

● Descripción

▶ ¿Qué busca?

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

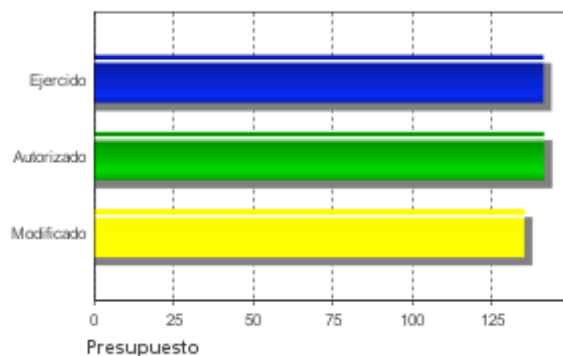
▶ ¿Qué resultados quiere lograr?

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

▶ ¿Cómo lo hace?

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

Presupuesto 2008 (MDP)



● Indicadores Relevantes

a) Estratégicos

Valor 2008*

Incremento del salario de las personas apoyadas.

SD

Incremento del Programa en el salario de las trabajadoras y los trabajadores capacitados.

SD

Productividad de los trabajadores capacitados.

SD

b) De Gestión

Valor 2008*

Trabajadoras y trabajadores capacitados respecto al total de trabajadoras y trabajadores en empresas del universo.

85.7%

Porcentaje de mujeres capacitadas respecto al total de personas que trabajan y han sido beneficiadas.

136.0%

Apoyo para la capacitación de las trabajadoras y los trabajadores de las empresas en cursos.

110.1%

SD (Sin Dato) ND (No Disponible)
*Valor 2008: Calculado con respecto a meta 2008

● Resultados, Fortalezas y Debilidades

RESULTADOS DE EVALUACIONES EXTERNAS:

El PAC dejó de operar a fines de 2008. Las evaluaciones externas realizadas a partir de 2002 no estimaron los impactos del PAC, sino la percepción de los beneficiarios sobre la utilidad de la capacitación recibida. La gran mayoría de los trabajadores encuestados consideraba que con la capacitación recibida mejoraban sus competencias, sus condiciones laborales en que desempeñaban su trabajo y, en general, su productividad, aunque manifestaban que ello no se reflejaba en incrementos de sus salarios. Sin embargo, estas apreciaciones no fueron corroboradas por evidencias de evaluaciones de impacto con indicadores de productividad, competitividad, competencias laborales o ingresos.

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.

**Alineación de la Matriz de
Indicadores con el PND****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.

Sectorial

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.

Indicadores Estratégicos**1.- Incremento del salario de las personas apoyadas.**

-Unidad de medida: Porcentaje
-Frecuencia: BIANUAL
-Meta 2008: SD

2.- Incremento del Programa en el salario de las trabajadoras y los trabajadores capacitados.

-Unidad de medida: Porcentaje
-Frecuencia: BIANUAL
-Meta 2008: SD

3.- Productividad de los trabajadores capacitados.

-Unidad de medida: Productividad
-Frecuencia: BIANUAL
-Meta 2008: SD

Resultados Relevantes de las Evaluaciones Externas

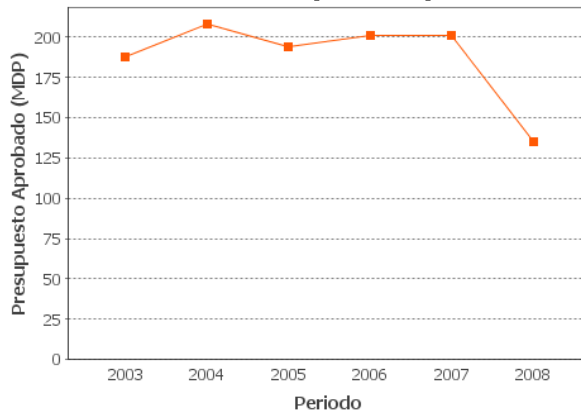
El programa no presenta aún mecanismos para documentar resultados finales provenientes de evaluaciones externas de Impacto o de resultados de beneficiarios.

Componentes

1. Trabajadoras y trabajadores capacitados.

Evolución del Presupuesto

Evolución del Presupuesto Aprobado



Indicadores de Gestión

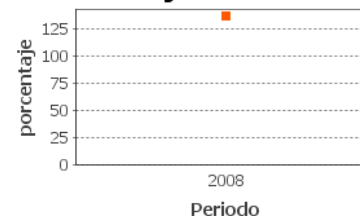
1.- Trabajadoras y trabajadores capacitados respecto al total de trabajadoras y trabajadores en empresas del universo.
-Unidad de medida: Porcentaje
-Frecuencia: Anual
-Meta 2008: 0.70

Porcentaje de Avance



2.- Porcentaje de mujeres capacitadas respecto al total de personas que trabajan y han sido beneficiadas.
-Unidad de medida: Porcentaje
-Frecuencia: Anual
-Meta 2008: 30

Porcentaje de Avance



3.- Apoyo para la capacitación de las trabajadoras y los trabajadores de las empresas en cursos.
-Unidad de medida: Porcentaje
-Frecuencia: Mensual
-Meta 2008: 100

Porcentaje de Avance



Aspectos y Acciones de Mejora Derivados de las Evaluaciones Externas

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.

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.

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

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.

● Población

	Unidad de Medida	Valor 2008
Población Potencial	Personas	8000000
Población Objetivo	Personas	SD
Población Atendida	Beneficiarios	49304
<u>Población Atendida</u> <u>Población Objetivo</u>	Porcentaje	ND

ND: No Disponible. El programa aún no ha definido o cuantificado la población.

● Cobertura



El programa aún no cuenta con información desagregada a nivel municipio

● Evolución de la Cobertura

ND

● 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.



- **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.

● Fuentes de Información

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.

● Información de la Evaluación

Datos generales del evaluador:

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

Forma de contratación del evaluador externo:

- Adjudicación directa
- Costo de la evaluación y fuente de financiamiento:
· \$105,142.86

Unidad administrativa responsable de dar seguimiento a la evaluación

-Unidad Administrativa Responsable:
Dirección General de Política Laboral

-Datos del Titular:

Nombre: Mario Samuel Gonzalez Torres
Teléfono: 30003200
Correo electrónico: msgonzalez@stps.gob.mx
Nombre:
Teléfono:
Correo electrónico:
Nombre:
Teléfono:
Correo electrónico:
Nombre:
Teléfono:
Correo electrónico:

Glosario:

- Población Potencial: Población total que presenta la necesidad y/o problema que justifica el programa y pudiera ser elegible para su atención.
- Población Objetivo: Población que el programa tiene planeado o programado atender en un periodo dado de tiempo
- Población Atendida: Población que resulta beneficiada con el programa

Datos de Contacto:

-Thania de la Garza Navarrete
tgarza@coneval.gob.mx
(55) 54817200 ext. 70027

-Hortensia Pérez Seldner
hperez@coneval.gob.mx
(55) 54817200 ext. 70018