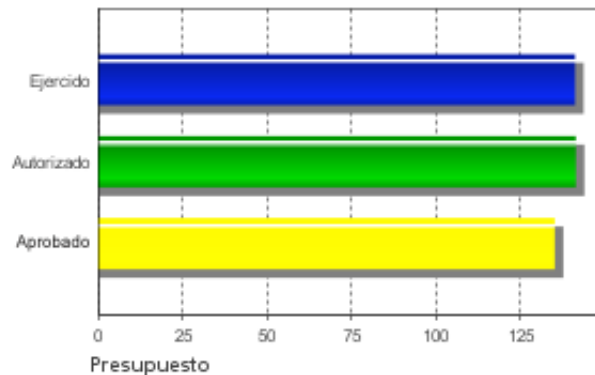


**DATOS GENERALES DEL PROGRAMA**

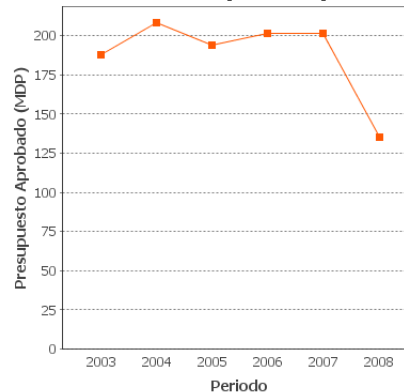
1. **Nombre del Programa:** Programa de Apoyo a la Capacitación (PAC)
2. **Dependencia:** STPS.
3. **Unidad Administrativa Responsable:** Dirección General de Política Laboral
4. **Datos del(a) Titular 1**
  - Nombre:** Mario Samuel Gonzalez Torres
  - Teléfono:** 30003200
  - Correo electrónico:** msgonzalez@stps.gob.mx
5. **Datos del(a) Responsable Operativo(a) del Programa 1**
  - Nombre:** Gerardo de la Torre González
  - Teléfono:** 20005300 ext. 3153
  - Correo electrónico:** gtorres@stps.gob.mx
6. **Modalidad:** S - 42
7. **Año de inicio del programa:** 2002
8. **Presupuesto (MDP):**

Año	Presupuesto		
	Aprobado	Autorizado	Ejercido
2003	188.05	186.96	170.33
2004	208.29	181.72	181.7
2005	193.86	193.66	183.73
2006	201.49	186.63	186.55
2007	201.4	174.89	173.27
2008	135.13	141.44	141.18

Presupuesto 2008 (MDP)



Evolución del Presupuesto Aprobado



### Alineación con Planeación Nacional 1

Objetivo: Alcanzar un crecimiento económico sostenido más acelerado y generar los empleos formales que permitan a todos los mexicanos, especialmente a aquellos que viven en pobreza, tener un ingreso digno y mejorar su calidad de vida. - Eje: Economía Competitiva y Generadora de Empleos - Tema: Promoción del Empleo y Paz Laboral

### Alineación con Programa Sectorial/ Institucional 1

Objetivo: Promover condiciones en el mercado laboral que incentiven la eficiente articulación entre la oferta y la demanda, así como la creación de empleos de calidad en el sector formal.

### Fin

Contribuir a elevar el salario de las trabajadoras y los trabajadores con base en la mayor productividad lograda con su capacitación.

### Propósito

Trabajadoras y trabajadores más productivos al contar con los conocimientos habilidades y destrezas requeridas por las empresas.

### Componentes

1. Trabajadoras y trabajadores capacitados.



### Resumen de Componentes

Por medio de apoyos para la capacitación de trabajadoras y trabajadores de empresas.

### Actividades

1. Ejecución del presupuesto.
2. Apoyo para la capacitación de las trabajadoras y trabajadores de las empresas en cursos.

## RESULTADOS/PRODUCTOS

### Principales 5 Indicadores Estratégicos

#### - Indicador 1

**1. Nombre del Indicador:** Incremento del salario de las personas apoyadas.

**2. Definición:** Incremento porcentual en el salario de los trabajadores capacitados en el Programa, respecto al incremento porcentual en el salario del conjunto de los trabajadores en ramas económicas y regiones similares.

**3. Método de Cálculo:**  $S1c$ = salario de los trabajadores capacitados en el programa al final del período examinado.  $S0c$ = salario de los trabajadores capacitados en el programa al principio del período examinado.  $S1t$ =Salario del conjunto de los trabajadores al final del período examinado.  $S0t$ =salario del conjunto de los trabajadores al principio del período.  $[(S1c-S0c)/ S0c] [(S1t-S0t)/S0t]$

**4. Unidad de Medida:** Porcentaje

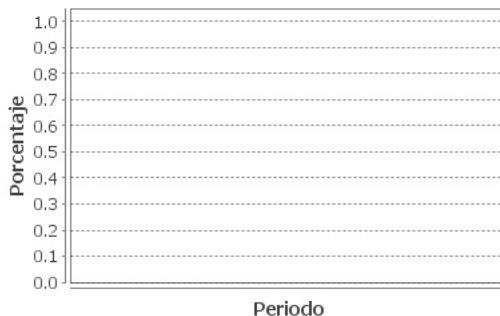
**5. Frecuencia de Medición del Indicador:** BIANUAL

**6. Meta del indicador 2008:** SD

**7. Valor del indicador 2008 (%):** SD

**8. Valoración del Indicador:** El indicador es pertinente para el nivel de fin. Además de que su fórmula es clara, es fácilmente monitoreable y económico porque sólo requiere información ya disponible en bases de datos de acceso generalizado.

**9. Porcentaje de Avance:**



#### - Indicador 2

**1. Nombre del Indicador:** Incremento del Programa en el salario de las trabajadoras y los trabajadores capacitados.

**2. Definición:** Mide el incremento del salario de los trabajadores como resultado de la capacitación recibida.

**3. Método de Cálculo:**  $S1 =$  salario al final del período examinado;  $S0 =$  salario al inicio del período examinado;  $Sh =$  salario hipotético que hubieran tenido los trabajadores si no hubieran sido capacitados  $[(S1-S0)/S0] - [(Sh-S0)/S0]$

**4. Unidad de Medida:** Porcentaje

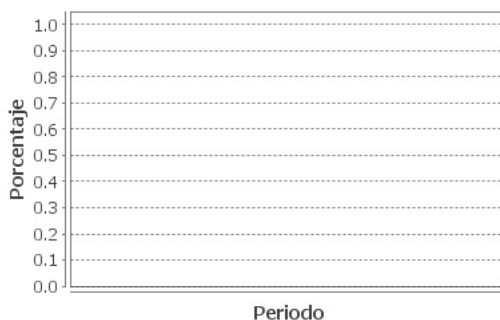
**5. Frecuencia de Medición del Indicador:** BIANUAL

**6. Meta del indicador 2008:** SD

**7. Valor del indicador 2008 (%):** SD

**8. Valoración del Indicador:** El indicador es pertinente para el nivel de fin. Este indicador es el más relevante en este nivel. Su fórmula es clara. Para su estimación se requiere una evaluación de impacto.

**9. Porcentaje de Avance:**



- **Indicador 3**

**1. Nombre del Indicador:** Productividad de los trabajadores capacitados.

**2. Definición:**  $Y =$  Productividad laboral de las empresas apoyadas por el Programa al final del período examinado.  $Yh =$  Productividad laboral hipotética que hubieran tenido las empresas apoyadas si no existiera el programa.  $Q =$  valor agregado, producción de ventas.  $Qh =$  ( Valor agregado, producción o ventas)

**3. Método de Cálculo:**  $Y - Yh = ( Q/L) - (Qh/Lh)$

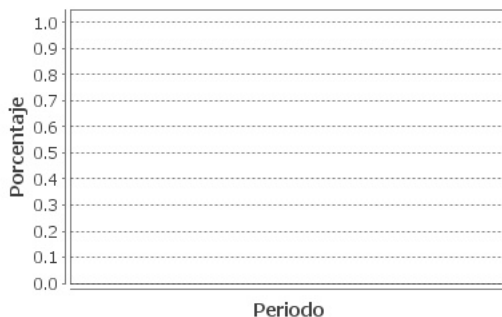
**4. Unidad de Medida:** Productividad

**5. Frecuencia de Medición del Indicador:** BIANUAL

**6. Meta del indicador 2008:** SD

**7. Valor del indicador 2008 (%):** SD

**8. Valoración del Indicador:** El indicador es pertinente para el nivel de propósito. Su fórmula es clara. Para su estimación se requiere una evaluación de impacto.

**9. Porcentaje de Avance:****- Indicador 4**

**1. Nombre del Indicador:** Percepción de los beneficiarios sobre la utilidad de la capacitación recibida.

**2. Definición:** Mide la utilidad de la capacitación desde la perspectiva de los usuarios.

Índice de utilidad medido en una escala de 0 a 100 puntos. E (excelente)= de 86-100; Muy Bueno (MB)= de 76 a 85; Bueno (B) de 66 a 75.

**3. Método de Cálculo:**  $(\text{Total de Encuestas con MB y E} / \text{Total de Encuestas}) * 100$

**4. Unidad de Medida:** Porcentaje

**5. Frecuencia de Medición del Indicador:** Anual

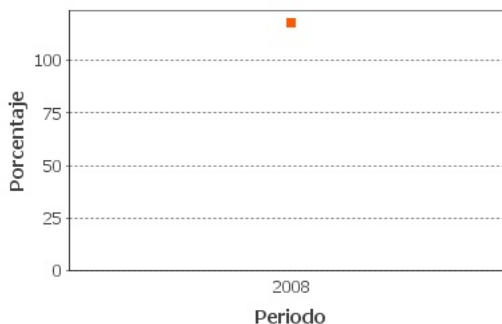
**6. Meta del indicador 2008:** 80

**7. Valor del indicador 2008 (%):** 118.0

**8. Valoración del Indicador:** El indicador es pertinente para el nivel de propósito. Su fórmula es clara. Para su estimación se requiere una encuesta de satisfacción.

**9. Porcentaje de Avance:**

2008 : 118.0

**Principales 5 Indicadores de Gestión**

**- Indicador 1**

**1. Nombre del Indicador:** Trabajadoras y trabajadores capacitados respecto al total de trabajadoras y trabajadores en empresas del universo.

**2. Definición:** TC= Trabajadoras y trabajadores capacitados por el programa.

T0= Trabajadoras y trabajadores en empresas del universo considerado.

**3. Método de Cálculo:**  $(TC/T0)*100$

**4. Unidad de Medida:** Porcentaje

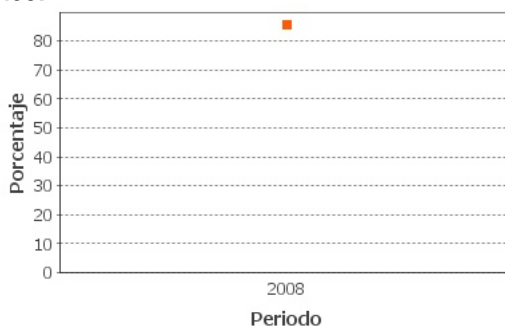
**5. Frecuencia de Medición del Indicador:** Anual

**6. Meta del indicador 2008:** 0.70

**7. Valor del indicador 2008 (%):** 85.7

**8. Valoración del Indicador:** Este indicador es pertinente a nivel de componente porque mide la eficacia del Programa en este nivel. Es relevante para valorar el desempeño del programa y su fórmula es clara.

**9. Porcentaje de Avance:**

**- Indicador 2**

**1. Nombre del Indicador:** Porcentaje de mujeres capacitadas respecto al total de personas que trabajan y han sido beneficiadas.

**2. Definición:** MB= Número de mujeres beneficiadas. TTB= Total de personas que trabajan y han sido beneficiados.

**3. Método de Cálculo:**  $(MB/TTB)*100$

**4. Unidad de Medida:** Porcentaje

**5. Frecuencia de Medición del Indicador:** Anual

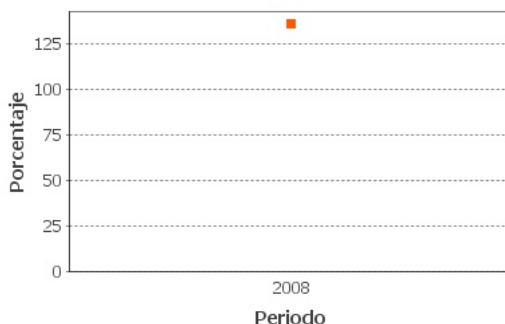
**6. Meta del indicador 2008:** 30

**7. Valor del indicador 2008 (%):** 136.0



**8. Valoración del Indicador:** Este indicador busca conocer la focalización del Programa hacia las mujeres. Además de que su fórmula es clara, es fácilmente monitoreable y económico porque sólo requiere datos administrativos del propio Programa.

**9. Porcentaje de Avance:**



**- Indicador 3**

**1. Nombre del Indicador:** Apoyo para la capacitación de las trabajadoras y los trabajadores de las empresas en cursos.

**2. Definición:** CR= Cursos de capacitación realizados; CP= Cursos de capacitación programados.

**3. Método de Cálculo:**  $(CR/CP)*100$

**4. Unidad de Medida:** Porcentaje

**5. Frecuencia de Medición del Indicador:** Mensual

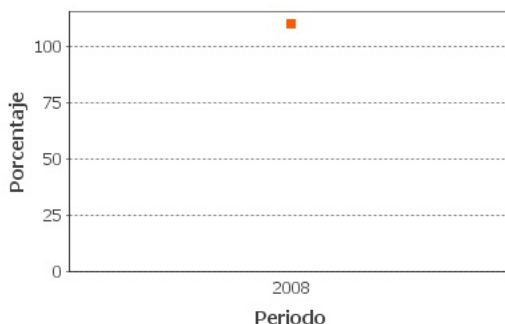
**6. Meta del indicador 2008:** 100

**7. Valor del indicador 2008 (%):** 110.1

**8. Valoración del Indicador:** Este indicador es pertinente a nivel de actividad porque evalúa la eficacia en el cumplimiento de los cursos programados. Además de que su fórmula es clara, es fácilmente monitoreable y económico porque sólo requiere datos administrativos del propio Programa.

**9. Porcentaje de Avance:**



**a. Existe evidencia de Resultados: Si****1. Tipo de Resultados Documentados 1:**

**Fuente:** Estudio de Evaluación de Impacto del Programa de Apoyo a la Capacitación (2002-2004).

**Tipo de Evaluación:** Otros Resultados Relevantes

**Institución Evaluadora:** GEA 2005

**Nombre del(a) Coordinador(a):** ND

**Año de la Evaluación:** 2005

**2. Resultados Finales Documentados:**

Con excepción de las evaluaciones realizadas con datos de la primera mitad de la década de los 90, ninguna de las evaluaciones externas ha estimado los impactos del PAC. Lo que sí contiene la mayoría de estas evaluaciones es la percepción de los beneficiarios sobre la utilidad de la capacitación recibida. La gran mayoría de los trabajadores encuestados considera que con la capacitación recibida han mejorado sus competencias laborales, las condiciones laborales en que desempeñan su trabajo y, en general, su productividad y calidad, aunque manifiestan que ello no se ha reflejado en incrementos de sus salarios. Sin embargo, estas apreciaciones no están corroboradas con datos sobre cambios en productividad, competitividad, competencias laborales o ingresos. Ello se debe a que no se han estimado los impactos en el índice de productividad, que es el único indicador de impacto planteado en las ROP para medir el logro del propósito. Las evaluaciones externas realizadas a partir de 2002 se han enfocado a examinar la operación del Programa y la satisfacción de los beneficiarios, por lo que no se cuenta con mediciones de los impactos del Programa en términos de su propósito y su fin.

**3. Califique la evaluación de acuerdo con su rigor técnico y metodológico:**

Buena



### Valoración de los Resultados/Productos

Debido a la carencia de información sobre los indicadores estratégicos, no se puede valorar en qué medida el Programa logra su fin y su propósito.

### Fuentes de Información

A) Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) de la SHCP.  
1. Matriz de Indicadores para Resultados  
2. Fichas Técnicas de la Matriz  
3. Evaluaciones Externas  
B) Informes sobre el Avance en los Indicadores de los Programas Presupuestarios de la Administración Pública Federal. Ejercicio Fiscal 2008.

### Comentarios y Observaciones

El Programa de Apoyo a la Capacitación dejó de operar a fines de 2008.



## VALORACIÓN GENERAL DE LOS INDICADORES

### Valoración de los Indicadores del Programa

Los indicadores eran pertinentes para el nivel que estaban diseñados y eran relevantes para valorar el desempeño del Programa y el logro de sus objetivos. Además, sus fórmulas de cálculo eran claras.

### Fuentes de Información

- A) Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) de la SHCP.
1. Matriz de Indicadores para Resultados
  2. Fichas Técnicas de la Matriz
  3. Evaluaciones Externas
- B) Informes sobre el Avance en los Indicadores de los Programas Presupuestarios de la Administración Pública Federal. Ejercicio Fiscal 2008.

### Comentarios y Observaciones

Los indicadores estratégicos no fueron estimados porque el PAC dejó de operar a fines de 2008.

## EVOLUCIÓN DE LA COBERTURA

### 4.1 Población Potencial

a. Se encuentra claramente definida: Si

b. Unidad de medida para la población potencial: Personas

c. Cuantificación de la población potencial: 8000000

### 4.2 Población Objetivo

a. Se encuentra claramente definida: No

b. Unidad de medida para la población objetivo: Personas

c. Cuantificación de la población objetivo: SD

### 4.3 Población Atendida

a. Se encuentra claramente definida: Si

b. Unidad de medida para la población atendida: Beneficiarios

c. Cuantificación de la población atendida: 49304

Localización de la población atendida:



- Entidades sin atender
- Entidades atendidas
- Municipios atendidos

El programa aún no cuenta con información desagregada a nivel municipio

**4.4 Evolución de la Cobertura del Programa:****1. Población Atendida / Población Objetivo**

ND

**2. Población Objetivo/ Población Potencial**

Año 2000: ND

ND

**Valoración de la Evolución de Cobertura**

La falta de una estimación correcta de la población objetivo impide calcular la proporción que representa respecto a la potencial, así como la proporción que la población atendida representa respecto a la objetivo. Debido a que no se cuenta con datos de cobertura, no se puede valorar su evolución.

**Fuentes de Información**

A) Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) de la SHCP.

1. Reglas de Operación del Programa
2. Documento Plantilla de Población Atendida
3. Documento Justificación de Población Potencial
4. Cobertura del Programa
5. Evaluaciones Externas

**Comentarios y Observaciones**

El PAC dejó de operar a fines de 2008.

## SEGUIMIENTO A ASPECTOS DE MEJORA

### a. Existe un documento de trabajo adecuado para atender o mejorar el programa:

Si

### b. Principales 5 aspectos susceptibles de mejora contenidos en el Documento de Trabajo

**Aspecto 1.** El Programa carece de diagnósticos actualizados que identifiquen las regiones y sectores económicos donde la capacitación es necesaria o donde pueda reportar mayores beneficios en la productividad.

**Aspecto 2.** Hasta 2007, el Programa no contaba con información socioeconómica de los trabajadores atendidos, ni realizaba un seguimiento de su trayectoria laboral después de su capacitación, por lo que no tenía la información base para un sistema de monitoreo y evaluación. En 2008, la información existente en los registros administrativos del PAC sobre características socioeconómicas de los beneficiarios previas a la recepción de los apoyos es insuficiente para construir una línea de base adecuada.

**Aspecto 3.** El PAC carece de un método adecuado para valorar su población objetivo.

**Aspecto 4.** Las capacidades técnicas y de gestión son limitadas ya que no se cuenta con un perfil de promotores, ni un modelo de oficina en tanto las Oficinas Promotoras de Capacitación no cuentan con una estructura organizacional adecuada para desarrollar actividades claves, tales como la planeación estratégica y las asistencias técnicas a las empresas.

**Aspecto 5.** Hasta finales de 2007, los módulos de operación, control y seguimiento de los apoyos del SAP-PAC no satisfacían las necesidades de información para la toma de decisiones, tanto del área central como de las OPCs.

**Acciones de solución:**

1. A través de la Dirección General de Informática y Telecomunicaciones, se desarrollaron los trabajos de un nuevo sistema informático, el cuál apoyará el cierre del PAC.

### Valoración de los Seguimiento a Aspectos de Mejora

La selección de los aspectos de mejora partió de las debilidades detectadas en la Evaluación de Consistencia y Resultados de 2007-2008. Sin embargo, se decidió cerrar el Programa por lo que dejó de ser relevante el planteamiento de acciones para mejorar esos aspectos.

### Fuentes de Información

- A) Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) de la SHCP.
1. Documentos de trabajo para mejora de Pp.
  2. Documento de Posicionamiento Institucional
  3. Evaluación Externa: Evaluación de Consistencia y Resultados 2007.

### Comentarios y Observaciones

El cierre del PAC responde, en parte, a las debilidades detectadas en la Evaluación de Consistencia y Resultados 2007-2008.



## CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN

**Consideraciones de la Evaluación:** El PAC dejó de operar a fines de 2008. Debido a la carencia de información sobre sus indicadores estratégicos, no se puede valorar en qué medida lograba su fin y su propósito. Los indicadores eran pertinentes para el nivel que estaban diseñados y eran relevantes para valorar el desempeño del Programa y el logro de sus objetivos. Además, sus fórmulas de cálculo eran claras. Estos indicadores no fueron estimados porque el PAC dejó de operar. La falta de una estimación correcta de la población objetivo impedía la proporción que representaba respecto a la potencial, así como la proporción que la población atendida representaba respecto a la objetivo. La selección de los aspectos de mejora partió de las debilidades detectadas en la evaluación de consistencia y resultados de 2007-2008. Sin embargo, se decidió cerrar el Programa por lo que dejaron de ser relevantes las acciones para mejorar esos aspectos. El cierre del PAC responde, en parte, a las debilidades detectadas en dicha evaluación.

**Fuente de Información General:** A) Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) de la SHCP: 1. Matriz de Indicadores para Resultados; 2. Fichas Técnicas de la MIR; 3. Evaluaciones Externas; 4. Reglas de Operación del Programa; 5. Documento plantilla de población atendida; 6. Documento de Justificación de Población Potencial; 7. Documento de Posicionamiento Institucional; 8. Cobertura del Programa. B) Informes sobre el Avance en los Indicadores de los Programas Presupuestarios de la Administración Pública Federal. Ejercicio Fiscal 2008.

**Resumen de Resultados:** El PAC dejó de operar a fines de 2008. Las evaluaciones externas realizadas a partir de 2002 no estimaron los impactos del PAC en productividad, competitividad, competencias laborales o ingresos, que eran los indicadores de resultados e impacto del Programa.

**Fortalezas:** Cuando el PAC dejó de operar a fines de 2008 no se contaba con evidencias sólidas sobre las fortalezas en el desempeño del Programa.

**Debilidades:** Cuando el PAC dejó de operar a fines de 2008 se carecía de información sobre los indicadores estratégicos. No había evaluaciones de impacto o seguimiento. No se había cuantificado adecuadamente a las poblaciones potencial y objetivo.



**Conclusiones del Evaluador Externo:** El Programa de Apoyo a la Capacitación dejó de operar a fines de 2008. Debido a la carencia de información sobre los indicadores estratégicos, no se puede valorar en qué medida el Programa lograba su fin y su propósito. Los indicadores eran pertinentes para el nivel que estaban diseñados y eran relevantes para valorar el desempeño del Programa y el logro de sus objetivos. Además, sus fórmulas de cálculo eran claras. Los indicadores estratégicos no fueron estimados porque el PAC dejó de operar a fines de 2008. La falta de una estimación correcta de la población objetivo impedía calcular la proporción que representaba respecto a la potencial, así como la proporción que la población atendida representaba respecto a la objetivo. Debido a que no se contaba con datos de cobertura, no se podía valorar su evolución. La selección de los aspectos de mejora partió de las debilidades detectadas en la evaluación de consistencia y resultados de 2007-2008. Sin embargo, se decidió cerrar el Programa por lo que dejó de ser relevante el planteamiento de acciones para mejorar esos aspectos. El cierre del PAC responde, en parte, a las debilidades detectadas en dicha evaluación.

**DATOS DE LA INSTITUCIÓN EVALUADORA**

1. **Institución Evaluadora:** UAM-Xochimilco
2. **Nombre del(a) Coordinador(a) de la Evaluación:** Graciela Bensusán Areous
3. **Correo Electrónico:** bensusan@servidor.unam.mx
4. **Teléfono:** 30000258