivo
	Sigue siendo utilizado, la tecnología y la capacitación, para la ejecución de las actividades del Centro de investigación	Comparar las evaluaciones de expertos internacionales y esta evaluación ex post	Evaluaciones y reportes de consultores	Evaluación final y evaluación ex post	Entrevistas y documentos de archivo

2.

SOSTENIBILIDAD

	Que ha quedado de la cooperación japonesa desde su retiro del proyecto?	Sigue la transferencia de tecnología, capacitación de los personales y de los equipos donados?	Comparar las evaluaciones de expertos internacionales y esta evaluación ex post Informe de la Dirección General y del sector administrativo	Evaluaciones y reportes de consultores	Evaluación final y evaluación ex post	Entrevistas y documentos de archivo
3. OTROS	Los equipos donados están en sus respectivos lugares de operación y en uso?	Actualmente como se están usando los equipos donados por la cooperación japonesa	Informe de la Dirección General y del sector administrativo	Inventario de equipos a la fecha	Evaluación final y evaluación ex post	Entrevistas y documentos de archivo
	Hay un contrato de mantenimiento para que los equipos donados estén operativos?	Actualmente como se están manteniendo los equipos donados por la cooperación japonesa	Informe de la Dirección General y del sector administrativo	Inventario de equipos a la fecha	Evaluación final y evaluación ex post	Entrevistas y documentos de archivo

PLANILLA DE EVALUACIÓN						
Punto de Evaluación	Punto de Chequeo		Fuente de Verificación	Método de colección de datos	Resultado de la Evaluación	Grado
	Preguntas Principales	Preguntas Específicas				
1. IMPACTO	Meta superior del proyecto: Cubrir la demanda de mano de obra en el área de tecnología electrónica en el Paraguay.	Hasta que punto se ha alcanzado la Meta del Superior del Proyecto desde su evaluación Final?	Comparar con las informaciones de los reportes de las evaluaciones	Evaluaciones y reportes de consultores	Las certificaciones otorgadas en los cursos representaban el 2% del total de empleos en el sector secundario. Considerando las personas ocupadas en el sector de electricidad en el año 2003 las certificaciones entregadas representaban el 48% y del 41% en el año 2006	A
	Cual es el Objetivo del Proyecto desde la última evaluación de los expertos internacionales?	Hasta que punto se ha alcanzado el Objetivo del Proyecto desde su evaluación Final?	Analizar con la evaluación final del proyecto	Evaluaciones y reportes de consultores	La cantidad de cursos desarrollados ex post el proyecto se mantuvieron estables. El área de informática fue separada del área de Electrónica para lograr una mayor eficiencia en la utilización de los equipos y actualmente se incorporaron las clases de 3D Max. Los cursos de electricidad, electrónica, control y refrigeración tuvieron disminución en la cantidad dictada que fue compensada con la cantidad de cursos de Informática.	B
	Si no se ha logrado la meta superior, ¿Cual es la razón o el factor que lo impidió?	Identifique las razones o los factores internos o externos que han impedido el cumplimiento de la Meta superior.		Evaluaciones y reportes de consultores	La meta superior ha sido cumplida, los factores que impiden un mayor impacto de origen externo son: a) las Leyes que rigen la organización administrativa y financiera del SNPP y en particular del SPP PJ, b) las condiciones del mercado laboral c) la dificultad de conseguir repuestos para la reparación de los kits de estudio japoneses. Los factores de origen interno: la falta de presupuesto para la renovación de los equipos.	B
	Si no se ha logrado llegar al Objetivo del Proyecto, ¿Cual es la razón o el factor que lo impidió?	Identifique las razones o los factores internos o externos que han impedido el cumplimiento del Objetivo del Proyecto.	Resultados de las reuniones de evaluación entre cooperantes y representantes del SPP	Evaluaciones y reportes de consultores	La meta superior ha sido cumplida, los factores que impiden un mayor impacto de origen externo son: a) las Leyes que rigen la organización administrativa y financiera del SNPP y en particular del SPP PJ, b) las condiciones del mercado laboral c) la dificultad de conseguir repuestos para la reparación de los kits de estudio japoneses. Los factores de origen interno: la falta de presupuesto para la renovación de los equipos.	B
	Cuales son los efectos que ha generado el desarrollo y la finalización del Proyecto	Se han observado efectos negativos en el Proyecto?	Comparar las evaluaciones de expertos internacionales y esta evaluación ex post	Evaluaciones y reportes de consultores	No se observan efectos negativos ex post	A
1. IMPACTO		Se han observado efectos positivos en el Proyecto?	Comparar las evaluaciones de expertos internacionales y esta evaluación ex post	Evaluaciones y reportes de consultores	El actual Director y el Coordinador General de la institución han sido becados al Japón en el marco de la cooperación japonesa y cuentan con el conocimiento y la idoneidad necesarios para el desarrollo de sus funciones, así como la actitud y la predisposición a seguir haciendo esfuerzos para conservar los logros del proyecto.	A
	Cuales han sido los factores negativos y positivos que genero impacto durante el desarrollo del proyecto?	Que factores han contribuido a los impactos negativos?	Comparar las evaluaciones de expertos internacionales y esta evaluación ex post	Evaluaciones y reportes de consultores	Los factores que inhiben el impacto y la sostenibilidad son: a) La dependencia en forma exclusiva del presupuesto general del SNPP, b) La burocracia existente para la obtención de fondos. c) La falta de actualización de la malla curricular motivada por la falta de adquisición de equipos más modernos	B
		Que factores han contribuido a los impactos positivos?			Los factores que promueven el impacto y la sostenibilidad son: a) La idoneidad de los recursos humanos destinados al área administrativa y académica del SPP-PJ. b) La buena administración ejercida. c) El alto nivel de cursos dictados y de la cantidad certificaciones otorgadas.	B

PLANILLA DE EVALUACIÓN						
Punto de Evaluación	Punto de Chequeo		Fuente de Verificación	Método de colección de datos	Resultado de la Evaluación	Grado
	Preguntas Principales	Preguntas Específicas				
	Se dispone de una base de datos de alumnos	El proyecto ha contribuido para tener una base de datos de alumnos y desarrollar investigación al respecto	Comparar las evaluaciones de expertos internacionales y esta evaluación ex post	Evaluaciones y reportes de consultores	Se dispone de la base de datos de los alumnos pero no está informatizada, hay que recurrir a los registros manuales	C
		El proyecto ha contribuido para generar espíritu de investigación entre los docentes y alumnos.			El SPP PJ no puede incluir en su currícula trabajos de investigación debido a que sus cursos son de carácter modular, lo cual no da el tiempo necesario para realizarlo. Igualmente, el presupuesto con el que cuentan anualmente no les permitiría realizarlos.	D
	El proyecto contribuyó a la capacitación y fortalecimiento del SNPP?	Esta fortalecido el SNPP, mediante el apoyo de la cooperación japonesa	Comparar las evaluaciones de expertos internacionales y esta evaluación ex post	Evaluaciones y reportes de consultores	El SPP-PJ ha logrado establecer la estructura administrativa y académica necesaria para el buen desarrollo de los cursos. El actual Director y el Coordinador General de la institución han sido becados al Japón en el marco de la cooperación japonesa y cuentan con el conocimiento y la idoneidad necesarios para el desarrollo de sus funciones, así como la actitud y la predisposición a seguir haciendo esfuerzos para conservar los logros del proyecto.	A
2. SOSTENIBILIDAD	Están disponibles para los alumnos y profesores todas las actividades y los servicios ofrecidos por el SPP?	De que manera el SPP-PJ ha podido mantener las actividades y los servicios implementados por el proyecto?	Comparar las evaluaciones de expertos internacionales y esta evaluación ex post	Evaluaciones y reportes de consultores	El SPP-PJ ha mantenido la infraestructura creada en el marco de la cooperación de acuerdo al inventario actualizado, que se anexa al informe. Así mismo se encuentran disponibles los pabellones habilitados para el desarrollo de los cursos de Electrónica, Electricidad, Automatización y Control Industrial, Refrigeración y Aire Acondicionado.	A
	Cuales han sido los resultados del proyecto a la fecha?	Se han mantenido los resultados del proyecto desde la terminación de la cooperación japonesa?	Comparar las evaluaciones de expertos internacionales y esta evaluación ex post	Evaluaciones y reportes de consultores	A. pesar de las dificultades mencionadas, en el período 2005-2006 se dictaron 1.010 cursos y se otorgaron 14.666 certificaciones. El promedio de alumnos por cursos se mantuvo. Los cursos con mayor demanda son el de refrigeración con el 27% de las certificaciones, el de informática con el 25%, el de electrónica con el 23%, electricidad 19%.	A
	Que Factores han contribuido para la sustentabilidad del proyecto?	Identificar los factores mas importantes que han contribuido con la sustentabilidad del SPP	Comparar las evaluaciones de expertos internacionales y esta evaluación ex post	Evaluaciones y reportes de consultores	Los factores que promueven el impacto y la sustentabilidad son: a) La idoneidad de los recursos humanos destinados al área administrativa y académica del SPP. Pj.b) La buena administración ejercida. c) El alto nivel de cursos dictados y de la cantidad certificaciones otorgadas.	A
	Que factores han inhibido la sustentabilidad del proyecto?	Identificar los factores mas importantes que han inhibido con la sustentabilidad del SPP	Comparar las evaluaciones de expertos internacionales y esta evaluación ex post	Evaluaciones y reportes de consultores	Los factores que inhiben el impacto y la sostenibilidad son: a) La dependencia en forma exclusiva del presupuesto general del SNPP. b) La burocracia existente para la obtención de fondos. c) La falta de actualización de la malla curricular, motivada por la falta de adquisición de equipos más modernos.	B
	sustentabilidad del proyecto? Cuales han sido los niveles de capacitación y tecnología dejado por el organismo cooperante?	Identificar los factores mas importantes que han inhibido con la sustentabilidad del SPP	Comparar las evaluaciones de expertos internacionales y esta evaluación ex post	Evaluaciones y reportes de consultores	Los currículos de estudios fueron preparados en base a los equipos donados. No todos los equipos los equipos se ajustan a las necesidades del mercado.	B
Que ha quedado de la cooperación japonesa desde su retiro del proyecto?	Seguir la transferencia de tecnología y la capacitación, para la ejecución de las actividades del Centro de investigación	Comparar las evaluaciones de expertos internacionales y esta evaluación ex post	Evaluaciones y reportes de consultores	Tanto las instalaciones edilicias como los equipos donados se encuentran en buen estado de conservación y operables. Inclusive los equipos muy antiguos siguen siendo empleados para procesos específicos, como es el caso de las PC 286 que fueron donadas por el Japón en la primera cooperación en el año 1987.	A	
3. OTROS	Los equipos donados están en sus respectivos lugares de operación y en uso?	Actualmente como se están usando los equipos donados por la cooperación japonesa	Informe de la Dirección General y del sector administrativo	Inventario de equipos a la fecha	Tanto las instalaciones edilicias como los equipos donados se encuentran en buen estado de conservación y operables. Inclusive los equipos muy antiguos siguen siendo empleados para procesos específicos, como es el caso de las PC 286 que fueron donadas por el Japón en la primera cooperación en el año 1987.	A

PLANILLA DE EVALUACIÓN

Punto de Evaluación	Punto de Chequeo		Fuente de Verificación	Método de colección de datos	Resultado de la Evaluación	Grado
	Preguntas Principales	Preguntas Específicas				
	Hay un contrato de mantenimiento para que los equipos donados estén operativos?	Actualmente como se están manteniendo los equipos donados por la cooperación Japonesa	Informe de la Dirección General y del sector administrativo	Inventario de equipos a la fecha	El mantenimiento y las reparaciones de los equipos son realizados por los instructores del CPP-PJ.	A

A ALTA
B MEDIA ALTA
C MEDIA BAJA
D BAJA

EVALUACION EX POST**ESTUDIO DE EVALUACION EX-POST PROYECTO DEL SERVICIO DE
PROMOCION PROFESIONAL PARAGUAYO – JAPONES (SPP-PJ)****Resumen de entrevistas realizadas****ENTREVISTA 1**

A. Institución: SPP – PJ. Servicio Nacional de Promoción Profesional SNPP

a.1 Personas entrevistadas (título y cargo):

1. Prof. Eleno Bron. Director.
2. Prof. Ricardo Cuevas. Coordinador General.
3. Daniel Arévalos. Encargado de RRHH.

a.2 Ubicación dentro del esquema del proyecto:
Director del SPP PJ y sus principales colaboradores.

a.3 Fecha de entrevista (día y hora):
Lunes, 13 de noviembre de 2007. 11 hs.

a.4 Lugar:
Oficinas del SPP - PJ. Sala de reuniones.

B. Participantes de Rodríguez Silvero & Asociados: Dr. Ricardo Rodríguez Silvero, Abg. María del Pilar Cantero, Lic. Carmen de Torres

ENTREVISTA 2

A. Institución: Servicio Nacional de Promoción Profesional SNPP

a.1 Personas entrevistadas (título y cargo):

1. Lic. Rubén Ríos. Gerente de Acción Formativa.

a.2 Ubicación dentro del esquema del proyecto:
Coordina las acciones de los cursos a ser brindados en todas las unidades regionales del SNPP, incluyendo al SPP PJ.

a.3 Fecha de entrevista (día y hora):
Lunes, 19 de noviembre de 2007. 10 hs.

a.4 Lugar:
Oficinas del SNPP. Dirección Administrativa.

B. Participantes de Rodríguez Silvero & Asociados: Dr. Ricardo Rodríguez Silvero, Abg. María del Pilar Cantero, Lic. Carmen de Torres

ENTREVISTA 3

A. Institución: Servicio Nacional de Promoción Profesional SNPP

a.1 Personas entrevistadas (título y cargo):

1. Sr. Edgar Fernández. Coordinador Oficinas Regionales. Gerencia de Acción Formativa.

a.2 Ubicación dentro del esquema del proyecto:

Coordina las acciones de los cursos a ser brindados en todos las unidades regionales del SNPP, incluyendo al SPP PJ.

a.3 Fecha de entrevista (día y hora):

Miércoles, 21 de noviembre de 2007. 8 hs.

a.4 Lugar:

Oficinas del SNPP. Coordinación General.

B. Participantes de Rodríguez Silvero & Asociados: Abg. María del Pilar Cantero, Lic. Carmen de Torres

ENTREVISTA 4

A. Institución: Servicio de Promoción Profesional Paraguay - Japón SPP PJ

a.1 Personas entrevistadas (título y cargo):

1. Prof. Ricardo Cuevas. Coordinador General.

2. Ing. Héctor Ramírez. Área de Planificación.

3. Daniel Arévalos. Encargado de RRHH

a.2 Ubicación dentro del esquema del proyecto:

En el periodo de cooperación fueron técnicos y recibieron capacitación en JP. Actualmente ocupan cargos administrativos en el SPP PJ.

a.3 Fecha de entrevista (día y hora):

Miércoles, 21 de noviembre de 2007. 14 a 17 hs.

a.4 Lugar:

Sala de reuniones.

B. Participantes de Rodríguez Silvero & Asociados: Abg. María del Pilar Cantero, Lic. Carmen de Torres

ENTREVISTA 5

A. Institución: SPP – PJ. Servicio Nacional de Promoción Profesional SNPP

a.1 Personas entrevistadas (título y cargo):

1. Prof. Eleno Bron. Director.
2. Prof. Ricardo Cuevas. Coordinador General.
3. Ing. Héctor Ramírez. Dpto. de Planificación

a.2 Ubicación dentro del esquema del proyecto:
Director del SPP PJ y sus principales colaboradores.

a.3 Fecha de entrevista (día y hora):
Jueves, 13 de diciembre de 2007. 14 a 16.30 hs.

a.4 Lugar:
Oficinas del SPP - PJ. Sala de reuniones.

B. Participantes de Rodríguez Silvero & Asociados: Abg. María del Pilar Cantero, Lic. Carmen de Torres

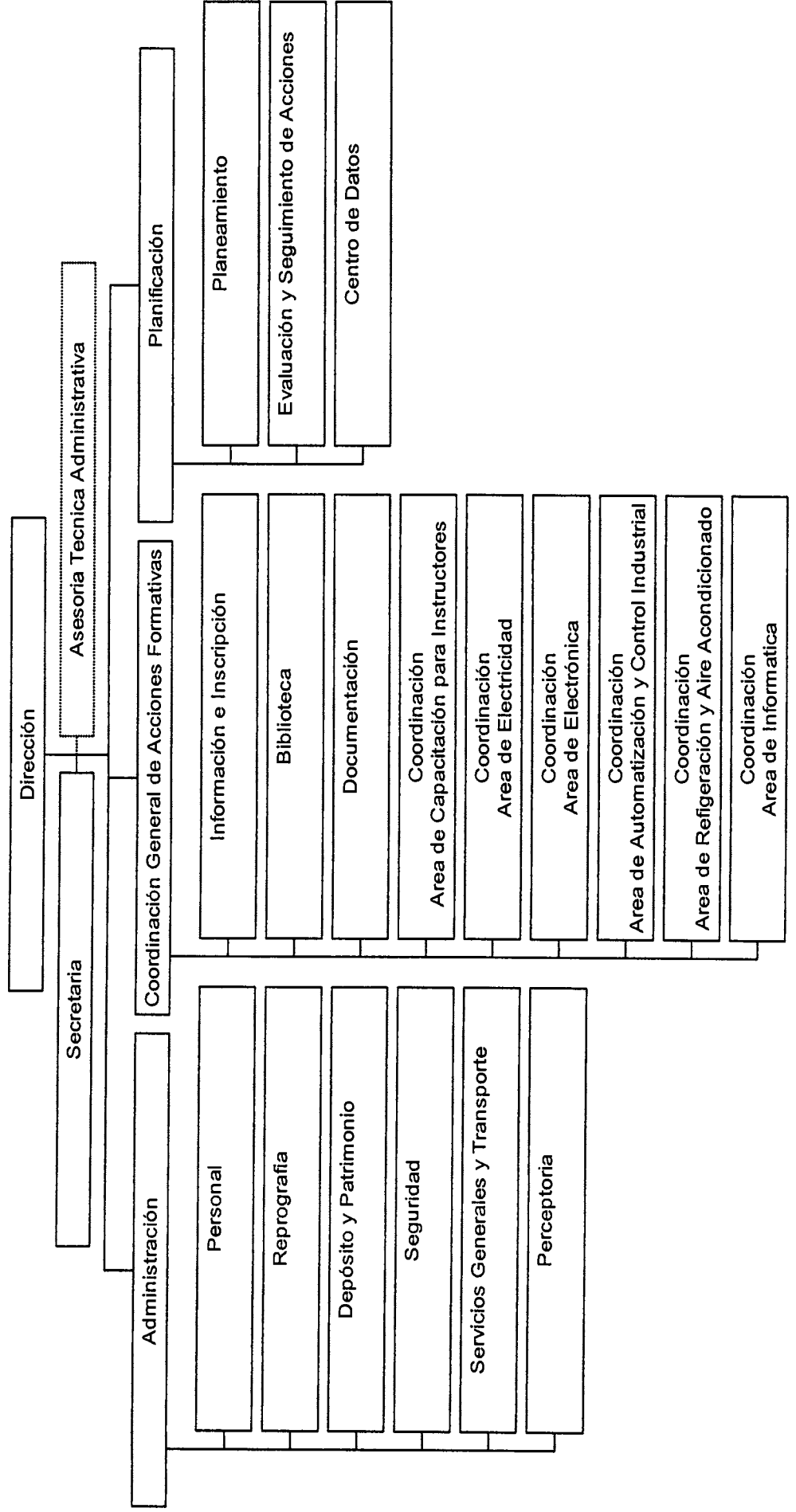
Ministerio de Justicia y Trabajo

Centro de Promoción Profesional Paraguayo - Japonés
 Destacamento Cazal nº 241 y Cnel Irazabal – San Lorenzo - Paraguay
 ☎ 595 (0)21-585319, 595 (0)21-585125 - ✉ director_spppj@snp.edu.py

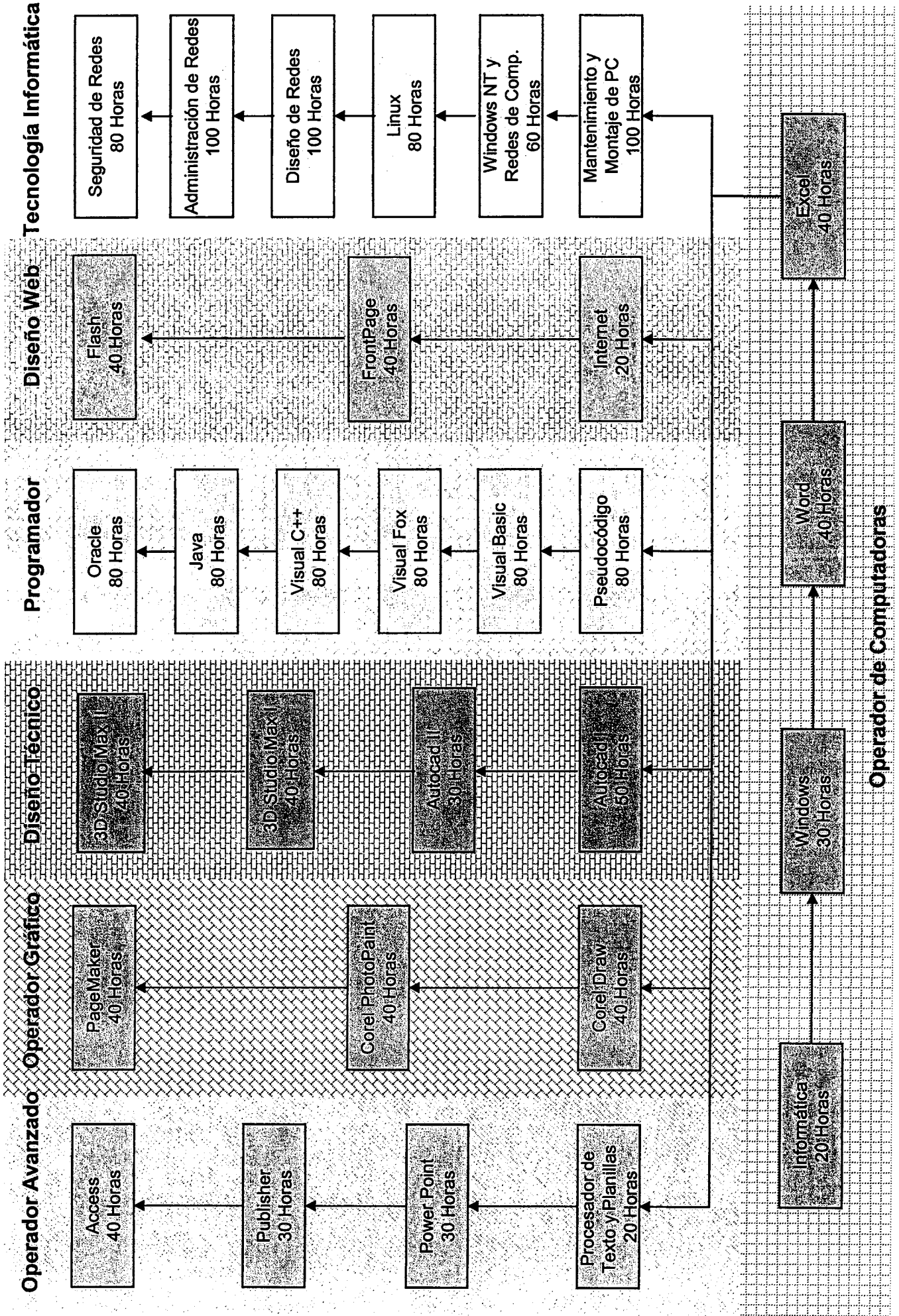


SERVICIO NACIONAL DE
 PROMOCION PROFESIONAL

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



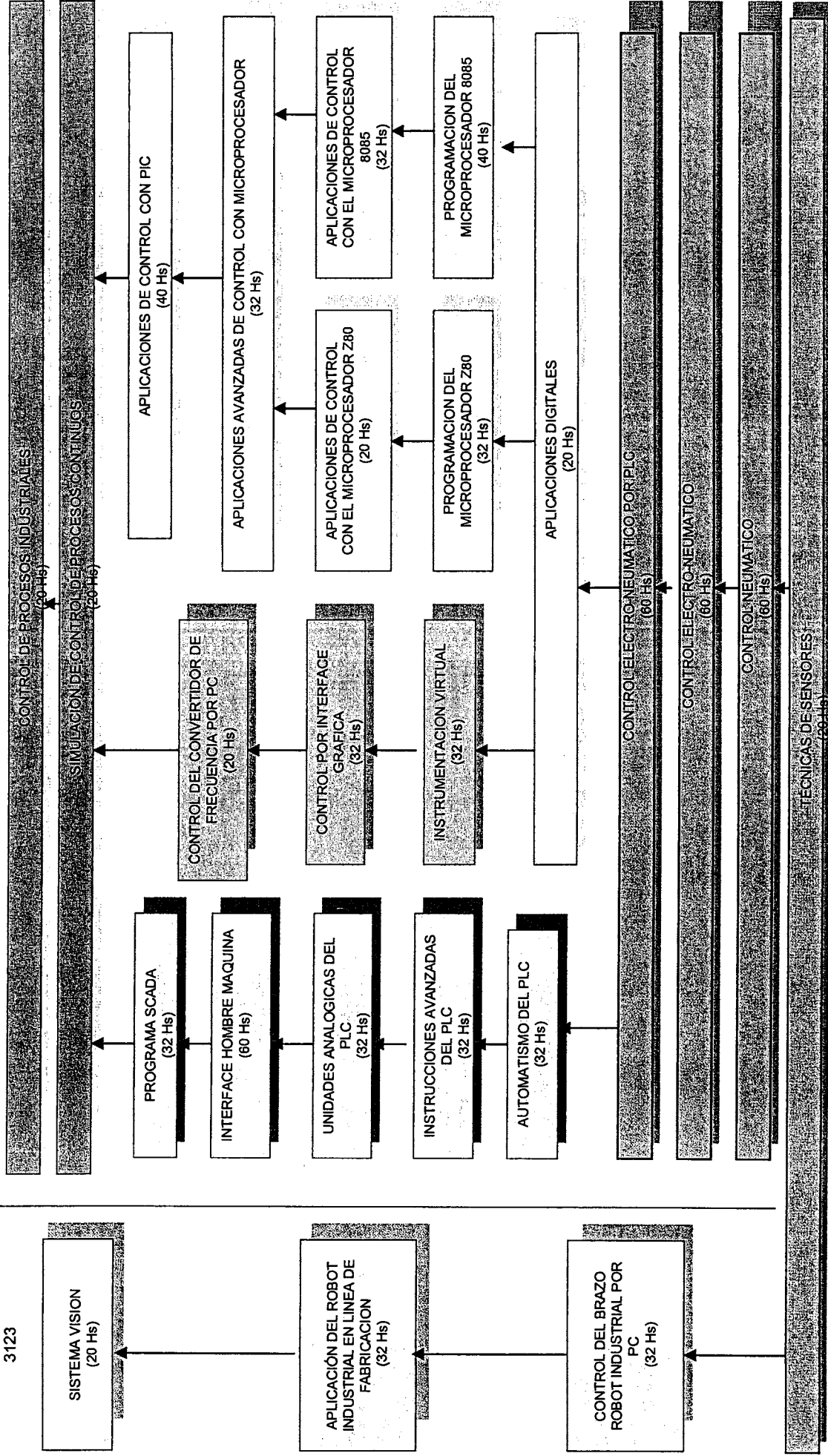
Área de Informática



Área Automatización y Control Industrial

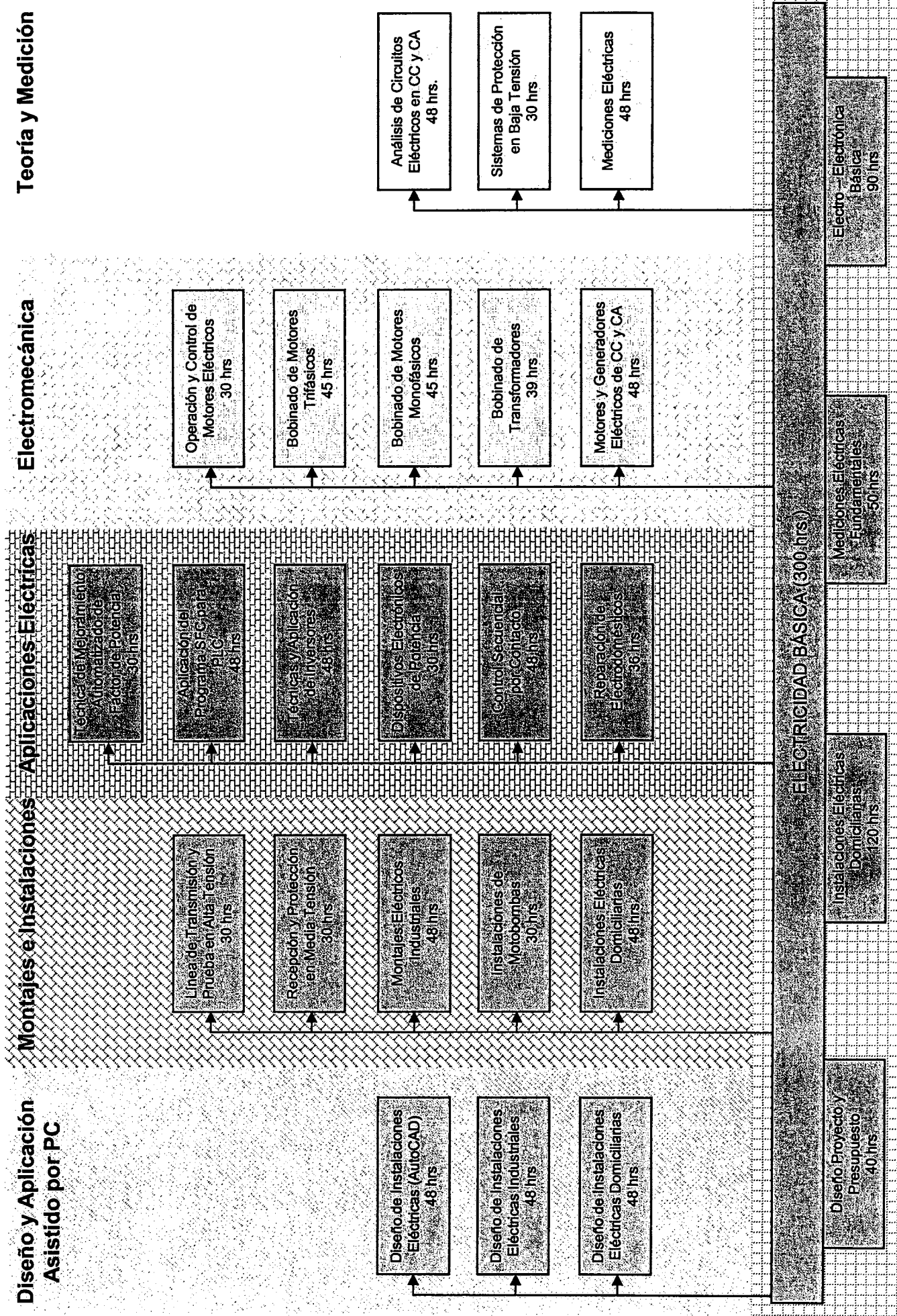
TECNICO EN SISTEMAS DE CONTROL Y AUTOMATIZACION INDUSTRIAL
3119

TECNICO
EN CONTROL
DE ROBOTS
INDUSTRIALES
3123



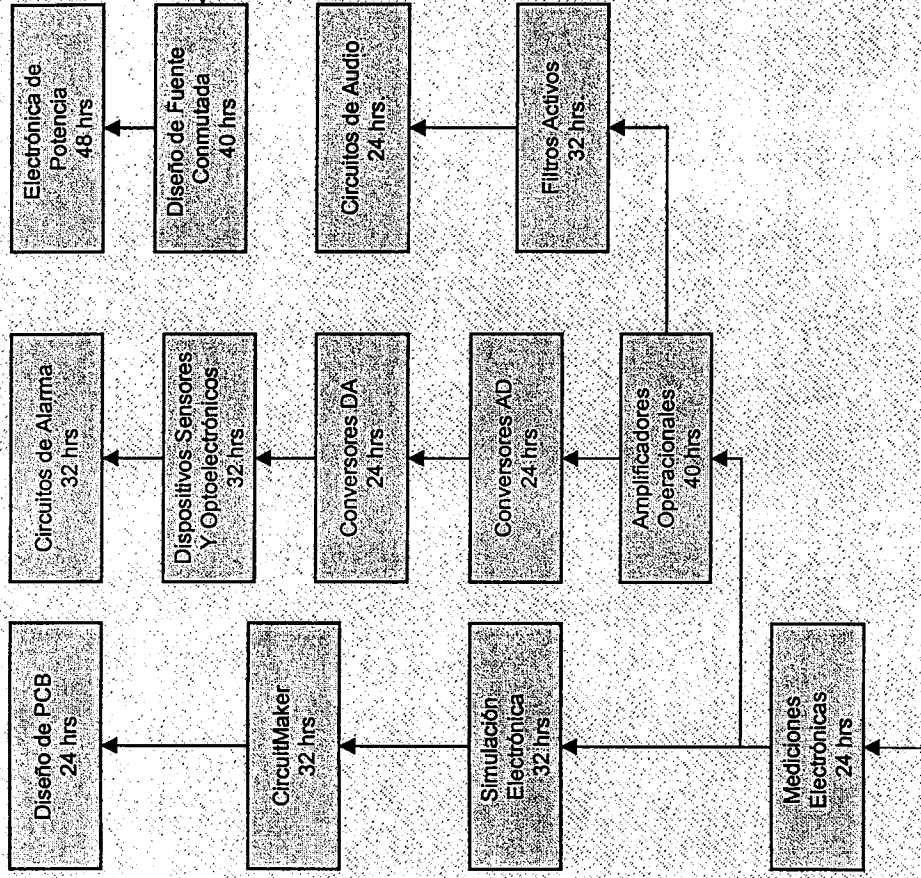
CONOCIMIENTOS DE: MATEMÁTICA, ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA BÁSICA.
EXPERIENCIA EN CONTROL SECUENCIAL CON CONTACTORES, HARDWARE Y SOFTWARE, PROGRAMACION

Área Electricidad

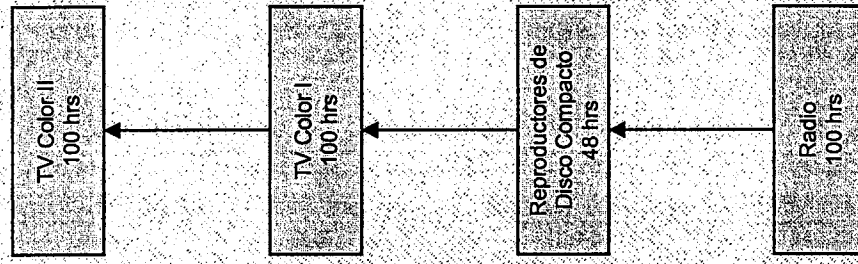
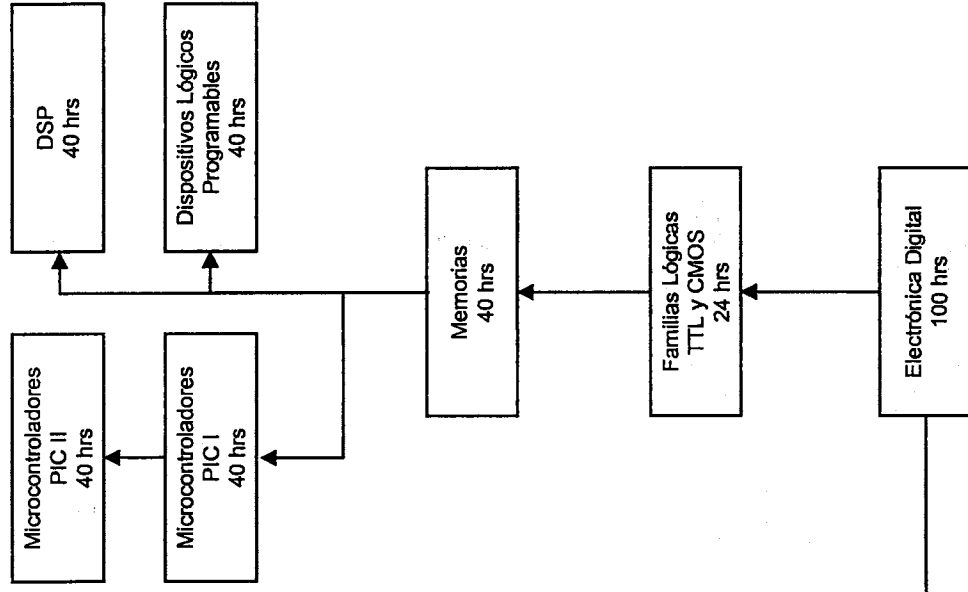


Área Electrónica

Circuitos Analógicos y Digitales



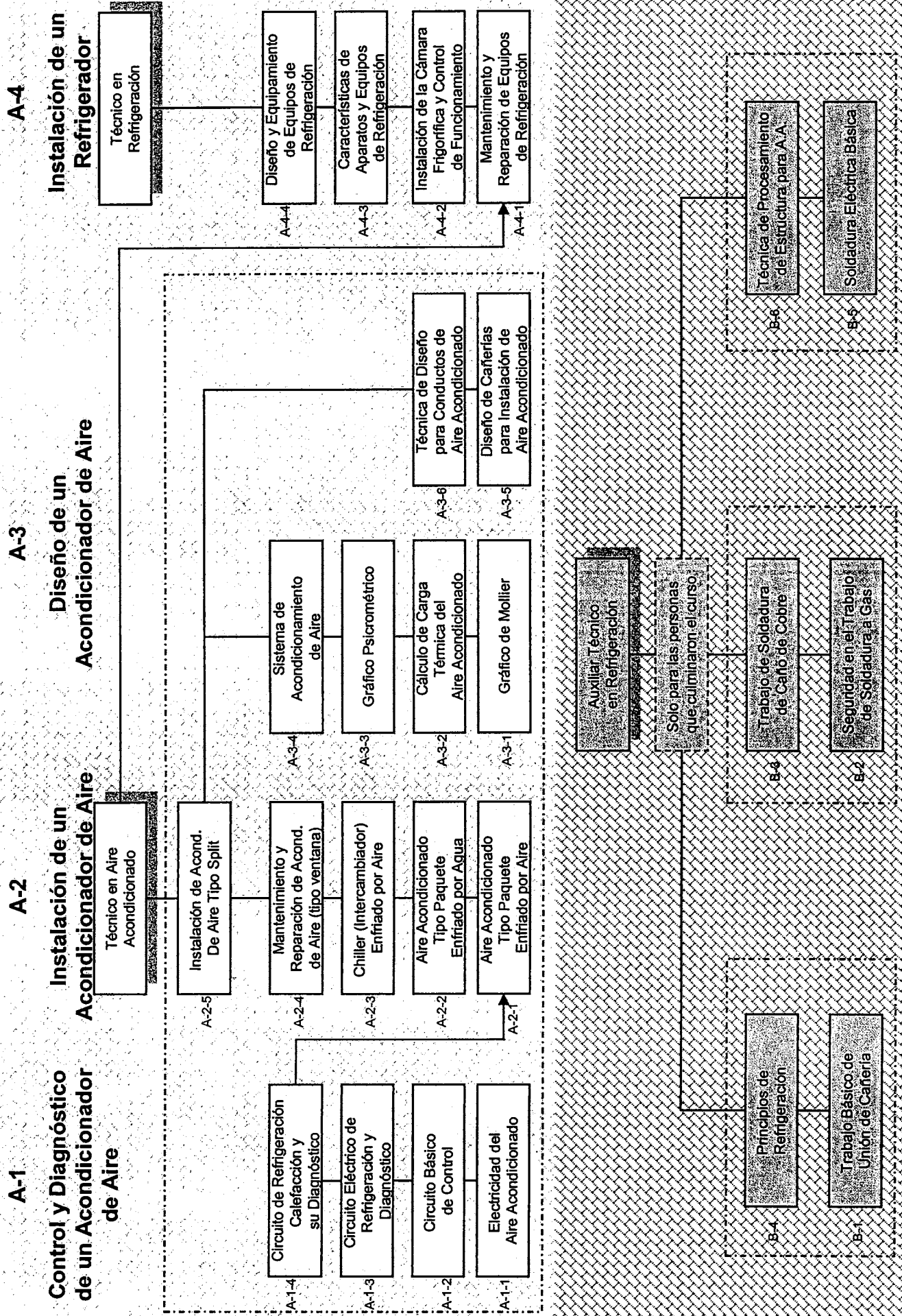
Microelectrónica



Electrónica Básica



Área Refrigeración y Aire Acondicionado



APLICACION

FUNDAMENTO

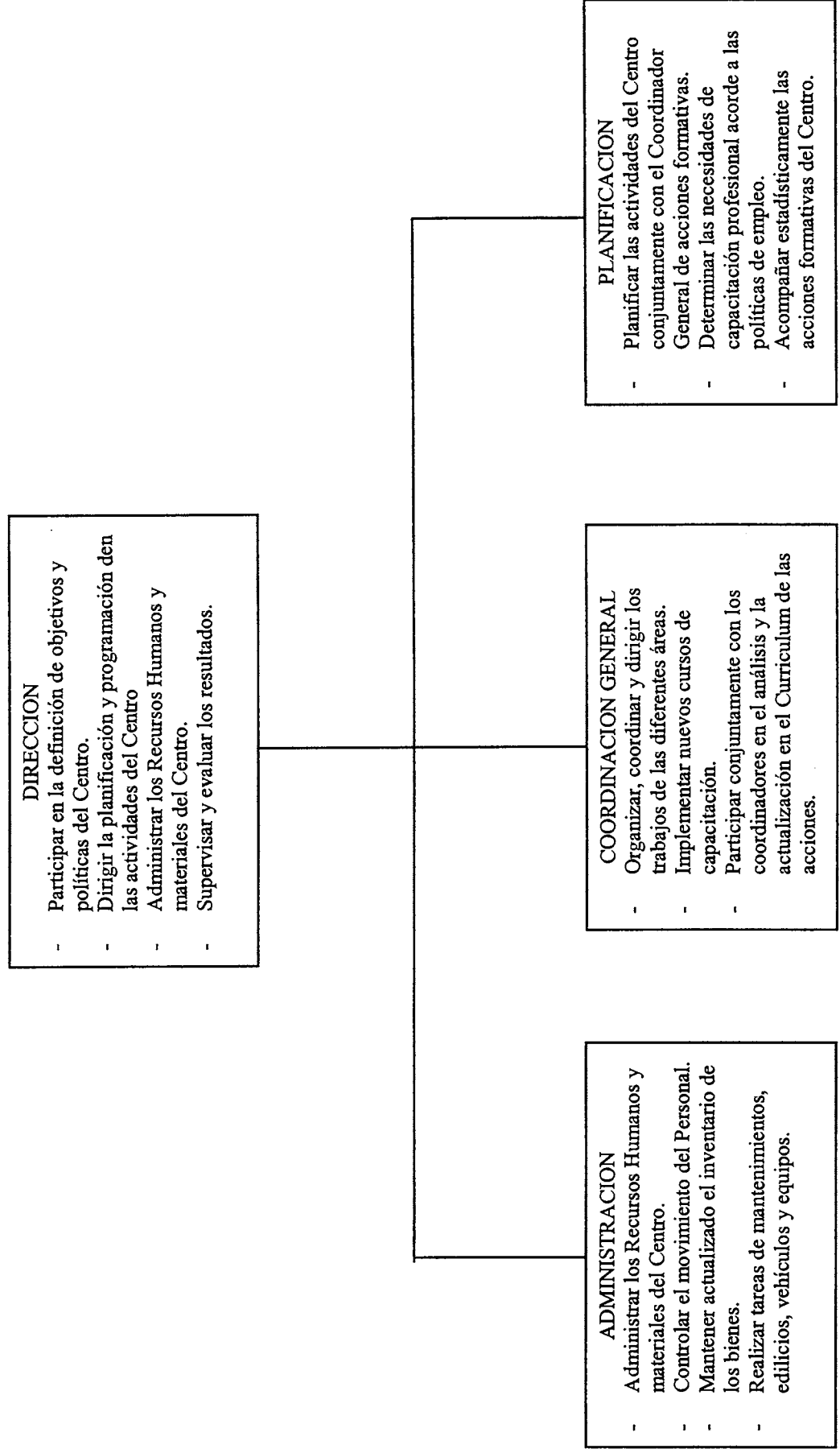
Ministerio de Justicia y Trabajo

Centro de Promoción Profesional Paraguay - Japonés
Destacamento Cazal nº 241 y Cnel Irizabal - San Lorenzo - Paraguay
☎ 595 (0)21-585319, 595 (0)21-585125 - ✉ director_spppj@snpj.edu.py



SERVICIO NACIONAL DE
PROMOCION PROFESIONAL

ANEXO 7 - ORGANIGRAMA FUNCIONAL SPP PJ



Ministerio de Justicia y Trabajo

**SERVICIO NACIONAL DE
PROMOCIÓN PROFESIONAL**

S.N.P.P

**MANUAL
DE
ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES**

**SERVICIO DE PROMOCIÓN
PROFESIONAL PARAGUAYO
JAPONÉS**

S.P.P-PJ

SAN LORENZO

2004

INDICE

- Contenido del manual y codificación de cargos
- Fundamento del Manual
- Importancia del Manual
- Fines
- Objetivos del Manual
- Estructura Orgánica General
- Organigrama Funcional
- Descripción ordenada de las unidades

CONTENIDO DEL MANUAL - Codificación de los cargos

G. Dirección

G. 1. Secretaria

G. 2. Asesoría Técnico - Administrativo

A. Sector Administrativo

- A.1 Sección Personal
- A.2 Sección Reprografía
- A.3 Sección Deposito y Patrimonio
- A.4 Sección Seguridad y Vigilancia
- A.5 Sección Servicios Generales y Transporte
- A.6 Sección Perceptoría

C.G.A.F. Coordinación general de Acción Formativa

- C.G. 1 Sección Informaciones e Inscripciones
- C.G. 2 Sección Biblioteca
- C.G. 3 Sección Documentaciones
- C.G. 4 Coordinación de Area de Capacitación para Instructores
- C.G. 5 Coordinación de Area de Electricidad
- C.G. 6 Coordinación de Area de Electrónica
- C.G. 7 Coordinación de Area de Automatización y Control Industrial
- C.G. 8 Coordinación de Area de Refrigeración y Aire Acondicionado
- C.G. 9 Coordinación de Area de Informática

P. Sector de Planificación

- P.1 Sección Planeamiento
- P.2 Sección Evaluación y Seguimiento
- P.3 Sección Centro de Datos

FUNDAMENTO

El Manual de Funciones permite visualizar las tareas que deben ser realizadas por los distintos sectores, otorgando a cada uno de ellos un nivel jerárquico de acuerdo a las funciones asignadas.

La estructura formal del SPP-PJ está representado por un organigrama funcional, acorde a los desafíos actuales.

IMPORTANCIA

Esta estructura, permite determinar las necesidades en cuanto a recursos humanos* e Infraestructura física, mobiliario, equipos, herramientas, materiales, etc. necesarios para el funcionamiento de la Institución.

El Manual se fundamentó en base a objetivos, políticas, estrategia Institucional, de manera que cada funcionario se adapte al puesto de trabajo.

La elaboración del Manual se realizó de manera organizada y coordinada en sus funciones.

Se dio origen a los niveles jerárquicos con la autoridad y la responsabilidad inherente a cada cargo.

FINES

- Interpretar y aplicar normas generales de procedimientos en los sectores
- Orientar al funcionario en la ejecución de su trabajo
- Coordinar las acciones internas y externas de la Institución
- Facilitar la cobertura de un puesto de trabajo por ausencia o reestructuración de funciones
- Determinar la responsabilidad del funcionario

OBJETIVO DEL MANUAL FUNCIONAL

Proporcionar al SPP.PJ de un instrumento que contenga informaciones y/o instrucciones sobre las organizaciones de las actividades u operaciones institucionales, con el fin de racionalizar la utilización de los recursos (materiales y humanos), obtener la productividad optima y mantener la Competitividad en el mercado a través del compromiso y la participación activa del Director, Coordinadores y funcionarios en general, mediante:

- Efectivos canales de comunicación
- Mecanismo de coordinación
- Clima laboral óptimo
- Trabajo en equipo
- Recursos humanos motivados
- Infraestructura física y tecnología apropiada
- Capacitación permanente de los recursos humanos
- Aplicación de modernas técnicas de gestión

*Los recursos humanos son seleccionados de acuerdo a los perfiles correspondientes, con respecto a las coordinaciones, serán seleccionados los mismos a través de un concurso interno entre los instructores de cada área. Conforme a la reglamentación establecida para el efecto.

NIVEL: Dirección

OBJETIVOS: Ejecutar los programas del SPP-PJ aprobados por las autoridades del SNPP.

RELACION ORGANIZACIONAL: Depende de la Gerencia de Acción Formativa del SNPP.

RESPONSABILIDAD: Es responsable de garantizar el logro de los objetivos trazados por la Institución en el área de su competencia.

FUNCIONES:

1. Organizar, coordinar y dirigir las actividades del SPP-PJ.
2. Representar al SPP-PJ y al SNPP cuando así lo requieran las autoridades.
3. Establecer la Misión, visión y valores del SPP-PJ, conjuntamente con sus colaboradores, de acuerdo a lo establecido por el SNPP.
4. Dar seguimiento al Plan Estratégico de la institución, con sus colaboradores.
5. Compartir con los funcionarios informaciones objetivas sobre la institución.
6. Incentivar a las personas de su entorno hacia el logro de los objetivos institucionales.
7. Conceder permisos y comisiones de acuerdo al reglamento del SNPP.
8. Administrar los bienes y recursos asignados al SPP-PJ, conforme a las normas establecidas.
9. Elaborar conjuntamente con las entidades colaboradoras, "Juntas de desarrollo, gremios y direcciones regionales, proyectos de planificación a corto plazo y actividades de capacitación en concierto", siguiendo las instrucciones de la Dirección General y los lineamientos institucionales.
10. Gestionar las documentaciones recibidas.
11. Elaborar y presentar a las autoridades correspondientes del SNPP la programación anual de los cursos (PD1) y demás documentos pertinentes.
12. Proponer y justificar los contratos de Recursos Humanos a las autoridades correspondientes.
13. Presentar la memoria anual de las acciones realizadas por el SPP-PJ a las autoridades correspondientes en la fecha establecida para el efecto.
14. Expedir constancias de las acciones ejecutadas de acuerdo a los requerimientos.

NIVEL: Asesoría Técnica – Administrativa: Reservado para casos de Cooperación Técnica Institucional, Nacional o Internacional.

OBJETIVO: Mejorar el desempeño institucional en los diferentes aspectos.

RELACION: Depende de la Dirección del Centro.

FUNCIONES:

1. Asesorar a la Dirección en cuestiones de Cooperación Técnica – Administrativas que afecten a las actividades del Centro conforme a los términos del convenio firmado.
2. Orientar y Coordinar, las distintas actividades conforme a las normas vigentes.
3. Colaborar con la planificación y programación de las actividades a ser realizadas de acuerdo con los objetivos previstos, atendiendo las políticas establecidas y los recursos disponibles.
4. Evaluar los resultados técnicos - administrativos alcanzados.

NIVEL: Secretaria

OBJETIVO: Organizar y coordinar las tareas propias del cargo, apoyando administrativamente al Director del Centro.

RESPONSABILIDAD: Es responsable de la organización y coordinación de la agenda del Director en sus acciones.

RELACION: Depende del Director del Centro.

FUNCIONES:

1. Recibir, registrar y distribuir las documentaciones enviadas a la Dirección.
2. Coordinar y actualizar la agenda y guía telefónica de la Dirección del Centro.
3. Elaborar notas de acuerdo a las instrucciones recibidas.
4. Organizar las actividades de acuerdo a las instrucciones recibidas de la Dirección.
5. Mantener actualizado el archivo de documentos referentes a la Dirección

NIVEL: Sector Administrativo

OBJETIVO: Administrar los recursos Humanos y Materiales del SPP-PJ

RELACIONES: Depende de la Dirección del SPP-PJ y tiene bajo su dependencia las secciones de Personal, Reprografía, Depósito y Patrimonio, Seguridad y Vigilancia, Servicios Generales y Transporte, Perceptoría y Comunicación.

RESPONSABILIDAD: Es responsable de los recursos humanos y materiales del SPP-PJ.

FUNCIONES:

1. Estudiar conjuntamente con el Director y Jefes de los demás sectores la aplicación de los objetivos y políticas de la Institución.
2. Mantener actualizado el inventario de los bienes del SPP-PJ.
3. Realizar las tareas de mantenimientos edilicios, vehículos, equipos y maquinarias asignadas al SPP-PJ.
4. Supervisar y registrar el movimiento de los depósitos y almacenes de SPP-PJ.
5. Tramitar los permisos, comisiones, traslados y viáticos ante el Director del SPP-PJ
6. Controlar el movimiento del personal.
7. Canalizar las documentaciones emanadas de las secciones a su cargo.
8. Registrar e informar periódicamente al director de toda actividad que se realiza en el Sector Administrativo.
9. Viabilidad a los pedidos de útiles de oficinas y elementos de limpieza para el Centro.
10. Aprobar y autorizar, hasta el límite de su competencia, todos los pedidos de bienes materiales y suministros, requerido por las distintas áreas de la Institución.
11. Mantener una fluida comunicación con el Coordinador General en relación a las actividades de los Instructores.
12. Velar por el cumplimiento de las funciones del personal a su cargo.

NIVEL: Sección Personal

OBJETIVO: Administrar los Recursos Humanos teniendo en cuenta la capacitación, desarrollo y bienestar del funcionario de la institución.

RESPONSABILIDAD: Informar periódicamente los reglamentos y políticas de la institución a todos los funcionarios del SPP.PJ.

RELACIONES: Depende del jefe Administrativo.

FUNCIONES:

1. Entrevistar, fichar y orientar a los nuevos funcionarios administrativos e instructores designados y contratados, archivando los documentos pertinentes.
2. Controlar diariamente la asistencia y movimiento del personal, comisiones, permisos, reposos u otros motivos.
3. Recibir, comunicar y archivar las resoluciones, memorándum y circulares.
4. Sugerir las sanciones disciplinarias a funcionarios al jefe Administrativo.
5. Elevar informes mensualmente sobre la Asistencia Diaria de los Personales técnicos y Administrativos al jefe Administrativo.
6. Enviar a la Dirección del Centro la asistencia mensual de los funcionarios y cuando la necesidad lo requiera.
7. Motivar y estimular en sus desempeños a los funcionarios del Centro.
8. Informar al jefe Administrativo mensualmente sobre el movimiento de funcionarios administrativos e instructores.
9. Establecer periodos de vacaciones de los funcionarios del Centro.

NIVEL: Unidad Asistencial de Recepción y Central Telefónica

OBJETIVO: Recepcionar llamadas telefónicas y documentaciones para el Centro.

RELACIÓN: Depende del Jefe Administrativo.

RESPONSABILIDAD: Es responsable de Recepcionar las documentaciones y llamadas internas y externas para transferir a quienes correspondan.

FUNCIONES:

1. Recepcionar y transferir las llamadas telefónicas a las diferentes áreas.
2. Registrar las llamadas telefónicas recepcionadas en la Central Telefónica.
3. Organizar y actualizar la agenda telefónica de la Institución.
4. Informar los desperfectos técnicos del aparato telefónico a donde corresponda.
5. Realizar otras tareas que le sea encomendada por el Jefe Administrativo.
6. Remitir los documentos proveniente de la Dirección del centro a las áreas correspondientes.
7. Registrar las documentaciones recibidas y remitidas por la Dirección del Centro y de las diferentes áreas.
8. Controlar las llamadas salientes, limitándose su uso a asuntos laborales y excepcionalmente a uso particular.
9. Manejar con probidad las informaciones a las cuales tiene acceso.

NIVEL: Unidad Asistencial de Reprografía

OBJETIVO: Reproducir los documentos y preparar las matrices para impresión de materiales didácticos de uso administrativos.

RELACION: Depende del jefe Administrativo.

RESPONSABILIDAD: Es responsable del montaje de las matrices y de la reproducción de los materiales didácticos y de uso administrativos.

FUNCIONES:

1. Reproducir los originales de los medios didácticos y documentos, manuales, folletos, trifoliales, anexos, boletines.
2. Preparar las matrices de los documentos y materiales didácticos para su reproducción.
3. Controlar la calidad de matrices de los materiales didácticos.
4. Realizar pedidos de materiales necesarios para la unidad asistencial.
5. Solicitar mantenimiento de maquinarias de la sección.
6. Registrar las actividades de la oficina.
7. Informar periódicamente de sus actividades al Sector Administrativo.
8. Controlar las fotocopias en el cuaderno de registros en base a los pedidos realizados.

NIVEL: Sección de Depósito y Patrimonio

OBJETIVO: Controlar, registrar los bienes y proveer los materiales solicitados en el Centro.

RELACIONES: Depende del jefe Administrativo.

RESPONSABILIDAD: Es responsable de la verificación, almacenamiento y provisión de equipos, herramientas, mobiliario e insumos del Centro.

FUNCIONES:

1. Recepcionar dotaciones de cursos, insumos, mobiliarios y herramientas del Centro.
2. Registrar y suministrar los mobiliarios, herramientas, equipos e insumos del Centro.
3. Verificar periódicamente de los materiales que se encuentran en el Depósito.
4. Mantener actualizado el inventario de los bienes, mobiliarios, herramientas y equipos del Centro.
5. Solicitar materiales para las actividades que realiza el SPP-PJ.
6. Recibir, procesar, registrar y archivar la documentación de entrada y entrada en el almacén.
7. Registrar la entrada y salida de los materiales del Centro.
8. Realizar otras tareas que le sean encomendadas por el jefe Administrativo.

NIVEL: Sección de Seguridad y Vigilancia

OBJETIVO: Custodiar el Centro, sus bienes y los Recursos Humanos.

RELACIÓN: Depende Jefe Administrativo.

RESPONSABILIDAD: Es responsable de la vigilancia y protección de los bienes, muebles, inmuebles, equipos, herramientas, materiales y Recursos Humanos del Centro

FUNCIONES:

1. Vigilar y controlar la entrada de personas dentro del Centro.
2. Inspeccionar y vigilar las dependencias del Centro
3. Informar diariamente sobre sus actividades al Jefe Administrativo.
4. Registrar diariamente las novedades en el cuaderno de actividades.
5. Asistir en su puesto de trabajo al personal de guardia en el horario designado.
6. Realizar otras tareas que le sean encomendadas por el jefe Administrativo.

NIVEL: Sección de Servicios Generales y Transporte

OBJETIVO: Dirigir las operaciones (tareas) de mantenimiento y utilización de vehículos asignados al Centro.

RELACION: Depende del Jefe Administrativo

RESPONSABILIDAD: Es responsable del mantenimiento general y de todos los bienes designados al Centro.

FUNCIONES:

1. Coordinar las tareas de mantenimiento, reparación edilicia y de los vehículos del Centro.
2. Organizar la limpieza de todo el Centro.
3. Solicitar materiales para el mantenimiento y limpieza del Centro.
4. Realizar las denuncias ante los organismos correspondientes en los casos de accidentes, siniestros sufridos o causados por lo vehículos del Centro.
5. Realizar otras tareas que les sean encomendadas por el Jefe Administrativo.
6. Registrar la entrada y salida de vehículos del Centro.
7. Autorizar la salida y entrada de los vehículos del Centro.

NIVEL: Perceptoria

OBJETIVO: Recepcionar y rendir cuentas de los aranceles percibidos en la Institucional.

RESPONSABILIDAD: Es responsable de recepción y canalización de los recursos monetarios percibidos por la institución.-

RELACION: Depende del Jefe Administrativo.

FUNCIONES:

1. Recepcionar y Controlar el movimiento de formularios impresos para el cobro de los aranceles.
2. Confeccionar y Controlar los documentos remitidos a las autoridades correspondientes.
3. Percibir los aranceles correspondientes a cada área del Centro.
4. Mantener actualizados los registros de todas las operaciones contables de la Institución, conforme al Plan de cuentas vigentes y suministrar las informaciones requeridas por las diferentes dependencias, a través de los canales correspondientes.
5. Rendir cuentas de ingresos diariamente al Jefe Administrativo.

NIVEL: Coordinación General

OBJETIVO: Coordinar todas las Acciones Formativas del Centro y las Actividades de las unidades móviles, de las diferentes áreas, programadas o no, que fueran asignadas al SPP.PJ.

RELACION ORGANIZACIONAL: Depende de la Dirección del SPP.PJ y tiene bajo su dependencia a las secciones de Informaciones, Biblioteca, Documentaciones y las Coordinaciones de electricidad, Electrónica, Automatización y Control Industrial, Refrigeración y Aire Acondicionado, Informática, y Capacitación para Instructores

RESPONSABILIDAD: Es responsable de la organización, coordinación, preparación, ejecución y supervisión de la, capacitación y especialización profesional de todas las Acciones Formativas asignadas al SPP.PJ.

FUNCIONES:

1. Asistir al Director del Centro en el análisis del plan anual de los cursos y programación de las acciones.
2. Organizar, coordinar y dirigir los trabajos de las diferentes áreas, a través de las unidades orgánicas dependientes.
3. Trabajar conjuntamente con el sector de Planificación, para la programación y difusión de los cursos en el centro y en el interior del país.
4. Coordinar las tareas de organización de los cursos, incluyendo los procesos de promoción, inscripción y selección de participantes.
5. Implementar nuevos cursos de capacitación y especialización, acorde a las necesidades del mercado.
6. Gestionar la descentralización de las acciones, según las necesidades surgidas.
7. Verificar el cumplimiento de las funciones de los coordinadores de áreas e instructores a su cargo.
8. Gestionar y coordinar la asignación de dotaciones, equipos y materiales de consumo para ejecución de los cursos, incluyendo viático, movilidad y vehículo si es necesario.
9. Coordinar con el Sector de Planificación, la utilización de los medios didácticos y la capacitación técnico pedagógica de los instructores del SPP.PJ.
10. Participar conjuntamente con los coordinadores en el análisis y la actualización del currículum de las acciones.
11. Coordinar la utilización de talleres, laboratorios y aulas.
12. Mantener reuniones periódicas con el Director del Centro, los Jefes de sectores., los coordinadores e instructores , con el fin de evaluar y mejorar las actividades del centro.
13. Valorar conjuntamente con el Director del Centro el desempeño de los coordinadores e instructores.
13. Cumplir con los documentos de programación, desarrollo y certificación de las acciones formativas asignadas a su área de competencia.
14. Orientar sobre la importancia del buen manejo de las informaciones utilizados por los coordinadores y la oficina de atención al público.
15. Expedir constancias de acciones ejecutadas por expresa autorización del Director y acorde con los requerimientos surgidos.

NIVEL: Sección Informaciones

OBJETIVO: Orientar a los interesados sobre las acciones formativas del Centro.

RELACIONES: Depende del Coordinador General de Acciones Formativas.

RESPONSABILIDAD: Es responsable de la información actualizada de las Acciones Formativas del Centro.

FUNCIONES:

1. Recabar las informaciones de las acciones formativas de las distintas áreas del Centro.
2. Ofrecer una atención deferente a los interesados en los cursos del Centro.
3. Proporcionar informaciones precisas a los interesados, en los cursos del Centro.
4. Inscribir a los postulantes para los cursos de las distintas áreas del Centro.
5. Informar a los coordinadores de cada área sobre las inscripciones realizadas.
6. Recepción y entrega de los certificados.
7. Registrar los certificados retirados por los participantes en el cuaderno de salida.
8. Ubicar los trípticos de los cursos a iniciarse en los paneles correspondientes.
9. Disponer de los datos de las inscripciones en soporte informático.

NIVEL: Sección Biblioteca

OBJETIVO: Organizar y facilitar lo materiales de lectura disponibles en el Centro, de acuerdo a las áreas correspondientes.

RELACIONES: Depende del Coordinador General de Acciones Formativas.

RESPONSABILIDAD: Es responsable del control y de la conservación de todos los materiales de lectura, audio y de video, muebles, equipos, que esta asignado a la biblioteca.

FUNCIONES:

1. Organizar un sistema de información sobre los materiales de consulta disponibles en la biblioteca.
2. Elevar informes periódicos sobre el funcionamiento de la biblioteca al Coordinador General.
3. Registrar el movimiento de materiales de lectura, audio y video.
4. Clasificar los materiales de lectura según su contenido por especialidad.
5. Verificar la existencia de los materiales de lectura de las diferentes áreas.
6. Gestionar la adquisición de materiales de lectura, audio y video de acuerdo a las necesidades surgidas.

NIVEL: Sección Documentaciones

OBJETIVO: Confeccionar las documentaciones correspondientes a las acciones formativas impartidas en el Centro.

RELACIONES: Coordinación General de Acciones Formativas

RESPONSABILIDAD: Es responsable de la elaboración de certificados y demás documentos pertinentes a los cursos impartidos.

FUNCIONES:

1. Preparar las documentaciones de las Acciones Formativas, según normas Institucionales.
2. Informar la Coordinación General de Acciones Formativas de las documentaciones confeccionadas.
3. Solicitar la provisión de materiales necesarios para preparación de las documentaciones.
4. Registrar la recepción y remisión de las documentaciones.
5. Archivar los documentos recibidos y remitidos de las correspondientes áreas.

NIVEL: Coordinación de área de Capacitación Para Instructores

OBJETIVO: Capacitar y evaluar constantemente los distintos sistemas y modalidades metodológicas utilizadas por los instructores del Centro.

RELACIONES: Depende de la Coordinación General de Acciones Formativas

RESPONSABILIDAD: Apoyar a los instructores a través de una permanente capacitación en función a los últimos adelantos tecnológicos.

FUNCIONES:

1. Programar, organizar y dirigir actividades de orientación, capacitación y especialización de los Técnicos e Instructores del Centro y de otros Institutos de Formación y de Capacitación del país.
2. Contribuir en la implementación de nuevos programas de capacitación y de especialización que resulten de las transferencias tecnológicas adquiridas por acuerdos nacionales e internacionales.
3. Coordinar y supervisar todos los trabajos que se realizan en el área
4. Recibir y dar trámite a toda documentación inherente a las actividades del área
5. Proporcionar información periódica y por escrito al Coordinador general de Acciones Formativas, de todas las actividades que se realizan en el área.
6. Elaborar, Orientar y corregir en forma conjunta con los instructores, los materiales didácticos y los manuales utilizados.
7. Facilitar a la unidad de reprografía los originales de los manuales didácticos para su reproducción correspondiente.
8. Actualizar permanentemente los manuales y los programas didácticos de acuerdo a las necesidades del mercado.
9. Realizar reuniones periódicas con los coordinadores e instructores para analizar el desarrollo de las acciones formativas del Centro.
10. Impartir cursos de acuerdo a la programación anual.

NIVEL: Unidad Asistencial de Equipos Audiovisuales.

OBJETIVO: Racionalizar la utilización de los medios audiovisuales del Centro.

RELACIONES: Depende de Coordinación de Area de Capacitación para Instructores

RESPONSABILIDAD: Es responsable de la utilización y mantenimiento de todos los equipos audiovisuales.

FUNCIONES:

1. Mantener un inventario actualizado de todos los equipos audiovisuales del Centro.
2. Administrar los equipos a los diferentes sectores de acuerdo a la planificación efectuada.
3. Realizar un control continuo sobre el estado de funcionamiento de los equipos
4. Registrar el movimiento diario de entrada y salida de los equipos.
5. Gestionar ante las autoridades el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos.
6. Mantener informado del movimiento diario al inmediato superior.
7. Recepcionar las solicitudes de prestamos de equipos previa autorización de la dirección del centro.

NIVEL: Coordinación de Áreas

OBJETIVO: Planificar, organizar, ejecutar y dar seguimiento a través de los instructores a todas las acciones formativas programadas o no en el PD1, que fueran asignadas al Centro.

RELACIONES: Depende de Coordinación General de Acciones Formativas

RESPONSABILIDAD: Es responsable de la ejecución organizada de las acciones programadas y la realización de todas las gestiones administrativas inherentes a las actividades de su área.

FUNCIONES:

1. Organizar y coordinar la distribución de las tareas, acompañar el desarrollo las Acciones Formativas .
2. Apoyar al instructor en el desarrollo de sus actividades.
3. Organizar reuniones periódicas con los instructores.
4. Elevar al Coordinador General de Acciones Formativas los PD2, PD3 y PD4, según normas establecidas.
5. Informar por escrito a la Coordinación General de Acciones Formativas sobre el desarrollo de las acciones, según las necesidades surgidas.
6. Solicitar a la Coordinación General de Acciones Formativas la provisión de materiales, equipos, y los medios didácticos necesarios para los cursos a su cargo.
7. Elaborar con Instructores a su cargo, la propuesta de las acciones formativas para el año siguiente.
8. Entregar los documentos referentes a las propuestas de acciones formativas en la primera quincena del mes de octubre de cada año.
9. Velar por la buena utilización y conservación de los equipos y herramientas utilizados en los cursos.
10. Llevar el control integral de los cursos en ejecución y de la utilización de los medios, informando oportunamente a la Coordinación General de Acciones Formativas, por los canales correspondientes, sobre las disponibilidades.
11. Organizar con los Instructores de áreas, la utilización de medios didácticos, Guías y manuales actualizados.
12. Verificar periódicamente con los Instructores correspondientes el inventario de materiales y herramientas del área.
13. Controlar la evaluación final de los cursos.
14. Participar con los demás coordinadores en la programación de los cursos.
15. Impartir cursos de acuerdo a la programación anual.

NIVEL: Unidad de Acción - Instructor

OBJETIVO: Programar y desarrollar las Acciones Formativas de su área de competencia, dentro del centro y en los cursos móviles asignados.

RELACIÓN: Depende del Coordinador del área correspondiente.

RESPONSABILIDAD: Es responsable de la impartición de las acciones formativas de capacitación y especialización como así también de las tareas que les fueran asignadas por los coordinadores de cada área respectivamente.

FUNCIONES:

1. Impartir los cursos programados de acuerdo a la metodología de capacitación y de perfeccionamiento establecida por el SNPP.
2. Participar en los trabajos de detección de las necesidades básicas, capacitación y perfeccionamiento laboral.
3. Realizar conjuntamente con el coordinador la selección de los participantes de los cursos de su especialidad.
4. Proporcionar los informes establecidos o solicitados por el coordinador de su área.
5. Realizar la evaluación parcial y final de los cursos con la participación del coordinador de área.
6. Controlar, inventariar y contrastar la existencia de materiales de acuerdo con la carpeta de dotación del curso.
7. Colaborar en la organización del acto de clausura de los cursos.
8. Efectuar el mantenimiento de los equipos y herramientas a su cargo y controlar permanentemente la existencia de los mismos.
9. Realizar los análisis ocupacionales para la elaboración de los materiales didácticos correspondientes.
10. Solicitar la actualización y/o renovación de los equipos, herramientas o cualquier dotación acorde con los nuevos adelantos tecnológicos.
11. Elaborar o actualizar la lista de medios de los cursos de su especialidad como mínimo cada año.
12. Asesorar con respecto a las condiciones técnicas que deben cumplir los materiales a adquirirse para la impartición de los cursos de su especialidad.
13. Participar de las reuniones convocadas por el coordinador de área o por las autoridades correspondientes.
14. Elaborar el informe final del curso correspondiente y entregar al coordinador dentro del plazo establecido.
15. Organizar con los coordinadores de áreas, la utilización de medios didácticos, Guías y manuales actualizados.

NIVEL: Sector de Planificación

OBJETIVO: Planificar las acciones a ser impartidas, de acuerdo a necesidades, tendencias y recursos disponibles.

RELACIONES: Depende del Director del Centro y tiene a su cargo las siguientes dependencias: Planeamiento, Evaluación y Seguimiento de las acciones formativas y Centro de datos.

RESPONSABILIDAD: Es responsable de planificar conjuntamente con el Director del Centro y el Coordinador General de Acciones Formativas, las acciones a ser impartidas conforme a las metas propuestas.

FUNCIONES:

1. Determinar conjuntamente con el Coordinador general de Acciones Formativas las actividades, tiempo, instructores, equipos, herramientas, materiales y demás recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del Centro.
2. Investigar, analizar y planificar las acciones de acuerdo a las necesidades de capacitación y especialización profesional de las empresas y de la comunidad.
3. Establecer criterios para la planificación anual de acciones formativas de acuerdo a la Política Nacional de Capacitación Laboral.
4. Planificar la implementación de los convenios y proyectos entre las empresas e instituciones y el SPP-PJ.
5. Apoyar la promoción de los cursos por los diferentes medios de difusión.
6. Acompañar estadísticamente las acciones formativas del Centro.
7. Desarrollar un sistema de seguimiento y evaluación de las acciones formativas dentro del área de competencia del Centro.
8. Valorar a todo el personal a su cargo de acuerdo a normas vigentes en el SNPP.
9. Participar en reuniones periódicas con el Director del Centro, y demás autoridades del centro con el fin de evaluar las actividades.
10. Programar la descentralización de las acciones en función a las necesidades surgidas.
11. Mantener una fluida comunicación con el sector empresarial.
12. Determinar las necesidades de Capacitación Profesional acorde a las políticas regionales de empleo y los planes de desarrollo regional y nacional.
13. Planificar el desplazamiento de Instructores y equipos, acorde con lo establecido en el plan de Acciones de la Institución.

NIVEL: Sección Evaluación y Seguimiento de las Acciones Formativas

OBJETIVO: Contribuir con el mejoramiento de las acciones a través del análisis de las informaciones recolectadas.

RELACION: Depende del jefe de Planificación.

RESPONSABILIDAD: Es responsable de reunir, procesar y administrar todos los datos referentes a las acciones desarrolladas.

FUNCIÓNES:

1. Organizar y utilizar un sistema de evaluación continuo y sistemático de los programas de especialización dentro del ámbito de competencia del Centro.
2. Analizar los resultados de los programas de especialización en base a comportamiento de las actividades productivas y la situación laboral de los participantes.
3. Utilizar los indicadores de eficiencia para la optimización de los recursos especialmente las relacionadas con las encuestas de seguimiento.
4. Comparar el proceso de planificación semestral, anual y a mediano plazo de las acciones, con los resultados emitidos por la evaluación.
5. Utilizar los canales de comunicación con las organizaciones empresariales y de trabajadores, para recabar informaciones - sugerencias referente a nuestras acciones.
8. Desarrollar e implementar un sistema para la prospección de datos de necesidades de especialización profesional.
9. Registrar las empresas cuyo personal participa o ha participado de los cursos impartidos por el Centro.
10. Disponer de un banco de datos a fin de apoyar la inserción de los mismos en el mercado laboral.
11. Reunirse periódicamente con el jefe de Planificación e informar de todas las actividades realizadas.

NIVEL: Sección de Centro de Datos

OBJETIVO: Recepcionar y almacenar todos los datos que le sean proporcionados en archivos convencionales y soporte informático.

RELACIÓN: Depende del jefe de Planificación

RESPONSABILIDAD: Es responsable del registro, procesamiento y control de todos los datos proporcionados a su sección.

FUNCIONES:

1. Organizar e implementar un sistema de archivo, que permita una fácil ubicación de las informaciones.
2. Guardar todas las informaciones que se reciba en el sector de planificación.
3. Elaborar, procesar y guardar todos los documentos oficiales del Centro.
4. Confeccionar datos estadísticos y control de todas las documentaciones.
5. Mantener un archivo actualizado de todas las empresas que de una u otra forma se relacionan con las actividades del Centro.
6. Disponer de un registro anual de los participantes del Centro.

NIVEL: Sección de Planeamiento

OBJETIVO: Participar en la Planificación del Plan General de Acciones del centro, conjuntamente con los jefes y coordinadores de cada área.

RELACION: Depende del Jefe de Planificación.

RESPONSABILIDAD: Es responsable de armonizar las planificaciones de las acciones de las distintas áreas.

FUNCIONES:

1. Estudiar y proponer una metodología de planificación dirigida al uso racional de Recursos Humanos y Materiales.
2. Proponer las metas anuales para las actividades de especialización profesional.
3. Apoyar los trabajos de optimización y ajuste de la programación del Centro, atendiendo los criterios de prioridad establecidos por el jefe de planificación.
4. Acompañar e informar sobre el desarrollo de la programación de acciones.
5. Analizar los resultados estadísticos de las acciones

Trascripción parcial del ACTA No. 1468 de fecha 19 de octubre de 1995 de la ANDE (Administración Nacional de Electricidad)

Resolución No. 418/5

Por la cual se establecen normas y procedimientos para el cumplimiento de las actividades desarrolladas por los profesionales electricistas en sus relaciones con la ANDE y para la matriculación de los mismos.

1.2. CATEGORIAS DE PROFESIONALES

1.2.1. CATEGORIA "A" INGENIERO ESPECIALISTA

Serán además de los ya registrados aquellos ingenieros egresados de universidades nacionales y extranjeras con títulos debidamente inscriptos y revalidados, cuyos programas de estudio expresen específicamente la especialización en electrotecnia, electricidad o electromecánica, y hayan satisfecho la prueba de conocimiento de los reglamentos de media tensión y baja, respectivamente, de la ANDE.

Los profesionales inscriptos en esta categoría pueden proyectar, dirigir o ejecutar instalaciones eléctricas y trabajos del ramo sin limitación alguna.

1.2.2. CATEGORIA "B" TECNO ELECTRICISTA

Serán además de los ya registrados en esta categoría los que hayan satisfecho las prueba teórico práctica requeridas en el área. Los profesionales universitarios graduados que ostenten títulos equivalentes a Licenciados en Electricidad, que hayan aprovechado la prueba de conocimiento del Reglamento de Baja Tensión de la ANDE. Los profesionales inscriptos en esta categoría podrán proyectar, dirigir o ejecutar instalaciones eléctricas y trabajos del ramo, con excepción a lo establecido en 1.2.6.b sin limitación alguna.

1.2.3. CATEGORIA "C" TECNICO ELECTRICISTA

Serán además de los ya registrados en esta categoría los que hayan satisfecho las pruebas teórico prácticas requeridas para esta. Los profesionales inscriptos en esta categoría podrán proyectar, dirigir o ejecutar instalaciones eléctricas de hasta 44 Kw de potencia total instalada, monofasica o trifásica, con las limitaciones establecidas en el 1.2.6.b.

1.2.4. CATEGORIA "D" AUXILIAR TECNICO

Serán además de los ya registrados en esta categoría los que hayan satisfecho las pruebas teórico prácticas requeridas para esta. Los profesionales inscriptos en esta categoría podrán proyectar, dirigir o ejecutar instalaciones eléctricas de hasta 18 Kw de potencia total instalada, monofasica o trifásica, con las limitaciones establecidas en el 1.2.6.b.

1.2.5. CATEGORIA "E" ELECTRICISTA CALIFICADO

Serán además de los ya registrados en esta categoría los que hayan satisfecho las pruebas teórico prácticas requeridas para esta. Los profesionales inscriptos en esta categoría podrán proyectar, dirigir o ejecutar instalaciones eléctricas de hasta 6,6 Kw en baja tensión monofásica, con las limitaciones establecidas en el 1.2.6.b.

Contrapartes afectadas al proyecto

		Fechas		Título	Observación	A octubre/07	Ubicación
		Incorporación	Desvinculación.				
Electricidad	Rubén Cáceres	Jun-98		Ing. electricista	Beca de contraparte en Japón 1999	Permanece	Electricidad
	Ricardo Cuevas	Jun-98		Técnico Superior	Beca de contraparte en Japón 1997	Permanece	Coordinador Gral.
	Oscar Molas	Jun-98	Jun-02	Técnico Superior	Promovido a Jefe de acción formativa	Permanece	Electricidad
	Alfredo Aguayo	Feb-99		Técnico Superior	Reemplazo de Ramón Báez	Permanece	Control
	Víctor Bogarín	May-02		Técnico	Reemplazo de Oscar Molas	Permanece	Electricidad
	Ramón Báez Iran	Jun-98	Dec-98	Técnico Superior	Traslado a instructor normal (no perteneciente al proyecto)		
	Oscar Castillo	May-00	Dec-02	Técnico	Traslado a la sede central		
	José Luis Cuttier	Feb-01		Técnico		Permanece	Electricidad
	Arcadio Cazal	Feb-02		Técnico		Permanece	Electricidad
	Rubén Barreto	Jan-03		Lic. en Informática			
	Juan Bautista Toledo Benítez					Contratado	Electricidad
	María Belén Ríos					Contratado	Electricidad
	Freddy Anibal Benítez Candia					Contratado	Electricidad
Rosa Nuñez Espínola					Contratado	Electricidad	

		Fechas		Título	Observación	A octubre/07	Ubicación
		Incorporación	Desvinculación.				
Electrónica	Emilia Cabras	Apr-98	Mar-00	Técnico superior	Traslado al Área de control capacitación grupal en Japón 1996		
	Alba Santacruz	Apr-98	Aug-01	Técnico superior	Capacitación en tercer país (Brasil) en 1994, capacitación grupal en Japón en 1995		
	Martín Gómez Lo	Apr-98	Sep-98	Técnico	Traslado a instructor normal (no perteneciente al proyecto)		
	Luis Abadía	Apr-98		Técnico superior	Beca de Contraparte al Japón en 1996	Permanece	Electrónica
	Cesar Romero	Oct-98		Técnico superior	Reemplazo de Martín Gómez, beca de contraparte 1999	Permanece	Electrónica

E	Ricardo Rodríguez	Apr-00		Técnico	Beca de contraparte al Japón en 2001	Permanece	Electrónica
	Laura Martínez	Mar-02		Técnico			
	Adolfo Jara	May-00		Técnico	Beca de contraparte al Japón en 2002		
	Abdón Benjamín ruffinelli Otazú					Contratado	Electrónica
	Juan Marcelo González					Contratado	Electrónica
	Edgar Duarte					Contratado	Electrónica
	Adolfo Rodríguez					Permanente	Electrónica
	Félix Enrique Villamayor González					Permanente	Electrónica
	Miguel Alberto Vera Ruiz					Permanente	Electrónica
	Ricardo Raimundo Ojeda Aquino					Permanente	Electrónica

		Fechas		Título	Observación	A octubre/07	Ubicación
		Incorporación	Desvinculación.				
Automatización y Control Industrial	Lilia Peña	May-00		Técnico superior			
	Julio Vargas	May-00		Técnico	Viaje a Ecuador como experto corto plazo 2002		
	Eleno Bron	Apr-98		Técnico superior	Beca de contraparte al Japón en 1999, capacitación grupal en 1991	Permanece	Director
	Jorge Gómez	Apr-98		Técnico superior	Beca contraparte al Japón en 1999, capacitación grupal en 1991	Permanece	Control
	Héctor Ramírez	Apr-98		Ing. Electricista	Beca al Japón 1995, capacitación grupal en Japón en el año 2003	Permanece	Control
	Deris Portillo	Sep-99		Técnico	Beca de contraparte al Japón en el 2000	Permanece	Control
	Fabio Meyer	Apr-98		Ing. Electricista	Traslado como instructor normal, capacitación grupal en Japón en 1996. beca de C/P en 1998	Permanece	Control
	Víctor Martínez	Jul-98		Ing. Electricista		Permanece	Control
	Sandra Ruffinelli	May-00		Ing. Electricista		Permanece	Control
	Flavio Garrido	Feb-03					
	Emilia Cabral	Mar-00	Dec-01	Técnico superior	Traslado desde electrónica en marzo de 2000, desvinculada en diciembre de 2001		

		Fechas		Título	Observación	A octubre/07	Ubicación
		Incorporación	Desvinculación.				
Refrigeración y Aire Acondicionado	Mario Benitez	Feb-98	Nov-01	Técnico			
	Oscar Avila	Mar-98	Nov-01	Ing. Electromecánico	Beca contraparte en 1997		
	Baclano Falcón	Mar-98	Jan-99	Técnico superior	Becado al Japón en 1990, jubilado		
	Edgar Fernández	Mar-98	Traslado may-02	Técnico	Capacitación grupal en Japón en 1998, promovido a director de la Regional Centro del SNPP		
	José Resquín	Mar-98		Técnico superior	Beca al Japón en 1994, beca de contraparte en el 2000		
	Rafael Leguizamón	Aug-00	Traslado nov-02	Técnico	Beca de contraparte en el 2001, promovido a director de la Regional Sur del SNPP		
	Ramón Ríos	Mar-02		Técnico	Beca de contraparte al Japón en 2003	Permanece	
	Néstor Bogado	Feb-02		Técnico			
	Nelson Casco	Feb-02		Técnico		Permanece	
	Plinio Vera	Feb-02		Técnico			
	Alcides González	Feb-03		Técnico		Permanece	
	Elezer Báez	Feb-03		Técnico		Permanece	
	Ismael Wenceslao Díaz Mareco	Contratado				Contratado	Refrigeración
	Oscar Iganacio Aguilar Velázquez	Contratado				Contratado	Refrigeración
	Alcides González Delvalle	Contratado				Contratado	Refrigeración

		Fechas		Título	Observación	A octubre/07	Ubicación
		Incorporación	Desvinculación.				
Administración de curso	Silvia Garcete	Mar-98		Bachiller - Profesora de nivel medio	Beca de contraparte en el 2001		
	Marcos Duarte	Mar-98	Nov-01	Técnico	Coordinador, beca de contraparte en 1998, desvinculado en el 2002		

		Fechas		Título	Observación	A octubre/07	Ubicación
		Incorporación	Desvinculación.				
	Aldo Leonor Benítez Rejala	Contratado			Tarde		
	Esteban Andrés Gómez Rolón	Contratado			Tarde		

Informática	Flavio Augusto Garrido Bonnín	Contratado		Noche		
	Fredy Leandro Coronel Britéz	Contratado		Mañana		
	Adolfo Jara Delfino			Noche	Permanente	Informática
	Alejandro Javier Almada Chávez			Tarde	Permanente	Informática
	Claudio Andrés Fretes Ayala			Mañana	Permanente	Informática
	Laura Angelina Martínez Ortiz			Mañana	Permanente	Informática
	Miguel Angel Kunert Santander			Tarde	Permanente	Informática
	Rubén Darío Barreto Morales			Noche	Permanente	Informática
	Carina Benítez			Mañana	Permanente	Informática
	Ninfa Nuñez			Tarde	Contratado	Informática
	Stella Maris Benítez			Noche	Contratado	Informática

MINISTERIO DE JUSTICIA Y TRABAJO
SERVICIO NACIONAL DE PROMOCION PROFESIONAL
 Avda. Molas López N° 480 (Villa Victoria) 603062 – 607269 – 605403 – Fax: 606506
 E-mail:snpp@snpp.edu.py – C.C. 1773 – Asunción – Paraguay

...///...Resol. D.G. N° 318/04

A.1 Operador Básico	Actual	Convenio
<input type="checkbox"/> Informática	G. 25.000.-	
<input type="checkbox"/> Windows	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Word	G. 60.000.-	
<input type="checkbox"/> Excel	G. 70.000.-	

A.2 Operador Avanzado	Actual	Convenio
<input type="checkbox"/> Procesador de Textos y Planillas	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Power Point	G. 75.000.-	
<input type="checkbox"/> Publisher	G. 75.000.-	
<input type="checkbox"/> Acces	G.100.000.-	

A.3 Diseñador de Página Web	Actual	Convenio
<input type="checkbox"/> Internet	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Front Page	G.100.000.-	
<input type="checkbox"/> Flash 5	G.100.000.-	

A.4 Operador Gráfico	Actual	Convenio
<input type="checkbox"/> Corel Draw	G.100.000.-	
<input type="checkbox"/> Corel Photo Paint	G.100.000.-	
<input type="checkbox"/> Adobe Page Maker	G.100.000.-	

A.4 Cooperación de Animación en 3D	Actual	Convenio
<input type="checkbox"/> 3 D Studio Max	G.100.000.-	

A.5 Diseñador Técnico	Actual	Convenio
<input type="checkbox"/> Autocad I	G.125.000.-	
<input type="checkbox"/> Autocad II	G. 75.000.-	

A.6 Programador de Computadoras	Actual	Convenio
<input type="checkbox"/> Pseudocódigo	G.125.000.-	
<input type="checkbox"/> Visual Basic	G.125.000.-	
<input type="checkbox"/> Visual Fox	G.125.000.-	

A.7 Aranceles por Exámenes (Por alumno y por asignatura)	Actual	Convenio
<input type="checkbox"/> Exámenes Ordinarios	G. 0.-	
<input type="checkbox"/> Exámenes Complementarios	G. 5.000.-	
<input type="checkbox"/> Exámenes Extraordinarios	G. 10.000.-	
<input type="checkbox"/> Exámenes de Admisión	G. 2.000.-	

A.8 Expediciones, Autenticaciones y Otros	Actual	Convenio
<input type="checkbox"/> Expedición de Constancia	G. 5.000.-	

B.- Cursos de Electricidad, Electrónica, Refrigeración y Control del SPP-PJ

B.1 Matrícula de Inscripción	Actual	Convenio
Por alumno	G. 80.000.-	

B.2 Aranceles por Exámenes (Por alumno y por asignatura)	Actual	Convenio
<input type="checkbox"/> Exámenes Ordinarios	G. 0.-	
<input type="checkbox"/> Exámenes Complementarios	G. 5.000.-	
<input type="checkbox"/> Exámenes Extraordinarios	G. 10.000.-	
<input type="checkbox"/> Exámenes de Ubicación	G. 10.000.-	
<input type="checkbox"/> Exámenes de Admisión	G. 2.000.-	

B.3 Expediciones, Autenticaciones y Otros	Actual	Convenio
<input type="checkbox"/> Expedición de Constancia	G. 5.000.-	

B.4 Área Electrónica	Actual	Convenio
<input type="checkbox"/> Electrónica básica – módulos 1,2,3	G. 80.000.-	
<input type="checkbox"/> Electrónica Digital	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Medición electrónica	G. 20.000.-	
<input type="checkbox"/> Simulación Electrónica	G. 30.000.-	
<input type="checkbox"/> CircuitMaker	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Diseño de PCB	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Aplicación de Amplificadores Operacionales.	G. 40.000.-	
<input type="checkbox"/> Dispositivos Sensores y Optoacopladores	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Circuitos de Alarma	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Filtros Activos	G. 30.000.-	
<input type="checkbox"/> Circuitos de Audio	G. 60.000.-	
<input type="checkbox"/> Radio	G. 70.000.-	
<input type="checkbox"/> TV Color 1	G.100.000.-	
<input type="checkbox"/> TV Color 2	G.100.000.-	
<input type="checkbox"/> Diseño de Fuente Conmutada	G. 40.000.-	
<input type="checkbox"/> Electrónica de Potencia	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Familias Lógicas TTL-CMOS	G. 30.000.-	
<input type="checkbox"/> Conversores AD/DA	G. 40.000.-	
<input type="checkbox"/> Microprocesador Z80	G. 60.000.-	
<input type="checkbox"/> Microcontroladores PIC	G. 80.000.-	
<input type="checkbox"/> Dispositivos Lógicos Programables	G. 80.000.-	
<input type="checkbox"/> Procesador de Señal Digital (DSP)	G. 80.000.-	
<input type="checkbox"/> Mantenimiento de Reproductor de CD	G.100.000.-	
<input type="checkbox"/> Mantenimiento de Reproductor de DVD	G.100.000.-	
<input type="checkbox"/> Reparación de Monitor de Computadoras	G.100.000.-	
<input type="checkbox"/> Mantenimiento y Reparación de Impresoras	G. 80.000.-	
<input type="checkbox"/> Autotrónica 1	G. 30.000.-	
<input type="checkbox"/> Autotrónica 2	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Autotrónica 3	G. 50.000.-	

B.5 Área Electricidad	Actual	Convenio
<input type="checkbox"/> Electricidad Básica	G. 80.000.-	
<input type="checkbox"/> Diseño de Instalaciones Eléctricas Domiciliarias	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Diseño de Instalaciones Eléctricas Industriales	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Diseño de Instalaciones Eléctricas	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Instalaciones Eléctricas Especiales	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Instalaciones de Motobombas	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Montajes Eléctricos Especiales	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Recepción y Protección en Media Tensión	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Línea de Transmisión y Prueba en A.T.	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Reparación de Electrodomésticos	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Control Secuencial por Contacto	G. 80.000.-	
<input type="checkbox"/> Dispositivos Electrónicos de Potencia	G. 50.000.-	

<input type="checkbox"/> Técnicas y Aplicación de Inversores	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Aplicación del Programa SFC para PLC	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Técnica de Mejoramiento Automatizado de F.P.	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Motores y Generadores Eléctricos CC y CA	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Bobinado de Transformadores	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Bobinado de Motores Monofásicos	G. 80.000.-	
<input type="checkbox"/> Bobinado de Motores Trifásicos	G. 80.000.-	
<input type="checkbox"/> Operación y Control de Motores Eléctricos	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Mediciones Eléctricas	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Sistema de Protección en Baja Tensión	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Análisis de Circuitos Eléctricos CC y CA	G. 50.000.-	

B.6 Área Refrigeración y Aire Acondicionado	Actual	Convenio	Hs
<input type="checkbox"/> Trabajo Básico de Unión de Cañería B-1 (Básico)			40
<input type="checkbox"/> Seguridad en el trabajo de soldadura a gas B-2 (Básico)			20
<input type="checkbox"/> Trabajo de soldadura de caño de cobre B-3 (Básico)			20
<input type="checkbox"/> Principios de refrigeración B-4 (Básico)	G. 80.000.-		32
<input type="checkbox"/> Soldadura eléctrica básica B-5 (Básico)			20
<input type="checkbox"/> Técnica de procesamiento de estructura Para A.A. B-6 (Básico)			20
<input type="checkbox"/> Electricidad básica de A.A.	G. 30.000.-		32
<input type="checkbox"/> Circuito básico de control	G. 40.000.-		32
<input type="checkbox"/> Circuito eléctrico de refrigeración y su diagnóstico	G. 40.000.-		32
<input type="checkbox"/> Circuito de refrigeración, calefacción y su diagnóstico	G. 40.000.-		32
<input type="checkbox"/> Instalación eléctrica de ventana	G. 40.000.-	?	
<input type="checkbox"/> Automatización de sistemas de refrigeración	G. 60.000.-	?	
<input type="checkbox"/> A.A Tipo paquete enfriado por aire	G. 40.000.-		32
<input type="checkbox"/> A.A Tipo paquete enfriado por agua	G. 40.000.-		32
<input type="checkbox"/> Chiller (Intercambiador) enfriado por Aire	G. 40.000.-		32
<input type="checkbox"/> Mantenimiento y Reparación de A.A. De ventana	G. 50.000.-		32
<input type="checkbox"/> Instalación de A.A tipo Split	G. 50.000.-		48
<input type="checkbox"/> Gráfico de Mollier	G. 30.000.-		40
<input type="checkbox"/> Cálculo de Carga Térmica	G. 20.000.-		24
<input type="checkbox"/> Gráfico Psicrométrico	G. 30.000.-		40
<input type="checkbox"/> Sistemas de Acondicionamiento de Aire	G. 20.000.-		20
<input type="checkbox"/> Diseño de Cañerías para A.A	G. 30.000.-		32
<input type="checkbox"/> Técnica de diseño de Conductos para A.A	G. 30.000.-		32
<input type="checkbox"/> Mantenimiento y Reparación de Equipos de Refrigeración	G. 80.000.-		40
<input type="checkbox"/> Instalación de Cámara Frigorífica y Control de Funcionamiento	G. 80.000.-		60
<input type="checkbox"/> Características de Aparatos de Equipos de Refrigeración	G. 50.000.-		40
<input type="checkbox"/> Diseño y Equipamiento de Equipos de Refrigeración	G. 40.000.-		40
<input type="checkbox"/> Refrigeración Comercial	G. 50.000.-	?	
<input type="checkbox"/> Mecánica de Compresores	G. 80.000.-	?	

B.7 Área de Control y Automatización Industrial	Actual	Convenio
<input type="checkbox"/> Control de Proceso I	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Control de Proceso II	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Control de Convertidor de Frecuencia por PC	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Control Analógico por PC	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Control por Interfase Gráfica Hombre-Máquina (HM)	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Control Digital por PC	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Instrumentación Virtual	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Control del Brazo Robot Industrial por PC	G. 35.000.-	
<input type="checkbox"/> Sistema de Visión	G. 30.000.-	
<input type="checkbox"/> Aplicación del Robot Industrial en Línea de Fabricación	G. 35.000.-	
<input type="checkbox"/> Control Electroneumático por PLC	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Control Electroneumático	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Control Neumático	G. 50.000.-	

<input type="checkbox"/> Administración de Datos del PLC por PC (SCADA)	G.150.000.-	
<input type="checkbox"/> Control Analógico por PLC	G.100.000.-	
<input type="checkbox"/> Aplicación de la Interfase Hombre-Máquina (HM)	G. 80.000.-	
<input type="checkbox"/> Simulación de Procesos Continuos	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Control de Proceso Industrial	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Aplicaciones del Microprocesador Z80	G. 30.000.-	
<input type="checkbox"/> Instrucciones Avanzadas del PLC	G. 70.000.-	
<input type="checkbox"/> Automatismo II por PLC	G. 60.000.-	
<input type="checkbox"/> Automatismo I por PLC	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Programación de Microprocesador 8085	G. 35.000.-	
<input type="checkbox"/> Aplicaciones con el 8085	G. 30.000.-	
<input type="checkbox"/> Programación del Microprocesador Z80	G. 30.000.-	
<input type="checkbox"/> Control Digital por Z80	G. 25.000.-	
<input type="checkbox"/> Aplicaciones Digitales	G. 30.000.-	
<input type="checkbox"/> Control de Cinta Transportadora por Microcontrolador	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Técnica de Utilización del Sensor	G. 50.000.-	
<input type="checkbox"/> Sistema Moderno de Automatización	G.100.000.-	

B.8 Área de Administración de los Cursos (METODOLOGÍA)	Actual	Convenio
<input type="checkbox"/> PROTS (Sistema de Entrenamiento Progresivo para Instructores)	G. 30.000.-	
<input type="checkbox"/> Técnica de Aplicación Visual	G. 30.000.-	
<input type="checkbox"/> Identificación de las Necesidades Laborales	G. 30.000.-	
<input type="checkbox"/> Manual Técnico Administrativo	G. 20.000.-	
<input type="checkbox"/> Transversalidad y Valores	G. 30.000.-	
<input type="checkbox"/> Proyecto Educativo (Institucional y de Área)	G. 30.000.-	
<input type="checkbox"/> Criterios de Evaluación	G. 30.000.-	

B.9 Área Programador de Computadoras	Actual	Convenio
<input type="checkbox"/> Pseudocódigo	G.125.000.-	
<input type="checkbox"/> Visual Básic	G.125.000.-	
<input type="checkbox"/> Visual C++	G.125.000.-	
<input type="checkbox"/> Java	G.125.000.-	
<input type="checkbox"/> Visual Fox	G.125.000.-	
<input type="checkbox"/> Oracle	G.180.000.-	

B.10 Área Hardware de Computadoras y Redes	Actual	Convenio
<input type="checkbox"/> Mantenimiento y Montaje de PC	G.125.000.-	
<input type="checkbox"/> Redes Windows	G.125.000.-	
<input type="checkbox"/> Linux	G.125.000.-	

B.11 Seminario Taller	Actual	Convenio
<input type="checkbox"/> Por grupo	G. 25.000.-	

B.12 Conferencias	Actual	Convenio
<input type="checkbox"/> 3 sesiones por grupo	G. 50.000.-	

Art. 2°.- Los cursos dirigidos a las empresas y entidades públicas , más las solicitudes de entidades no gubernamentales y privadas, como cursos exclusivos y paquetes cerrados, tendrán otro tratamiento, que para el efecto, no se utilizarán los montos-precios fijados en ésta Resolución.

Art. 3°.- Los montos establecidos en ésta Resolución, se aplicarán exclusivamente en la modalidad de Centro fijo.

Art. 4°.- Exonerar el pago de aranceles a los alumnos que están cumpliendo el Servicio Militar

Obligatorio y a los que acrediten su insolvencia para abonar los aranceles y sea debidamente constatado.

Art. 5°.- Autorizar a la Gerencia Económica a percibir los ingresos correspondientes, a través del departamento de Tesorería, y depositarlos en las cuentas habilitadas para el efecto, conforme a lo establecido en la Ley N°1535/99 "DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DEL ESTADO".

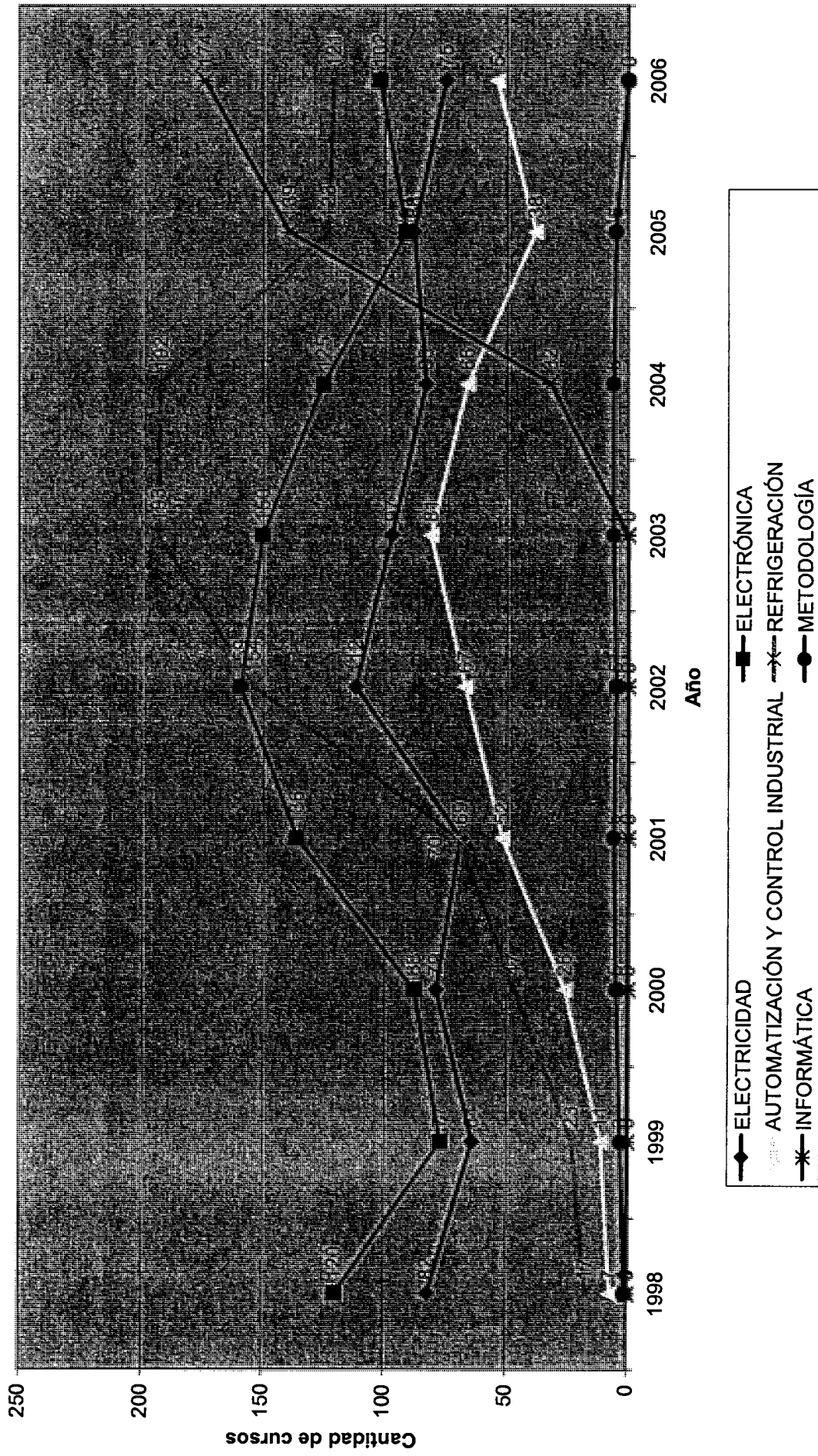
Art. 6°.- Encargar a la Auditoría Interna el control y fiscalización de la aplicación correcta de la presente Resolución.

Art. 7°.- Derogar la Resolución N° 229/04 y las demás disposiciones contrarias a la presente.

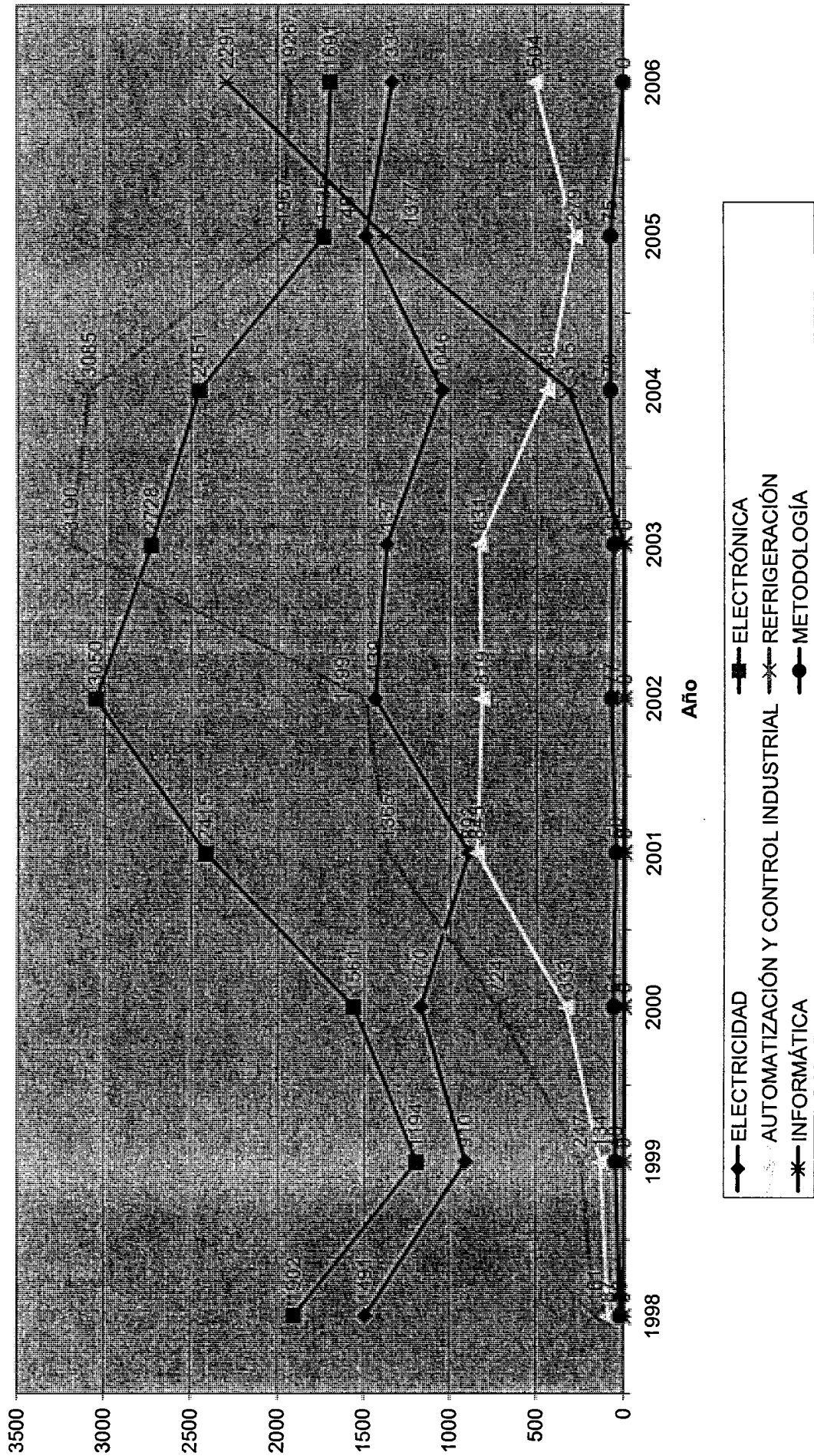
Art. 8°.- La presente Resolución regirá a partir de la fecha.

Art. 9°.- Comunicar a quienes corresponda y cumplido, archivar.

Evolución de cursos en el SPP-PJ desde 1998



Cantidad de participantes por área desde 1998



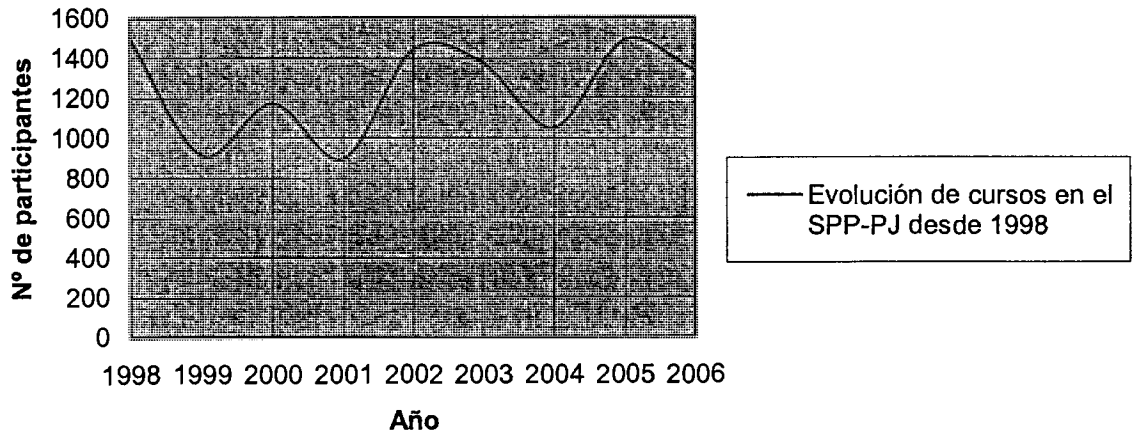
ANEXO 10

Evolución de cursos en el SPP-PJ desde 1998

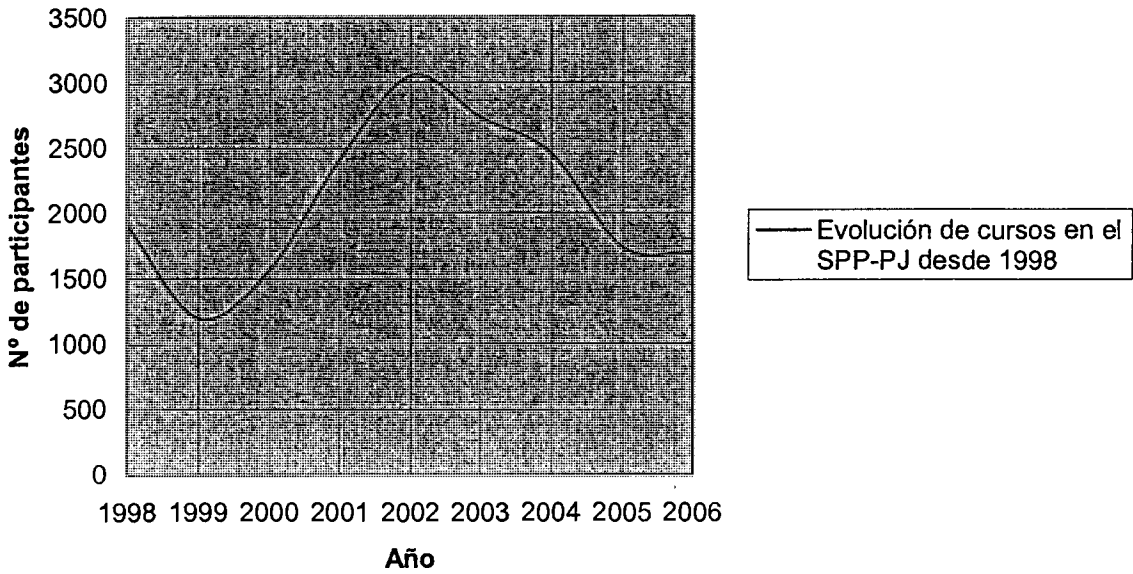
AREA	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	Nº C	PART.	Nº C	PART.	Nº C	PART.	Nº C	PART.	Nº C	PART.	Nº C	PART.	Nº C	PART.	Nº C	PART.	Nº C	PART.
ELECTRICIDAD	82	1491	64	910	79	1170	69	893	112	1439	97	1371	83	1046	88	1487	75	1334
ELECTRÓNICA	120	1902	77	1194	88	1561	136	2415	159	3050	150	2728	125	2451	91	1735	102	1691
AUTOMATIZACIÓN Y CONTROL INDUSTRIAL	7	87	11	134	26	333	52	845	67	819	81	831	66	438	38	279	54	504
REFRIGERACIÓN	17	161	23	247	47	724	70	1365	154	1499	193	3190	192	3085	123	1967	121	1926
INFORMÁTICA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	32	315	139	1377	174	2291
METODOLOGÍA	1	20	3	48	5	61	6	50	5	77	6	62	6	78	5	75	0	0
TOTAL	227	3661	178	2533	245	3849	333	5568	497	6884	527	8182	504	7413	484	6920	526	7746

Fuentes: - Memoria del SNPP de los años 1998, 1999,2000.
 - Planilla de control de cursos
 - Informe de Proyecto.

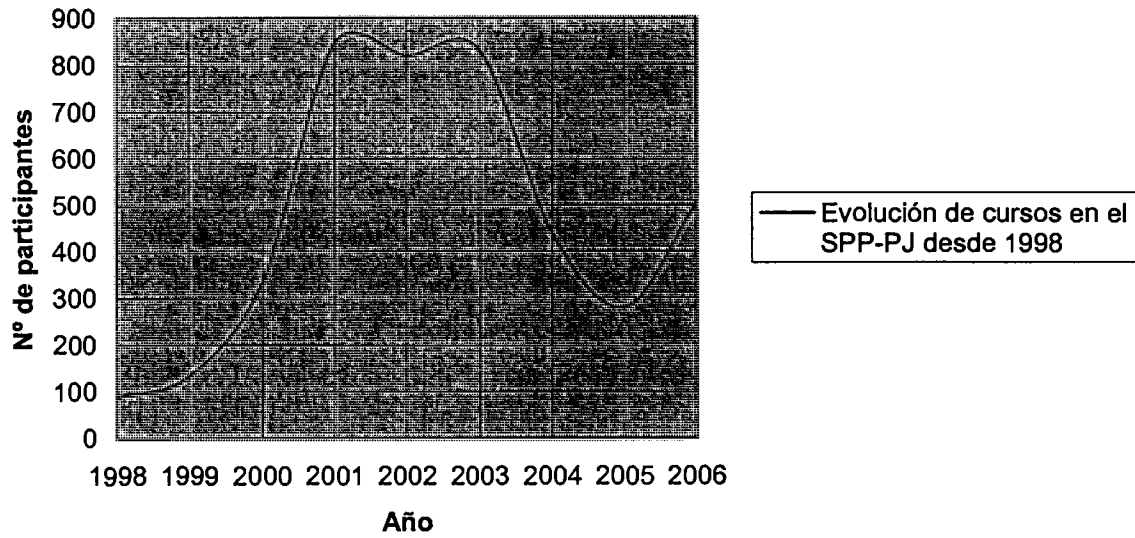
Evolución de cursos de Electricidad en el SPP-PJ desde 1998



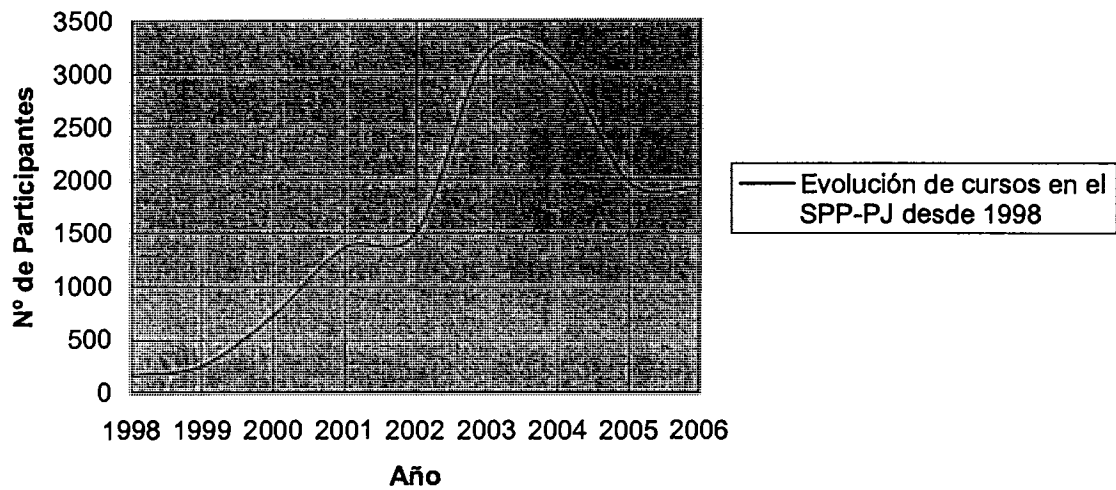
Evolución de cursos de electrónica en el SPP-PJ desde 1998



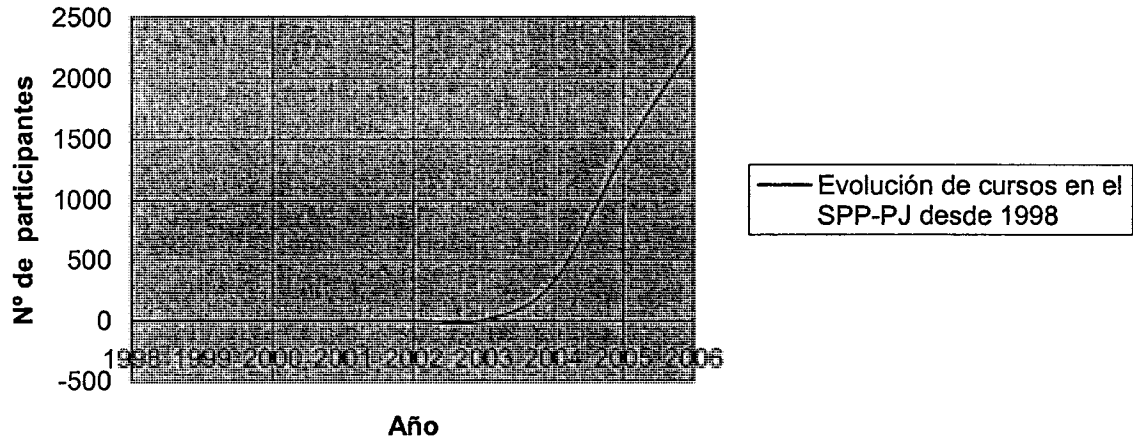
Evolución de cursos de Automatización y Control Industrial en el SPP-PJ desde 1998



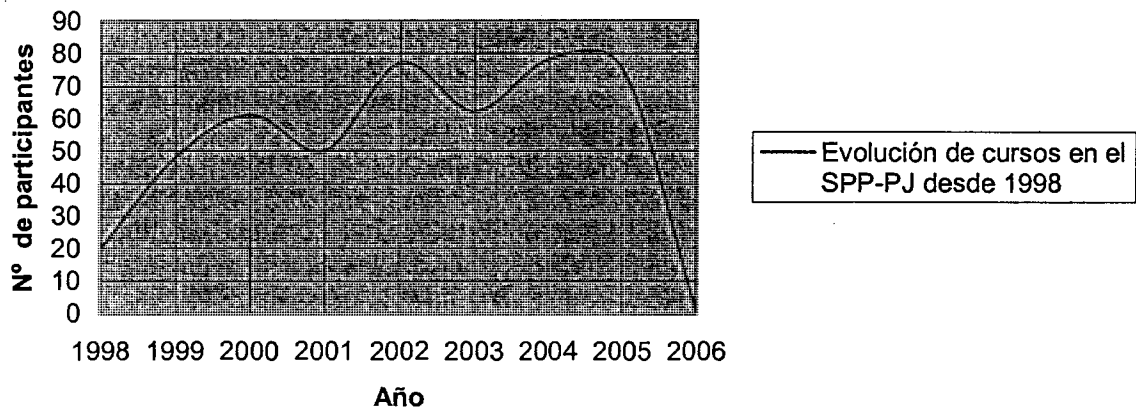
Evolución de cursos de Refrigeración y Aire Acondicionado en el SPP-PJ desde 1998



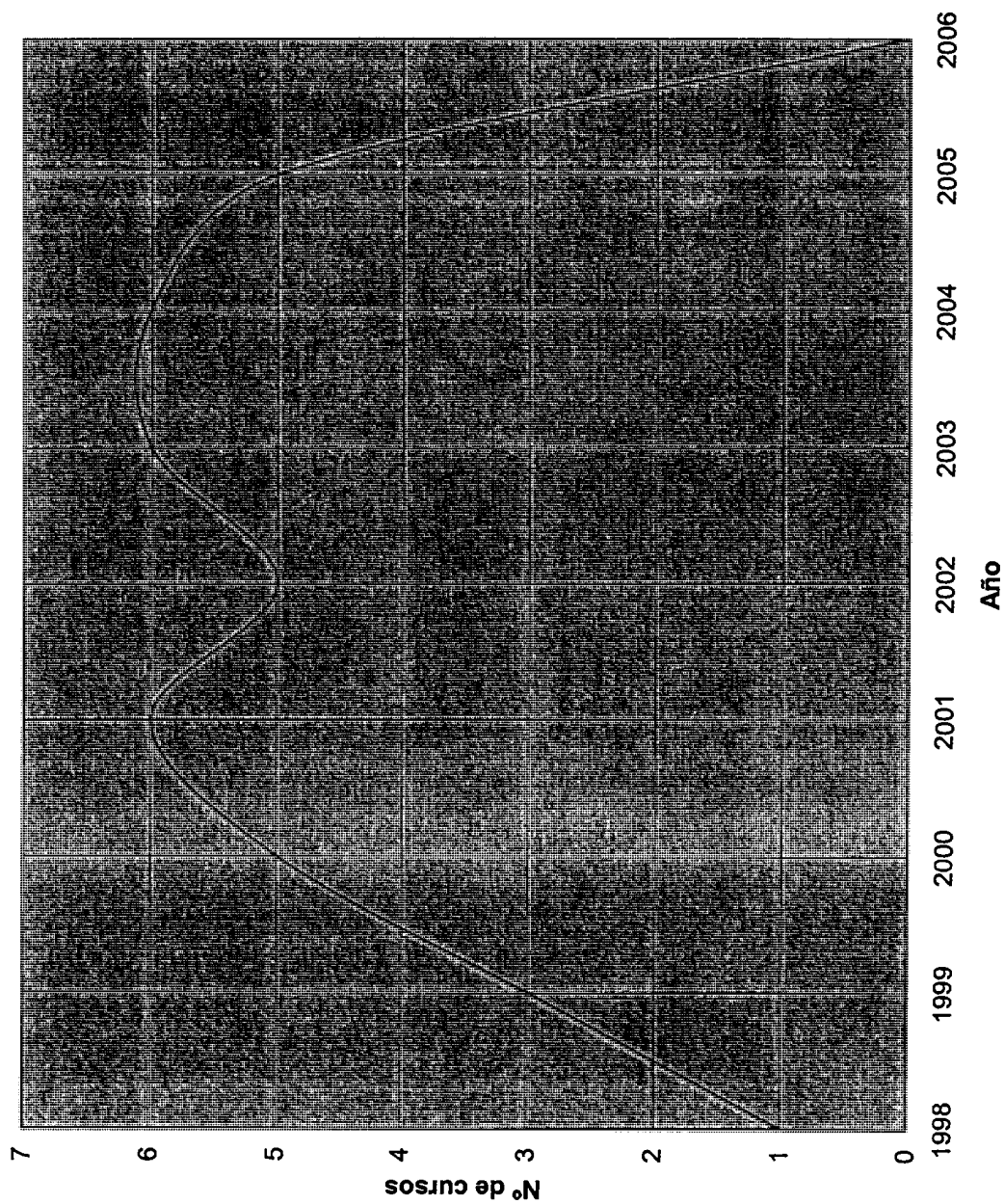
Evolución de cursos de Informática en el SPP-PJ desde 1998



Evolución de cursos Capacitación metodológica para Instructores en el SPP-PJ desde 1998



Evolución de cursos de Capacitación metodológica de Instructores en el SPP-PJ



— Evolución de cursos en el SPP-PJ desde 1998