

ANEXO I
Formato INV01-07
Características Generales del Programa

El presente formato deberá ser entregado en agosto 2007 y en marzo 2008 como anexo al informe de evaluación correspondiente. Cada entrega incorporará la información actualizada del programa, de tal manera que al comparar ambos formatos se evidencien las modificaciones del programa ocurridas en el periodo comprendido entre las dos fechas. La información vertida en estos formatos deberá basarse en la normatividad más reciente -de preferencia en las reglas de operación- así como en los datos y documentación proporcionados por el programa para realizar la evaluación de consistencia.

IDENTIFICADOR PROGRAMA (DEJAR VACÍO)				
<table border="1" style="width: 100%; height: 20px; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> </tr> </table>				

I. DATOS DEL RESPONSABLE DEL LLENADO (EL EVALUADOR)										
1.1 Nombre: Graciela Bensusán / Ivico Ahumada Lobo 1.2 Cargo: Investigadores 1.3 Institución a la que pertenece: Universidad Autónoma Metropolitana 1.4 Último grado de estudios: Doctorado 1.5 Correo electrónico: bensusan@servidor.unam.mx / ivicoal@yahoo.com 1.6 Teléfono (con lada): 01 55 3000 0258 y 04455 2109 8941 1.7 Fecha de llenado (dd.mm.aaaa): <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; text-align: center;">1</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">9</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">-</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">0</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">3</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">-</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">0</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">0</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">8</td> </tr> </table>	1	9	-	0	3	-	2	0	0	8
1	9	-	0	3	-	2	0	0	8	

II. IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA				
2.1 Nombre del programa: Programa de Apoyo a la Capacitación 2.2 Siglas: PAC 2.3 Dependencia coordinadora del programa: Secretaria del Trabajo y Previsión Social 2.3.1 En su caso, entidad coordinadora del programa: _____ 2.4 Dependencia(s) y/o entidad(es) participante(s) de manera directa: Secretaria del Trabajo y Previsión Social 2.5 Unidad administrativa responsable de contratar la evaluación: Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales 2.6 Dirección de la página de internet del programa: _____ 2.7 Nombre del titular del programa en la dependencia: Lic. Gerardo Roberto de la Torre González 2.8 ¿En que año comenzó a operar el programa? (aaaa) <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">0</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">0</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">2</td> </tr> </table>	2	0	0	2
2	0	0	2	

III. NORMATIVIDAD																																																																																																																																			
3.1 ¿Con qué tipo de normatividad vigente se regula el programa y cuál es su fecha de publicación más reciente? (puede escoger varios)																																																																																																																																			
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="10" style="text-align: center;">fecha</th> </tr> <tr> <th>d</th> <th>d</th> <th>-</th> <th>m</th> <th>m</th> <th>-</th> <th>a</th> <th>a</th> <th>a</th> <th>a</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/> Reglas de operación</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Ley</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">-</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">-</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Reglamento/norma</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">-</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">-</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Decreto</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">-</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">-</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Lineamientos</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">-</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">-</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Manual de operación</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Memorias o Informes</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">-</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">-</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Descripciones en la página de internet</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">-</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">-</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Otra: (especifique).....</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">-</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">-</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Ninguna</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		fecha										d	d	-	m	m	-	a	a	a	a	<input type="checkbox"/> Reglas de operación	1	4	-	0	4	-	2	0	0	6	<input type="checkbox"/> Ley			-			-					<input type="checkbox"/> Reglamento/norma			-			-					<input type="checkbox"/> Decreto			-			-					<input type="checkbox"/> Lineamientos			-			-					<input type="checkbox"/> Manual de operación	0	1	-	0	4	-	2	0	0	6	<input type="checkbox"/> Memorias o Informes			-			-					<input type="checkbox"/> Descripciones en la página de internet			-			-					<input type="checkbox"/> Otra: (especifique).....			-			-					<input type="checkbox"/> Ninguna										
		fecha																																																																																																																																	
	d	d	-	m	m	-	a	a	a	a																																																																																																																									
<input type="checkbox"/> Reglas de operación	1	4	-	0	4	-	2	0	0	6																																																																																																																									
<input type="checkbox"/> Ley			-			-																																																																																																																													
<input type="checkbox"/> Reglamento/norma			-			-																																																																																																																													
<input type="checkbox"/> Decreto			-			-																																																																																																																													
<input type="checkbox"/> Lineamientos			-			-																																																																																																																													
<input type="checkbox"/> Manual de operación	0	1	-	0	4	-	2	0	0	6																																																																																																																									
<input type="checkbox"/> Memorias o Informes			-			-																																																																																																																													
<input type="checkbox"/> Descripciones en la página de internet			-			-																																																																																																																													
<input type="checkbox"/> Otra: (especifique).....			-			-																																																																																																																													
<input type="checkbox"/> Ninguna																																																																																																																																			

IV. FIN Y PROPÓSITO

4.1 Describa el Fin del programa (en un espacio máximo de 900 caracteres):

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

4.2 Describa el Propósito del programa (en un espacio máximo de 900 caracteres):

Trabajadoras y trabajadores más productivos al contar con los conocimientos, habilidades y destrezas requeridos por las empresas

V. ÁREA DE ATENCIÓN

5.1 ¿Cuál es la principal área de atención del programa? (puede escoger varios)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería y pesca | <input checked="" type="checkbox"/> Empleo |
| <input type="checkbox"/> Alimentación | <input type="checkbox"/> Comunicaciones y transportes |
| <input type="checkbox"/> Ciencia y tecnología | <input type="checkbox"/> Equipamiento urbano: drenaje, alcantarillado, alumbrado, pavimentación, etc. |
| <input type="checkbox"/> Cultura y recreación | <input type="checkbox"/> Medio ambiente y recursos naturales |
| <input type="checkbox"/> Deporte | <input type="checkbox"/> Migración |
| <input type="checkbox"/> Derechos y justicia | <input type="checkbox"/> Provisión / equipamiento de vivienda |
| <input type="checkbox"/> Desarrollo empresarial, industrial y comercial | <input type="checkbox"/> Salud |
| <input type="checkbox"/> Sociedad civil organizada | <input type="checkbox"/> Seguridad social |
| <input type="checkbox"/> Desastres naturales | <input checked="" type="checkbox"/> Otros |
| <input type="checkbox"/> Educación | (especifique): Capacitación |

VI. COBERTURA Y FOCALIZACIÓN

6.1 ¿En qué entidades federativas el programa ofrece sus apoyos? (sólo marque una opción)

- En las 31 entidades federativas y en el D.F.; → pase a la pregunta 6.2
- En las 31 entidades federativas, con excepción del D.F.; →
- Sólo en algunas entidades federativas. Seleccione las entidades:

<input type="checkbox"/> Aguascalientes	<input type="checkbox"/> Distrito Federal	<input type="checkbox"/> Morelos	<input type="checkbox"/> Sinaloa
<input type="checkbox"/> Baja California	<input type="checkbox"/> Durango	<input type="checkbox"/> Nayarit	<input type="checkbox"/> Sonora
<input type="checkbox"/> Baja California Sur	<input type="checkbox"/> Guanajuato	<input type="checkbox"/> Nuevo León	<input type="checkbox"/> Tabasco
<input type="checkbox"/> Campeche	<input type="checkbox"/> Guerrero	<input type="checkbox"/> Oaxaca	<input type="checkbox"/> Tamaulipas
<input type="checkbox"/> Chiapas	<input type="checkbox"/> Hidalgo	<input type="checkbox"/> Puebla	<input type="checkbox"/> Tlaxcala
<input type="checkbox"/> Chihuahua	<input type="checkbox"/> Jalisco	<input type="checkbox"/> Querétaro	<input type="checkbox"/> Veracruz
<input type="checkbox"/> Coahuila	<input type="checkbox"/> México	<input type="checkbox"/> Quintana Roo	<input type="checkbox"/> Yucatán
<input type="checkbox"/> Colima	<input type="checkbox"/> Michoacán	<input type="checkbox"/> San Luis Potosí	<input type="checkbox"/> Zacatecas

No especifica

6.2 ¿En qué entidades federativas el programa entregó sus apoyos en el ejercicio fiscal anterior? (sólo marque una opción)

- En las 31 entidades federativas y en el D.F.; → pase a la pregunta 6.3
- En las 31 entidades federativas, con excepción del D.F.; →
- Sólo en algunas entidades federativas. Seleccione las entidades:

<input type="checkbox"/> Aguascalientes	<input type="checkbox"/> Distrito Federal	<input type="checkbox"/> Morelos	<input type="checkbox"/> Sinaloa
<input type="checkbox"/> Baja California	<input type="checkbox"/> Durango	<input type="checkbox"/> Nayarit	<input type="checkbox"/> Sonora
<input type="checkbox"/> Baja California Sur	<input type="checkbox"/> Guanajuato	<input type="checkbox"/> Nuevo León	<input type="checkbox"/> Tabasco
<input type="checkbox"/> Campeche	<input type="checkbox"/> Guerrero	<input type="checkbox"/> Oaxaca	<input type="checkbox"/> Tamaulipas
<input type="checkbox"/> Chiapas	<input type="checkbox"/> Hidalgo	<input type="checkbox"/> Puebla	<input type="checkbox"/> Tlaxcala
<input type="checkbox"/> Chihuahua	<input type="checkbox"/> Jalisco	<input type="checkbox"/> Querétaro	<input type="checkbox"/> Veracruz
<input type="checkbox"/> Coahuila	<input type="checkbox"/> México	<input type="checkbox"/> Quintana Roo	<input type="checkbox"/> Yucatán
<input type="checkbox"/> Colima	<input type="checkbox"/> Michoacán	<input type="checkbox"/> San Luis Potosí	<input type="checkbox"/> Zacatecas

No especifica

No aplica porque el programa es nuevo

6.3 ¿El programa focaliza a nivel municipal?

- Sí
 No / No especifica

6.4 ¿El programa focaliza a nivel localidad?

- Sí
 No / No especifica

6.5 ¿El programa focaliza con algún otro criterio espacial?

- Sí
 No

6.6 El programa tiene focalización: (marque sólo una opción)

- Rural
 Urbana
 Ambas
 No especificada

6.7 El programa focaliza sus apoyos en zonas de marginación: (puede seleccionar varias)

- Muy alta
 Alta
 Media
 Baja
 Muy baja
 No especificada

6.8 ¿Existen otros criterios de focalización?

- No →
 Sí

6.9 Especificar las características adicionales para focalizar (en un espacio máximo de 900 caracteres).

Atiende preferentemente a las pequeñas y medianas empresas.

El porcentaje del costo de la capacitación que se otorga como subsidio se diferencia de acuerdo al número de trabajadores de la empresa apoyada.

VII. POBLACIÓN OBJETIVO

7.1 Describe la población objetivo del programa (en un espacio máximo de 400 caracteres):

a) Trabajadores en activo con deficientes conocimientos, habilidades y destrezas requeridos por las empresas con afiliación a la seguridad social.

VIII. PRESUPUESTO (PESOS CORRIENTES)

8.1 Indique el presupuesto aprobado para el ejercicio fiscal del año en curso (\$):¹

			1	3	5	1	3	2	0	3	4
--	--	--	---	---	---	---	---	---	---	---	---

8.2 Indique el presupuesto modificado del año en curso (\$):²

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

IX. BENEFICIARIOS DIRECTOS

9.1 El programa beneficia exclusivamente a: (marque sólo una opción)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Adultos y adultos mayores | <input type="checkbox"/> Mujeres |
| <input type="checkbox"/> Jóvenes | <input type="checkbox"/> Migrantes |
| <input type="checkbox"/> Niños | <input checked="" type="checkbox"/> Otros |
| <input type="checkbox"/> Discapacitados | Especifique: Trabajadores en activo y empresas |
| <input type="checkbox"/> Indígenas | <input type="checkbox"/> No aplica |

En el siguiente cuadro deberá responder las preguntas para cada uno de los tipos de beneficiarios identificados por el programa. En consecuencia, podrá tener hasta cinco tipos de beneficiarios identificados en la pregunta 9.2 y en el resto de las preguntas que ahondan sobre las características de cada uno de ellos (preguntas 9.3 a 9.10). Un mismo tipo de beneficiario no podrá ocupar más de un renglón. Para mayor claridad sobre el llenado de este cuadro puede consultar el ejemplo que se encuentra en la página de internet del Coneval.

9.2 ¿A quiénes (o a qué) beneficia directamente el programa? (puede escoger varias)	9.3 Los beneficiarios directos ¿son indígenas?	9.4 Los beneficiarios directos ¿son personas con discapacidad?	9.5 Los beneficiarios directos ¿son madres solteras?	9.6 Los beneficiarios directos ¿son analfabetos?	9.7 Los beneficiarios directos ¿son migrantes?	9.8 Los beneficiarios directos ¿se encuentran en condiciones de pobreza?	9.8.1 ¿en qué tipo de pobreza?	9.9 Los beneficiarios directos ¿tienen un nivel de ingreso similar?	9.10 Los beneficiarios directos ¿forman parte de algún otro grupo vulnerable?	
Individuo y/u hogar.....01 Empresa u organización.....02 Escuela.....03 Unidad de salud.....04 Territorio...05	Sí.... 01 No.... 02	Sí.... 01 No.... 02	Sí... 01 No... 02	Sí ... 01 No ...02	Sí.... 01 No.... 02	Sí.... 01 No.... 02 ↓ Pase a la pregunta 9.9	Alimentaria..... 01 Capacidades.....02 Patrimonial.....03 No específica.....04	Sí.... 01 No...02	Sí.... 01 (especifique) No....02	
Código	Código	Código	Código	Código	Código	Código	Código	Código	Código	Especifique
01	02	02	02	02	02	02		02	02	

¹ El formato que deberá ser entregado en agosto de 2007 indicará el presupuesto de 2007. En cambio, el formato que deberá ser entregado en marzo 2008 señalará el presupuesto de 2008.

² Ibid.

En el siguiente cuadro deberá identificar el (los) tipo(s) de apoyo(s) que ofrece el programa para cada tipo de beneficiario señalado en la pregunta 9.2 de la sección anterior. Cabe señalar que un mismo tipo de beneficiario puede recibir más de un tipo de apoyo y, por tanto, ocupar tantos renglones como apoyos entreguen a cada tipo de beneficiario. Para mayor claridad sobre el llenado de este cuadro puede consultar el ejemplo que se encuentra en la página de internet del Coneval.

X. APOYOS

Código pregunta 9.2	Código	10.2 ¿Qué apoyo(s) recibe(n) los beneficiarios directos?		Código	Código	Código	Especifique
		Código	Especifique				
Tipo de beneficiario (se deberán utilizar los códigos identificados en la pregunta 9.1)	10.1 ¿De qué manera se entrega(n) el(los) apoyo(s)? En: Especie.....01 Monetario.....02 Ambos.....03	10.2 ¿Qué apoyo(s) recibe(n) los beneficiarios directos?		10.3 ¿El beneficiario debe pagar monetariamente el (los) apoyo(s)? No.....01 Sí, debe pagar el costo total del apoyo.....02 Sí, debe pagar una parte del costo total del apoyo.....03	10.4 ¿El beneficiario debe pagar en especie el (los) apoyo(s)? No.....01 Sí, debe pagar el costo total del apoyo.....02 Sí, debe pagar una parte del costo total del apoyo.....03	10.5 ¿El beneficiario adquiere alguna corresponsabilidad al recibir el (los) apoyo(s)? No.....01 Sí02 (especifique)	
		Albergue.....	01				
		Alimentos.....	02				
		Asesoría jurídica.....	03				
		Beca.....	04				
		Campañas o promoción.....	05				
		Capacitación.....	06				
		Compensación garantizada al ingreso.....	07				
		Deducción de impuesto.....	08				
		Fianza.....	09				
		Financiamiento de investigación.....	10				
		Guarderías.....	11				
		Libros y material didáctico.....	12				
		Microcrédito.....	13				
		Obra pública.....	14				
		Recursos materiales.....	15				
		Seguro de vida y/o gastos médicos.....	16				
		Seguro de cobertura de patrimonio, bienes y servicios.....	17				
		Pensión.....	18				
		Terapia o consulta médica.....	19				
		Tierra, lote, predio o parcela.....	20				
		Vivienda.....	21				
Otro:.....	22						
		Especifique					
01	01	06	Capacitación	01	01	01	

Anexo II

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA STPS³

Objetivo 1

Fortalecer la Conciliación y la Impartición de Justicia Laboral.

Objetivo 2

Asegurar y Fortalecer el Pleno Respeto a la Autonomía y la Libertad Sindical.

Objetivo 3

Promover y Vigilar el Cumplimiento de la Normatividad Laboral.

Objetivo 4

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.

Objetivo 5

Impulsar el Diálogo con los Sectores Productivos en Materia de Actualización del Marco Normativo del Sector Laboral; Productividad y Competitividad; Trabajo Digno y Mejora del Ingreso de los Trabajadores.

Objetivo 6

Elaborar e Instrumentar Acciones para Fortalecer la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Objetivo 7

Instrumentar Estrategias para la Atención Integral de los Jornaleros Agrícolas y sus Familias.

Objetivo 8

Procurar la Justicia Laboral en Defensa de los Trabajadores de Forma Gratuita, Expedita, Honesta y Cálida.

Objetivo 9

Promover la Equidad y la Inclusión Laboral.

Objetivo 10

Facilitar el Financiamiento de Bienes y Servicios de Consumo para los Trabajadores.

³ Presidencia de la República, Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007 – 2012.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PAC

Objetivo Institucional: Promover el incremento de la productividad y competitividad de los trabajadores en las pequeñas y medianas empresas.

Estrategia PAC. **Contribuir a mejorar los conocimientos y habilidades del trabajador; facilitar su integración a grupos de trabajo, y promover su estabilidad laboral en su actividad al interior de pequeñas y medianas empresas.**

JUSTIFICACIÓN. Este objetivo estratégico se **sustenta** en el Objetivo 4 del Eje 2. “Economía competitiva y generadora de empleos” del Plan Nacional de Desarrollo.

En particular:

Estrategia 4.1 Promover las políticas de Estado que fomenten la productividad en las relaciones laborales y la competitividad de la economía nacional.

Estrategia 4.2 Fomentar la equidad e inclusión y consolidar la previsión social a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, seguridad y salud.

- Proveer asistencia técnica para identificar áreas de mejora, fortalecer y fomentar las habilidades y destrezas laborales de los trabajadores acordes a la empresa en que laboran.
- Financiar parcialmente la ejecución de cursos de capacitación para trabajadores, acordes a las necesidades de los trabajadores en el entorno de las empresas para las que laboran.

LÍNEAS DE ACCIÓN

Emitir Reglas de Operación.

Emitir Manual y Lineamientos de operación.

Firmar Acuerdos de Coordinación.

Integrar la Detección de Necesidades de Trabajadores en activo en MIPIMES

Pagar la parte proporcional de los cursos autorizados y ejercidos.

Otorgar asistencia técnica a los operadores de los OPC

Capacitar y profesionalizar al personal de los OPC y de las Oficinas Centrales.

Diseñar el Sistema de Monitoreo del Programa de Apoyo a la Capacitación (PAC)

Realizar diferentes tipos de evaluación del PAC según lo establezca el CONEVAL

Anexo III
Entrevistas y/o Talleres Realizados
Reuniones de trabajo con personal que coordina la operación del Programa de Apoyo a la Capacitación

Fecha de la reunión	Asistentes STPS	Asistentes UAM-X	Tema de la reunión
14 de agosto	<p>M.A. Carlos Humberto Gadsden Carrasco, Director General de Capacitación.</p> <p>Lic. Eduardo Sergio Martínez Bermeo, Enlace del Programa de Apoyo a la Capacitación /DGC⁴.</p> <p>Lic. Vicente Aparicio Ramos, Prestador de Servicios Profesionales de la DGC.</p> <p>Lic. Daniel Parra Sánchez, Director de Vinculación para la Capacitación / DGC.</p> <p>Lic. Juan Antonio Ramírez Torres, Prestador de Servicios Profesionales en la DGPP⁵.</p>	<p>Dra. Graciela Bensusán.</p> <p>Dr. Ívico Ahumada Lobo.</p> <p>MC. R. Thelma Oróstico.</p> <p>D.A.H. Luis Ahumada L.</p> <p>Lic. Leonidez Espinosa Peza.</p>	<p>Comentarios generales sobre la evaluación del Programa de Apoyo a la Capacitación y para desarrollar criterios para la elaboración de la Matriz de Marco Lógico (MML).</p>
30 de agosto	<p>Lic. Roberto Flores Lima, Consultor del Banco Interamericano de Desarrollo</p> <p>Lic. Consuelo A. Ricart. Consultor del Banco Interamericano de Desarrollo</p> <p>Lic. Vicente Aparicio Ramos, Prestador de Servicios Profesionales de la DGC.</p> <p>Lic. Juan Antonio Ramírez Torres, Prestador de Servicios Profesionales en la DGPP.</p> <p>Lic. Gerardo Roberto de la Torre González, Prestador de Servicios Profesionales.</p> <p>Lic. Eduardo Sergio Martínez Bermeo, Enlace del Programa de Apoyo a la Capacitación /DGC.</p> <p>Lic. Javier Omar Rodríguez Alarcón, Director de Política Laboral.</p>	<p>Dr. Ívico Ahumada Lobo.</p> <p>MC. R. Thelma Oróstico.</p>	<p>Presentación de indicadores de la Matriz de Marco Lógico al Banco Interamericano de Desarrollo.</p>

⁴ DGC Dirección General de Capacitación

⁵ DGPP Dirección General Programación y Presupuesto

Fecha de la reunión	Asistentes STPS	Asistentes UAM-X	Tema de la reunión
4 de septiembre.	<p>Arq. Mario González Torres, Director General de Política Laboral.</p> <p>Lic. Javier Omar Rodríguez Alarcón, Director de Política Laboral.</p> <p>Lic. Juan Antonio Ramírez Torres, Prestador de Servicios Profesionales en la DGPP.</p> <p>Lic. Gerardo Roberto de la Torre González, Prestador de Servicios Profesionales.</p> <p>Lic. Eduardo Sergio Martínez Bermeo, Enlace del Programa de Apoyo a la Capacitación /DGC.</p>	<p>Dr. Ívico Ahumada Lobo.</p> <p>MC. R. Thelma Oróstico.</p> <p>D.A.H. Luis Ahumada L.</p> <p>Lic. Leonidez Espinosa Peza.</p>	<p>Presentación del PAC, antecedentes del Programa y reseña de experiencias importantes durante la ejecución del Programa.</p>
1 de octubre	<p>Lic. Gerardo Roberto de la Torre González, Prestador de Servicios Profesionales.</p> <p>Lic. Eduardo Sergio Martínez Bermeo, Enlace del Programa de Apoyo a la Capacitación /DGC.</p>	<p>Dr. Ívico Ahumada Lobo.</p> <p>R. Thelma Oróstico.</p> <p>D.A.H. Luis Ahumada L.</p>	<p>Definición de Fin, Propósito, Componentes y Actividades de la MML, así como de sus indicadores y periodicidad en la medición.</p>
8 de octubre	<p>Lic. Eduardo Sergio Martínez Bermeo, Enlace del Programa de Apoyo a la Capacitación /DGC.</p> <p>Lic. Francisco Díaz Orrostieta, Prestador de Servicios Profesionales/ Coordinación de Planeación, Registro e Informes/DGC.</p> <p>Erwin Torres Ramírez Prestador de Servicios Profesionales.</p>	<p>Ing. Antonio Peralta L.</p> <p>D.A.H. Luis Ahumada L.</p>	<p>Reunión de trabajo para identificar el diseño y operación del Sistema informático SAPPAC.</p>
11 de octubre	<p>Lic. Gerardo Roberto de la Torre González, Prestador de Servicios Profesionales.</p> <p>Lic. Eduardo Sergio Martínez Bermeo, Enlace del Programa de Apoyo a la Capacitación /DGC.</p>	<p>Dr. Ívico Ahumada Lobo.</p> <p>MC. R. Thelma Oróstico.</p> <p>D.A.H. Luis Ahumada L.</p>	<p>Definición de actividades, indicadores y medios de verificación.</p>

Fecha de la reunión	Asistentes STPS	Asistentes UAM-X	Tema de la reunión
22 de octubre	Lic. Gerardo Roberto de la Torre González, Prestador de Servicios Profesionales. Lic. Eduardo Sergio Martínez Bermeo, Enlace del Programa de Apoyo a la Capacitación /DGC.	Dr. Ívico Ahumada Lobo. MC. R. Thelma Oróstico D.A.H. Luis Ahumada L. Lic. Leonidez Espinosa.	Definición de actividades, indicadores y medios de verificación.
11 de diciembre	Lic. Eduardo Sergio Martínez Bermeo.- Enlace del Programa de Apoyo a la Capacitación Lic. Alfredo Cisneros.- Coordinador Zona Noroeste Lic. Alejandro Cuaxiola Jiménez.- Coordinador Zona Noreste Lic. Rubén Saldaña Lechuga.- Coordinador Zona Centro. Lic. Juliana Hernández.- Responsable de la OPC San Jerónimo Lic. Yuriria Gutiérrez.- Responsable de la OPC, D.F. Zona Norte.	MC. R. Thelma Oróstico D.A.H. Luis Ahumada L. Lic. Leonidez Espinosa.	Aplicación del Cuestionario del Programa de Apoyo a la Capacitación
12 de diciembre	Lic. Eduardo Sergio Martínez Bermeo, Enlace del Programa de Apoyo a la Capacitación /DGC Lic. Francisco Díaz Orrostieta, Prestador de Servicios Profesionales/ Coordinación de Planeación, Registro e Informes/DGC Lic. Carlos Díaz.- Prestador de Servicios Profesionales/ Coordinación de Planeación, Registro e Informes/DGC	MC. R. Thelma Oróstico D.A.H. Luis Ahumada L.	Aplicación del Cuestionario del Programa de Apoyo a la Capacitación
8 de febrero 2008	Lic. Gerardo Roberto de la Torre González, Prestador de Servicios Profesionales. Lic. Eduardo Sergio Martínez Bermeo, Enlace del Programa de Apoyo a la Capacitación /DGC.	Dr. Ívico Ahumada Lobo. MC. R. Thelma Oróstico D.A.H. Luis Ahumada L. Lic. Leonidez Espinosa.	Comentarios y observaciones al informe de evaluación del Programa de Apoyo a la Capacitación

Anexo IV
Instrumentos de Recolección de Información

Cuestionario sobre el Programa de Apoyo a la Capacitación (PAC)

1. Planeación Estratégica

- a) ¿Con qué planes estratégicos de corto, mediano y largo plazo cuenta el PAC?
- b) ¿Con qué otros programas de trabajo cuenta el Programa?
- c) ¿Con qué mecanismos se establecen las metas e indicadores nacionales y por entidad federativa?
- d) ¿Qué información recolecta el Programa para monitorear su desempeño a nivel nacional y por entidad federativa?
- e) ¿Con qué indicadores nacionales y por entidad federativa cuenta el Programa para valorar su desempeño?
- f) ¿Con qué indicadores nacionales y por entidad federativa cuenta el Programa para valorar sus resultados?
- g) ¿Qué metas, líneas de base y plazos para sus indicadores de desempeño y resultados a nivel nacional y por entidad federativa establece el Programa?
- h) ¿Cómo se determinan los requerimientos de presupuesto del Programa a nivel nacional y por entidad federativa?
- i) ¿Cuáles son las fuentes de financiamiento del Programa a nivel nacional y por entidad federativa?
- j) ¿Qué evaluaciones externas se han realizado sobre el Programa?
- k) ¿Cómo se ha implementado y dado seguimiento el Programa a los resultados y recomendaciones de las evaluaciones externas de los últimos dos años?
- l) ¿Cómo ha mejorado el desempeño del Programa a partir de la utilización de la información generada por las evaluaciones externas?

2. Cobertura y Focalización

- a) ¿Con qué método cuantifica y determina el Programa la población potencial y objetivo de trabajadores en activo y empleadores?

- b) Cuantificar la población atendida de trabajadores en activo y de empleadores a nivel nacional y por entidad federativa en los años 2006 y 2007 (estimada)
- c) ¿Qué cobertura planea lograr el Programa en el corto, mediano y largo plazo a nivel nacional y por entidad federativa? Y con ¿qué estrategia planea lograr esta cobertura?

3. Selección de Beneficiarios

- a) Todas las empresas apoyadas cuentan con un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).
- b) ¿Considera que el DNC actualmente cumple con la función para lo cual fue creado?
- c) ¿Cómo se definen los Programas de Intervención?
- d) ¿Quiénes participan en su elaboración?
- e) Existen criterios para volver apoyar una empresa o trabajador ¿cuáles son estos?
- f) ¿Cómo determina el Programa a cuáles de los trabajadores en activo (incluyendo al empleador) debe apoyar?
- g) Cuando no existen suficientes recursos para apoyar a todos los empleadores que cumplen con los criterios de elegibilidad establecidos en ROP, ¿existen criterios adicionales para seleccionar a algunos empleadores?
- h) ¿Considera que la población objetivo señalada en ROP es la que debe atender el Programa?

4. Solicitud de Apoyos

- a) ¿Con qué información cuenta el Programa para conocer la demanda total de apoyos y las características de las empresas y sus trabajadores?
- b) ¿El Programa lleva registro de las solicitudes (PAC-01) independientemente de si fueron o no aceptadas? En caso negativo, ¿qué hace con esas solicitudes?
- c) Además de los formatos oficiales PAC-01, PAC-02 y DNC ¿el Programa utiliza algún otro formato para captar los datos de los de los empleadores interesados en participar?
- d) ¿Qué procedimientos utiliza el Programa para recibir y procesar solicitudes de apoyo?
- e) ¿El Programa cuenta con sistemas computarizados para el registro y procesamiento de las solicitudes?

- f) ¿Todas las solicitudes son capturadas en el sistema de registro y procesamiento de solicitudes?
- g) ¿El sistema para el registro y procesamiento de solicitudes es fácil de utilizar?
- h) ¿Qué porcentaje de los registros del sistema tienen algún tipo de error u omisión?
- i) ¿En qué aspectos considera que el sistema para el registro y procesamiento de solicitudes puede ser mejorado?
- j) ¿Cuánto tiempo toma cargar al sistema una solicitud apoyada y cuánto tiempo toma cargar al sistema una solicitud no apoyada?

5. Tipo de Apoyos

- a) ¿Con qué criterios se determina el monto por hora del pago a los instructores por el Programa?
- b) ¿Cuáles son los criterios para seleccionar a los instructores en el SICAPE?
- c) ¿Cómo se captura la información curricular de los instructores?
- d) ¿Cuáles son los requisitos para que se registren los instructores en el SICAPE?
- e) ¿Con qué criterio se determina la duración de los cursos?
- f) ¿Quién y con qué criterios y mecanismos aprueba el contenido de los cursos?
- g) ¿Cuáles son los criterios para establecer las horas adicionales en los cursos de capacitación?
- h) ¿Quién propone los materiales de apoyo de los cursos?
- i) ¿El Programa cuenta con sistemas computarizados para el procesamiento y seguimiento de los apoyos?
- j) ¿Qué porcentaje de los registros del sistema de procesamiento de los apoyos tiene algún tipo de error u omisión?
- k) ¿Con qué frecuencia se cargan en el sistema las solicitudes apoyadas?
- l) ¿En qué aspectos considera que el sistema de procesamiento y seguimiento de los apoyos puede ser mejorado?

6. Ejecución (OPC)

- a) ¿Con qué periodicidad se reporta el avance físico y financiero del Programa?

- b) ¿Cada cuánto se supervisan los cursos de capacitación?
- c) ¿Quién realiza la visita a las instalaciones en donde se están impartiendo los cursos de capacitación?
- d) ¿Qué documentos se revisan durante estas visitas?
- e) ¿Existe un mecanismo de seguimiento de las visitas a las empresas y a los centros de capacitación? ¿Cuál es éste?
- f) ¿En qué casos se ha realizado el reintegro de recursos del Programa?
- g) ¿En que fecha se realiza el cierre del ejercicio fiscal para este Programa?
- h) ¿En qué aspectos considera que los procesos de selección y registro de trabajadores, empleadores y empresas apoyadas pueden ser mejorados?

7. Mejora y Simplificación Administrativa

- a) ¿Que normas internas, políticas, acciones o estrategias institucionales se han implementado o modificado en los últimos tres años con el fin de lograr una mejora y simplificación regulatoria o de procesos en el programa?
- b) ¿El número de formatos y la forma de llenarlos es igual que en los años previos?
 - c) ¿Cuáles han sido los principales beneficios y resultados alcanzados con las acciones de mejora implementadas?

8. Organización y Gestión

- a) ¿Cuántas personas en promedio y de qué jerarquía han estado asignadas al Programa a nivel central y por entidad federativa en 2005, 2006 y 2007?
- b) ¿Cuántas personas y de qué jerarquía deberían estar asignadas a nivel central y por entidad federativa al Programa para que éste operara eficaz y eficientemente?
- c) ¿Cuánto tiempo se lleva a nivel central el proceso de validación de las solicitudes de recursos de las OPC o de las Secretarías responsables de las entidades federativas?
- d) Una vez validadas a nivel central las solicitudes de recursos ¿cuánto tiempo tarda el depósito de recursos a las OPC o a las Secretarías responsables de las entidades federativas?
- e) ¿En qué mes inicia normalmente el depósito de recursos a las OPC o a las Secretarías responsables de las entidades federativas?

- f) ¿Considera que los mecanismos de transferencias de recursos del Programa operan eficaz y eficientemente?
- g) ¿Con qué programas federales se relaciona este Programa? ¿Con cuáles de ellos existen o podría existir complementariedades o sinergias?
- h) Dadas las posibles complementariedades o sinergias del Programa, ¿tiene alguna colaboración y coordinación efectiva con los programas federales con los cuáles se relaciona?

9. Administración financiera

- a) ¿Qué información financiera se utiliza para la operación y seguimiento del Programa?
- b) ¿Puede consultar esta información financiera de manera oportuna y confiable para tomar decisiones?
- c) De qué manera se integra la información financiera con la del Sistema Integral de Control Presupuestal y Contable (SICPC)?
- d) ¿Existen otros sistemas en que se registre información financiera? ¿Cómo se integran entre ellos?

10. Información Administrativa y Operativa

- a) ¿Cuáles son los principales sistemas de información administrativa y operativa utilizados en la gestión del Programa?
- b) Además de la información financiera y sobre las solicitudes y los apoyos otorgados ¿qué otra información administrativa y operativa se captura en sistemas computarizados?
- c) ¿Qué información administrativa y operativa se utiliza para la operación y seguimiento del Programa?
- e) ¿Puede consultar esta información administrativa y operativa de manera oportuna y confiable para tomar decisiones?
- f) ¿El Programa cuenta con un listado de empresas y beneficiarios, padrón de instructores, centros de capacitación, e instituciones educativas? En caso afirmativo, precisar con cuáles cuentan y cada cuánto lo actualizan.

Cuestionario sobre Rendición de Cuentas y Transparencia del PAC

- a) ¿Qué normas internas, políticas, acciones o estrategias institucionales se han implementado o modificado en los últimos tres años con el fin de lograr una mejora y simplificación regulatoria o de procesos de rendición de cuentas y transparencia?
- b) ¿El número de formatos y la forma de llenarlo es igual que en los años previos?
- c) ¿Cuáles han sido los principales beneficios y resultados alcanzados con las acciones de mejora implementadas?
- d) ¿Qué sistemas de rendición de cuentas y transparencia existen en el PAC?
- e) ¿Existen y funcionan los mecanismos de rendición de cuentas y transparencia establecidos en las ROP?
- f) ¿El programa cuenta con mecanismos para difundir interna y externamente las evaluaciones y sus resultados?

Anexo V

Base de Datos

La Dirección General de Capacitación proporcionó al equipo de evaluación una base de datos obtenida del SAP-PAC que contiene información general de las características de los trabajadores registrados por el Programa y sus atributos principales (edad, sexo, tipo de capacitación, entidad donde se impartirá la capacitación, duración de los cursos, etc.); así como de las empresas apoyadas (razón social de la empresa, nombre del capacitador, fecha de inicio de los cursos, etc).

El SAP-PAC, que es el sistema base del Programa evaluado, utiliza una plataforma de desarrollo de sistemas basado en tecnología WEB, utilizando la plataforma .Net, SQL Server e Informix como motores de base de datos e incorporando a su modelo de trabajo la administración de proyectos. Cabe destacar que los operadores del Programa realizaron las consultas al SAP-PAC y proporcionaron la información solicitada por el equipo evaluador para el análisis de gabinete considerado en esta evaluación de consistencia y resultados del PAC.

Anexo VI A

Matriz de Indicadores incorporada en las Reglas de Operación 2008

Programa Presupuestario: Programa de Apoyo a la Capacitación

Resumen Narrativo	Indicadores			Medios de Verificación	Supuestos
	Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Frecuencia de medición		
Fin Contribuir a elevar el salario de los trabajadores con base en su mayor productividad.	Incremento porcentual en el salario de los trabajadores capacitados por el Programa respecto al incremento porcentual en el salario del conjunto de los trabajadores de ramas económicas y regiones similares.	$\frac{[(S_{1c}-S_{0c})/ S_{0c}]-[(S_{1t}-S_{0t}) / S_{1t}]}$ <p> S_{1c} = Salario de los trabajadores capacitados por el Programa al final del periodo examinado. S_{0c} = Salario de los trabajadores capacitados por el Programa al principio del periodo examinado. S_{1t} = Salario del conjunto de los trabajadores al final del periodo examinado. S_{0t} = Salario del conjunto de los trabajadores al principio del periodo examinado. </p>	Anual	SIAPF, ENOE y/o IMSS	Los trabajadores continúan en empresas donde aprovechan sus competencias laborales
	Impacto del Programa en el salario de los trabajadores capacitados.	$\square S_c - (\square S_c)^h$ <p> $\square S_c$ = Incremento porcentual en los trabajadores capacitados durante el periodo examinado. $(\square S_c)^h$ = Incremento porcentual que hubieran tenido los trabajadores capacitados si no hubieran recibido la capacitación del Programa. </p>	Bianual a partir de 2010	Estudio de impacto realizado por despacho externo	

Resumen Narrativo	Indicadores			Medios de Verificación	Supuestos
	Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Frecuencia de medición		
Propósito Trabajadores en activo más productivos al contar con los conocimientos y destrezas requeridas por las empresas.	Impacto del Programa en la productividad de los trabajadores de las empresas	$\gamma - \gamma^h = (Q/L) - (Q/L)^h$ $\gamma = \text{Productividad laboral de las empresas apoyadas por el Programa al final del periodo examinado.}$ $\gamma^h = \text{Productividad laboral que hubieran tenido las empresas apoyadas si no existiera el Programa.}$ $Q = \text{Valor agregado, producción o ventas.}$ $L = \text{Número de trabajadores.}$	Bianual a partir de 2010	Estudio de impacto realizado por despacho externo	Los trabajadores reciben parte de los beneficios de la mayor productividad.
	Percepción de los beneficiarios sobre la utilidad de la capacitación recibida.	Índice de utilidad medido en una escala de 0 a 100 puntos.	Anual	Encuesta de satisfacción por desarrollar	

Resumen Narrativo	Indicadores			Medios de Verificación	Supuestos
	Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Frecuencia de medición		
Componente Trabajadores en activo capacitados mediante cursos de alta calidad en las competencias laborales requeridas por las empresas.	Porcentaje de trabajadores capacitados en las competencias laborales requeridas por las empresas respecto al total de trabajadores en las empresas objetivo.	$(TC/TO) * 100 = (TC/TA)(TA/TO) * 100$ $TC = \text{Trabajadores capacitados y apoyados mediante asistencia técnica.}$ $TA = \text{Trabajadores en empresas apoyadas.}$ $TO = \text{Trabajadores totales en empresas objetivo.}$	Anual	SIAPF	1. Las empresas cuentan con los recursos complementarios para aprovechar las competencias laborales de sus trabajadores. 2. Los trabajadores aplican las competencias adquiridas.
	Número de trabajadores capacitados en las competencias laborales requeridas por las empresas.	PA/CPT $PA = \text{Presupuesto Asignado en el año de referencia.}$ $\text{Costo Promedio estimado por Trabajador en el año de referencia.}$	Anual	SIAPF	
	Porcentaje de mujeres capacitadas en las competencias laborales requeridas por la empresa respecto al total de trabajadores capacitados.	MB/TTB $MB = \text{Número de Mujeres Beneficiadas.}$ $TTB = \text{Total de Trabajadores Beneficiados.}$	Anual	SIAPF	
	Percepción de los beneficiarios sobre la calidad de la capacitación recibida.	Índice de satisfacción medido en una escala de 0 a 100 puntos.	Anual	Encuesta de satisfacción por desarrollar	

Resumen Narrativo	Indicadores			Medios de Verificación	Supuestos
	Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Frecuencia de medición		
Actividad 1 Realización de diagnósticos que identifiquen las ramas económicas y regiones donde la capacitación de los trabajadores tiene mayor potencialidad para mejorar su productividad.	Porcentaje de diagnósticos realizados respecto a los programados.	(DR/DP)*100 DR = Diagnósticos realizados. DP = Diagnósticos programados.	Anual	Estadísticas económicas y laborales por entidad federativa SIAPF	Los empresarios de las ramas económicas y regiones identificadas solicitan los apoyos del Programa y están dispuestos a invertir los recursos necesarios para participar en él.
Actividad 2 Ejecución del presupuesto.	Porcentaje de ejecución del presupuesto respecto al asignado.	(PE/PA)*100 PE = Presupuesto ejercido. PA = Presupuesto asignado.	Trimestral	SIAPF	
Actividad 3 Asesoría técnica para la selección de empresas con mayor beneficio previsible de la capacitación y de trabajadores con mayor potencialidad para adquirir las competencias laborales requeridas.	Porcentaje de asesorías técnicas realizadas respecto a las programadas	(AR/AP)*100 AR = Asesorías realizadas. AP = Asesorías programadas.	Trimestral	SIAPF	Las empresas aceptan el diagnóstico y la selección de trabajadores realizados por los asesores.
	Promedio de horas de asesoría técnica por empresa asesoradas.	(HU/EA) HU = Horas de asesoría utilizadas. EA = Empresas asesoradas	Trimestral	SIAPF	
Actividad 4 Aprobación de los programas de capacitación elaborados para cada empresa seleccionada.	Porcentaje de programas de capacitación elaborados respecto a los programados.	(PF/PP)*100 PF = Programas de capacitación formulados. PP = Programas de capacitación programados.	Trimestral	SIAPF	Los trabajadores seleccionados aceptan capacitarse.

Resumen Narrativo	Indicadores			Medios de Verificación	Supuestos
	Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Frecuencia de medición		
Actividad 5 Apoyo para la capacitación de los trabajadores de las empresas en cursos de alta calidad.	Porcentaje de cursos realizados respecto a los programados.	(CR/CP)*100 CR = Cursos de capacitación realizados. CP = Cursos de capacitación programados.	Trimestral	SIAPF	Los trabajadores terminan exitosamente los cursos de capacitación.
	Gasto promedio por trabajador capacitado.	GC/TC GC = Gasto en cursos de capacitación. TC = Trabajadores capacitados.	Trimestral	SIAPF	
Actividad 6 Supervisión del desarrollo de los cursos.	Porcentaje de supervisiones realizadas a cursos de capacitación respecto a las supervisiones programadas.	(SR/SP)*100 SR = supervisiones realizadas a cursos de capacitación. SP = supervisiones programadas a cursos de capacitación.	Trimestral	SIAPF	
Actividad 7 Asistencia técnica y capacitación al personal operativo.	Porcentaje de cursos de capacitación impartidos al personal operativo respecto de los cursos de capacitación programados.	(CI/CC)*100 CI = Cursos de capacitación impartidos al personal operativo. CC = Cursos de capacitación programados para el personal operativo.	Trimestral (A partir del segundo semestre de 2008)	Registros administrativos	El personal operativo permanezca laborando en el PAC y aplique las nuevas competencias adquiridas

Anexo VI B

Matriz de Indicadores Enviada a la SHCP

Programa Presupuestario: Programa de Apoyo a la Capacitación

Resumen Narrativo	Indicadores			Medios de Verificación	Supuestos
	Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Frecuencia de medición		
Fin Contribuir a elevar el salario de las trabajadoras y los trabajadores con base en su mayor productividad.	Incremento en el salario de las personas apoyadas, respecto del incremento del salario de trabajadores en ramas económicas similares.	$\left[\frac{(S_{1c} - S_{0c})}{S_{0c}} \right] - \left[\frac{(S_{1t} - S_{0t})}{S_{0t}} \right]$ <p> S_{1c} = Salario de las trabajadoras y los trabajadores capacitados por el Programa al final del período examinado. S_{0c} = Salario de las trabajadoras y los trabajadores capacitados en el Programa al principio del período examinado. S_{1t} = Salario del conjunto de las trabajadoras y los trabajadores al final del período examinado. S_{0t} = Salario del conjunto de las trabajadoras y los trabajadores al principio del período examinado. </p>	Bianual a partir de 2010.	SIAS, ENOE y Encuesta de seguimiento del Programa. Estudio de impacto ha realizarse por despacho externo.	Las trabajadoras y los trabajadores continúan en empresas donde aprovechan sus competencias laborales .
	Impacto del Programa en el salario de las trabajadoras y los trabajadores capacitados.	$\frac{(S1 - S0)}{S0} - \frac{(Sh - S0)}{S0}$ <p> $\frac{(S1 - S0)}{S0}$ = Incremento porcentual en las trabajadoras y trabajadores capacitados durante el período examinado. $\frac{(Sh - S0)}{S0}$ = Incremento porcentual que hubieran tenido las trabajadoras y los trabajadores capacitados si no hubieran recibido la capacitación del Programa. </p>	Bianual a partir de 2010.	Estudio de impacto a realizarse por despacho externo.	

Resumen Narrativo	Indicadores			Medios de Verificación	Supuestos
	Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Frecuencia de medición		
<p>Propósito</p> <p>Trabajadoras y trabajadores más productivos al contar con los conocimientos habilidades y destrezas requeridas por las empresas.</p>	Percepción de los beneficiarios sobre la utilidad de la capacitación recibida.	Índice de utilidad medido en una escala de 0 a 100 puntos.	Anual.	Encuesta de satisfacción por desarrollar	Las trabajadoras y los trabajadores perciben un beneficio con la capacitación recibida.
<p>Componente</p> <p>Trabajadoras y trabajadores capacitados, respecto al total de trabajadoras y trabajadores en las empresas del universo considerado.</p>	Trabajadoras y trabajadores capacitados, respecto al total de trabajadoras y trabajadores en las empresas del universo considerado.	$(TC/TO)*100$ TC = Trabajadoras y trabajadores capacitados y apoyadas por el programa. TO = Trabajadoras y trabajadores en empresas del universo considerado.	Anual.	SIAS.	<p>Las empresas cuentan con los recursos complementarios para aprovechar la capacitación de sus trabajadoras y trabajadores.</p> <p>Las trabajadoras y los trabajadores aplican las competencias adquiridas.</p>
	Trabajadoras y trabajadores atendidos, respecto al total de trabajadoras y trabajadores programados.	$(TT/TP)*100$ TT= Trabajadoras y trabajadores atendidos. TP = Trabajadoras y trabajadores programados.	Mensual	SIAS.	

Resumen Narrativo	Indicadores			Medios de Verificación	Supuestos
	Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Frecuencia de medición		
Actividad 1 Ejecución del presupuesto.	Ejecución del presupuesto respecto al asignado.	(PE/PA)*100 PE = Presupuesto ejercido. PA = Presupuesto asignado.	Trimestral.	SIAS.	El programa dispone de los recursos suficientes para cumplir sus metas y evaluar por resultados.
Actividad 2 Apoyo para la capacitación de las trabajadoras y trabajadores de las empresas, en cursos de alta calidad.	Porcentaje de cursos realizados respecto a los programados.	(CR/CP)*100 CR = Cursos de capacitación realizados. CP = Cursos de capacitación programados.	Mensual.	SIAS.	Las trabajadoras y los trabajadores terminan exitosamente los cursos de capacitación.

Anexo VII
Características de los Indicadores
Fichas Técnicas

1. Datos de identificación del programa 1/

Programa presupuestario 1.1 Programas Federales	Identificador del programa *	S
Unidad responsable del programa presupuestario 1.2 Dirección General de Capacitación		
Clasificación del programa presupuestario 1.3 Programas sujetos a Reglas de Operación		
Cobertura 1.4 Empresas con cotizantes al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de 1 a 300 trabajadores.		
Prioridades 1.5		
Objetivo: (Fin, Propósito, Componente o Actividad) 1.6 Contribuir a elevar el salario de las trabajadoras y los trabajadores con base en su mayor productividad.		

2. Datos de identificación del indicador 2/

Nombre del indicador 2.1 Incremento porcentual en el salario de las trabajadoras y los trabajadores capacitados en el Programa, respecto al incremento porcentual en el salario del conjunto de las trabajadoras y los trabajadores de ramas económicas y regiones similares.	Identificador del indicador *	
Dimensión a medir 2.2 Eficacia (Impacto).	Definición 2.3 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 examinado.	
Método de calculo 2.4 [(S1c-S0c)/ S0c]- [(S1t-S0t) / S0t]	Unidad de medida 2.5 Porcentaje	
Desagregación geográfica 2.6 Nacional	Frecuencia de medición 2.7 Bianual.	

3. Características del indicador

Claridad 3.1	Relevancia 3.2	Economía 3.3	Monitoreable 3.4	Adecuado 3.5	Aporte Marginal 3.6
1	1	0	1	1	0

Justificación de las características 3.7

Es claro de acuerdo a la definición de cada una de sus variables; es relevante porque permite medir el logro del objetivo; es monitoreable porque puede sujetarse a una verificación independiente; es adecuado porque aporta una base para evaluar el impacto del programa. Se requiere una inversión, ya que será desarrollado por una consultoría externa.

Serie de información disponible 3.8

Se contempla contar con el Sistema de Información para el Monitoreo del Programa en 2008, por lo que el primer estudio está previsto para el año 2010.

Responsable del indicador 3.9

Dirección de Fomento a la Productividad.

4. Determinación de metas

Linea base, valor y fecha (año y periodo) 4.1			Meta y periodo de cumplimiento 4.2		
Valor	Año	Periodo	Valor	Para 2010----1 Para 2012----1.	
Se establecerá a partir del primer estudio.	2010	Anual	Periodo de cumplimiento	2010-2012	
Comportamiento del indicador hacia la meta 4.3			Parámetros de semaforización 4.4		
Regular			Verde	Amarillo	Rojo
Factibilidad 4.5	Media		De 0 a < 10 % de desviación	De 10 a 20 < % de desviación	> de 20 %
			2010= 1 estudio	2012= 1 estudio	

5. Característica de las variables (metadatos)

Variables 5.1	
Nombre 5.1.1	Descripción de la variable 5.1.2
Incremento porcentual en el salario de trabajadores capacitados en el Programa.	Mide el impacto del Programa en el ingreso de los trabajadores, a través del comportamiento después de la capacitación recibida.
Fuentes (medios de verificación) 5.1.3	Unidad de medida 5.1.4
Sistema de Información, Administración y Seguimiento (SIAS, por desarrollar), ENOE y Encuesta de seguimiento del Programa.	Diferencia en el cambio porcentual en el ingreso.
Desagregación geográfica 5.1.5	Frecuencia 5.1.6
Nacional	Bianual.
Método de recopilación de datos 5.1.7	Fecha de disponibilidad de la información 5.1.8
Estudio a realizar por despacho externo con información del SIAS, ENOE y Encuesta de seguimiento del Programa a cargo de la DFP.	Tercer trimestre de 2010

6. Referencias adicionales

Referencia internacional 6.1	Serie estadística 6.2
No aplica	

Gráfica del comportamiento del indicador 6.3



Comentarios técnicos 6.4

Empty space reserved for technical comments related to indicator 6.4.

* Identificadores generados por el sistema PIPP

1. Datos de identificación del programa 1/

Programa presupuestario 1.1 <small>Programas Federales</small>	Identificador del programa *	S
Unidad responsable del programa presupuestario 1.2 Dirección General de Capacitación.		
Clasificación del programa presupuestario 1.3 Programas sujetos a Reglas de Operación		
Cobertura 1.4 Empresas con cotizantes al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de 1 a 300 trabajadores.		
Prioridades 1.5		
Objetivo: (Fin, Propósito, Componente o Actividad) 1.6 Contribuir a elevar el salario de las trabajadoras y los trabajadores con base en su mayor productividad.		

2. Datos de identificación del indicador 2/

Nombre del indicador 2.1 Impacto del Programa en el salario de las trabajadoras y los trabajadores capacitados.	Identificador del indicador *	
Dimensión a medir 2.2 Eficacia (Impacto).	Definición 2.3 Mide el incremento del salario de los trabajadores, como resultado de la capacitación recibida. (S1-S0)/S0] = Incremento porcentual en las trabajadoras y trabajadores capacitados durante el período examinado. (Sh-S0)/S0]= Incremento porcentual que hubieran tenido las trabajadoras y los trabajadores capacitados si no hubieran recibido la capacitación del Programa.	
Método de calculo 2.4 (S1-S0)/ S0]- [(Sh-S0) / S0.	Unidad de medida 2.5 Porcentaje	
Desagregación geográfica 2.6 Nacional	Frecuencia de medición 2.7 Bianual a partir de 2010	

3. Características del indicador

Claridad 3.1	Relevancia 3.2	Economía 3.3	Monitoreable 3.4	Adecuado 3.5	Aporte Marginal 3.6
1	1	0	1	1	0

Justificación de las características 3.7

Es claro ya que permite identificar el beneficio en los trabajadores, es relevante ya que permite de manera conjunta medir el logro de los objetivos planteados en el Programa; es monitoreable porque puede sujetarse a una verificación independiente y es adecuado porque aporta la base para evaluar el impacto del programa. Se requiere una inversión, ya que será desarrollado por una consultoría externa.

Serie de información disponible 3.8

Estudio de impacto ha realizarse por despacho externo, el primero está previsto para el año 2010.

Responsable del indicador 3.9

--

4. Determinación de metas

Línea base, valor y fecha (año y periodo) 4.1			Meta y periodo de cumplimiento 4.2		
Valor	Año	Periodo	Valor	Para 2010----1 Para 2012----1.	
Se establecerá a partir del primer estudio.	2010	Bianual	Periodo de cumplimiento	2010-2012	
Comportamiento del indicador hacia la meta 4.3			Parámetros de semaforización 4.4		
Regular			Verde	Amarillo	Rojo
Factibilidad 4.5			De 0 a < 10 % de desviación	De 10 a < 20 % de desviación	> de 20 %
Media			2010= 1	2012= 1	

5. Característica de las variables (metadatos)

Variables 5.1	
Nombre 5.1.1	Descripción de la variable 5.1.2
Incremento salarial de los trabajadores.	Mide el impacto del Programa a través de la diferencia en el aumento del ingreso de los trabajadores capacitados, en relación al aumento del ingreso obtenido, en caso de no haber recibido capacitación.
Fuentes (medios de verificación) 5.1.3	Unidad de medida 5.1.4
Sistema de Información, Administración y Seguimiento (SIAS, por desarrollar), ENOE y Encuesta de seguimiento del Programa.	Porcentaje.
Desagregación geográfica 5.1.5	Frecuencia 5.1.6
Nacional	Bianual.
Método de recopilación de datos 5.1.7	Fecha de disponibilidad de la información 5.1.8
Estudio a realizar por despacho externo con información del SIAS, ENOE y Encuesta de seguimiento del Programa a cargo de la DFP.	Tercer trimestre de 2010

6. Referencias adicionales

Referencia internacional 6.1	Serie estadística 6.2
No aplica	

Gráfica del comportamiento del indicador 6.3

Comentarios técnicos 6.4

* Identificadores generados por el sistema PIPP

1. Datos de identificación del programa 1/

Programa presupuestario 1.1 <small>Programas Federales</small>	Identificador del programa *	S
Unidad responsable del programa presupuestario 1.2 Dirección General de Capacitación		
Clasificación del programa presupuestario 1.3 Programas sujetos a Reglas de Operación		
Cobertura 1.4 Empresas con cotizantes al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de 1 a 300 trabajadores.		
Prioridades 1.5		
Objetivo: (Fin, Propósito, Componente o Actividad) 1.6 Trabajadoras y trabajadores más productivos al contar con los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas por las empresas.		

2. Datos de identificación del indicador 2/

Nombre del indicador 2.1 Percepción de los beneficiarios sobre la utilidad de la capacitación recibida.	Identificador del indicador *	
Calidad	Definición 2.3 Mide la utilidad de de la capacitación desde la perspectiva de los usuarios Índice de utilidad medido en una escala de 0 a 100 puntos. Excelente (E) = De 86 a 100 Muy Bueno (MB) =De 76 a 85 Bueno (B) = De 66 a 75 Aceptable (A) = De 51 a 66% Inaceptable (I) Menos de 50%.	
Método de calculo 2.4 No. de encuestas con MB y E / Total de encuestas*100	Unidad de medida 2.5 Satisfacción de beneficiarios	
Desagregación geográfica 2.6 Nacional	Frecuencia de medición 2.7 Anual	

3. Características del indicador

Claridad 3.1	Relevancia 3.2	Economía 3.3	Monitoreable 3.4	Adecuado 3.5	Aporte Marginal 3.6
1	1	1	1	1	1

Justificación de las características 3.7

Actualmente la encuesta no existe, por lo que se prevee su elaboración e implementación a partir del presente año y se aplicará a los participantes en el programa, lo que permitirá monitorear la utilidad de la capacitación. La información que proporcione el indicador permitirá la toma de decisiones para el cumplimiento de los objetivos, por lo que es relevante, es económico ya que no implica un gasto adicional, monitoreable ya que puede ser comprobado por instancias independientes y adecuado ya que será la base para evaluar a los oferentes.

Serie de información disponible 3.8

No existe.

Responsable del indicador 3.9

4. Determinación de metas

Línea base, valor y fecha (año y periodo) 4.1			Meta y periodo de cumplimiento 4.2		
Valor	Año	Periodo	Valor	80%	
80%*	2008	Anual	Periodo de cumplimiento	2008-2012	
Comportamiento del indicador hacia la meta 4.3			Parámetros de semaforización 4.4		
Regular			Verde	Amarillo	Rojo
Factibilidad 4.5			De 0 a <20% de desviación	De 20 a < 25% de desviación	> de 25%
2009 =80% 2010= 80%			2011 = 80% 2012= 80%		

* Con base en la aplicación de la encuesta de satisfacción, los parámetros serán: **Excelente** de 86 a 100%; **Muy Bueno** de 76 a 85%; **Bueno** de 66 a 75%; **Aceptable** de 51 a 66%; **Inaceptable** menos de 50%.

5. Característica de las variables (metadatos)

Variables 5.1	
Nombre 5.1.1	Descripción de la variable 5.1.2
Encuestas aplicadas a personas que trabajan y empresarios participantes en el programa.	El número de encuestas que obtengan una calificación de Excelente y Muy Bueno, se dividirá entre el número total de encuestas levantadas y el resultado se multiplicará por 100
Fuentes (medios de verificación) 5.1.3	Unidad de medida 5.1.4
Encuesta por desarrollar.	Porcentaje
Desagregación geográfica 5.1.5	Frecuencia 5.1.6
Nacional	Anual
Método de recopilación de datos 5.1.7	Fecha de disponibilidad de la información 5.1.8
La encuesta de satisfacción, será aplicada por los oferentes a los participantes al término de cada curso y los datos serán ingresados al SIAS por el personal de las Oficinas de Fomento Productivo (OFP).	2008 Resultados en septiembre.

6. Referencias adicionales

Referencia internacional 6.1	Serie estadística 6.2
No aplica	

Gráfica del comportamiento del indicador 6.3
No aplica

Comentarios técnicos 6.4

* Identificadores generados por el sistema PIPP

1. Datos de identificación del programa 1/

Programa presupuestario 1.1 <u>Programas Federales</u>	Identificador del programa *	S
Unidad responsable del programa presupuestario 1.2 Dirección General de Capacitación		
Clasificación del programa presupuestario 1.3 Programas sujetos a Reglas de Operación		
Cobertura 1.4 Empresas con cotizantes al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de 1 a 300 trabajadores.		
Prioridades 1.5		
Objetivo: (Fin, Propósito, Componente o Actividad) 1.6 Trabajadoras y trabajadores capacitados, respecto al total de trabajadoras y trabajadores en las empresas del universo considerado.		

2. Datos de identificación del indicador 2/

Nombre del indicador 2.1 Trabajadoras y trabajadores capacitados, respecto al total de trabajadoras y trabajadores en las empresas del universo considerado.	Identificador del indicador *	
Dimensión a medir 2.2 Eficacia.	Definición 2.3 TC = Trabajadoras y trabajadores capacitados y apoyados por el programa. TO = Trabajadoras y trabajadores en empresas del universo considerado.	
Método de calculo 2.4 (TC/TO)*100	Unidad de medida 2.5 Porcentaje.	
Desagregación geográfica 2.6 Nacional	Frecuencia de medición 2.7 Anual	

3. Características del indicador

Claridad 3.1	Relevancia 3.2	Economía 3.3	Monitoreable 3.4	Adecuado 3.5	Aporte Marginal 3.6
1	1	1	1	1	0.5

Justificación de las características 3.7

Es claro pues permite focalizar la población a la que está dirigido el programa; relevante ya que mide los logros con respecto a las metas y objetivos del programa, económico ya que no representa una inversión adicional; monitoreable por cualquier instancia independiente y adecuado ya que permite evaluar su impacto en la población objeto.

Serie de información disponible 3.8

2002-2007

Responsable del indicador 3.9

4. Determinación de metas

Linea base, valor y fecha (año y periodo) 4.1			Meta y periodo de cumplimiento 4.2		
Valor	Año	Periodo	Valor	Para 2008----	Para 2012----
0.8%	2007	anual		0.7%	4.0%
Comportamiento del indicador hacia la meta 4.3 Ascendente			Periodo de cumplimiento 2008-2012		
Factibilidad 4.5 Sí			Parámetros de semaforización 4.4		
			Verde	Amarillo	Rojo
			De 0 a <10% de desviación	De 10 a < 20% de desviación	> de 20%
			2008= 0.7 %	2009 =2.7%	2010= 3.3%
			2011 =3.5%	2012= 4.0%	
Escenario 1 Considerando un Presupuesto de \$ 65,184,125.00			Escenario 3 Considerando un Presupuesto de \$ 126,317,000.00		
2007-----(-66,486/ 8,000,000)*100= 0.8%			2007-----(-66,486/ 8,000,000)*100= 0.8%		
2008-----(-55,522/ 8,000,000)*100= 0.7%			2008-----(-105,000/ 8,000,000)*100= 1.3%		
			2009-----(-217,500/ 8,000,000)*100= 2.7%		
			2010-----(-243,000/ 8,000,000)*100= 3.3%		
			2011-----(-279,500/ 8,000,000)*100= 3.5%		
			2012-----(-321,500/ 8,000,000)*100= 4.0%		
			La proyección considera un incremento en el presupuesto proporcional a las metas calculadas.		
Escenario 2 Considerando un Presupuesto de \$ 95,184,125.00					
2007-----(-66,486/ 8,000,000)*100= 0.8%					
2008-----(-81,076/ 8,000,000)*100= 1.0%					

5. Característica de las variables (metadatos)

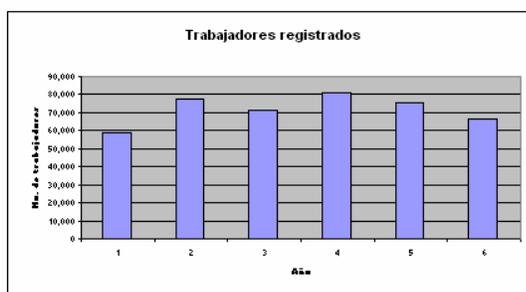
Variables 5.1	
Nombre 5.1.1	Descripción de la variable 5.1.2
Trabajadoras y trabajadores capacitados en el programa. Trabajadores y trabajadoras en el universo considerado.	Trabajadoras y trabajadores apoyados por el programa, entre trabajadoras y trabajadores cotizantes en el IMSS en empresas de 1 a 300.
Fuentes (medios de verificación) 5.1.3	Unidad de medida 5.1.4
Sistema de Información, Administración y Seguimiento (SIAS, por desarrollar).	Porcentaje.
Desagregación geográfica 5.1.5	Frecuencia 5.1.6
Nacional	Anual
Método de recopilación de datos 5.1.7	Fecha de disponibilidad de la información 5.1.8
La información sobre trabajadores capacitados se alimentará en el SIAS al término de cada curso por el personal de la Oficina de Fomento Productivo (OFP).	2008, cuarto trimestre.

6. Referencias adicionales

Referencia internacional 6.1	Serie estadística 6.2

Gráfica del comportamiento del indicador 6.3

Año	Trabajadores Registrados
2002 (1)	59,050
2003 (2)	77,296
2004 (3)	71,546
2005 (4)	81,114
2006 (5)	75,506
2007 (6)	66,486



Comentarios técnicos 6.4

Con la finalidad de optimizar los recursos financieros y con ello, buscar una mayor certeza de cumplir con los objetivos planteados en el programa, se determinó focalizar las acciones en aquella población que por sus características cuenta con mayor potencial para beneficiarse de los servicios, por lo que se decidió considerar como población objeto a los trabajadores cotizantes al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en aquellas empresas de 1 a 300. Con base en la información de cotizantes al Instituto Mexicano del Seguro Social al mes de junio de 2007, la población objeto del programa asciende a 8 millones de trabajadores.

* Identificadores generados por el sistema PIPP

1. Datos de identificación del programa 1/

Programa presupuestario 1.1 <small>Programas Federales</small>	Identificador del programa *	S
Unidad responsable del programa presupuestario 1.2 Dirección General de Capacitación		
Clasificación del programa presupuestario 1.3 Programas sujetos a Reglas de Operación		
Cobertura 1.4 Empresas con cotizantes al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de 1 a 300 trabajadores.		
Prioridades 1.5		
Objetivo: (Fin, Propósito, Componente o Actividad) 1.6 Trabajadoras y trabajadores capacitados, respecto del total de trabajadoras y trabajadores en las empresas del universo considerado.		

2. Datos de identificación del indicador 2/

Nombre del indicador 2.1 Porcentaje de trabajadoras y trabajadores atendidos, respecto al total de trabajadoras y trabajadores programados.	Identificador del indicador *	
Dimensión a medir 2.2 Eficacia.	Definición 2.3 Delimita la participación porcentual de los trabajadores atendidos por el programa. TT= Trabajadoras y trabajadores atendidos. TP = Trabajadoras y trabajadores programados.	
Método de calculo 2.4 (TT/TP)*100	Unidad de medida 2.5 Porcentaje.	
Desagregación geográfica 2.6 Nacional	Frecuencia de medición 2.7 Mensual	

3. Características del indicador

Claridad 3.1	Relevancia 3.2	Economía 3.3	Monitoreable 3.4	Adecuado 3.5	Aporte Marginal 3.6
1	1	1	1	1	0.5

Justificación de las características 3.7
Con la finalidad de focalizar los servicios que ofrece el programa, así como tener claridad sobre su población objeto, se determinó tomar como base de cálculo, a los trabajadores cotizantes al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en aquellas empresas

Serie de información disponible 3.8
2002-2007

Responsable del indicador 3.9

4. Determinación de metas

Línea base, valor y fecha (año y periodo) 4.1			Meta y periodo de cumplimiento 4.2		
Valor	Año	Periodo	Valor	Para 2008----95.0% Para 2012----97.0%	
92.2%	2007	anual	Periodo de cumplimiento	2008-2012	
Comportamiento del indicador hacia la meta 4.3			Parámetros de semaforización 4.4		
Ascendente			Verde	Amarillo	Rojo
Factibilidad 4.5			De 0 a <10% de desviación		
Sí			De 10 a < 20% de desviación		
			> de 20%		
			2008= 95 % 2009 =95% 2010= 95% 2011 =96% 2012= 97%		

5. Característica de las variables (metadatos)

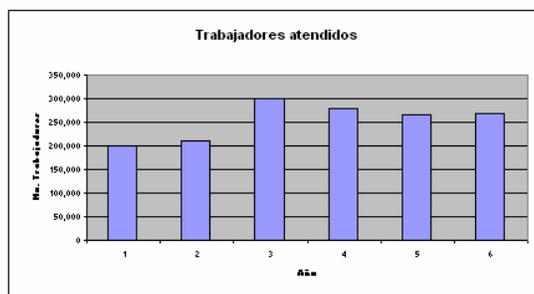
Variables 5.1	
Nombre 5.1.1	Descripción de la variable 5.1.2
Trabajadoras y trabajadores atendidos en el programa. Trabajadoras y trabajadores programados.	Trabajadoras y trabajadores atendidos en el programa, entre trabajadoras y trabajadores programados.
Fuentes (medios de verificación) 5.1.3	Unidad de medida 5.1.4
Sistema de Información, Administración y Seguimiento (SIAS, por desarrollar) y/o registros administrativos.	Porcentaje.
Desagregación geográfica 5.1.5	Frecuencia 5.1.6
Nacional	Mensual
Método de recopilación de datos 5.1.7	Fecha de disponibilidad de la información 5.1.8
La información sobre trabajadores capacitados se alimentará en el SIAS al término de cada curso por el personal de la Oficina de Fomento Productivo (OFP).	Tercer trimestre de 2008.

6. Referencias adicionales

Referencia internacional 6.1	Serie estadística 6.2

Gráfica del comportamiento del indicador 6.3

Año	Trabajadores Atendidos
2002 (1)	201,233
2003 (2)	210,746
2004 (3)	299,656
2005 (4)	279,725
2006 (5)	265,041
2007 (6)	267,412



Comentarios técnicos 6.4

--

* Identificadores generados por el sistema PIPP

1. Datos de identificación del programa 1/

Programa presupuestario 1.1	Programas Federales	Identificador del programa *	S
Unidad responsable del programa presupuestario 1.2 Dirección General de Capacitación			
Clasificación del programa presupuestario 1.3 Programas sujetos a Reglas de Operación			
Cobertura 1.4 Empresas con cotizantes al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de 1 a 300 trabajadores.			
Prioridades 1.5			
Objetivo: (Fin, Propósito, Componente o Actividad) 1.6 Ejecución del presupuesto.			

2. Datos de identificación del indicador 2/

Nombre del indicador 2.1	Identificador del indicador *
Ejecución del Presupuesto, respecto al asignado.	
Dimensión a medir 2.2	Definición 2.3
Economía	PE = Presupuesto ejercido. PA = Presupuesto asignado.
Método de calculo 2.4	Unidad de medida 2.5
(PE/PA)*100	Porcentaje de cumplimiento.
Desagregación geográfica 2.6	Frecuencia de medición 2.7
Nacional	Trimestral.

3. Características del indicador

Claridad 3.1	Relevancia 3.2	Economía 3.3	Monitoreable 3.4	Adecuado 3.5	Aporte Marginal 3.6
1	1	1	1	1	1

Justificación de las características 3.7

Es claro porque proporciona información sobre la adecuada aplicación de los recursos; es relevante debido a la importancia de monitorear de manera permanente el gasto; Económico, al no representar un gasto adicional; Monitoreable porque en caso de requerirse se puede sujetar a verificaciones externas y es adecuado porque aporta una base para evaluar el cumplimiento del gasto de acuerdo a lo establecido.

Serie de información disponible 3.8

2002-2007

Responsable del indicador 3.9

4. Determinación de metas

Linea base, valor y fecha (año y periodo) 4.1			Meta y periodo de cumplimiento 4.2		
Valor	Año	Periodo	Valor	Para el 2008 ----93% Para el 2012 ----97%	
92%	2002	anual	Periodo de cumplimiento	2008-2012	
Comportamiento del indicador hacia la meta 4.3			Parámetros de semaforización 4.4		
Ascendente			Verde	Amarillo	Rojo
Factibilidad 4.5	Sí		De 0 a <10% de desviación	De 10 a < 20% de desviación	> de 20%
			2009 =94%	2010= 95%	2011 =96% 2012= 97%

5. Característica de las variables (metadatos)

Variables 5.1	
Nombre 5.1.1	Descripción de la variable 5.1.2
Presupuesto ejercido	Presupuesto ejercido con relación al asignado.
Fuentes (medios de verificación) 5.1.3	Unidad de medida 5.1.4
Sistema de Información, Administración y Seguimiento (SIAS, por desarrollar).	Porcentaje de cumplimiento.
Desagregación geográfica 5.1.5	Frecuencia 5.1.6
Nacional	Trimestral.
Método de recopilación de datos 5.1.7	Fecha de disponibilidad de la información 5.1.8
Con base en el presupuesto asignado, los datos se ingresarán al SIAS y el monitoreo se realizará por el área designada por la Dirección de Fomento a la Productividad.	Diez días posteriores al mes que se reporta.

6. Referencias adicionales

Referencia internacional 6.1	Serie estadística 6.2
No aplica	2002 a 2007

Gráfica del comportamiento del indicador 6.3

Año	Cumplimiento (%)
2002 (1)	97.7
2003 (2)	98.6
2004 (3)	88.8
2005 (4)	98.4
2006 (5)	99.2
2007 (6)	92.8



Comentarios técnicos 6.4

--

* Identificadores generados por el sistema PIPP

1. Datos de identificación del programa 1/

Programa presupuestario 1.1	Programas Federales	Identificador del programa *	S
Unidad responsable del programa presupuestario 1.2 Dirección General de Capacitación			
Clasificación del programa presupuestario 1.3 Programas sujetos a Reglas de Operación			
Cobertura 1.4 Empresas con cotizantes al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de 1 a 300 trabajadores.			
Prioridades 1.5			
Objetivo: (Fin, Propósito, Componente o Actividad) 1.6 Apoyo para la capacitación de las trabajadoras y trabajadores en las empresas, en cursos de alta calidad.			

2. Datos de identificación del indicador 2/

Nombre del indicador 2.1	Identificador del indicador *
Porcentaje de cursos realizados, respecto a los programados.	
Dimensión a medir 2.2	Definición 2.3
Eficacia	CR = Cursos de capacitación realizados. CP = Cursos de capacitación programados.
Método de calculo 2.4	Unidad de medida 2.5
(CR/CP)*100	Porcentaje de cumplimiento.
Desagregación geográfica 2.6	Frecuencia de medición 2.7
Nacional	Mensual

3. Características del indicador

Claridad 3.1	Relevancia 3.2	Economía 3.3	Monitoreable 3.4	Adecuado 3.5	Aporte Marginal 3.6
1	1	1	1	1	1

Justificación de las características 3.7

Es claro ya que expresa las acciones mediante las cuales se sustenta la operación del programa; relevante, pues repercute de manera directa en el logro de los objetivos; Económico al no requerir gasto adicional; Monitoreable al poder verificarse por diferentes instancias que lo requieran y es adecuado pues aporta una base para evaluar el cumplimiento del programa.

Serie de información disponible 3.8

2002-2007

Responsable del indicador 3.9

4. Determinación de metas

Linea base, valor y fecha (año y periodo) 4.1			Meta y periodo de cumplimiento 4.2		
Valor	Año	Periodo	Valor	Para 2008-----100% Para 2012-----100%	
108%	2007	anual	Periodo de cumplimiento	2008-2012	
Comportamiento del indicador hacia la meta 4.3			Parámetros de semaforización 4.4		
Ascendente			Verde	Amarillo	Rojo
Factibilidad 4.5	Sí		De 0 a <10% de desviación	De 10 a <20% de desviación	> de 20%
		2008= 100%	2009 =100%	2010= 100%	2011 =100%

5. Característica de las variables (metadatos)

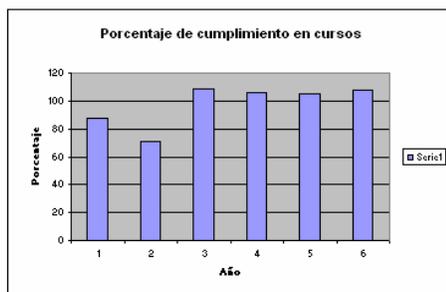
Variables 5.1	
Nombre 5.1.1	Descripción de la variable 5.1.2
Porcentaje de cursos realizados por el Programa.	Cursos de capacitación apoyados por el programa, en relación con los programados.
Fuentes (medios de verificación) 5.1.3	Unidad de medida 5.1.4
Sistema de Información, Administración y Seguimiento (SIAS, por desarrollar).	Porcentaje de cumplimiento
Desagregación geográfica 5.1.5	Frecuencia 5.1.6
Nacional	Mensual
Método de recopilación de datos 5.1.7	Fecha de disponibilidad de la información 5.1.8
Con base en las metas asignadas, los datos se ingresarán al SIAS y el monitoreo se realizará por el área designada por la Dirección de Fomento a la Productividad.	Junio de 2008

6. Referencias adicionales

Referencia internacional 6.1	Serie estadística 6.2
No aplica	2002-2007

Gráfica del comportamiento del indicador 6.3

Año	Cumplimiento (%)
2002 (1)	87.7
2003 (2)	71.1
2004 (3)	108.8
2005 (4)	105.9
2006 (5)	105.3
2007 (6)	107.6



Comentarios técnicos 6.4

* Identificadores generados por el sistema PIPP

Anexo VIII
Propuesta para los Mecanismos de Definición de Metas e Indicadores

NO APLICA

Anexo IX

Factibilidad de los Instrumentos Propuestos para Cuantificar la Población Potencial y Objetivo del PAC

La población potencial, definida como aquella que tiene el problema que busca atender el Programa, corresponde a los trabajadores en activo que no tienen los conocimientos, habilidades y destrezas requeridos para el adecuado desempeño de sus actividades productivas. La cuantificación de esta población se puede realizar sin incurrir en costos adicionales para el Programa, con base en información disponible de la ENOE y del IMSS, así como de los resultados de los diagnósticos de identificación de regiones y sectores económicos prioritarios y de las asistencias técnicas a las empresas, productos que el Programa tiene previsto desarrollar como parte de su operación normal.

Dado que el PAC sólo debe atender a trabajadores afiliados a la seguridad social que laboran en empresas formales, registradas ante el IMSS y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el primer paso para determinar la población potencial es extraer de los datos del IMSS el número de empresas registradas y de trabajadores asegurados permanentes.

En paralelo, se debe estimar el porcentaje de trabajadores que carece de las competencias necesarias para tener un adecuado desempeño laboral y, de esta forma, contribuir a incrementar la productividad de las empresas. Para ello, se aplican a muestras de trabajadores, estratificadas por región, sector económico y tamaño de empresa, exámenes estandarizados para detectar y medir sus competencias laborales. Cabe aclarar que la aplicación de esos exámenes debe ser parte de la asistencia técnica a las empresas. Una vez estimado dicho porcentaje para cada grupo de trabajadores, se imputa ese resultado al total de trabajadores formales de cada región, sector económico y tamaño, con el fin de cuantificar el número de trabajadores que carecen de dichas competencias, el cual constituye la población potencial.

La población objetivo se define como los integrantes de la población potencial que tienen atributos que los hacen susceptibles de ser atendidos mediante el PAC en un plazo establecido. Para determinar la población objetivo de trabajadores se requiere desarrollar tres etapas:

- a) Realización de diagnósticos que identifiquen los sectores económicos y regiones con productividad laboral relativamente reducida y donde la capacitación de los trabajadores tiene mayor potencialidad para incrementar dicha productividad. Esta actividad es parte de la planeación estratégica del Programa. De esta forma se seleccionan los sectores económicos y regiones prioritarios, que deben ser atendidos por el PAC.
- b) Con base en la asistencia técnica a las empresas, que es una actividad básica del PAC, se determina la proporción de ellas que pueden beneficiarse del tipo de capacitación que ofrece el PAC. Esta proporción se aplica a las empresas de los sectores económicos y regiones prioritarios, configurando el universo de empresas susceptibles de recibir apoyos para la capacitación de sus trabajadores.
- c) También con base en la detección de necesidades de capacitación realizados mediante asistencias técnicas a las empresas, especialmente de los exámenes estandarizados para la medición de competencias laborales, se calcula la proporción de trabajadores que tienen conocimientos, habilidades y destrezas deficientes y cuentan con la potencialidad para adquirir las competencias laborales requeridas. Esta proporción se aplica al número de trabajadores de las empresas identificadas en la etapa anterior

Como resultado de la etapa anterior, se obtiene la población objetivo del PAC: trabajadores que cumplen con tres condiciones:

- i. laboran en empresas con mayor beneficio previsible de la capacitación ubicadas en regiones y sectores económicos prioritarios,
- ii. tienen conocimientos, habilidades y destrezas deficientes en función de los requerimientos de su empresa, y
- iii. cuentan con la potencialidad para adquirir en los cursos de corta duración que apoya el PAC las competencias laborales requeridas por su empresa.

Anexo X
Población Atendida a Nivel Nacional y Desagregada por Entidad Federativa,
2006 y 2007

Cuadro No. 1

Cobertura del Programa de Apoyo a la Capacitación					
Población Atendida* 2006-2007					
Año	Población Potencial (PP)	Población Objetivo** (PO)	Población Atendida (PA)	Cobertura del Programa (PA/PP x100)	Eficiencia de Cobertura (PA/PO x100)
2006	15,658,480	234,877	265,041	1.7%	112.8%
2007	16,143,510	242,153	267,412	1.7%	110.4%

Fuente: Dirección General de Capacitación, STPS. 2007.

* La población atendida se refiere al número de capacitados, contabilizando al mismo trabajador como un trabajador adicional cada vez que recibe un nuevo apoyo durante el año.

** El PAC consideraba como población objetivo al 1.5% de su población potencial. Está en proceso la implementación de una metodología para cuantificar correctamente a su población objetivo.

Cuadro No. 2

Cobertura del Programa de Apoyo a la Capacitación					
Población Registrada* 2006-2007					
Año	Población Potencial (PP)	Población Objetivo** (PO)	Población Registrada (PR)	Cobertura del Programa (PR/PP x100)	Eficiencia de Cobertura (PR/PO x100)
2006	15,658,480	234,877	75,506	0.5%	32.1%
2007	16,143,510	242,153	66,486	0.4%	27.5%

Fuente: Dirección General de Capacitación, STPS. 2007.

* La población registrada corresponde a los trabajadores que recibieron capacitación, sin importar el número de apoyos que recibieron durante el año, evitando de esta manera que un mismo trabajador sea contabilizado varias veces.

** El PAC consideraba como población objetivo al 1.5% de su población potencial. Está en proceso la implementación de una metodología para cuantificar correctamente a su población objetivo.

Cuadro 3.1

Cobertura Anual del Programa de Apoyo a la Capacitación por entidad federativa 2006					
Entidad Federativa	Población Potencial (PP)	Población Atendida (PA)	Población Registrada (PR)	Cobertura del Programa para Población Atendida (PA/PP x100)	Cobertura del Programa para Población Registrada (PR/PP x100)
Aguascalientes	216,790	6,315	1,067	2.9	0.49
Baja California	628,902	10,803	1,405	1.7	0.22
Baja California Sur	99,620	5,667	1,708	5.7	1.71
Campeche	115,168	6,461	1,446	5.6	1.26
Coahuila	505,485	20,011	4,144	4.0	0.82
Colima	117,186	2,645	1,076	2.3	0.92
Chiapas	308,902	6,736	1,640	2.2	0.53
Chihuahua	670,980	14,101	3,808	2.1	0.57
Distrito Federal	2,934,786	23,791	6,516	0.8	0.22
Durango	189,388	9,566	2,403	5.1	1.27
Guanajuato	610,526	6,335	3,176	1.0	0.52
Guerrero	254,298	7,071	1,790	2.8	0.70
Hidalgo	229,092	3,046	1,583	1.3	0.69
Jalisco	1,198,206	4,619	1,710	0.4	0.14
México, Edo. de	1,348,200	14,350	4,572	1.1	0.34
Michoacán	376,494	2,473	1,388	0.7	0.37
Morelos	202,395	2,244	895	1.1	0.44
Nayarit	118,439	3,952	1,606	3.3	1.36
Nuevo León	952,900	6,779	1,782	0.7	0.19
Oaxaca	265,055	4,834	1,486	1.8	0.56
Puebla	499,362	5,941	2,229	1.2	0.45
Querétaro	299,616	2,742	1,372	0.9	0.46
Quintana Roo	239,531	6,537	2,506	2.7	1.05
San Luis Potosí	290,511	8,117	2,586	2.8	0.89
Sinaloa	403,026	13,959	4,200	3.5	1.04
Sonora	420,228	13,729	2,283	3.3	0.54
Tabasco	242,939	4,406	1,256	1.8	0.52
Tamaulipas	591,724	8,220	3,964	1.4	0.67
Tlaxcala	115,294	4,132	1,659	3.6	1.44
Veracruz	774,402	21,219	4,022	2.7	0.52
Yucatán	277,069	7,666	2,599	2.8	0.94
Zacatecas	161,966	6,574	1,629	4.1	1.01
Total	15,658,480	265,041	75,506	1.7	0.48

Fuente: Dirección General de Capacitación, STPS. 2007.

Cuadro No.3.2

Cobertura Anual del Programa de Apoyo a la Capacitación por entidad federativa 2007					
Entidad Federativa	Población Potencial (PP)	Población Atendida (PA)	Población Registrada (PR)	Cobertura del Programa para Población Atendida (PA/PP x100)	Cobertura del Programa para Población Registrada PR/PP x100)
Aguascalientes	222,862	5,010	1,121	2.2	0.50
Baja California	659,793	10,625	1,168	1.6	0.18
Baja California Sur	107,075	6,105	2,054	5.7	1.92
Campeche	118,255	7,628	1,556	6.5	1.32
Coahuila	520,005	19,229	3,483	3.7	0.67
Colima	114,154	3,423	1,426	3.0	1.25
Chiapas	325,501	6,916	1,447	2.1	0.44
Chihuahua	694,604	12,622	2,620	1.8	0.38
Distrito Federal	3,003,094	17,737	4,735	0.6	0.16
Durango	194,465	9,887	2,243	5.1	1.15
Guanajuato	629,379	5,401	2,526	0.9	0.40
Guerrero	262,818	10,808	2,496	4.1	0.95
Hidalgo	220,858	3,922	1,934	1.8	0.88
Jalisco	1,220,399	5,872	1,343	0.5	0.11
México, Edo. de	1,418,574	15,884	3,936	1.1	0.28
Michoacán	394,363	2,099	1,134	0.5	0.29
Morelos	202,146	4,811	1,252	2.4	0.62
Nayarit	110,071	3,918	1,438	3.6	1.31
Nuevo León	994,279	9,713	2,105	1.0	0.21
Oaxaca	282,070	6,032	1,498	2.1	0.53
Puebla	519,568	5,499	1,940	1.1	0.37
Querétaro	305,892	3,785	1,551	1.2	0.51
Quintana Roo	246,764	4,785	1,650	1.9	0.67
San Luis Potosí	300,698	9,264	2,146	3.1	0.71
Sinaloa	411,470	16,175	3,522	3.9	0.86
Sonora	442,056	12,586	1,606	2.8	0.36
Tabasco	249,040	5,399	1,333	2.2	0.54
Tamaulipas	604,185	7,786	4,194	1.3	0.69
Tlaxcala	119,591	4,736	1,190	4.0	1.00
Veracruz	796,904	12,439	2,663	1.6	0.33
Yucatán	281,086	8,797	1,683	3.1	0.60
Zacatecas	171,491	6,699	1,372	3.9	0.80
Total	16,143,510	265,592	66,365	1.6	0.41

Fuente: Dirección General de Capacitación, STPS. 2007.