



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	i

Informe Final

Estudio de Evaluación del Sistema de Capacitación para el Trabajo (SICAT)



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	iii

Tabla de Contenido

ANTECEDENTES	1—1
INTRODUCCIÓN	1—1
1. INFORME EJECUTIVO.	1—1
2. ASPECTOS METODOLÓGICOS	2—1
2.1. INFORMACIÓN	2—1
2.2. METODOLOGÍA DE SELECCIÓN.....	2—1
2.3. PROGRAMA DE CÓMPUTO.....	2—1
3. EVALUACIÓN OPERATIVA DE LAS REGLAS DE OPERACIÓN	3—1
3.1. SELECCIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO DE BENEFICIARIOS	3—1
3.2. COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN INSTITUCIONAL.....	3—1
3.3. CUMPLIMIENTO DE METAS FÍSICAS Y FINANCIERAS	3—1
3.3.1. Año 2003	3—1
3.3.2. Año 2004	3—1
3.3.3. Comparación año 2003 VS año 2004.....	3—1
3.3.4. Comparación histórica del presupuesto asignado.....	3—1
4. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DEL SICAT.	4—1
4.1. BASES DEL ANÁLISIS.....	4—1
4.1.1. Metodología de evaluación	4—1
4.1.2. Análisis de las bases de datos.....	4—1
4.2. DESCRIPCIÓN DE LOS PARTICIPANTES.....	4—1
4.2.1. Descripción de los grupos de la primera evaluación.....	4—1
4.2.2. Descripción de los participantes de la segunda evaluación. ..	4—1
4.2.3. Evolución de los grupos.....	4—1



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	iv

4.3. EMPLEADORES.....	4—1
4.4. ANÁLISIS DE IMPACTO DE LA PRIMERA EVALUACIÓN.....	4—1
4.5 ANÁLISIS DE IMPACTO DE LA SEGUNDA EVALUACIÓN.....	4—1
4.6 EQUIDAD DE GÉNERO.....	4—1
5. ESCENARIO PROSPECTIVO.....	5—1
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	6—1
ANEXOS.....	6—1



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	1—1

Antecedentes

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) opera, en coordinación con los gobiernos de los Estados y del Distrito Federal, el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación; y Adiestramiento (SNE). Éste tiene como funciones básicas: orientar a los buscadores de empleo hacia los puestos de trabajo vacantes; auxiliar a las empresas para cubrir sus necesidades de personal y proporcionar orientación y capacitación a las personas desempleadas para mejorar sus posibilidades de encontrar un empleo o trabajar por cuenta propia.

En el año 2002 se implementó el Programa de Apoyo al Empleo (PAE), que retomó algunas de las estrategias desarrolladas previamente en el marco del Programa de Modernización del Mercado Laboral, en particular, del Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT) el cual inició su operación en 1984.

Las estrategias del PAE, desde el inicio de sus operaciones en 2002, fueron: Sistema de Capacitación para el Trabajo (SICAT), cuyo antecedente es el PROBECAT; Proyectos de Inversión Productiva (PIP); Sistema de Apoyos Económicos a Buscadores de Empleo (SAEBE); Sistema de Apoyos Económicos a la Movilidad Laboral Interna (SAEMLI); Sistema de Apoyos Económicos a la Movilidad Laboral al Exterior (SAEMLE).

El Sistema de Capacitación para el Trabajo (SICAT), hace especial énfasis en la atención de personas con dificultades para incorporarse a las oportunidades de empleo. El objetivo es incorporar a esa población a cursos de capacitación de corto plazo para que obtenga la calificación y, en su caso, la certificación requerida por el aparato productivo, con el propósito de facilitar su acceso al empleo.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	1—2

Introducción

En el presente documento se describen los resultados obtenidos en la evaluación, las conclusiones que emanan de ella y sus respectivas recomendaciones que permitan realizar las adecuaciones necesarias que permitan incrementar la eficiencia y eficacia del programa.

Las características más importantes del SICAT son:

- a) **Formación Laboral en Competencias:** el cual reorienta el esquema operativo hacia el enfoque de competencias laborales. Su objetivo es capacitar, generar y elevar la calificación laboral de los beneficiarios con fines de certificación. Como característica peculiar sus contenidos y estructura curricular deben estar basados en las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) aprobadas por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia laboral (CONOCER) y contar con un instructor evaluador que conduzca la evaluación e integración de un Portafolio de Evidencias (PEV), de acuerdo al plan de evaluación pactado con el candidato.

El SICAT cubre el pago de una beca que consiste en ayuda económica al participante durante el tiempo que dure el curso. Por su parte, las empresas proporcionan voluntariamente a los beneficiarios apoyos adicionales económicos o en especie.

El Servicio Estatal de Empleo (SEE) en el esquema de atención a las necesidades de capacitación en grandes y medianas empresas con fines de certificación de la competencia laboral acuerda, mediante un convenio con la empresa participante, la contratación de al menos 80% de los egresados; sin embargo, cuando el número de egresados dictaminados como competentes sea mayor que el 80% de egresados totales, la empresa se obliga a contratar a la totalidad de dictaminados competentes. Ahora bien, cuando la capacitación no sea con fines de certificación, la empresa, deberá contratar al menos al 70% de los egresados.

- b) **Formación laboral en la práctica:** el cual retoma la figura y funciones de instructor monitor. Se orienta a capacitar y generar experiencia laboral a través de la práctica en el trabajo que se desarrolla de manera directa en las empresas.

Este esquema de atención podrá ser adoptado por todas aquellas estrategias que en materia de ocupación productiva se promuevan en el territorio nacional. A través de éste, se busca la incorporación de los beneficiarios a las empresas durante un periodo determinado, para que puedan adquirir y/o desarrollar los conocimientos, habilidades y destrezas en las especialidades que sean requeridas por el aparato productivo, y con base en ello sea un compromiso por parte de los empresarios.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	1—3

Los cursos que bajo este esquema se desarrollen, deberán responder en todo momento a las necesidades de los mercados de trabajo, mismas que deberán manifestarse por parte de las empresas en la solicitud de acciones de capacitación y que serán evaluadas y avaladas por el instructor monitor en un primer momento, y finalmente será el personal responsable del programa en el SEE, quién realice la selección de las empresas que participarán.

Los beneficiarios recibirán un apoyo económico entre uno y tres salarios mínimos regionales, apoyo de transporte, siempre y cuando la suma de éstos no supere el ingreso que perciben los trabajadores que ocupen puestos iguales o similares en la empresa en donde se desarrollen los cursos de capacitación, así mismo se les brinda servicio médico y seguro de accidentes.

El SEE contratará un instructor monitor, que se encargará de vincular a los beneficiarios con las empresas, apoyar en las acciones de reclutamiento, asesorar los grupos de 20 a 25 beneficiarios distribuidos en un mínimo de cinco empresas, promover la colocación de los beneficiarios, así como supervisar y llevar el control del proceso de capacitación.

- c) Formación productiva: dirigido a apoyar a desempleados o subempleados cuyo perfil e interés se orienta a desarrollar una actividad productiva por cuenta propia necesariamente ligado a un proyecto productivo, sustentado, identificado y/o Integrado, independientemente de la fuente del financiamiento, pero que requieren fortalecer sus conocimientos y habilidades tanto técnicas como administrativas. Los cursos deberán ser preferentemente prácticos y se impartirán en lugares específicos donde el proceso lo requiera y con instructores debidamente calificados.

El desarrollo de las acciones en el marco de este esquema deberá estar sustentado en la identificación de: por una parte, población interesada en o vinculada con una actividad productiva o negocio viable en la localidad o región y, por otra, la existencia de oferta de capacitación cuya currícula esté expresamente diseñada para aportar los conocimientos sobre la gestión, instalación y regulación de negocios de pequeña escala.

Los apoyos de este esquema estarán sujetos a los requerimientos específicos del proyecto, los cuales pueden ser: apoyo económico para los participantes, ayuda de transporte, pago de instructor y de material. Estos dos últimos, se otorgarán cuando sean grupos mayores de 15 personas y sea justificable por la naturaleza del proyecto.

- d) Capacitación para el autoempleo. Está dirigida a la población desempleada interesada en desarrollar una actividad productiva por cuenta propia, que requiere fortalecer sus conocimientos y habilidades, tanto técnicas como administrativas, en el manejo de negocios. Esta capacitación fue financiada con recursos Estatales.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	1—4

- e) Vales para Capacitación. Se dirige a desempleados interesados en reconvertir o fortalecer sus conocimientos y aptitudes laborales en un grupo ocupacional específico, para incrementar su empleabilidad. En este caso, se ofrece al desempleado un vale que cubre la inscripción, colegiaturas y materiales, a fin de que seleccione entre la oferta existente el curso que responda a sus necesidades, de acuerdo a su especialidad y antecedentes ocupacionales. El SICAT proporciona una beca al beneficiario durante el tiempo que dura el curso, ayuda para su transporte y el seguro contra accidentes de acuerdo con el tabulador vigente.

De acuerdo a los resultados en la operación del 2002 se seleccionaron para la aplicación de la prueba piloto Vales de Capacitación en el presente año al Distrito Federal y las siguientes entidades federativas: Baja California Sur, Coahuila, Chiapas, Estado de México, Michoacán, Nuevo León y Tlaxcala.

- f) Capacitación para Profesionistas y Técnicos Desempleados. Se orienta a profesionistas y técnicos desempleados o subempleados, con o sin experiencia laboral que requieren cursos específicos dirigidos a fortalecer o complementar sus conocimientos técnicos con el manejo de herramientas laborales particulares (computación, inglés, planeación; actualización contable, administración de procesos, liderazgo, trabajo en equipo, etc.) Se otorga a los beneficiarios un vale que cubre la inscripción y colegiaturas de acuerdo a los tabuladores vigentes. También se podrán concertar cursos para grupos de entre 10 y 30 personas cuando las condiciones de mercado y la oferta educativa lo justifiquen. El beneficiario recibe una beca, ayuda para transporte y seguro de accidentes en tanto se capacita.

En el caso de la Capacitación para Profesionistas y Técnicos Desempleados se seleccionaron al Distrito Federal y las siguientes entidades: Coahuila, Estado de México, Guanajuato, Tamaulipas, Sonora, Veracruz y Zacatecas.

La presente evaluación se concentra en dos aspectos fundamentales:

1. La evaluación operativa del SICAT, en la que se analizaron los procesos operativos inherentes al reclutamiento y selección de beneficiarios así como la implementación de las acciones de capacitación respectivas, que permitan medir la calidad y eficiencia de estos procesos.
2. La evaluación de impacto del programa sobre el ingreso y la empleabilidad se realizó sobre el año 2003 y el primer semestre del 2004.

En el **primer capítulo** se presenta un informe ejecutivo con los principales hallazgos y resultados del trabajo.

En el **segundo capítulo**, se presentan los aspectos metodológicos sobresalientes para el desarrollo del estudio cuantitativo, medición de impacto y de costo beneficio utilizados en la presente evaluación



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	1—5

En el **tercer capítulo**, se realiza el análisis de las reglas de operación vigentes para la operación del programa así como la evaluación operativa con el fin de verificar el cumplimiento de la normatividad.

En el **cuarto capítulo** se analiza a detalle tanto al grupo tratado como al grupo de comparación, para los períodos correspondientes de valuación (*Ver apartado 2. Aspectos metodológicos*), para después realizar la evaluación de impacto, mediante la técnica de Heckman, para finalizar con el análisis costo beneficio y el análisis de equidad y género. A través de éste capítulo se hacen las comparaciones con las evaluaciones realizadas donde corresponda.

En el **capítulo quinto**, se presentará el análisis prospectivo con sus diferentes escenarios y sus respectivas tendencias, con sus principales observaciones y comentarios

En el **capítulo sexto** se presentan las principales conclusiones y recomendaciones.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	1—6

1. Informe Ejecutivo.

El Sistema de Capacitación para el Trabajo (SICAT), hace especial énfasis en la atención de personas con dificultades para incorporarse a las oportunidades de empleo. El objetivo es incorporar a esa población a cursos de capacitación de corto plazo para que obtenga la calificación y, en su caso, la certificación requerida por el aparato productivo, con el propósito de facilitar su acceso al empleo.

El objetivo del presente trabajo es el presentar los resultados de la evaluación del SICAT en términos de su eficacia operativa y su impacto sobre el ingreso y la empleabilidad de los beneficiarios.

Para lograr su propósito el SICAT tiene diferentes modalidades, cada una de ellas con perfiles distintos, cubriendo necesidades diferentes. Entre ellas destacan, por su participación relativa (85%), año con año, Formación Laboral en Competencias, Formación Laboral en el Práctica y Formación Productiva.

La participación por género es fundamentalmente femenina, sin embargo los grupos típicos para las tres modalidades anteriores son en el primer caso hombres jefes de familia con estudios medios, para el segundo caso, mujeres jóvenes con estudios medios o medio superior hijas de familia y para el último caso son mujeres de edad madura con estudios bajos que son cónyuges o jefes de familia.

Adicionalmente se encuentran los Vales de Capacitación y los Vales para Profesionistas y Técnicos, cuyo perfil va hacia gente más preparada y con requerimientos específicos de capacitación en áreas administrativas o técnicas.

Las razones para tomar los cursos varían por modalidad, siendo el conseguir un empleo la razón principal para la Formación Laboral en Competencias y la Formación Laboral en la Práctica, en las demás modalidades la razón es adquirir experiencia o conocimientos.

En general la experiencia en el curso es calificada entre bueno y excelente, especialmente en las modalidades de Vales de Capacitación y Vales para Profesionistas y Técnicos, y más del 90% opina que los cursos son adecuados.

Casi un 60% de los participantes tomaron cursos de capacitación en áreas no relacionadas con su trabajo anterior, lo cual significa que más de la mitad ve al SICAT como una oportunidad para cambiar de área y no como una especialización en las actividades donde se desempeña el beneficiario.

Los resultados al igual que en años anteriores son positivos, el programa tiene un beneficio para sus participantes en términos de mayores ingresos y mejores oportunidades de conseguir empleo. Los impactos varían por programa, siendo los más importantes la Formación Productiva, Formación Laboral en Competencias y los Vales para Profesionistas y Técnicos desempleados.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	1—7

En cuanto a la evaluación operativa, se hicieron encuestas a los beneficiarios del programa, a los Servicios Estatales de Empleo y los Empleadores para analizar su experiencia en el SICAT.

En cuanto a la selección y control de los beneficiarios los SEE cumplen con las reglas de forma satisfactoria realizando visitas a las instituciones, llevando el control de asistencia, evaluación del aprovechamiento y seguimiento de la colocación de los beneficiarios.

El problema fundamental es el tiempo de respuesta en la liberación de recursos, lo que ocasiona diferentes problemas como la oportunidad en el pago, el arranque en tiempo y forma del programa, la utilización adecuada de los recursos y finalmente genera tensión en las relaciones entre la CGE y los SEE, que en términos generales son cordiales y oportunas, aunque no siempre expeditas.

En cuanto a los empleadores, opinan que hay un gran número de gente desempleada, por lo que no debiera ser difícil llenar las vacantes que generan, sin embargo, algunas de ellas expresaron tener problemas para llenar dichas vacantes por la falta de experiencia y/o capacitación para llenar el perfil del puesto.

La razón fundamental, que tienen las empresas para contratar personal es, una ampliación de la planta o una ampliación en los horarios de trabajo, en cualquiera de los casos, por un crecimiento en las ventas de la empresa.

Un factor para muchas empresas, cuando requieren contratar personal es el tiempo que el candidato se encuentra desempleado, lo cual pone barreras adicionales a su contratación. . En la búsqueda de candidatos se apoyan con el Ayuntamiento o con el SEE de la localidad y aunque actualmente no usan el Internet para sus búsquedas lo ven deseable para un futuro próximo.

Las mayores necesidades de capacitación se relacionan con el desarrollo integral del trabajador.

Los empleadores evalúan bien al SICAT y consideran que las personas contratadas cubren mejor el perfil de puesto ya que cuentan con una mejor capacitación, son gente entusiasta y con demostradas ganas de aprender.

En cuanto a los recursos financieros, el SICAT ha venido perdiendo presencia en términos de su presupuesto ya que, el presupuesto del 2004 es menos del 30% del presupuesto del año 2000 en términos de pesos constantes. Esta situación es preocupante ya que los impactos en la población atendida son positivos y marginalmente los resultados aún pueden mejorar.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	1—8

Del 2003 al 2004 no sólo hubo una disminución en el presupuesto y en las metas asignadas, sino en los impactos registrados en los programas, es decir, se atendió a un menor número de beneficiarios y cada uno de ellos tuvo impactos menores. Una situación preocupante fue que el presupuesto asignado al SICAT por el PROFSNE fue mayor para el 2004 que para el 2003, por lo que el costo de atención por persona se incremento, lo cual redujo la efectividad del programa.

En los próximos años deberán enfocarse los objetivos del SICAT diferenciados por regiones y cazando las necesidades de cada una de ellas con las diferentes modalidades que tiene el SICAT, poniendo énfasis principalmente a los grupos más vulnerables.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	2—9

2. Aspectos Metodológicos

Para asegurar un rigor metodológico, una evaluación de impacto debe estimar el escenario de lo que habría ocurrido con los participantes si el proyecto nunca se hubiera realizado.

El grupo de comparación debe ser semejante al grupo de tratamiento en todo aspecto y la única diferencia entre los grupos es la participación en el programa. Sin embargo, por lo general dichos grupos se seleccionan después de la intervención usando métodos no aleatorios, por lo que es necesario aplicar controles estadísticos para abordar las diferencias entre los grupos de tratamiento y de comparación.

La estrategia de evaluación en el caso del SICAT, fue utilizar la metodología desarrollada por James J. Heckman, quien resuelve el problema del sesgo de la selección.

En este trabajo se presentan dos evaluaciones de impacto sobre el empleo y el ingreso de los participantes:

La primera evaluación corresponde al primer semestre del 2003, con bases de datos generadas por el INEGI, como se describe en el apartado 2.1 Información.

La segunda evaluación corresponde al período del segundo semestre del 2003 y primer semestre del 2004, con información generada por el INEGI y con información levantada ex profeso para el proyecto, como se describe en los puntos 2.1 Información y 2.2 Metodología de Selección



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	2—10

2.1. Información

Para lograr la evaluación del el impacto en términos de costo – efectividad del programa SICAT; así como su eficacia y eficiencia operativa, normativa y programático – presupuestal, fue necesario contar con información proporcionada por parte de la Secretaría (ENCOPE primer semestre del 2003 y la ENE para el 2003 y primer semestre del 2004) así como el levantamiento de una encuesta a los beneficiarios del segundo semestre del 2003 y primer semestre del 2004, que nos permita calcular y analizar el impacto del programa.

Para el caso de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), al ser ésta una encuesta basada en paneles de forma trimestral, se crearon grupos sintéticos por parte del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), de la siguiente manera: se seleccionaron todas aquellas personas desempleadas durante el primer trimestre en búsqueda activa de empleo y se registró su comportamiento para el siguiente trimestre, lo anterior se realizó para el primer semestre del 2003 y primer semestre del 2004.

El primer grupo (primer semestre del 2003) permitió contar con un grupo de comparación para la primera evaluación. Como grupo de tratamiento se utilizó el ENCOPE (primer semestre del 2003) que es la encuesta que sirve para evaluar a los egresados del programa a los tres meses de haber terminado el curso de capacitación.

Para la segunda evaluación se utilizó como grupo de comparación, el segundo grupo sintético formado por el INEGI (ENE primer semestre 2004) y como grupo de tratamiento se levantó una encuesta usando como marco muestral al conjunto de beneficiarios durante el período comprendido del segundo semestre del 2003 al primer semestre del 2004.

2.2. Metodología de Selección

Marco Muestral

Será la base de datos a nivel nacional que contenga el total de apoyados por los seis programas de apoyo del SICAT durante el segundo semestre del 2003 y primer semestre del 2004 y los responsables de contrataciones de las empresas.

El universo para el estudio de costo beneficio del SICAT, es la totalidad de personas capacitadas en alguna de las seis variantes del Sistema de Capacitación para el Trabajo (SICAT) de la Secretaría del Trabajo en el periodo de referencia y en el estudio de empresas, son los responsables de contrataciones de las empresas e instituciones de capacitación que participan



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	2—11

Diseño de Muestra

Para la selección de las personas a entrevistar se utilizará un muestreo probabilístico polietápico aleatorio estratificado y por conglomerados. Los estratos serán regiones conformadas por similitud de probabilidades de encontrar empleo y del tiempo promedio para hacerlo de acuerdo con estadísticas de empleo derivadas de la ENCOPE del primer semestre del 2003.

Estas regiones tienen como finalidad estratificar a los Estados a fin de agrupar entidades de comportamiento similar para elaborar estimaciones de alta precisión. Por último los conglomerados serán las localidades seleccionadas en segundo plano al interior de cada uno de los Estados en muestra.

Para cada una de las regiones serán seleccionados en primer plano los Estados con probabilidad proporcional al total de personas inscritas en alguna de las seis modalidades de apoyo a la capacitación. Al interior de cada Estado en muestra se seleccionarán en segundo plano localidades de nuevo con probabilidades proporcionales al total de personas inscritas en capacitación y por último para cada localidad en muestra se seleccionarán con probabilidades iguales a las personas a encuestar.

Tamaño de muestra y precisión.

Para el estudio con beneficiarios de capacitación se considera un total de 100 encuestas por cada una de las seis modalidades de apoyo. Esto implica un total nacional de 600 encuestas con un error máximo de 4.8% para estimación de proporciones en variables comunes a los seis grupos de estudio en el nivel de confiabilidad del 95%. Para el estudio en empresas, se considera un total de 100 encuestas con los responsables del área de contratación de personal que participan en estos programas.

El método de entrevista

Serán personales cara a cara con los sujetos del estudio. Los cuestionarios tuvieron una duración máxima de aplicación de 25 minutos.

Supervisión

Con el fin de garantizar la calidad del trabajo de campo se realizó una supervisión diaria del avance del cumplimiento de la tarea de levantamiento de campo y se supervisó in-situ el 100% de los cuestionarios para verificar el correcto llenado antes de enviarlos a codificación y captura.

Así mismo el control de calidad del levantamiento de Información se operó en equipos conformados, cada uno de ellos, por un coordinador estatal y un máximo de 4 entrevistadores. Todos los participantes en el levantamiento de la información fueron sujetos a un proceso de capacitación tanto en la forma de aplicación del cuestionario como en el entendimiento de los conceptos técnicos utilizados y funcionamiento general del SICAT.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	2—12

Los datos recolectados en encuestas estuvieron sujetos a un proceso de crítica y codificación, antes de su captura. El proceso de análisis y elaboración de tabulados se realizó con el paquete SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), y se generaron tabulados estadísticos para todas las variables del estudio en sus diferentes vertientes.

Con base en los análisis realizados las Entidades Federativas en las que se realizó el trabajo de campo fueron:

ESTADOS EN MUESTRA SICAT
COAHUILA
COLIMA
DISTRITO FEDERAL
DURANGO
GUANAJUATO
GUERRERO
MEXICO
NUEVO LEON
TAMAULIPAS
TLAXCALA
YUCATAN
ZACATECAS

2.3 Programa de Cómputo

Los programas de cómputo seleccionados para realizar el análisis por su funcionalidad y facilidad fueron el SPSS, y el STATA, el primero por su versatilidad para realizar tabulados y el segundo por las herramientas específicas para modelar y evaluar este tipo de programas. En especial, contiene funciones específicas para resolver el problema del sesgo de la selección.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	3—13

3. Evaluación operativa de las reglas de operación

El objetivo de la evaluación operativa es verificar el grado de cumplimiento de la normatividad que regula la operación del programa a través de entrevistas realizadas a los beneficiarios (trabajo de campo) así como entrevistas a los responsables de operar el programa en los Servicios Estatales de Empleo (SEE), y se analizó bajo la óptica del marco de operación del programa

La técnica de recolección de información utilizada, con los SEE, fue mediante entrevistas cara a cara y a través de cuestionarios autoaplicados vía correo electrónico. El Período de Levantamiento de la información se hizo del 8 de noviembre al 10 de diciembre del 2004.

Los Estados de los que se obtuvo información se pueden observar en la siguiente tabla.

ESTADO	COAHUILA	1
	COLIMA	1
	DF	1
	DURANGO	1
	GUANAJUATO	1
	MÉXICO	1
	TAMAULIPAS	1
	NUEVO LEÓN	1
	TLAXCALA	1
	ZACATECAS	1
	JALISCO	1
	QUERÉTARO	1
	HIDALGO	1
	MICHOACÁN	1
	GUERRERO	1
	MORELOS	1
	SONORA	1
	AGUASCALIENTES	1
	TABASCO	1
OAXACA	1	
Total		20



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	3—14

Se aplico un cuestionario (Ver anexo: *Cuestionario para la evaluación operativa de los programas de apoyo al empleo PAE*) que comprende los siguientes apartados:

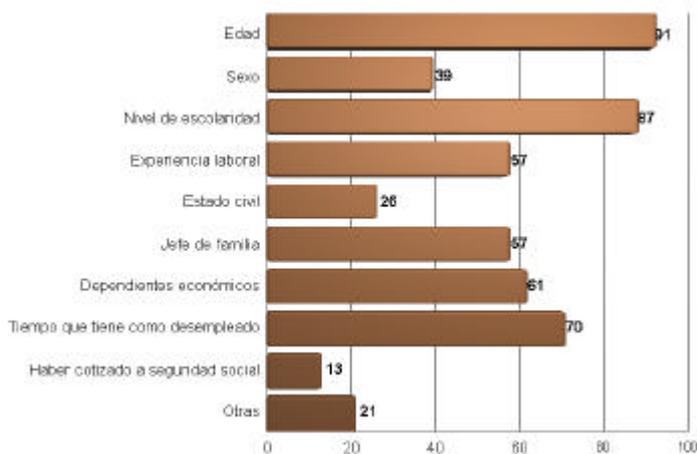
- a) Reclutamiento y Selección de beneficiarios del SICAT
- b) Registro, control y baja de Beneficiarios del SICAT
- c) Seguimiento de la Capacitación
- d) Pago de apoyos a beneficiarios
- e) Metas físicas y financieras del SICAT

Es importante señalar que el análisis se realizó tomando en cuenta dos documentos normativos: Reglas de Operación 2003 y el Manual de Procedimientos del Programa de Apoyo al Empleo.

3.1. Selección, control y seguimiento de beneficiarios

Reclutamiento y selección

En el proceso de reclutamiento y selección de beneficiarios el personal de los SEE considera principalmente las siguientes características:



Como se puede observar le dan mayor peso a la edad y al nivel de escolaridad, lo cual se realiza de acuerdo a lo que establece las Reglas de Operación.

Fuente: Cuestionario de la evaluación operativa del SICAT a los SEE.



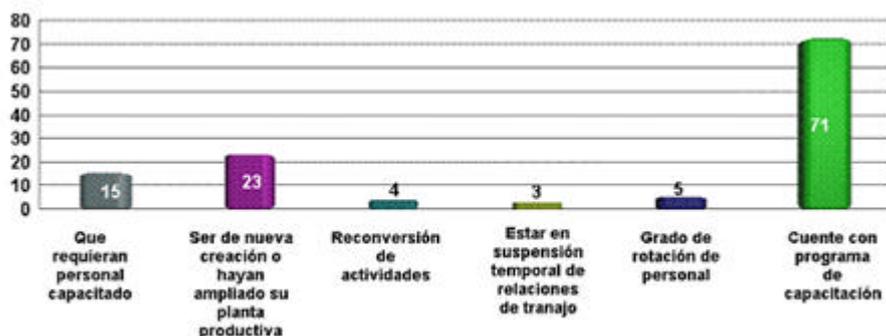
Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	3—15

La mayoría de los SEE entrevistados verifican si el solicitante es o no ex beneficiario del SICAT y sólo en el 4% no se realiza dicha verificación, aunque las reglas de operación no limitan su participación.

En el 87% de los SEE entrevistados se integra un expediente físico por cada uno de los beneficiarios del SICAT y en los casos que existen oficinas locales dentro de la Entidad Federativa en el 83% se resguardan en las mismas los expedientes de los beneficiarios.

En materia de registro, control y baja de beneficiarios del SICAT en el 78% de los casos, se les proporciona una credencial, aunque si el curso dura menos de un mes, ésta no se tramita.

Para el caso de las empresas que se incorporan al programa, cumplieron con los siguientes requisitos para ser incorporadas al mismo:



Como se observa sobresale el que las empresas cuenten con programas de capacitación (71%), seguido de ser de nueva creación o hayan ampliado su planta productiva (23%) y/o que requieran personal capacitado (15%)

Seguros y Asistencia Médica

Exceptuando los esquemas: Formación Laboral en Competencias y Atención a Trabajadores de Empresas en Suspensión Temporal de Relaciones de Trabajo, solo se proporcionan servicios médicos de nivel básico, al 61% de los beneficiarios por parte del SEE.

En los casos de Formación Laboral en Competencias y Atención a Trabajadores de Empresas en Suspensión Temporal de Relaciones de Trabajo, solo se verifica si la empresa participante proporciona los servicios de atención médica de nivel básico por parte de los SEE en un 65%.



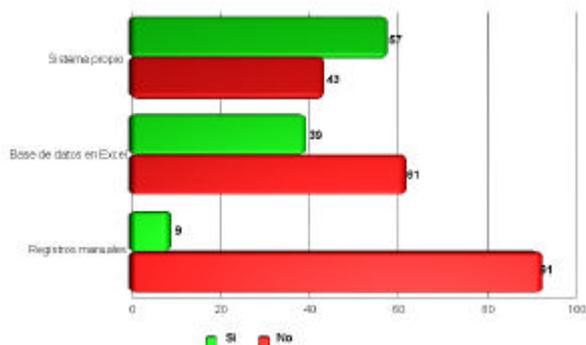
Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	3—16

Sólo un 70% de los beneficiarios, se les otorga un seguro de accidentes, en el caso en que éste se deba otorgar, por parte del SEE, (excepto en los esquemas: Formación Laboral en Competencias y Atención a Trabajadores de Empresas en Suspensión Temporal de Relaciones de Trabajo), Los responsables mencionan como la principal problemática el que el seguro se contrata a nivel central por lo que en la mayoría de los casos no les llega la información a tiempo.

En los casos de Formación Laboral en Competencias y Atención a Trabajadores de Empresas en Suspensión Temporal de Relaciones de Trabajo, en el que según las reglas de operación corresponde a las empresas proporcionar el seguro de accidentes, se verifica en un 91% por parte del personal del SEE, que cuenten dichas empresas con este beneficio.

Registro, control y seguimiento

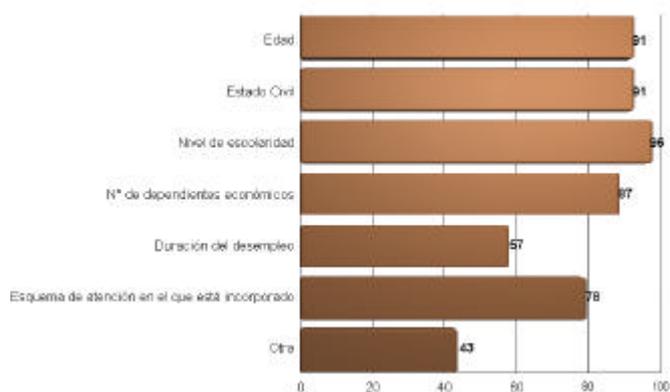
De la forma en se lleva el registro, control y seguimiento de beneficiarios del SICAT sobresale el sistema manual como se muestra en la siguiente gráfica: el que sobresale es el sistema propio, el registro manual casi no se utiliza



En cuanto a la información contenida e identificada en los registros de los beneficiarios se encuentra con mayor frecuencia el nivel de escolaridad seguido de la edad y el estado civil, como se muestra en la siguiente gráfica:



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	3—17



Asistencia y Aprovechamiento

En el rubro del seguimiento de la capacitación del programa el 96% de los SEE realizan visitas periódicas a las empresas o instituciones que participan en el SICAT.

En el caso del control de asistencia el 100% de los responsables de los SEE le solicitan a las empresas y/o instructores que lo lleven, así mismo, que se deduzcan las faltas reportadas del pago del apoyo de los beneficiarios.

Conforme lo establece la normatividad, en el esquema de Formación Laboral en Competencias, todos los SEE evalúan el aprovechamiento de los beneficiarios durante el proceso de la capacitación. Por lo que respecta a Formación Laboral en la Práctica la evaluación se contempla al finalizar el curso y en autoempleo el aprovechamiento de los beneficiarios es reportado en forma quincenal. En los demás esquemas no se contempla dicha evaluación.

Los beneficiarios son evaluados para verificar su grado de aprovechamiento en el curso de capacitación en el que participan según reportan el 96% de los SEE entrevistados.

En los casos que el beneficiario no obtenga una calificación satisfactoria el 50% de los SEE toman algunas acciones. En la mayoría de los casos, dichas acciones se limitan a platicar con el beneficiario, el resto de los SEE no hacen nada ya que no lo establece la normatividad.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	3—18

El 91% de los SEE realizan acciones de seguimiento a la colocación de beneficiarios egresados de los procesos de capacitación.

Pago de Apoyos

En materia de pago de apoyos a beneficiarios SICAT solo el 74% de los responsables de los SEE comentan que el pago se realiza oportunamente en las fechas establecidas, así mismo el 100% de los SEE entrevistados realiza la solicitud de recursos a través del SISPAE

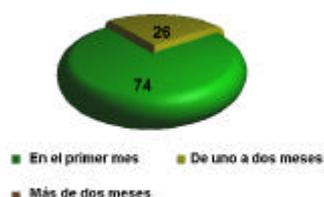
El 78% de los SEE realizan acciones de incorporación de beneficiarios y el pago de los apoyos respectivos antes de que reciban la liberación inicial de recursos, gracias a líneas de crédito que les permite realizar dichas acciones.

Con base a lo señalado en los lineamientos, el pago a los beneficiarios se realizará en forma mensual, salvo en los casos que el SEE tenga la capacidad operativa y así lo decida, podrá efectuarlos de manera semanal (excepto el primer pago) o quincenal.

El tiempo de respuesta para la liberación de recursos que solicitan mensualmente los SEE para los pagos de beneficios económicos tarda en promedio de 4 a 6 días hábiles, como se muestra en la siguiente gráfica, y en todos los casos es inferior a 20 días hábiles, sin embargo únicamente el 57% de los SEE considera que es de manera oportuna.

La oportunidad par contar con los recursos financieros es especialmente importante para el primer pago y con base en la información proporcionada se encontró que el 26% de los SEE entrevistados tardan en realizar el primer pago entre uno y dos meses. La situación señalada anteriormente se deriva del tiempo en que la CGE pone a disposición de los SEE los recursos que solicitaron a través del SISPAE.

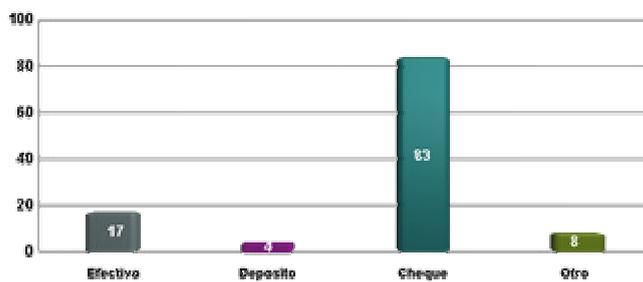
El tiempo que transcurre, a partir de que un beneficiario fue aceptado en el programa para que se le entregue el 1er. pago del apoyo se muestra a continuación.





Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	3—19

De los mecanismos que son utilizados para efectuar el pago de los apoyos a los beneficiarios, el más frecuente es el cheque, lo cual, junto con el depósito en cuenta, garantiza la entrega del beneficio a quien corresponde, sin embargo, un 17% recibe la entrega del beneficio en efectivo, por lo que sería conveniente llevar a cabo las acciones necesarias para evitarlo.

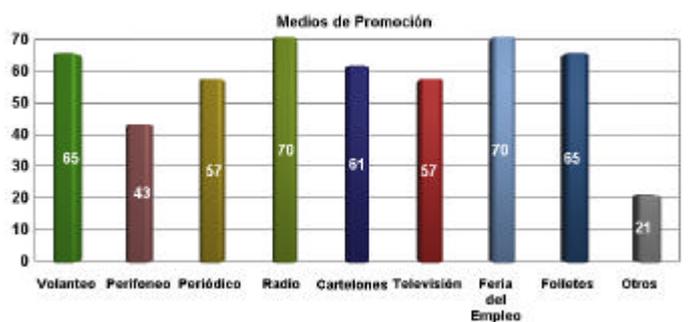


(Respuesta múltiple, los porcentajes no siempre suman 100%)

El 96% de los SEE aseguran que los apoyos que no son entregados a los beneficiarios se reintegran a la STPS.

Medios de Promoción

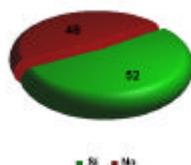
Los medios que utilizan los SEE para realizar promoción del programa, diferentes a los empleados para el PAE, son:



En el 52% de los SEE, el personal destinado a la operación del SICAT, también atiende otros programas del PAE, dada la falta de personal según comentan los responsables.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	3—20



3.2. Comunicación y coordinación institucional

La liberación inicial de recursos del ejercicio fiscal afecta en el inicio de las acciones de capacitación y solo tienen la posibilidad de iniciar antes dichas acciones los SEE que disponen de crédito puente con el gobierno estatal. Sin embargo la liberación mensual de los recursos se recibe con oportunidad ya que por lo menos para el 74% de los SEE ocurre dentro del mes siguiente.

En relación a la capacitación, asesoría y apoyo que los SEE reciben por parte de la CGE, los SEE manifiestan que aún cuando las reglas de operación o los procedimientos respectivos se los proporcionan por escrito, no reciben ninguna capacitación sobre los cambios efectuados. Sin embargo en ocasiones reciben visitas por parte del personal de la CGE para aclarar dudas o recibir orientación sin existir un calendario establecido.

Conforme lo establece la normatividad los SEE deberán proporcionar mensualmente información sobre los cursos de capacitación implementados y construir los indicadores respectivos, misma que se cumple al entregar los SEE información mensual, sin embargo el detalle de los beneficiarios se mantiene de manera local sin existir un procedimiento específico al respecto.

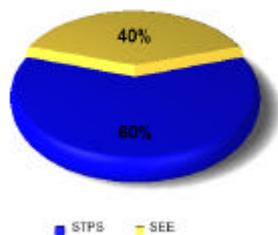
Un punto que requiere un análisis a detalle es lo referente al SISPAE y la funcionalidad que posee, ya que no es un sistema que les facilite la administración del programa en todas sus etapas y modalidades, y en la actualidad se utiliza más como un sistema de registro de los datos básicos y el detalle de beneficiarios se lleva de manera manual o en sistemas alternos (por ejemplo: hojas de cálculo).

En materia de toma de decisiones, el 50% de los SEE afirman que no participan en la asignación presupuestal y la cantidad de población beneficiada (metas) que se atenderán a través de los programas del PAE, y para el caso específico del SICAT solo participan el 78% de los SEE entrevistados.

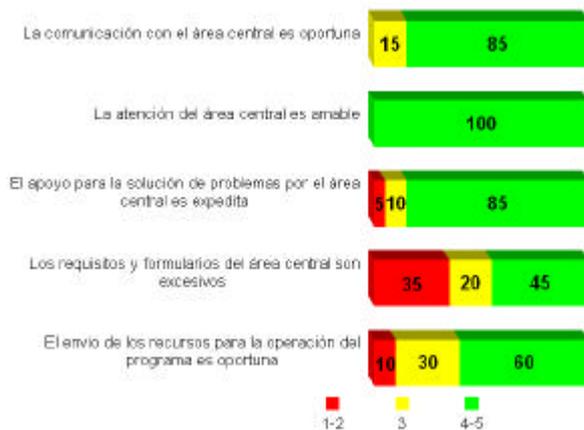
El 60% de los SEE entrevistados consideran que la STPS es la responsable de la asignación presupuestal y de las metas, así como de distribuir los recursos entre todos los programas del PAE, como se muestra en la gráfica siguiente.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	3—21



La relación de los SEE con la CGE, en términos generales, es buena, sobresaliendo la amabilidad con que son atendidos. En la siguiente gráfica se observa la forma en que los responsables de los SEE califican su relación con la CGE. Indicando en una escala del 1 al 5 donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo:



En términos generales la relación entre la CGE y los SEE es cordial y oportuna, aunque no siempre expedita. El mayor problema está ocasionado por el envío de los recursos para la operación del programa

3.3. Cumplimiento de Metas Físicas y Financieras

Para realizar un análisis del cumplimiento de las metas físicas y financieras del SICAT, es necesario conocer la distribución de los recursos en los diferentes programas que conforman el PAE.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	3—22

3.3.1. Año 2003

Como se observa en la gráfica, en el 2003, el 72% del presupuesto asignado al PAE fue canalizado al SICAT y sólo el 28% a los demás programas que conforman el PAE. La razón de esto se debe fundamentalmente a que el SICAT es el programa con mayor número de beneficiarios y el que maneja diferentes vertientes en cuanto a la atención de trabajadores desempleados y subempleados (Gráfico 1)

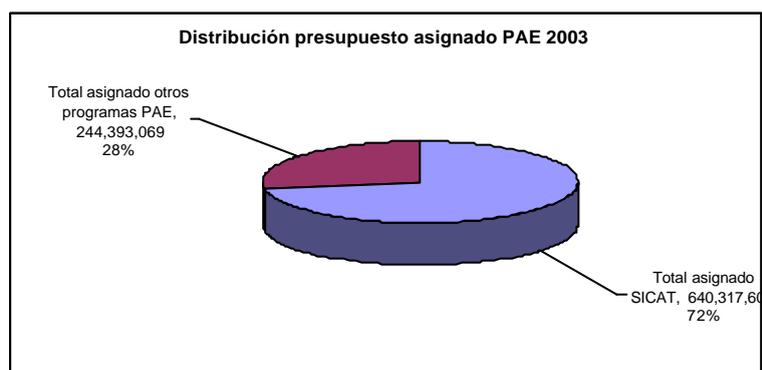


Gráfico 1.

Respecto al presupuesto ejercido por el programa en el mismo año se puede observar que éste se subutilizó en un 4.1% tanto por el SICAT como por los demás programas del PAE, pues el presupuesto total asignado fue de \$884,710,670 mientras que el ejercido fue de \$848,166,943 (Gráfico 2)



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	3—23

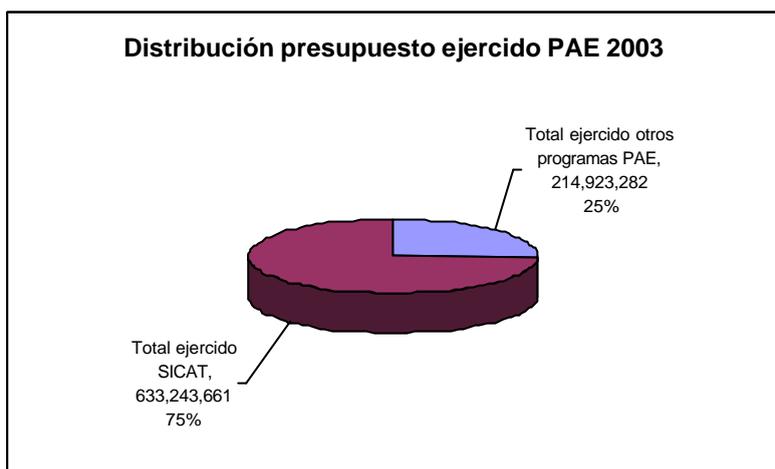
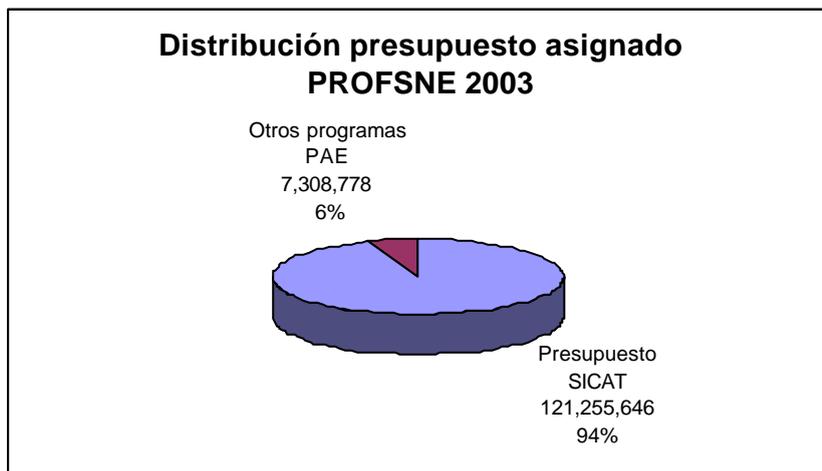


Gráfico 2.

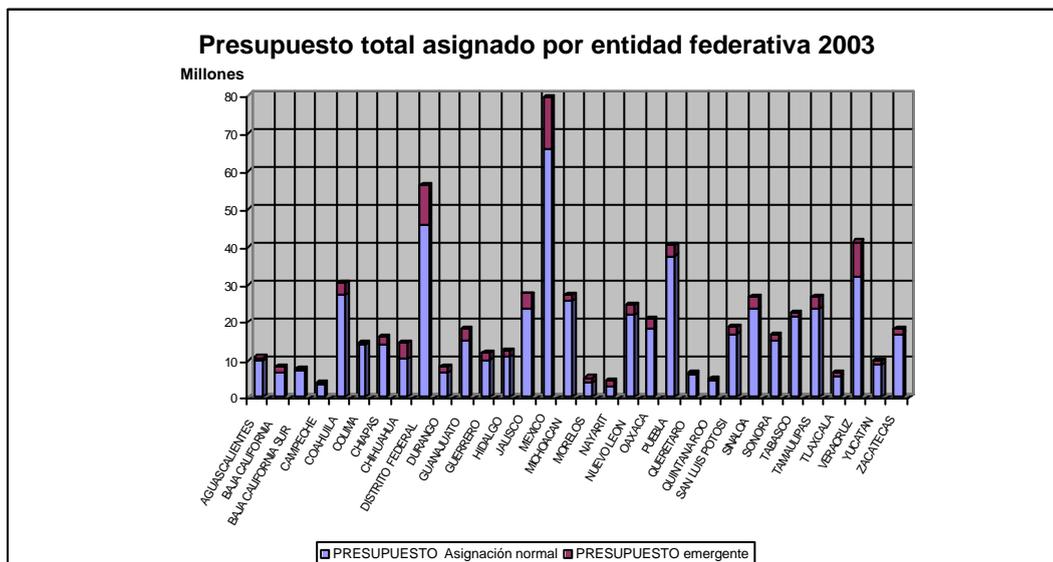
En cuanto al presupuesto PROFSNE, el correspondiente a los rubros de: SICSNE, viáticos y pasajes, ferias de empleo, gastos de difusión, boletín informativo, servicio de cafetería, material didáctico, material de consumo informático, mi chamba chambatel, Chambanet y CIL, para el año 2003, se puede observar que tanto el presupuesto asignado como ejercido, es en mayor proporción para el SICAT, por la cobertura que tiene.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	3—24



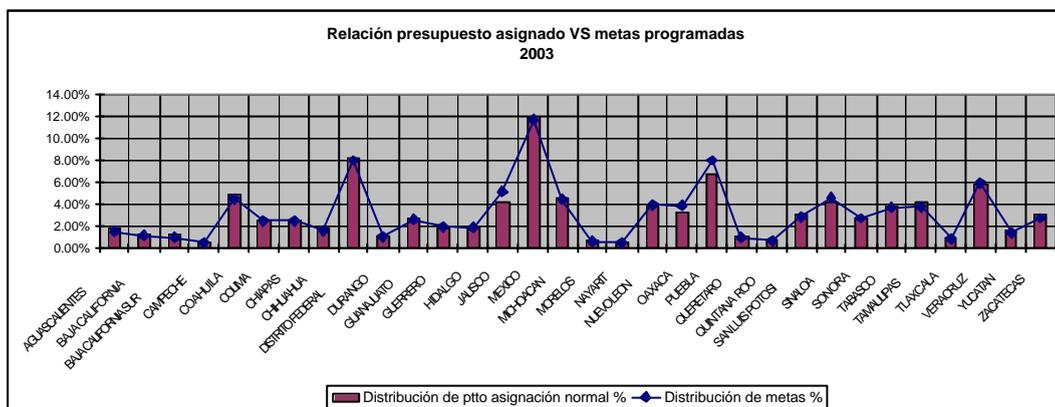
En el rubro correspondiente a la distribución del presupuesto total, normal y emergente, en el 2003, se observa que éste se concentra en cinco entidades federativas: México, Distrito Federal, Veracruz, Puebla y Coahuila. Esta asignación coincide con cuatro de los Estados con mayor población del país, y con mayor PEA (censo del año 2000): México, Distrito Federal, Veracruz y Puebla.



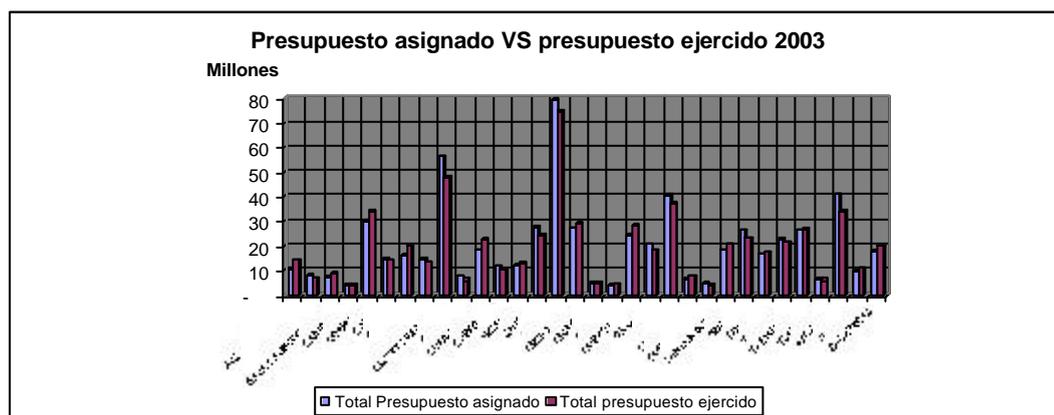


Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	3—25

Respecto a la equilibrio en cuanto a la asignación de presupuesto y las metas programadas para cada entidad federativa, no se observan grandes contrastes, ya que en la mayoría de los estados, hubo una correspondencia equitativa entre presupuesto y metas y sólo algunos Estados como Jalisco, Oaxaca y Puebla presentaron una ligera diferencia en las que las metas programadas rebasaron el presupuesto asignado.



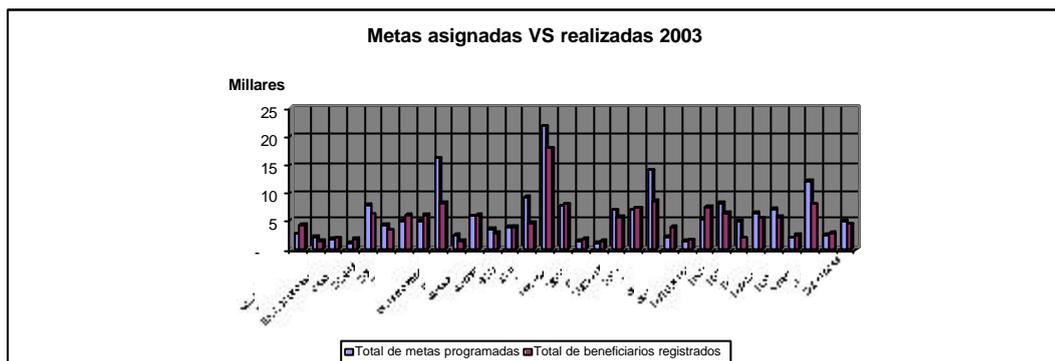
En lo que se refiere al presupuesto ejercido, 15 estados sobrepasaron el presupuesto asignado, no presentando grandes diferencias, solo Guanajuato y Nuevo León presentan diferencias de aproximadamente cuatro millones, las diferencias se deben principalmente a que a mitad del año se realizan ajustes al ejercicio presupuestal y redistribuyen los presupuestos asignados por entidad federativa.





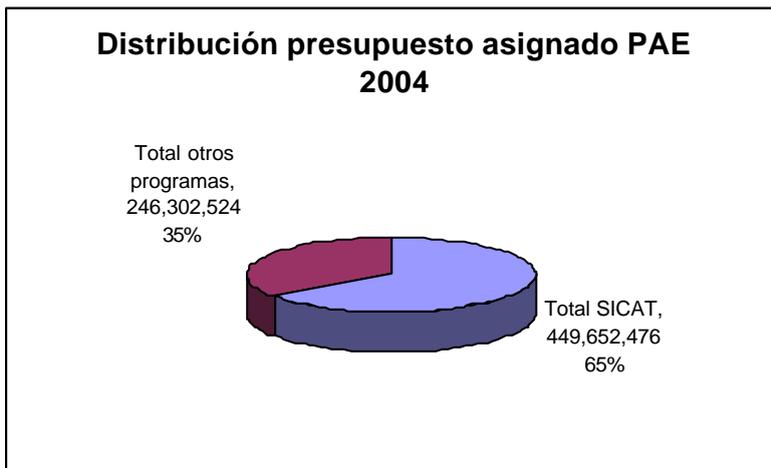
Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	3—26

En cuanto al cumplimiento de metas por entidad federativa, 16 estados rebasaron las metas programadas, pero de manera global quedaron 15.70% debajo de la meta, 188,717 era la meta global y se cumplió con 159,090.



3.3.2. Año 2004

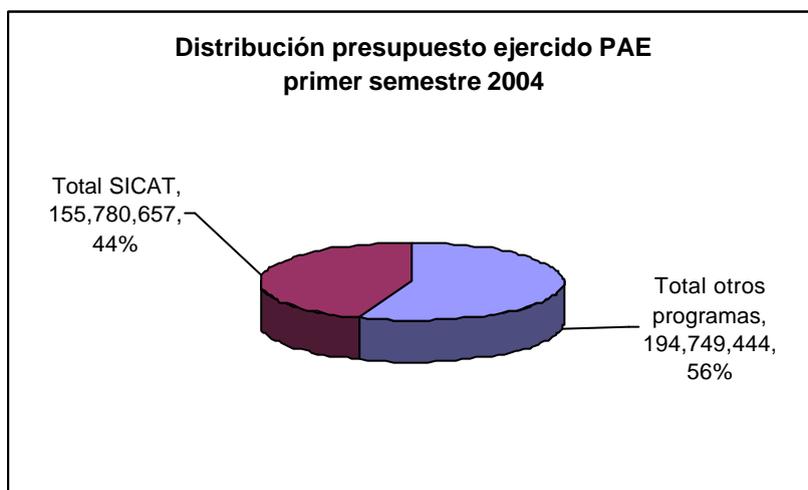
Para el año 2004, la asignación de recursos para el SICAT representó el 65% del total del presupuesto del PAE, proporción menor que la del año anterior.





Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	3—27

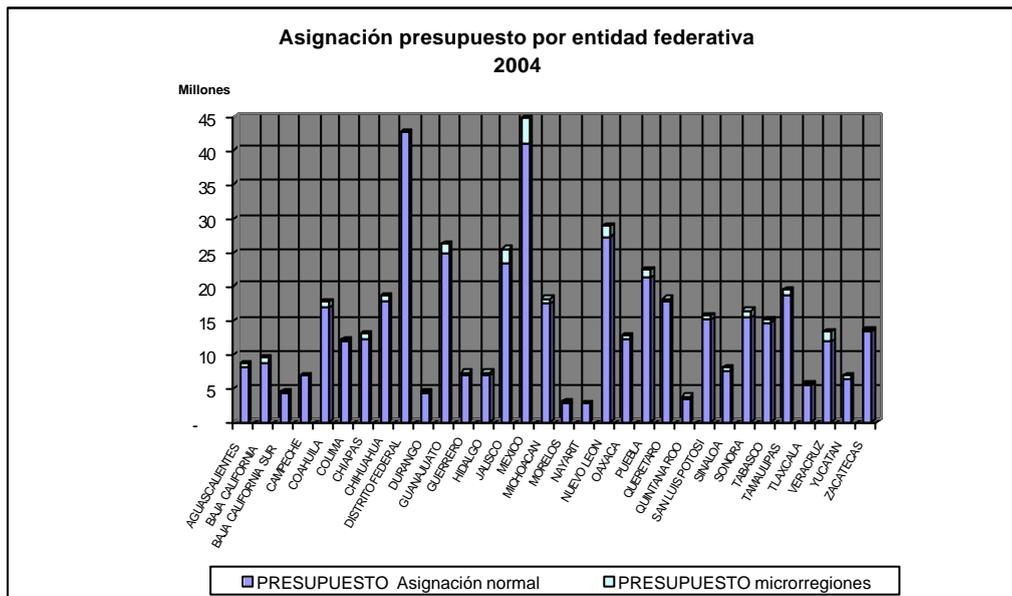
En cuanto al presupuesto ejercido durante el primer semestre de este año, se puede observar que a junio se había ejercido solo el 35% aproximadamente del total asignado, debido probablemente a que el programa comienza a operarse en los meses de marzo y abril.



En cuanto al presupuesto PROFSNE, el correspondiente a los rubros de: SICSNE, viáticos y pasajes, ferias de empleo, gastos de difusión, boletín informativo, servicio de cafetería, material didáctico, material de consumo informático, mi chamba chambatel, Chambanet y CIL, para el año 2004, se puede observar que tanto el presupuesto asignado como ejercido, es en mayor proporción también al SICAT .

En cuanto a la distribución del presupuesto total, normal y microregiones para el año 2004, a diferencia del 2003, este se concentra en las siguientes entidades federativas: México, Distrito Federal, Nuevo León, Guanajuato y Jalisco.

Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	3—28



Comparando la asignación de presupuesto del SICAT por entidad federativa contra la información del último censo (año 2000) respecto a la población económicamente activa, se encuentra que de los cinco estados con mayor asignación presupuestal sólo coinciden con tres de los estados con mayor PEA México, Distrito Federal, y Jalisco.



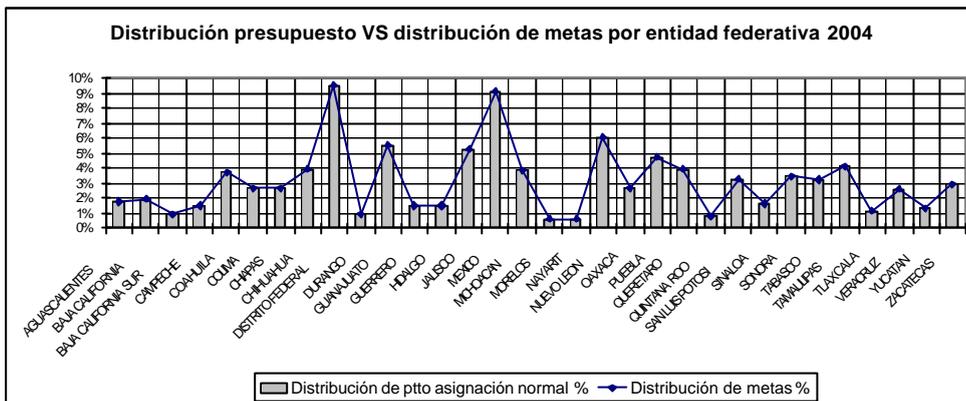
Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	3—29

Entidad	Poblacion económicamente activa 2000
AGUASCALIENTES	335,042
BAJA CALIFORNIA	914,853
BAJA CALIFORNIA SUR	170,514
CAMPECHE	245,660
COAHUILA DE ZARAGOZA	832,592
COLIMA	201,964
CHIAPAS	1,218,598
CHIHUAHUA	1,129,737
DISTRITO FEDERAL	3,643,027
DURANGO	448,714
GUANAJUATO	1,477,789
GUERRERO	899,191
HIDALGO	737,223
JALISCO	2,385,586
MÉXICO	4,536,232
MICHOACÁN DE OCAMPO	1,241,449
MORELOS	558,754
NAYARIT	322,077
NUEVO LEÓN	1,494,501
OAXACA	1,076,829
PUEBLA	1,683,233
QUERÉTARO DE ARTEAGA	485,917
QUINTANA ROO	352,014
SAN LUIS POTOSÍ	723,454
SINALOA	888,850
SONORA	819,969
TABASCO	611,381
TAMAULIPAS	1,026,590
TLAXCALA	332,833
VERACRUZ-LLAVE	2,378,799
YUCATÁN	623,033
ZACATECAS	358,449

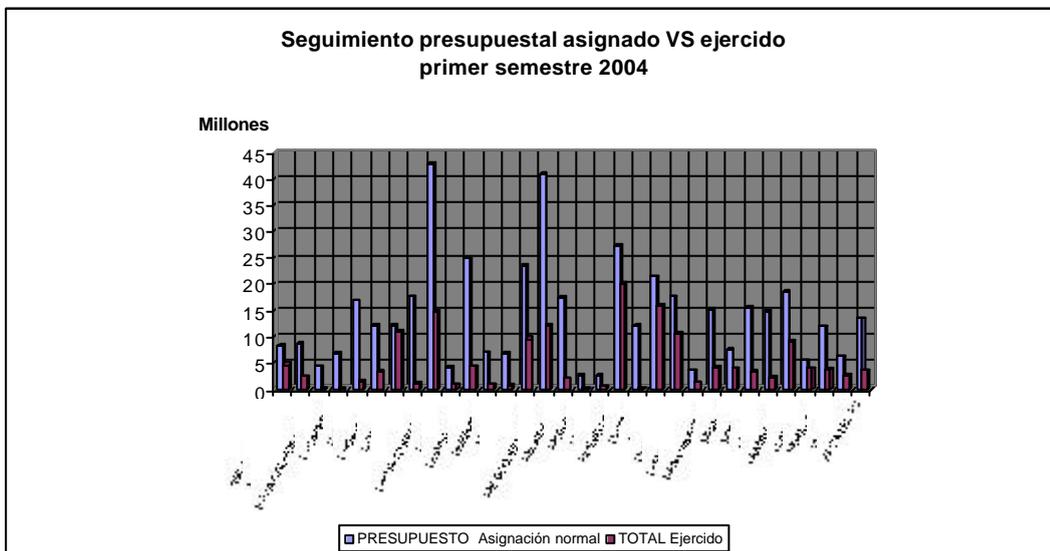
En cuanto a la distribución del presupuesto y la asignación de metas, en el 2004, se observa un mayor equilibrio entre ambas, como se muestra en la gráfica:



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	3—30



Respecto al seguimiento del presupuesto 2004 se puede observar en la gráfica cómo se ha ejercido éste en las diferentes entidades federativas, y en la cual se destacan estados como Sinaloa, Aguascalientes, Querétaro, Nuevo León, Tlaxcala, Puebla y Colima que en el primer semestre, han ejercido más del 50% del presupuesto asignado, en contraste con otros estados que no han logrado este porcentaje. En lo que respecta al presupuesto de microrregiones, al primer semestre del 2004 no se había ejercido en ninguna entidad federativa, ya que dicho presupuesto fu asignado en el segundo semestre.

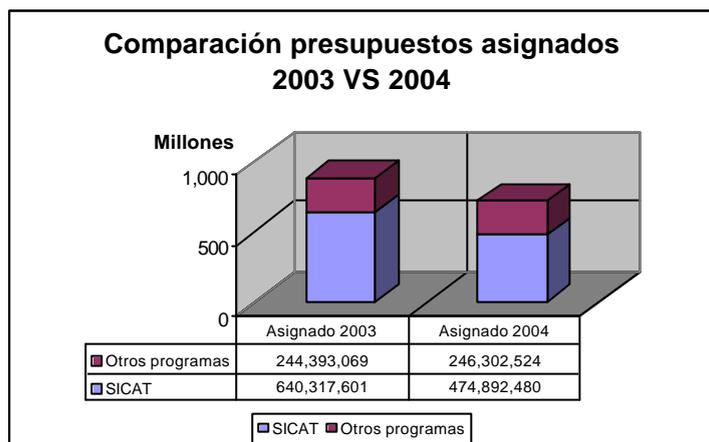




Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	3—31

3.3.3. Comparación año 2003 VS año 2004

Se realizó la comparación de presupuestos asignados en los años 2003 y 2004, encontrando las siguientes situaciones.

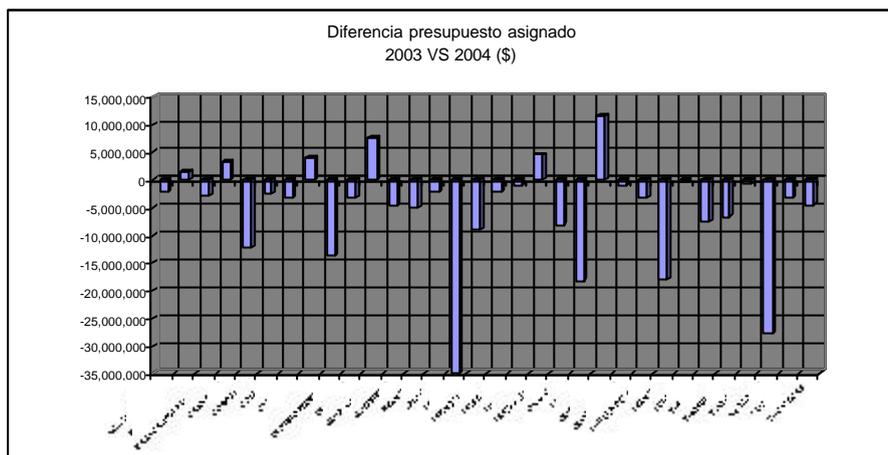


Como se observa en el gráfico anterior existió un ligero incremento en la asignación a los otros programas del PAE de 0.78%, sin embargo, en el caso del SICAT se disminuyó en 25.83% el presupuesto asignado con respecto al año anterior, situación que afecta directamente a la asignación de metas como se muestra mas adelante.

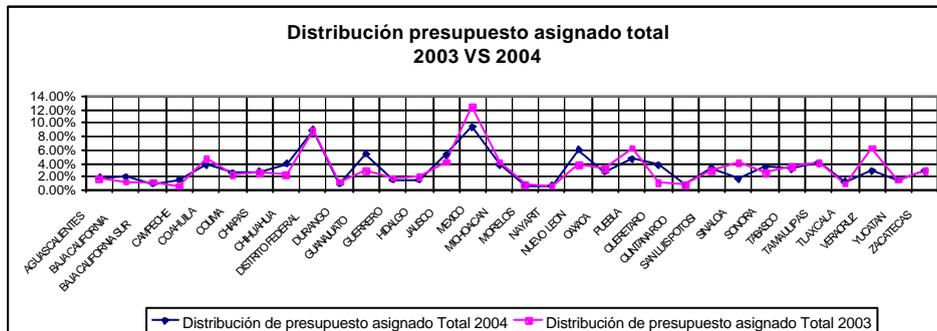
La disminución presupuestal por entidad federativa no se dio en la misma proporción para todas y en algunos casos como Baja California, Campeche, Chihuahua, Guanajuato, Nuevo León y Querétaro hubo incrementos, como se muestra en el siguiente gráfico.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	3—32

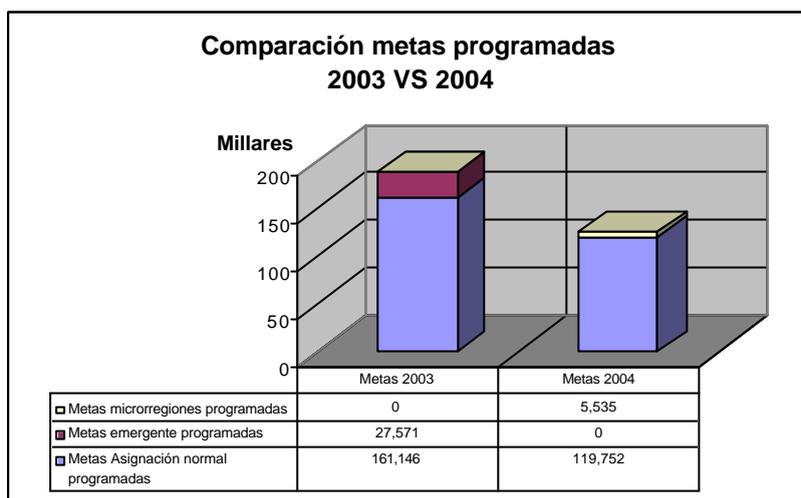


La distribución del presupuesto comparando 2003 y 2004 se observa que la distribución de recursos fue mayor en 2004 en: Chihuahua, Guanajuato, Nuevo León y Querétaro y menor en 2004 en: México, Puebla, Sinaloa y Veracruz.





Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	3—33



Se observa que las metas totales del 2004 (125,287) comparadas con las metas totales del 2003 (188,717) disminuyeron en un 33.61%, lo anterior en comparación a la disminución presupuestal de 25.83% es mayor en 7.78%, es decir, la disminución en metas, fue mayor a la disminución del presupuesto asignado en el mismo periodo, sin embargo si se descuenta el efecto de la inflación en los costos de operación, prácticamente la disminución de las metas corresponde con la disminución del presupuesto.

3.3.4. Comparación histórica del presupuesto asignado

El presupuesto del SICAT ha tenido constantemente recortes de su presupuesto por parte de la SHCP, ya que si esta Secretaría observa un subejercicio de gasto en un año determinado, "recorta" las erogaciones tanto del mismo ejercicio fiscal, como de subsecuentes ejercicios.

Es importante señalar que el subejercicio de SICAT en cada año, se origina principalmente por la falta de asignación oportuna de los recursos por parte de la SHCP. Esta situación se explica a continuación:

En un primer paso el SICAT solicita los recursos financieros a la SHCP, en función del número de personas inscritas en ese momento.

No obstante, dado que cuando se termina el curso, es factible que algunas de las personas inscritas se hayan dado de baja, lo que, aparentemente, origina un subejercicio.

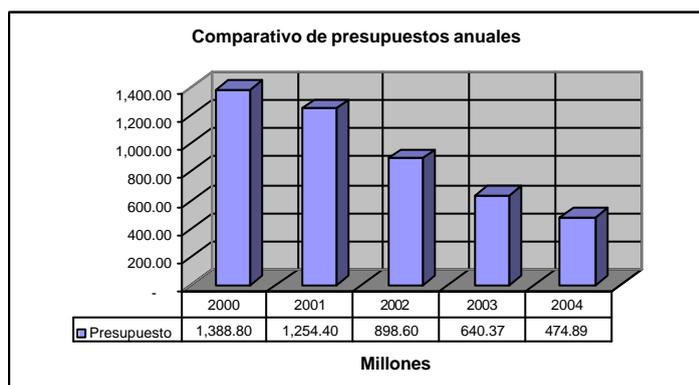


Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	3—34

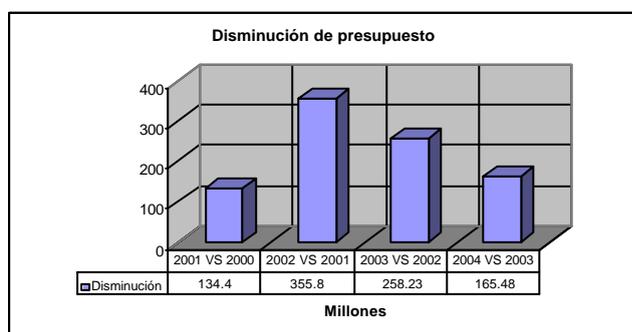
En virtud de ello, cuando SICAT solicita recursos a la SHCP, para realizar otros cursos, esta secretaría recorta el presupuesto asignable, siendo por lo anterior que el SICAT, no tenga la posibilidad de ampliar o modificar sus programas en el transcurso del año.

Adicionalmente a lo anterior, los recursos financieros fluyen de manera atemporal al calendario normal, es decir se entregan en los meses marzo o abril, situación que complica la operación de casi todos los servicios estatales de empleo. Sólo algunos SEE pueden financiar mediante créditos puente la operación de los Sistemas y Proyectos del PAE en el inicio de cada año.

A continuación se observa el comparativo histórico del presupuesto del SICAT, a pesos corrientes (dicha disminución es aún mayor a pesos constantes):



Como se puede observar en el transcurso del tiempo el presupuesto del SICAT se ha ido disminuyendo significativamente, llegando a representar en el año 2004 tan solo 34.19% del presupuesto del año 2000, a pesos corrientes, lo que equivale a un 28.1% del presupuesto del año 2000 a pesos constantes.





Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—35

4. Evaluación del impacto del SICAT.

En las evaluaciones de costo-beneficio o eficacia en función de los costos se estiman los costos de los programas (monetarios o no monetarios), en particular su relación con respecto a usos alternativos de los mismos recursos y a los beneficios que produce el programa. La evaluación del impacto tiene el objeto de determinar en forma más general si el programa produjo los efectos deseados en las personas, hogares e instituciones y si esos efectos son atribuibles a la intervención del programa. Las evaluaciones de impacto también permiten examinar consecuencias no previstas en los beneficiarios, ya sean positivas o negativas.

Sin embargo, estas evaluaciones no se pueden medir simplemente a través del resultado de un proyecto. Puede haber otros factores o sucesos que estén correlacionados con los resultados, sin ser causados por el proyecto.

4.1. Bases del análisis

4.1.1. Metodología de evaluación

Para asegurar un rigor metodológico, una evaluación del impacto debe estimar el escenario de lo que habría ocurrido con los participantes si el proyecto nunca se hubiera realizado.

Esto se logra mediante grupos de comparación o de control (aquellos que no participan en un programa, ni reciben beneficios), que luego se comparan con el grupo de tratamiento (personas que reciben la intervención.)

Los grupos de comparación y de control deben ser semejantes al grupo de tratamiento en todo aspecto y la única diferencia entre los grupos es la participación en el programa.

La obtención de los grupos de control o de comparación se puede realizar usando diversas metodologías que entran en dos categorías generales: diseños experimentales (aleatorios) y diseños cuasi experimentales (no aleatorios)

En general se considera que los diseños experimentales son las metodologías de evaluación más sólidas ya que distribuyen aleatoriamente la intervención entre los beneficiarios calificados, es decir, algunos beneficiarios calificados reciben los beneficios del programa y otros no, de forma que el proceso crea grupos de tratamiento y de control comparables que son estadísticamente equivalentes entre sí, a condición de que las muestras sean de tamaño adecuado.

Sin embargo, aunque los diseños experimentales se consideran la metodología óptima para estimar el impacto de un proyecto, en la práctica conlleva varios problemas, el más importante en el caso del SICAT, es que la población calificada para entrar en el programa, no podría esperar a recibir los beneficios.

Con formato:
Numeración y
viñetas



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—36

.La alternativa fue emplear métodos cuasi experimentales (no aleatorios), lo cual permite realizar una evaluación cuando es imposible crear grupos de tratamiento y de control, a través de un diseño experimental. Estas técnicas generan grupos de comparación que se asemejan al grupo de tratamiento, al menos en las características observadas, usando metodologías econométricas que incluyen métodos de pareo, métodos de doble diferencia, métodos de variables instrumentales y comparaciones reflexivas.

Cuando se usan estas técnicas, los grupos de tratamiento y de comparación por lo general se seleccionan después de la intervención usando métodos no aleatorios. Por lo tanto, se deben aplicar controles estadísticos para abordar las diferencias entre los grupos de tratamiento y de comparación y emplear técnicas de pareo para crear un grupo de comparación que sea lo más similar posible al grupo de tratamiento.

La estrategia de evaluación en el caso del SICAT, fue utilizar la metodología desarrollada por James J. Heckman, quien resuelve el problema del sesgo de la selección a través de construir una función índice de la probabilidad de participación en el programa, que en la literatura se conoce como índice de selección (propensity score). Dicho factor sirve para el apareamiento entre los grupos, es decir comparamos grupos de participantes y no participantes en el programa con la misma probabilidad de ser seleccionados, dadas ciertas características, a través de un análisis de regresión o de un análisis probit, dependiendo si la variable analizada es continua, como el ingreso o es una variable 0,1, como es estar o no-emplorado.

En el caso del análisis de la probabilidad de tener o no un empleo se usó la función *Heckprob* del paquete STATA, de análisis estadístico, por tratarse de una variable discreta con valores 0-1 y en el caso de la variable ingreso se usó la función *Heckman*, del mismo paquete, por tratarse de una variable continua.

Con dichos resultados se calculan los efectos del programa: el efecto del programa en los participantes, el efecto promedio del programa y el efecto marginal del programa. El efecto del programa en los participantes o efecto de tratamiento en los tratados es la diferencia que recibe una persona por participar en el programa comparado contra no haber participado, es decir:

$$OTT = E(Y1| T =1,X) - E(Y1| T =0,X)$$

En donde:

OTT: Efecto de tratamiento en los tratados

T: Variable de participación 0, si no se participó en el programa

1, si participó en el programa



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—38

A continuación, se presenta un análisis descriptivo de los beneficiarios, su situación laboral antes de tomar el curso del SICAT, su experiencia durante el curso, sus condiciones laborales después del curso y los resultados del mismo en términos de conseguir empleo.

Razones para Tomar el Curso SICAT

En general, las razones para tomar el curso fueron, la posibilidad de conseguir un empleo, tener capacitación, sin embargo dichas razones adquieren matices diferentes dependiendo de la modalidad. .

En la mayoría de los casos, los beneficiarios concluyeron la capacitación satisfactoriamente.

Modalidad: Formación Laboral en Competencias.

Modalidad cuyo objetivo es capacitar, generar y elevar la calificación laboral de los beneficiarios con fines de certificación.

Descripción General del Perfil

Representa el 26.49% de la muestra.

Es el grupo, después de Paro Técnico, en donde hay más hombres, sin embargo, más de la mitad de los participantes son mujeres, de edad entre 20 y 29 años de edad, El nivel de escolaridad, del 80% de los participantes, es preparatoria o menor, habiendo un 43% con nivel de secundaria.

La muestra de este grupo estuvo uniformemente distribuida en toda la República, con una mayor concentración en Chihuahua, Guanajuato y Sinaloa.

La participación de Oaxaca, Michoacán, Hidalgo, Guerrero y Baja California Sur fue baja y no hubo participación de, Colima, Nayarit y Tabasco.

Respecto a la distribución de la muestra por estado civil, en este grupo encontramos que un 51% son solteros y 38% son casados.

Casi la mitad de los participantes son hijos de familia, seguido de jefes de familia y cónyuges. Casi el 80% de la muestra tiene dependientes 2 o menos dependientes económicos, de los cuales, la mitad, no tienen ningún dependiente.

Perfil general: mujeres o hombres menores de 30 años con nivel de estudios medio, solteros, hijos de familia y con 0 a 2 dependientes económicos.

Experiencia en el Curso



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—39

Un 17% de la modalidad de Formación Laboral en Competencias no recibió el pago puntual. Un 40% no recibió ayuda de transporte y un 24% no recibió materiales de capacitación y el 53% no recibió su constancia. En la opinión de los participantes, tanto el curso como las instalaciones fueron adecuados, y el curso en general fue calificado como “bueno”.

Condiciones Laborales Antes y Después del Curso.

En esta modalidad, la mayor parte de los integrantes ya había trabajado anteriormente. La mayoría con un contrato escrito por tiempo indefinido. El 70% de los integrantes tenía contratos menores a los 6, cubriendo jornadas de 36 a 48 horas. La gran mayoría de los participantes en este grupo obtenía sus ingresos a través de un sueldo fijo con un sueldo promedio entre \$1,165 y \$3,493 pesos mensuales.

De las prestaciones adicionales al sueldo que se tenían, la gran mayoría sí contaba con seguridad social, aguinaldo y vacaciones con goce de sueldo. Más de la mitad contaba con SAR, reparto de utilidades, crédito para la vivienda. Tan solo la mitad de ellos tenía bonos de productividad, pero casi ninguno contaba con medicina particular.

Resultados del SICAT en Términos de Empleo

En general, la percepción de los participantes de Formación Laboral en Competencias respecto a su situación laboral después del SICAT fue que permanecieron igual, solo algunos mencionaron que están mejor que antes, sin embargo, casi todos consiguieron un empleo después del SICAT. En la mayoría de los casos, las actividades que realizan en su empleo actual sí se relacionan con la capacitación recibida.

Respecto a la situación del empleo actual, la mayoría tiene un contrato escrito por tiempo indefinido, entre dos y seis meses, en empresas grandes, y con jornadas de 36 a 48 horas, lo que nos habla de una situación laboral mucho más estable que la situación anterior a la capacitación.

Respecto a los ingresos, casi todos reciben su salario fijo, con ingresos equivalentes a los empleos anteriores, pero la mayoría cuenta con prestaciones adicionales como aguinaldo, seguridad social, vacaciones con goce de sueldo y SAR. Muchos cuentan también con reparto de utilidades, crédito para la vivienda. Aunque son pocos los que tienen médico particular, son más que en la situación anterior a la capacitación.

Modalidad: Formación Laboral en la Práctica.

Su objetivo es capacitar y generar experiencia laboral a través de la práctica en el trabajo que se desarrolla de manera directa en las empresas.

Descripción General del Perfil

Es el grupo más numeroso y representa el 40.63% del total de la muestra.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—40

En este grupo, el 67% de los participantes son mujeres y tienen menos de 30 años de edad (72%).

El nivel de estudios básicamente es de secundaria, sin embargo, hay un porcentaje mayor de participantes con preparatoria o profesional, lo que nos indica un nivel ligeramente mayor al grupo anterior.

La mayor concentración geográfica estuvo en México y Michoacán y casi no hubo presencia en Campeche, Chihuahua, Durango y Guanajuato. El programa no operó en Coahuila, Quintana Roo, Sinaloa y Sonora.

En este grupo hay una mayor cantidad de solteros comparada con las otras modalidades y alcanzan el 73% y 66% son hijos de familia, lo cual es el mayor porcentaje de hijos de familia, comparado contra las otras modalidades. La mitad del grupo reportó no tener dependientes económicos y el 82% tiene menos de dos dependientes económicos.

Perfil general: mujeres, menores de 29 años, hijas de familia, con nivel medio, solteras y sin dependientes económicos, que seguramente representan ingresos adicionales en el hogar familiar.

Experiencia en el Curso

En esta modalidad, en el 41% de los casos el pago no fue puntual. El 59% de ellos no recibió ayuda de transporte y el 62% no recibió los materiales de capacitación oportunamente. Un poco más de la mitad recibió constancia de estudios. A pesar de ello, casi todos consideran que tanto el curso como las instalaciones fueron adecuados y calificaron el curso como "bueno".

Condiciones Laborales Antes y Después del Curso.

Un poco más de la mitad de los participantes, ya habían trabajado anteriormente. De ellos, la mayoría tenía un contrato verbal. Muchos, tenían contratos de dos a más de seis meses. En su mayoría, laboraron en empresas de 1 a 5 empleados con jornadas desde 36 hasta más de 48 horas a la semana.

La mayoría de los que ya habían trabajado, recibían sus ingresos a través de un sueldo fijo, y el promedio de ingresos estaba entre \$1,165 y \$3,493 pesos.

Menos de la mitad de los participantes que habían trabajado anteriormente en esta modalidad tenía prestaciones adicionales. De ellos, muchos tenían seguridad social y aguinaldo. Apenas la mitad de ellos mencionó las vacaciones pagadas y muy pocos tuvieron SAR, reparto de utilidades, crédito para la vivienda, bonos de productividad y médico particular.

Resultados del SICAT en Términos de Empleo



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—41

La percepción de los participantes respecto a su situación laboral después del SICAT es que se encuentran igual, lo anterior llama la atención ya que la mayoría consiguió empleo.

Aproximadamente el 70% de los participantes consiguió empleo. Muchos consideran que la capacitación les ayudó para colocarse y que actualmente realizan actividades relacionadas con lo aprendido en el curso.

En este grupo, la mayoría tiene un contrato verbal con duración entre dos y seis meses y se colocaron fundamentalmente en empresas de 1 hasta 50 empleados con jornadas que van desde menos de 36 horas hasta más de 48.

Casi todos reciben su salario mediante un sueldo fijo, los ingresos están entre \$1,165 y \$3,493 y menos de la mitad tienen prestaciones adicionales. De los que sí tienen prestaciones, la mayoría tiene seguridad social, aguinaldo y vacaciones pagadas. Menos de la mitad tiene SAR y crédito para la vivienda. La mitad de ellos tiene reparto de utilidades. Muy pocos cuentan con bonos de productividad y médico particular.

Modalidad: Formación Productiva

Su objetivo es apoyar a desempleados o subempleados a desarrollar una actividad productiva por cuenta propia necesariamente ligado a un proyecto productivo, sustentado, identificado y/o integrado, independientemente de la fuente del financiamiento, pero que requieren fortalecer sus conocimientos y habilidades tanto técnicas como administrativas.

Descripción General del Perfil

Representa el 18.01% del total de la muestra.

Es el grupo con un mayor porcentaje de mujeres (70%) y exceptuando Paro Técnico, es el grupo con un mayor porcentaje de gente mayor a los 40 años (27%), tres veces más que los casos anteriores

El nivel de escolaridad de este grupo es menor, ya que el 37% tienen apenas la primaria (el mayor porcentaje, quitando Paro Técnico) y el 35% la secundaria,

Geográficamente, el programa se concentró fundamentalmente en México, Jalisco y Colima

En éste hay un mayor porcentaje de casados y en unión libre, la mayoría son cónyuges o hijos de familia y más de la mitad tiene algún dependiente económico, (este dato probablemente esté relacionado con el que la mayoría son casados).

Perfil general: mujeres mayores con bajo nivel de escolaridad (primaria), viviendo con una pareja, con dependientes económicos.

Experiencia en el Curso



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—42

En este grupo, un 20% de ellos no recibió puntualmente la beca. Un 53% no recibió ayuda de transporte pero casi todos recibieron los materiales de capacitación y su constancia de estudios. En general consideran que tanto el curso como las instalaciones fueron adecuados y la calificación general fue “bueno”, con tendencia a “excelente”.

Condiciones Laborales Antes y Después del Curso.

Un poco más de la mitad de los integrantes de esta modalidad ya habían trabajado anteriormente. La mayoría de ellos a través de un contrato verbal y en empresas de 1 a 5 empleados y con jornadas de menos de 36 horas.

En esta modalidad, aunque la mayoría recibía ingresos a través de un sueldo fijo, hubo algunos que mencionaron haberlos recibido por utilidades y por obra determinada.

De los que obtienen ingresos, la mayoría ganaba entre \$1,165 y \$3,493 o menos.

Muy pocos mencionaron haber tenido prestaciones adicionales. De estos, muchos recibían seguridad social, más de la mitad recibía aguinaldo, seguridad social y vacaciones pero menos de la mitad recibía SAR. Solo algunos mencionaron haber tenido crédito para la vivienda, bonos de productividad y médico particular.

Resultados del SICAT en Términos de Empleo

La percepción de este grupo es que la situación laboral actual permanece igual que antes, aunque se observa una ligera tendencia a percibir que la situación mejoró, especialmente respecto a los ingresos y al apoyo en el desempeño de sus funciones.

En este grupo menos de la mitad de los participantes consiguió un nuevo empleo, pero casi el 70% considera que el SICAT sí le sirvió y si aplica los conocimientos adquiridos para la realización de sus funciones.

Un poco más de la mitad de los participantes que consiguieron empleo tiene un contrato verbal desde 2 y hasta 6 meses y en general en empresas de 1 a 5 empleados con jornadas que van desde menos de 36 horas y hasta 48 horas.

La forma en que recibían sus ingresos era por obra determinada principalmente, aunque algunos tenían sueldo fijo y otros a través de utilidades.

Modalidad: Vales de Capacitación.

Su objetivo es apoyar a desempleados interesados en fortalecer sus conocimientos y aptitudes laborales en un grupo ocupacional específico, para incrementar su empleabilidad.

Descripción General del Perfil

Representa el 5.95% del total de la muestra.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—43

En este grupo, la mayoría de los participantes (67%) fueron mujeres. La edad fue principalmente de 20 a 29 años, habiendo un porcentaje importante de gente entre 30 y 39 años e incluso mayores de 40, lo cual aumenta la edad promedio del grupo.

El nivel de escolaridad, es el mayor después de la modalidad de Vales de Capacitación para Profesionistas y Técnicos y va desde secundaria hasta nivel superior.

La mayor concentración estuvo en México, DF y Nuevo León.

Son principalmente solteros hijos de familia, en su mayoría con algún dependiente económico.

Experiencia en el Curso

El 24% no recibió el pago puntual de la beca. En este grupo, casi todos obtuvieron ayuda de transporte, los materiales de capacitación y la constancia de estudios. En general consideraron adecuado el curso y las instalaciones y la calificación general fue de “excelencia”.

Condiciones Laborales Antes y Después del Curso

En este grupo casi el 70% ya había trabajado anteriormente, con contratos escritos, verbales o por obra determinada, en su mayoría por más de seis meses, en empresas de distintos tamaños y con jornadas, en su mayoría de 36 a 48 horas.

La forma en que recibían su salario era básicamente a través de un sueldo fijo y con un ingreso promedio de \$1,165 y \$3,493, aunque algunos de este grupo mencionaron haber tenido ingresos mayores.

Respecto a las prestaciones adicionales, la mitad de ellos sí recibía beneficios adicionales y de estos casi todos tenían seguridad social, la mayoría contaba con aguinaldo, la mitad de estos con vacaciones pagadas y crédito para la vivienda, menos de la mitad tuvo bonos de productividad y casi ninguno tuvo médico particular.

Resultados del SICAT en Términos de Empleo

Este grupo, en su mayoría, percibe que la situación laboral actual está igual que antes del SICAT. De ellos, tan solo el 30% consiguió empleo, el resto de los que tienen trabajo conservan el anterior. Consideran que el curso no les fue útil para la realización de sus funciones.

Los que consiguieron un nuevo empleo, algunos tienen contrato escrito, otros verbal y algunos trabajan por obra o trabajo determinado, básicamente son contratos de menos de dos meses y hasta seis meses, en empresas de 1 a 50 empleados y con jornadas de 36 a 48 horas.

La mayoría trabaja por un sueldo fijo, con ingresos en \$1,165 pesos hasta \$5,863.

Este documento es propiedad de Analítica Consultores Asociados, S. C. Se prohíbe su reproducción parcial o total.

Derechos Reservados DR © 2004



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—44

La mitad de ellos tiene prestaciones adicionales, especialmente seguridad social, aguinaldo, vacaciones pagadas y SAR.

Modalidad: Vales para Profesionistas y Técnicos

Está dirigido a profesionistas y técnicos desempleados o subempleados, con o sin experiencia laboral que requieren cursos específicos dirigidos a fortalecer o complementar sus conocimientos técnicos con el manejo de herramientas laborales particulares (computación, inglés, planeación; actualización contable, administración de procesos, liderazgo, trabajo en equipo, etc.)

Descripción General del Perfil

Representa el 1.37% del total de la muestra.

En este grupo, también la mayoría fueron mujeres, sin embargo hubo una mayor participación masculina. La mayor parte de los participantes (58%) está entre 20 y 29 años de edad, y prácticamente no hay nadie menor de 20 años (1%).

El nivel de escolaridad de este grupo es el mayor de las modalidades y en su mayoría son profesionistas.

La distribución geográfica de la muestra estuvo en México, DF y Veracruz.

La mayoría son solteros, hijos de familia y sin dependientes económicos. Al igual que en los grupos mencionados anteriormente, algunos tienen dependientes económicos, lo que probablemente corresponde a aquellos que son casados.

Experiencia en el Curso

Al igual que en los grupos anteriores todos estuvieron becados, sin embargo, el 33% (el mayor porcentaje comparado con los demás modalidades) no recibieron puntualmente el pago de la beca. Hubo para casi todos los integrantes, ayuda de transporte y materiales de capacitación. Consideraron tanto el curso como las instalaciones como adecuadas y la calificación general fue tendiente a la "excelencia"

Condiciones Laborales Antes y Después del Curso.

Más del 70% de los integrantes de este grupo ya había trabajado anteriormente con contratos verbales y escritos por más de 6 meses con jornadas, en su mayoría de 36 a 48 horas.

La mayoría recibía sus ingresos a través de un sueldo fijo, y algunos por comisiones.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—45

El nivel de ingresos en este grupo estaba entre \$1,165 y \$5,823 pesos, incluso hay personas que mencionaron ingresos mayores, lo cual es congruente pues es un grupo con nivel de escolaridad más alto (profesionistas).

Prácticamente solo la mitad de los que habían trabajado tenía prestaciones adicionales, y entre ellas, se mencionó la seguridad social, aguinaldo, vacaciones pagadas, SAR, reparto de utilidades, crédito para la vivienda y bonos de productividad. Al igual que en las otras modalidades, casi ninguno contaba con médico particular.

Resultados del SICAT en Términos de Empleo

En este grupo, la mitad piensa que su situación laboral mejoró en términos de ingreso y funciones, pero en general se consideran igual que antes del SICAT. En este grupo, el 40% consiguió empleo después del SICAT y la mayoría considera que el curso sí les ayuda al desempeño de sus funciones.

En este grupo la mayoría tiene un contrato por obra determinada, aunque muchos tienen contrato verbal o escrito. Los contratos son, en su mayoría de dos hasta más de 6 meses y laboran en empresas de 6 a 50 empleados con jornadas de 36 a 48 horas fundamentalmente.

La forma en que obtienen sus ingresos es a través de un sueldo fijo, el cual está entre \$1,165 pesos hasta \$5,863, por lo que su ganancia en ingresos fue marginal.

En este grupo, menos de la mitad mencionó tener prestaciones adicionales. De estos, la mayoría tiene seguridad social, aguinaldo, vacaciones pagadas, reparto de utilidades, crédito para la vivienda y SAR. Menos de la mitad de ellos cuentan con bonos de productividad y médico particular.

Modalidad: Capacitación Basada en el NTCL

Capacitación basada en las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL)

Descripción General del Perfil

Representa el 6.12% del total de la muestra.

Aunque hay más participación femenina, el grupo se encuentra relativamente balanceado en cuanto a la distribución por sexo. La edad está entre 20 y 29 años, con una participación importante entre 30 y 39 años, pero en este grupo, el nivel de escolaridad que predomina es más bajo, es decir, la mayoría está entre primaria y secundaria y solo algunos con preparatoria.

La mayor concentración de la muestra fue en los estados de Yucatán, Coahuila y Aguascalientes.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—46

La mayor parte de los participantes son solteros, hijos de familia y en su mayoría, sin dependientes económicos, aunque hay algunos casados, con dependientes económicos.

Experiencia en el Curso

No todos recibieron el pago puntual de la beca (29%). Menos de la mitad de ellos obtuvo ayuda de transporte y la constancia de estudios. Más de la mitad sí recibió los materiales de capacitación. En este caso, la calificación general fue "Buena".

Condiciones Laborales Antes y Después del Curso

La mayoría de los participantes ya había trabajado anteriormente y de ellos, más de la mitad tenía contrato escrito de dos a seis meses. El resto tuvo contrato verbal y cubrían jornadas de 36 a 48 horas.

Los ingresos, en su mayoría se obtenían por un salario fijo y en promedio era de \$1,165 y \$3,493 pesos mensuales.

El 60% mencionó haber tenido prestaciones adicionales como seguridad social, aguinaldo, vacaciones pagadas y SAR. Fueron menos los que mencionaron crédito para la vivienda, bonos de productividad y médico particular.

Resultados del SICAT en Términos de Empleo

Casi la mitad de los participantes consideran que su situación laboral después del SICAT mejoró en términos de ingresos, desempeño de sus funciones y permanencia en el trabajo. Casi el 85% de ellos consiguió empleo después del SICAT.

En este grupo, la mayoría de los participantes consiguió un nuevo empleo y consideran que las actividades que realizan sí se relacionan con la capacitación del SICAT.

Respecto a los contratos, la mayoría tuvo un contrato escrito por tiempo indefinido de dos hasta más de seis meses, con jornadas de 36 a 48 horas.

La mayoría se contrató por un sueldo fijo, con un salario de entre \$1,165 y \$3,493 y sí cuentan con prestaciones adicionales como aguinaldo, seguridad social, vacaciones pagadas, reparto de utilidades y bonos de productividad.

Modalidad: Paro Técnico

Descripción General del Perfil

Representa el 1.43% del total de la muestra.

Se puede decir que este es un grupo atípico por sus características, en general son muchos más hombres que mujeres. El promedio de edad va de 30 años en adelante, y el nivel de estudios, en su mayoría es de primaria y secundaria.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—47

La muestra se encuentra en Yucatán, Jalisco, Colima, Coahuila y Aguascalientes.

En contraste con el resto de los participantes, en este grupo, la mayoría son casados, jefes de familia y con dependientes económicos.

Experiencia en el Curso

En este grupo, todos estuvieron becados, la mayoría recibió puntual el pago. Un poco más de la mitad de ellos recibió los materiales de la capacitación, sin embargo, menos de la mitad obtuvo su constancia. Para casi todos, el curso y las instalaciones fueron adecuadas y la calificación general del curso fue bueno con tendencia a la excelencia.

Como se puede observar, en términos generales la evaluación del SICAT fue buena en todas las modalidades.

Condiciones Laborales Antes y Después del Curso.

En este grupo, la totalidad de los participantes ya había trabajado anteriormente, casi todos con un contrato escrito por tiempo indefinido, por menos de dos meses y la mayoría estuvo en empresas grandes con más de 250 empleados y con jornadas de 36 a 48 horas.

Prácticamente todos recibieron su salario por ingreso fijo con sueldos entre \$1,165 y \$3,493, aunque algunos mencionaron ingresos superiores. Prácticamente todos mencionaron haber tenido prestaciones adicionales como seguridad social, aguinaldo, vacaciones pagadas, SAR, crédito para la vivienda. Un poco más de la mitad mencionó haber tenido reparto de utilidades y la mitad mencionó los bonos de productividad. Muy pocos mencionaron haber tenido médico particular.

Resultados del SICAT en términos de Empleo

Este grupo, en general considera que las condiciones de empleo están igual que antes del SICAT y fue casi el 80% quienes consiguieron un nuevo empleo y la capacitación les ha ayudado en sus funciones.

En su mayoría se contrataron por obra determinada, por menos de dos meses, en empresas grandes con jornadas de 36 a 48 horas. Los salarios se reciben a través de un sueldo fijo, con ingresos de entre \$1,165 y \$3,493 y la mayoría sí tiene prestaciones adicionales como aguinaldo, seguridad social, vacaciones pagadas, SAR, reparto de utilidades y crédito para la vivienda

Grupo de Comparación:

Las características del grupo fueron:

El grupo de estudio está dividido en dos subgrupos de desempleados que son desempleado con experiencia el cual representa del 88% de la muestra total y desempleado sin experiencia que representa el 12%, todos ellos buscadores activos de empleo.

Este documento es propiedad de Analítica Consultores Asociados, S. C. Se prohíbe su reproducción parcial o total.

Derechos Reservados DR © 2004



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—48

Grupo predominantemente masculino, lo que contrasta con la gente atendida por el SICAT, entre 15 y 34 años, con nivel de instrucción hasta preparatoria incluso algunos tienen estudios profesionales, distribuidos en toda la República, especialmente en México y DF, solteros en su mayoría y algunos casados, casi todos hijos de familia sin hijos.

En cuanto a las condiciones laborales iniciales, la gran mayoría de ellos tenía de estar desempleado desde uno hasta seis meses y era trabajador a sueldo fijo con frecuencia de pago semanal o quincenal y con salarios desde uno hasta 5 salarios mínimos con contratos verbales o de palabra o escrito por tiempo indefinido en empresas micro, pequeñas y medianas. Respecto a las prestaciones, menos de la mitad tenía aguinaldo, vacaciones pagadas, seguridad social y SAR. Muy pocos tuvieron participación de utilidades, crédito para la vivienda y casi nadie tuvo médico particular.

En el momento de la segunda medición, se encontró que la mayoría estuvo contratada con sueldo fijo, con contrato verbal, en empresas de 1 a 10 personas y con jornadas de 36 a 48 horas. Los ingresos se reciben quincenal o semanalmente, con ingresos desde uno hasta 5 salarios mínimos y menos de la mitad de ellos tuvieron prestaciones.

Anexos:

Ver tablas Primera Evaluación Beneficiarios SICAT (1/11) y Grupo de Comparación Primera Evaluación SICAT (1/8)



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—49

Anexo Tablas

Beneficiarios 2003

Tabla 1

DESCRIPCION DE LAS MODALIDADES POR SEXO, EDAD Y ESCOLARIDAD

		MODALIDAD							Total
		FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	FORMACION LABORAL EN LA PRACTICA	FORMACION PRODUCTIVA	VALES DE CAPACITACION	VALES PARA PROFESIONISTAS Y TECNICOS	CAPACITACION BASADA EN NTCL	PARO TÉCNICO	
		%	%	%	%	%	%	%	%
SEXO	MASCULINO	47%	33%	30%	33%	41%	42%	76%	37%
	FEMENINO	53%	67%	70%	67%	59%	58%	24%	63%
ESTRATOS DE EDAD	MENOR DE 20 AÑOS	23%	21%	17%	15%	1%	13%	2%	20%
	DE 20 A 29 AÑOS	52%	51%	34%	52%	58%	58%	24%	48%
	DE 30 A 39 AÑOS	19%	20%	21%	22%	24%	19%	29%	20%
	MAYOR DE 40 AÑOS	7%	8%	27%	12%	16%	9%	45%	12%
ESCOLARIDAD	Primaria	19%	12%	37%	3%		23%	43%	19%
	Carrera tec. c/primaria	0%	0%	1%	0%		0%	1%	0%
	Secundaria	43%	35%	36%	25%		37%	32%	36%
	Carrera tec. c/secundaria	5%	7%	2%	6%	6%	6%	5%	6%
	Preparatoria	20%	26%	12%	28%	6%	21%	12%	21%
	Carrera tec. c/preparatoria	4%	6%	3%	13%	10%	4%	1%	5%
	Profesional Superior	9%	15%	5%	24%	78%	7%	4%	12%
	Sin estudios pero sabe leer y escribir	0%	0%	2%			1%	0%	0%
	No sabe leer ni escribir	0%	0%	3%			1%	1%	1%
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—50

Tabla 2

DESCRIPCION DE LAS MODALIDADES POR ESTADO

ESTADO	MODALIDAD							Total
	FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	FORMACION LABORAL EN LA PRACTICA	FORMACION PRODUCTIVA	VALES DE CAPACITACION	VALES PARA PROFESIONISTAS Y TECNICOS	CAPACITACION BASADA EN NTCL	PARO TÉCNICO	
	%	%	%	%	%	%	%	%
AGUASCALIENTES	1%	2%	8%			17%	1%	4%
BAJA CALIFORNIA	3%	1%						1%
BAJA CALIFORNIA SUR	0%	1%	1%					1%
CAMPECHE	3%	0%	0%	0%				1%
COAHUILA DE ZARAGOZA	3%			3%		14%	12%	2%
COLIMA		4%	14%			4%	19%	5%
CHIAPAS	2%	4%	0%					2%
CHIHUAHUA	14%	0%						4%
DISTRITO FEDERAL	1%	9%	9%	22%	44%	8%		8%
DURANGO	4%	0%				3%		1%
GUANAJUATO	13%	0%	0%			2%		4%
GUERRERO	0%	1%						1%
HIDALGO	0%	4%						2%
JALISCO	1%	3%	14%			4%	26%	5%
MEXICO	3%	11%	24%	30%	47%	5%		12%
MICHOACAN DE OCAMPO	0%	14%	8%	10%				8%
MORELOS	2%	1%				10%		1%
NAYARIT		1%						0%
NUEVO LEON	8%	2%		35%				5%
OAXACA	0%	1%	9%					2%
PUEBLA	2%	1%						1%
QUERETARO DE ARTEAGA	6%	1%	1%			1%		3%
QUINTANA ROO	1%							0%
SAN LUIS POTOSI	1%	9%	4%			2%		5%
SINALOA	16%							4%
SONORA	1%		1%			1%		0%
TABASCO		3%	3%			7%		2%
TAMAULIPAS	3%	9%				0%		5%
TLAXCALA	2%	4%						2%
VERACRUZ	3%	4%	2%		9%	2%		3%
YUCATAN	4%	3%				21%	41%	4%
ZACATECAS	1%	8%	0%					3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—51

Tabla 3

DESCRIPCION DE LAS MODALIDADES POR ESTADO CIVIL, RELACION Y DEPENDIENTES

		MODALIDAD						Total	
		FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	FORMACION LABORAL EN LA PRACTICA	FORMACION PRODUCTIVA	VALES DE CAPACITACION	VALES PARA PROFESIONISTAS Y TECNICOS	CAPACITACION BASADA EN NTCL	PARO TÉCNICO	
		%	%	%	%	%	%	%	%
ESTADO CIVIL	Soltero (a)	51%	73%	41%	63%	66%	50%	23%	59%
	Casado (a)	38%	21%	43%	30%	29%	37%	66%	32%
	Unión Libre	6%	3%	10%	3%	4%	6%	8%	5%
	Viudo (a)	1%	0%	3%	1%	1%	1%	1%	1%
	Separado (a)	2%	2%	2%	2%	1%	4%	1%	2%
	Divorciado (a)	2%	1%	1%	2%	1%	2%	3%	1%
PARENTESCO	JEFE DE FAMILIA	24%	13%	17%	13%	20%	20%	68%	18%
	CONYUGE	18%	14%	41%	26%	12%	20%	10%	21%
	HIJO (A)	46%	66%	36%	56%	57%	51%	19%	53%
	ABUELO	0%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
	SUEGRO(A),PADRE O MADRE	4%	1%	3%	5%	9%	5%	1%	3%
	NIETO(A)	2%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%
	HERMANO(A)	1%	3%	1%	0%	1%	1%	1%	2%
	TIO(A)	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
	AMIGO(A)	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	OTRO	3%	1%	1%	0%	0%	2%	0%	2%
DEPENDIENTES	SIN DEPENDIENTES	37%	50%	45%	43%	43%	40%	21%	44%
	1 DEPENDIENTE	16%	14%	12%	20%	22%	18%	18%	15%
	2 DEPENDIENTES	24%	18%	16%	24%	18%	23%	22%	20%
	3 DEPENDIENTES	15%	15%	13%	7%	9%	8%	17%	14%
	4 DEPENDIENTES	6%	2%	8%	4%	5%	8%	18%	5%
	5 DEPENDIENTES	2%	1%	2%	1%	1%	3%	4%	1%
	MAS DE 5	1%	1%	4%	0%	1%	1%	1%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—52

Tabla 4

RAZONES TOMO CURSO SICAT Y SI CONCLUYO EL CURSO POR MODALIDADES

		MODALIDAD							Total	
		FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	FORMACION LABORAL EN LA PRACTICA	FORMACION PRODUCTIVA	VALES DE CAPACITACION	VALES PARA PROFESIONISTAS Y TECNICOS	CAPACITACION BASADA EN NTCL	PARO TÉCNICO		
		%	%	%	%	%	%	%		
CAPACITACION EN SICAT	SI	95%	99%	97%	100%	99%	96%	100%	98%	
	NO	5%	1%	3%	0%	1%	4%		2%	
RAZON POR LA TOMO CURSO SICAT	ADQUIRIR EXPERIENCIA LABORAL. QUERIA CAPACITARSE	30%	34%	50%	44%	26%	37%	48%	37%	
	CONSEGUIR EMPLEO	49%	50%	17%	33%	38%	34%	1%	41%	
	EL APOYO ECONOMICO	1%	7%	5%	1%	1%	1%	5%	4%	
	INVITACION DE ALGUNA PERSONA O INSTITUCION	1%	2%	3%	2%	3%	4%	1%	2%	
	REQUISITO PARA TRABAJAR	13%	1%	0%	2%	5%	17%	22%	5%	
	LE RECOMENDARON TOMARLO	1%	0%	2%	2%	3%	1%	3%	1%	
	NECESITABA CAPACITACION	4%	4%	20%	16%	22%	3%	18%	8%	
	OTRO	1%	1%	2%	1%	2%	2%		1%	
	CONCLUYO CURSO SICAT	SI	93%	99%	99%	98%	99%	93%	100%	97%
	NO	7%	1%	1%	2%	1%	7%		3%	
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—53

Tabla 5

EXPERIENCIA EN EL CURSO POR MODALIDADES

		MODALIDAD						Total	
		FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	FORMACION LABORAL EN LA PRACTICA	FORMACION PRODUCTIVA	VALES DE CAPACITACION	VALES PARA PROFESIONISTAS Y TECNICOS	CAPACITACION BASADA EN NTCL	PARO TÉCNICO	
		%	%	%	%	%	%	%	%
PAGO PUNTUAL POR BECA	SI	83%	59%	80%	76%	67%	71%	82%	7
	NO	17%	41%	20%	24%	33%	29%	18%	2
AYUDA DE TRANSPORTE	SI	60%	39%	47%	99%	91%	49%	64%	5
	NO	40%	61%	53%	1%	9%	51%	36%	4
RECIBIO MAT. DE CAPACITACIÓN	SI	76%	41%	92%	99%	91%	76%	83%	6
	NO	24%	59%	8%	1%	9%	24%	17%	3
RECIBIO CONSTANCIA	SI	47%	62%	76%	97%	91%	38%	33%	6
	NO	53%	38%	24%	3%	9%	62%	67%	3
FUE ADECUADO EL CURSO	SI	93%	92%	97%	94%	96%	92%	98%	9
	NO	7%	8%	3%	6%	4%	8%	2%	
ADECUADAS LAS INSTALACIONES	SI	95%	89%	91%	95%	96%	94%	92%	9
	NO	5%	11%	9%	5%	4%	6%	8%	
CALIDAD DEL CURSO	EXCELENTE	28%	18%	25%	35%	41%	25%	30%	2
	BUENO	58%	67%	61%	57%	53%	57%	55%	6
	REGULAR	13%	13%	14%	7%	5%	16%	13%	1
	MALA	1%	2%	0%	1%	1%	2%	1%	
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	10

Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—54

Tabla 6

CONDICIONES DEL TRABAJO ANTES DEL CURSO

		MODALIDAD							Total
		FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	FORMACION LABORAL EN LA PRACTICA	FORMACION PRODUCTIVA	VALES DE CAPACITACION	VALES PARA PROFESIONISTAS Y TECNICOS	CAPACITACION BASADA EN NTCL	PARO TÉCNICO	
		%	%	%	%	%	%	%	%
TRABAJO ALGUNA VEZ ANTES DE INICIAR EL CURSO	SI	77%	65%	57%	69%	73%	83%	100%	68%
	NO	23%	35%	43%	31%	27%	17%		32%
DE QUE FORMA OBTENIA SUS INGRESOS	CONTRATO ESCRITO POR TIEMPO INDEFINIDO	47%	30%	27%	32%	37%	52%	74%	38%
	CONTRATO VERBAL O DE PALABRA	37%	63%	67%	41%	37%	40%	13%	51%
	CONTRATO POR ESCRITO POR OBRA O TRABAJO DETERMINADO	16%	6%	6%	27%	26%	8%	13%	11%
TIEMPO DE CONTRATO	POR MENOS DE 2 MESES	25%	25%	27%	14%	13%	19%	73%	24%
	DE 2 HASTA 6 MESES	45%	29%	43%	33%	30%	70%	9%	39%
	POR MAS DE 6 MESES	19%	47%	23%	49%	48%	11%	19%	31%
	NO SABE	11%		6%	4%	10%			6%
NUMERO DE PERSONAS TRABAJAN EMPLEO ANTERIOR	1 A 5	22%	57%	61%	29%	18%	25%		43%
	6 A 15	15%	16%	15%	19%	26%	13%	12%	16%
	16 A 50	15%	9%	15%	16%	22%	9%	7%	12%
	51 A 100	7%	7%	4%	10%	10%	9%	12%	7%
	101 A 250	18%	1%	2%	11%	10%	10%	9%	7%
NUMERO DE HORAS TRABAJO A LA SEMANA	251 O MAS	23%	10%	3%	13%	14%	33%	61%	15%
	MENOS DE 36 HORAS	15%	27%	44%	25%	21%	21%	5%	25%
	DE 36 A 48 HORAS	56%	42%	38%	51%	54%	46%	95%	47%
	MAS DE 48 HORAS	28%	31%	19%	24%	25%	32%	0%	27%
	NS/NR	0%							0%
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—55

Tabla 7

INGRESOS Y PRESTACIONES DEL EMPLEO ANTERIOR AL CURSO

		MODALIDAD							Total
		FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	FORMACION LABORAL EN LA PRACTICA	FORMACION PRODUCTIVA	VALES DE CAPACITACION	VALES PARA PROFESIONISTAS Y TECNICOS	CAPACITACION BASADA EN NTCL	PARO TÉCNICO	
		%	%	%	%	%	%	%	%
EN QUE FORMA OBTENIA SUS INGRESOS	GANANCIAS / UTILIDADES	3%	6%	19%	5%	4%	2%		7%
	SUELDO FIJO, HORA, DIA O JORNAL	83%	81%	54%	79%	76%	72%	99%	77%
	POR OBRA O TRABAJO DETERMINADO	2%	1%	11%	3%	5%	1%		3%
	POR COMISION O PORCENTAJE	5%	6%	7%	11%	14%	7%		7%
	DESTAJO	6%	3%	8%	2%	0%	16%	1%	6%
	PROPINAS	1%	1%	0%	1%		2%		1%
	PAGO EN ESPECIE	0%	0%	0%	0%	1%			0%
INGRESO MENSUAL EMPLEO ANTERIOR	NO TIENE INGRESO	30%	31%	42%	32%	27%	20%		32%
	\$1 A \$1164	5%	16%	23%	4%	4%	5%	1%	13%
	\$1165 A \$3493	50%	44%	31%	41%	24%	65%	76%	44%
	\$3494 A \$5823	11%	8%	1%	12%	25%	8%		8%
	\$5824 A \$8150	2%	1%	1%	5%	12%	1%	2%	2%
	\$8151 A 10479	1%	0%		2%	4%	0%		0%
	10480 A 43000	1%	0%		2%	2%			0%
NS/NR			2%	2%	1%		0%	1%	
RECIBIA BENEFICIOS	SI	67%	37%	22%	50%	46%	61%	97%	46%
	NO SABE	2%	7%	3%	3%	6%	1%	0%	4%
	NO TUVO PRESTACIONES	31%	57%	76%	47%	48%	39%	3%	50%
IMSS; ISSSTE	SI	94%	84%	85%	90%	88%	93%	99%	90%
	NO	5%	16%	14%	10%	12%	7%	1%	10%
	NO SABE	1%	0%	1%					0%
AGUINALDO	SI	90%	73%	69%	77%	76%	86%	99%	82%
	NO	9%	27%	29%	23%	24%	14%	1%	17%
	NO SABE	1%		2%			0%		1%
VACACIONES CON GOCE DE SUELDO	SI	80%	52%	61%	52%	66%	77%	96%	68%
	NO	17%	48%	38%	47%	34%	22%	4%	31%
	NO SABE	3%		1%	0%		1%		1%
SAR	SI	71%	30%	39%	37%	53%	63%	94%	53%
	NO	24%	63%	57%	61%	44%	33%	6%	42%
	NO SABE	5%	7%	4%	2%	3%	4%		5%
REPARTO DE UTILIDADES	SI	60%	32%	17%	44%	51%	59%	64%	46%
	NO	35%	68%	81%	55%	49%	38%	36%	51%
	NO SABE	5%	1%	3%	1%		3%		3%
CRÉDITO PARA VIVIENDA	SI	66%	29%	23%	41%	50%	42%	88%	48%
	NO	30%	70%	72%	57%	48%	53%	12%	50%
	NO SABE	4%	0%	5%	2%	3%	5%		3%
BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI	52%	25%	17%	31%	40%	51%	51%	39%
	NO	47%	74%	80%	69%	57%	47%	49%	60%
	NO SABE	1%	1%	3%	0%	3%	2%		1%
MÉDICO PARTICULAR	SI	10%	23%	15%	5%	10%	11%	17%	15%
	NO	89%	74%	83%	94%	88%	88%	83%	83%
	NO SABE	1%	4%	2%	1%	3%	0%	1%	2%
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—56

Tabla 8

RESULTADOS DEL SICAT EN TERMINOS DEL EMPLEO

		MODALIDAD							Total
		FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	FORMACION LABORAL EN LA PRACTICA	FORMACION PRODUCTIVA	VALES DE CAPACITACION	VALES PARA PROFESIONISTAS Y TECNICOS	CAPACITACION BASADA EN NTCL	PARO TÉCNICO	
		%	%	%	%	%	%	%	%
INFLUYO SICAT EN SUS INGRESOS	MEJORO	35%	39%	49%	29%	45%	45%	29%	41%
	IGUAL	61%	60%	48%	71%	55%	52%	68%	56%
	EMPEORO	5%	2%	2%			3%	4%	3%
INFLUYO SICAT EN SUS FUNCIONES	MEJORO	35%	38%	58%	29%	46%	64%	33%	47%
	IGUAL	65%	60%	42%	71%	54%	35%	65%	52%
	EMPEORO		2%				1%	2%	1%
INFLUYO SICAT EN SU HORARIO	MEJORO	13%	5%	17%	21%	33%	7%	8%	11%
	IGUAL	86%	90%	82%	79%	64%	86%	90%	86%
	EMPEORO	1%	4%	1%		3%	7%	2%	3%
INFLUYO SICAT EN PRESTACIONES	MEJORO	21%	1%	18%		11%	20%	12%	13%
	IGUAL	77%	98%	81%	100%	89%	80%	87%	86%
	EMPEORO	1%	1%	1%				1%	1%
INFLUYO SICAT EN PERMANENCIA	MEJORO	25%	9%	21%	9%	11%	46%	17%	20%
	IGUAL	74%	90%	79%	91%	89%	54%	82%	80%
	EMPEORO	1%	1%	1%				1%	1%
SITUACION AL TERMINAR EL CURSO	CONSIGUIO EMPLEO O SE AUTOEMPLEO	90%	67%	43%	29%	40%	84%	76%	67%
	CONTINUA EN EL MISMO EMPLEO	10%	33%	57%	71%	60%	16%	24%	33%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—57

Tabla 9

RELACION DEL CURSO CON SU EXPERIENCIA LABORAL PASADA Y ACTUAL

		MODALIDAD							Total
		FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	FORMACION LABORAL EN LA PRACTICA	FORMACION PRODUCTIVA	VALES DE CAPACITACION	VALES PARA PROFESIONISTAS Y TECNICOS	CAPACITACION BASADA EN NTCL	PARO TÉCNICO	
		%	%	%	%	%	%	%	%
ACTIVIDADES RELACIONADAS CON CURSO DE SICAT	SI	31%	50%	36%	31%	54%	55%	94%	43%
	NO	69%	50%	64%	69%	47%	45%	6%	57%
CONTINUA EN EL MISMO TRABAJO	SI	10%	16%	47%	6%	12%	28%	92%	21%
	NO	90%	84%	53%	94%	88%	72%	8%	79%
LA CAPACITACION LE SERVIO PARA CONSEGUIR EMPLEO	SI	93%	83%	70%	64%	68%	88%	54%	85%
	NO	7%	17%	30%	36%	32%	12%	46%	15%
LAS ACTIVIDADES SE RELACIONAN CON EL CURSO QUE USTED TOMO	SI	91%	80%	72%	58%	66%	91%	60%	83%
	NO	9%	20%	28%	42%	34%	9%	40%	17%
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—58

Tabla 10

CONDICIONES DEL EMPLEO DESPUES DEL CURSO

		MODALIDAD							Total
		FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	FORMACION LABORAL EN LA PRACTICA	FORMACION PRODUCTIVA	VALES DE CAPACITACION	VALES PARA PROFESIONISTAS Y TECNICOS	CAPACITACION BASADA EN NTCL	PARO TÉCNICO	
		%	%	%	%	%	%	%	%
TIPO DE CONTRATO	CONTRATO ESCRITO POR TIEMPO INDEFINIDO	65%	23%	35%	25%	23%	61%	34%	42%
	CONTRATO VERBAL O DE PALABRA	12%	65%	56%	36%	36%	19%	15%	40%
	CONTRATO ESCRITO POR OBRA O TRABAJO DETERMINADO	23%	11%	9%	39%	41%	21%	51%	18%
TIEMPO DEL CONTRATO	Por menos de 2 meses	34%	8%	17%	33%	17%	19%	100%	24%
	De 2 hasta 6 meses	43%	48%	53%	47%	49%	45%		45%
	Por mas de 6 meses	11%	44%	30%	19%	30%	36%		24%
	No sabe	12%	0%		1%	5%	1%		6%
NUMERO DE PERSONAS TRABAJAN EMPLEO	1 A 5	3%	53%	74%	28%	18%	13%	16%	33%
	6 A 15	5%	19%	5%	25%	23%	9%	10%	12%
	16 A 50	9%	21%	15%	24%	25%	14%	8%	16%
	51 A 100	8%	0%	2%	3%	8%	11%	16%	4%
	101 A 250	23%	2%	1%	4%	11%	11%	12%	10%
	251 O MAS	53%	4%	4%	15%	14%	43%	38%	24%
HORAS A LA SEMANA TRABAJA	MENOS DE 36 HORAS	6%	25%	51%	22%	22%	10%	8%	20%
	DE 36 A 48 HORAS	65%	46%	35%	63%	53%	54%	64%	53%
	MAS DE 48 HORAS	28%	29%	14%	16%	24%	36%	28%	27%
	NS/NR	0%		1%					0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—59

Tabla 11

INGRESO Y PRESTACIONES EN EL EMPLEO DESPUES DEL SICAT

		MODALIDAD							Total
		FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	FORMACION LABORAL EN LA PRACTICA	FORMACION PRODUCTIVA	VALES DE CAPACITACION	VALES PARA PROFESIONISTAS Y TECNICOS	CAPACITACION BASADA EN NTCL	PARO TECNICO	
		%	%	%	%	%	%	%	
FORMA DE OBTENER INGRESOS	Ganancias/Utilidades	0%	4%	20%	5%	3%	7%	32%	5%
	Sueldo fijo, hora, día o jornal	90%	86%	26%	83%	86%	78%	68%	81%
	Por obra o trabajo determinado	1%	2%	41%	2%	2%			5%
	Por comisión o porcentaje	4%	6%	13%	6%	9%	3%		6%
	Destajo	4%	2%	0%	4%		9%		3%
	Propinas						3%		0%
INGRESO MENSUAL EMPLEO	Pago en especie				0%				0%
	NO TIENE INGRESO			0%	7%	4%		4%	0%
	\$1 A \$1164	3%	6%	55%	5%	3%	4%		9%
	\$1165 A \$3493	86%	83%	30%	41%	31%	84%	82%	77%
	\$3494 A \$5823	10%	11%	3%	34%	36%	10%	14%	11%
	\$5824 A \$8150	1%		11%	11%	20%	1%		2%
	\$8151 A 10479	1%			1%	1%			0%
	10480 A 43000	0%	0%			3%	0%		0%
	NS/NR								
		0%	1%	0%	1%				0%
TIENE OTRAS PRESTACIONES	SI	87%	42%	19%	50%	34%	81%	80%	59%
	NO SABE	3%	10%	9%	4%	13%	0%		7%
	NO TIENE PRESTACIONES	10%	48%	72%	46%	54%	19%	20%	35%
IMSS, ISSSTE	SI	98%	91%	100%	93%	92%	95%	93%	96%
	NO	1%	9%		7%	4%	5%		4%
	NO SABE	1%				3%			0%
AGUINALDO	SI	89%	85%	86%	56%	89%	89%	78%	86%
	NO	7%	12%	14%	42%	11%	10%	13%	10%
	NO SABE	4%	4%	0%	2%		1%	10%	4%
VACACIONES CON GOCE DE SUeldo	SI	85%	75%	28%	54%	83%	79%	73%	79%
	NO	9%	25%	72%	45%	17%	16%	18%	17%
	NO SABE	5%	1%	0%	2%		4%	10%	4%
SAR	SI	80%	42%	34%	54%	65%	69%	68%	65%
	NO	14%	49%	63%	44%	25%	28%	23%	28%
	NO SABE	6%	9%	2%	2%	10%	3%	10%	7%
REPARTO DE UTILIDADES	SI	68%	54%	71%	40%	60%	59%	53%	62%
	NO	22%	43%	25%	55%	38%	34%	38%	30%
	NO SABE	10%	3%	4%	4%	2%	8%	10%	7%
CREDITO PARA VIVIENDA	SI	76%	45%	71%	47%	55%	58%	63%	64%
	NO	18%	53%	29%	52%	34%	39%	28%	32%
	NO SABE	6%	2%	0%	2%	11%	3%	10%	4%
BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI	66%	19%	68%	28%	24%	49%	45%	49%
	NO	31%	80%	29%	72%	68%	46%	45%	49%
	NO SABE	3%	1%	4%		8%	4%	10%	3%
MÉDICO PARTICULAR	SI	24%	15%	6%	6%	12%	13%		19%
	NO	74%	84%	94%	92%	82%	85%	90%	79%
	NO SABE	2%	1%	0%	2%	7%	2%		2%
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



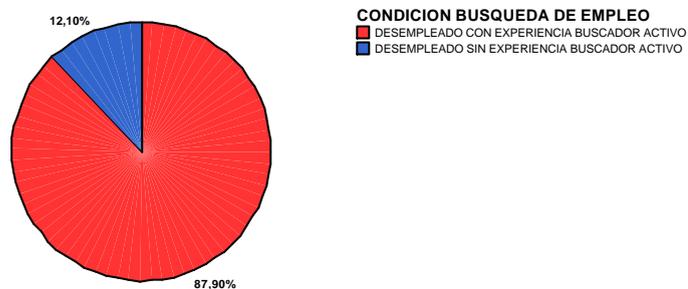
Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—60

Anexo Tablas

Grupo de Comparación 2003

CONDICION BUSQUEDA DE EMPLEO

Statistics : Percent



Gráfica 1



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—61

Tabla 1

DESCRIPCION DE LA CONDICION DE BUSQUEDA POR SEXO, EDAD Y ESCOLARIDAD

		CONDICION BUSQUEDA DE EMPLEO		TOTAL
		DESEMPLEADO CON EXPERIENCIA BUSCADOR ACTIVO	DESEMPLEADO SIN EXPERIENCIA BUSCADOR ACTIVO	
		%	%	%
Sexo	Hombre	64%	46%	62%
	Mujer	36%	54%	38%
EDAD	15-19	21%	35%	22%
	20-24	24%	35%	25%
	25-29	14%	24%	15%
	30-34	13%	2%	12%
	35-39	9%	2%	8%
	40-44	6%	1%	6%
	45-49	5%	1%	4%
	50-54	4%	0%	3%
	55-59	2%		2%
	60-64	2%		1%
	65 Y +	1%		1%
ESCOLARIDAD	SIN INSTRUCCION	2%	1%	2%
	1 A 3 PRIMARIA	5%	0%	4%
	4 A 5 PRIMARIA	3%	2%	3%
	PRIMARIA COMPLETA	16%	2%	14%
	SECUNDARIA INCOMPLETA	6%	2%	6%
	SECUNDARIA COMPLETA	24%	19%	23%
	SUBPROFESIONAL	8%	7%	7%
	PREPARATORIA	14%	18%	14%
	PROFESIONAL MEDIO	4%	6%	5%
	PROFESIONAL SUPERIOR	19%	43%	22%
TOTAL		100%	100%	100%



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—62

Tabla 2

DESCRIPCION DE LA CONDICION DE BUSQUEDA POR ESTADO

Entidad	CONDICION BUSQUEDA DE EMPLEO		TOTAL
	DESEMPLEADO CON EXPERIENCIA BUSCADOR ACTIVO	DESEMPLEADO SIN EXPERIENCIA BUSCADOR ACTIVO	
	%	%	%
Aguascalientes	1%	2%	1%
Baja California	4%	1%	3%
Baja California Sur	0%	0%	0%
Campeche	0%	1%	0%
Coahuila	4%	6%	4%
Colima	0%	0%	0%
Chiapas	2%	5%	2%
Chihuahua	5%	2%	5%
Distrito Federal	14%	12%	14%
Durango	2%	2%	2%
Guanajuato	6%	3%	6%
Guerrero	0%	3%	1%
Hidalgo	2%	2%	2%
Jalisco	8%	4%	8%
México	17%	14%	17%
Michoacán	1%	1%	1%
Morelos	1%	2%	1%
Nayarit	1%	1%	1%
Nuevo León	6%	8%	7%
Oaxaca	1%	0%	0%
Puebla	3%	6%	3%
Querétaro	2%	1%	2%
Quintana Roo	1%	0%	1%
San Luis Potosi	2%	1%	2%
Sinaloa	1%	2%	1%
Sonora	3%	3%	3%
Tabasco	1%	2%	1%
Tamaulipas	4%	1%	3%
Tlaxcala	1%	1%	1%
Veracruz	5%	11%	6%
Yucatán	1%	1%	1%
Zacatecas	1%	1%	1%
TOTAL	100%	100%	100%

Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—63

Tabla 3

DESCRIPCION DE LA CONDICION DE BUSQUEDA POR ESTADO CIVIL, RELACION Y DEPENDIENTES

	CONDICION BUSQUEDA DE EMPLEO		TOTAL
	DESEMPLEADO CON EXPERIENCIA BUSCADOR ACTIVO	DESEMPLEADO SIN EXPERIENCIA BUSCADOR ACTIVO	
	%	%	%
Estado civil			
Soltero	57%	90%	61%
Casado	31%	8%	28%
Unión Libre	6%	2%	6%
Divorciado	1%	0%	1%
Separado	3%	0%	3%
Viudo	1%	0%	1%
Parentesco			
Jefe del Hogar	29%	2%	25%
Cónyuge	9%	8%	8%
Hijo	54%	79%	57%
Padres, abuelos, suegros	0%		0%
Nietos, yernos, nueras	4%	4%	4%
Hermanos, hermanas	2%	2%	2%
Tíos, primos, sobrinos, cuñados	2%	7%	3%
Amigos	0%	1%	0%
NUMERO DE HIJOS			
1 HIJO	7%	5%	6%
2 HIJOS	5%	7%	5%
3 HIJOS	3%	5%	3%
4 HIJOS	1%	0%	1%
5 HIJOS	1%	0%	1%
MAS DE 5 HIJOS	1%	0%	1%
HOMBRE	82%	83%	82%
TOTAL	100%	100%	100%



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—64

Tabla 4

CONDICIONES DE SU EXPERIENCIA LABORAL

		CONDICION BUSQUEDA DE EMPLEO		TOTAL
		DESEMPLEADO CON EXPERIENCIA BUSCADOR ACTIVO	DESEMPLEADO SIN EXPERIENCIA BUSCADOR ACTIVO	
		%	%	%
Fecha en que terminó su último trabajo (rangos)	Hasta 1 mes	19%		19%
	Más de 1 a 2 meses	18%		18%
	Más de 2 a 3 meses	16%		16%
	Más de 3 a 6 meses	16%		16%
	Más de 6 meses a 1 año	9%		9%
	Más de 1 a 3 años	16%		16%
	Más de 3 a 5 años	3%		3%
	Más de 5 años	3%		3%
Posición en el trabajo*	patrón	0%		0%
	trabajador por cuenta propia	5%		5%
	trabajador a destajo, comisión o porcentaje	7%		7%
	trabajador a sueldo fijo, salario o jornal	87%		87%
	trabajador familiar sin pago	0%		0%
	trabajador no familiar sin pago	0%		0%
Tipo de contrato **	contrato escrito, por tiempo indefinido	30%		30%
	contrato escrito por menos de 2 meses	7%		7%
	contrato escrito de 2 hasta 6 meses	9%		9%
	contrato escrito por mas de 6 meses	7%		7%
	contrato escrito por tiempo u obra determinada	0%		0%
	contrato verbal o de palabra	47%		47%
	otro	0%		0%
	TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENT O ANTERIOR *	1 persona	6%	
2 a 5 personas	27%		27%	
6 a 10 personas	8%		8%	
11 a 15 personas	4%		4%	
16 a 50 personas	15%		15%	
51 a 100 personas	5%		5%	
101 a 250 personas	4%		4%	
251 y más personas	31%		31%	
no sabe	0%		0%	
Duración de la jornada de trabajo	no aplica	21%	100%	31%
	no trabajó	79%		69%
TOTAL		100%	100%	100%

* Aplica sólo a quienes son desempleados con 1 año o menos de serlo.
declaraon que en su último trabajo eran trabajadores con paga

** Aplica a quienes

Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—65

Tabla 5

INGRESOS Y PRESTACIONES ANTERIORES

	CONDICION BUSQUEDA DE EMPLEO		TOTAL
	DESEMPLEADO CON EXPERIENCIA BUSCADOR ACTIVO	DESEMPLEADO SIN EXPERIENCIA BUSCADOR ACTIVO	
	%	%	%
Forma de pago	fijo	62%	55%
	hora/día	3%	3%
	a destajo	3%	3%
	comisión	3%	2%
	propinas	1%	0%
	ganancias	3%	3%
	autoconsumo	0%	0%
	pago con mercancía	0%	0%
	no le pagan	21%	31%
	N.S.	4%	3%
Ingresos	cada mes	4%	4%
	no recibe ingresos	21%	31%
	cada 15 días	16%	14%
	cada semana	47%	41%
	diario	6%	5%
	otro	1%	1%
	por servicio	0%	0%
	no informó	1%	1%
	N.S.	4%	4%
Nivel de ingresos en	MENOS DE 1 S M	8%	8%
rangos de salarios mínimos *	DE 1 HASTA 2 S M	40%	40%
	MAS DE 2 HASTA 3 S M	25%	25%
	MAS DE 3 HASTA 5 S M	16%	16%
	MAS DE 5 HASTA 10 S M	6%	6%
	MAS DE 10 S M	2%	2%
	NO ESP	4%	4%
Prestaciones-Aguinaldo *	SI	39%	39%
	NO	61%	61%
Prestaciones-Vacaciones *	SI	35%	35%
	NO	65%	65%
Prestaciones-Participación	SI	12%	12%
de utilidades *	NO	88%	88%
Prestaciones-IMSS *	SI	40%	40%
	NO	60%	60%
Prestaciones-ISSSTE *	SI	1%	1%
	NO	99%	99%
Prestaciones-SAR *	SI	38%	38%
	NO	62%	62%
Prestaciones-Crédito para	SI	25%	25%
vivienda *	NO	75%	75%
Prestaciones-Servicio	SI	1%	1%
médico particular *	NO	99%	99%
Prestaciones-Otros *	SI	9%	9%
	NO	91%	91%
TOTAL		100%	100%

* Incluye sólo a desempleados con 1 año o menos de antigüedad

Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—66

Tabla 6

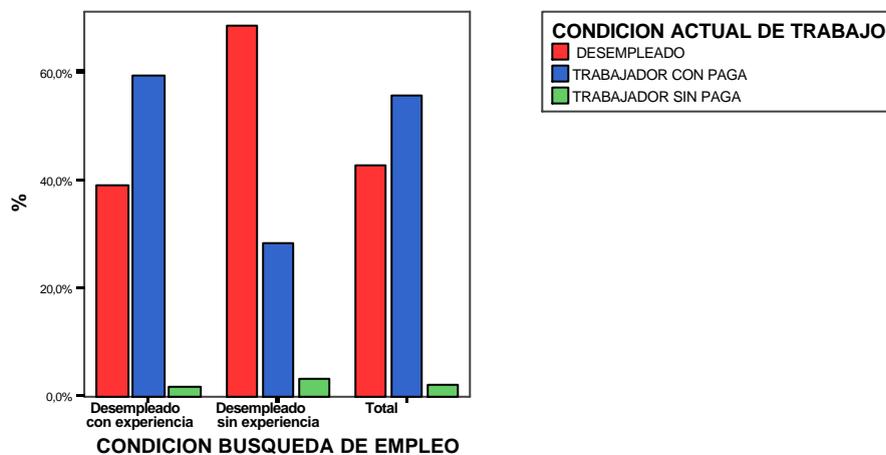
CONDICION ACTUAL DE TRABAJO * CONDICION BUSQUEDA DE EMPLEO Crosstabulation

% within CONDICION BUSQUEDA DE EMPLEO

		CONDICION BUSQUEDA DE EMPLEO		Total
		DESEMPLEADO CON EXPERIENCIA BUSCADOR ACTIVO	DESEMPLEADO SIN EXPERIENCIA BUSCADOR ACTIVO	
CONDICION ACTUAL DE TRABAJO	DESEMPLEADO	39.0%	68.5%	42.6%
	TRABAJADOR CON PAGA	59.3%	28.4%	55.6%
	TRABAJADOR SIN PAGA	1.6%	3.0%	1.8%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

**CONDICION ACTUAL DE TRABAJO *
CONDICION BUSQUEDA DE EMPLEO**

Statistics : % CONDICION BUSQUEDA DE EMPLEO



Gráfica 2



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—67

Tabla 7

CONDICIONES DE SU EXPERIENCIA LABORAL ACTUAL

		CONDICION ACTUAL DE TRABAJO		TOTAL
		TRABAJADOR CON PAGA	TRABAJADOR SIN PAGA	
		%	%	%
Número de trabajos que tuvo la semana pasada	un sólo trabajo	99%	92%	99%
	dos trabajos	1%	8%	1%
	tres o más	0%		0%
Posición en el trabajo	patrón	2%		2%
	trabajador por cuenta propia	17%		17%
	trabajador a destajo, comisión o porcentaje	8%		7%
	trabajador a sueldo fijo, salario o jornal	73%		71%
	trabajador familiar sin pago		85%	3%
	trabajador no familiar sin pago		15%	0%
Tipo de contrato	no aplica	19%	100%	22%
	contrato escrito, por tiempo indefinido	28%		27%
	contrato escrito por menos de 2 meses	3%		3%
	contrato escrito de 2 hasta 6 meses	7%		7%
	contrato escrito por mas de 6 meses	3%		3%
	contrato escrito por tiempo u obra determinada	0%		0%
	contrato verbal o de palabra	40%		39%
	otro	0%		0%
TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO	1 persona	16%		16%
	2 a 5 personas	32%	81%	34%
	6 a 10 personas	7%	4%	7%
	11 a 15 personas	3%		3%
	16 a 50 personas	8%	1%	8%
	51 a 100 personas	6%		5%
	101 a 250 personas	5%		4%
	251 y más personas	23%	13%	22%
	no sabe	0%		0%
Duración de la jornada de trabajo	no trabajó	2%	4%	2%
	- 35 horas	16%	53%	17%
	35-48 horas	59%	25%	58%
	+ 48 horas	18%	17%	18%
	no trabajó	5%	1%	4%
	N.S.	0%		0%
TOTAL		100%	100%	100%

Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—68

Tabla 8

INGRESOS Y PRESTACIONES ACTUALES

	CONDICION ACTUAL DE TRABAJO		TOTAL
	TRABAJADOR CON PAGA	TRABAJADOR SIN PAGA	
	%	%	%
Forma en que obtiene sus ingresos	fijo 62%		60%
	hora/día 7%		7%
	a destajo 5%		5%
	comisión 5%		5%
	propinas 0%		0%
	ganancias 13%		13%
	autoconsumo 0%		0%
	pago con mercancía 0%		0%
	no le pagan 2%	100%	5%
	otro 5%		5%
Ingresos	no recibe 2%	100%	5%
	cada mes 6%		6%
	cada 15 días 16%		16%
	cada semana 50%		49%
	diario 15%		15%
	otro 2%		2%
	por servicio 0%		0%
	no informó 1%		1%
	N.S. 6%		6%
Nivel de ingresos en rangos de salarios mínimos	MENOS DE 1 S M 9%		8%
	DE 1 HASTA 2 S M 33%		32%
	MAS DE 2 HASTA 3 S M 26%		25%
	MAS DE 3 HASTA 5 S M 17%		16%
	MAS DE 5 HASTA 10 S M 8%		8%
	MAS DE 10 S M 1%		1%
	NO RECIBE INGRESOS 2%	100%	5%
	NO ESP 4%		4%
Prestaciones-Aguinaldo	SI 33%		33%
	NO 67%		67%
Prestaciones-Vacaciones	SI 30%		30%
	NO 70%		70%
Prestaciones-Participación de utilidades	SI 9%		9%
	NO 91%		91%
Prestaciones-IMSS	SI 34%		34%
	NO 66%		66%
Prestaciones-ISSSTE	SI 1%		1%
	NO 99%		99%
Prestaciones-SAR	SI 31%		31%
	NO 69%		69%
Prestaciones-Crédito para vivienda	SI 23%		23%
	NO 77%		77%
Prestaciones-Servicio médico particular	SI 2%		2%
	NO 98%		98%
Prestaciones-Otros	SI 8%		8%
	NO 92%		92%
TOTAL	100%	100%	100%



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—69

4.2.2. Descripción de los participantes de la segunda evaluación.

Descripción por Modalidad

Para esta segunda evaluación se levantó una encuesta que abarca el segundo semestre del 2003 y primer semestre del 2004 en 12 Estados de la República: Colima, Coahuila, DF, Durango, Guanajuato, Guerrero, México, Nuevo León, Tamaulipas, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas, y como grupo de comparación se formó un grupo sintético con ayuda del INEGI con la Encuesta Nacional de Empleo, tal como se describe en el apartado 4.1.2.

Razones para Tomar el Curso SICAT

En todas las modalidades, al igual que en la primera evaluación, las razones para tomar el curso fueron, adquirir experiencia laboral y conseguir empleo.

En la mayoría de los casos, los beneficiarios sí concluyeron el curso.

Modalidad: Formación Laboral en Competencias

Descripción general del perfil del grupo.

Es el grupo más numeroso y representa el 57.89% del total de la muestra.

Aumenta la participación masculina en relación a la primera evaluación, alcanzando el 50% de participación. En términos relativos es el grupo con mayor participación masculina. La edad se encuentra fundamentalmente entre 20 y 29 años.

El nivel de estudios en el cual se ubican la mayoría de los participantes es secundaria, y preparatoria, sin embargo, aumenta el porcentaje de personas con educación superior.

La muestra de este grupo estuvo uniformemente distribuida en los Estados de la República que fueron seleccionados, con una ligera concentración en Nuevo León, Yucatán y Zacatecas.

El grupo estuvo conformado por solteros hijos de familia, aunque en términos relativos es el grupo con mayor número de jefes de familia, con hasta tres dependientes económicos

Perfil General: Hombres y Mujeres jóvenes con nivel de estudios medio y medio superior, solteros con hasta 3 dependientes económicos.

Experiencia en el curso



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—70

Un 30% no recibió el pago puntual de la beca. Un poco menos de la mitad recibió ayuda de transporte. Un 32% no recibieron los materiales en la capacitación y un 33% no recibió la constancia. En la opinión de los participantes, tanto la atención como la capacitación proporcionada por el instructor fueron adecuadas, así como las instalaciones y la calificación general del curso fue de buena a muy buena.

Condiciones laborales antes del curso.

En este grupo, la mitad de los integrantes ya había laborado anteriormente con contratos verbales y escritos por tiempo indefinido, cubriendo jornadas de 35 a 48 horas y en empresas desde uno hasta 250 empleados. La mayoría obtenía sus ingresos a través de un sueldo fijo con pagos quincenales o semanales y con un salario promedio entre \$1,165 y \$3,493 pesos. Respecto a las prestaciones, un poco más de la mitad tenía aguinaldo y vacaciones pagadas y Seguridad Social, pero menos de la mitad tenía participación de utilidades, crédito para la vivienda, médico particular y SAR.

Resultados en términos de empleo

Este grupo considera que el resultado del SICAT en términos de ingresos, de funciones y de permanencia en el trabajo, es que mejoraron. En el caso del horario laboral y las prestaciones en general, quedaron igual.

Casi el 70% de los participantes logró conseguir empleo después del curso y la mayoría de ellos consiguió empleo en la empresa que lo capacitó.

Prácticamente todos consideran que el curso sí sirvió.

Aunque algunos tienen contratos verbales, más de la mitad de ellos tiene contrato escrito por tiempo indefinido, en empresas de hasta 100 empleados, con jornadas de 35 a 48 horas. Casi todos reciben un sueldo fijo, con pagos semanales o quincenales y salarios entre \$1,165 y \$5,823. La mayoría de los participantes cuenta ya con prestaciones como aguinaldo, seguridad social, participación de utilidades, crédito para la vivienda y SAR lo que nos muestra condiciones laborales más estables. Se puede observar, que como resultado del SICAT, las condiciones laborales actuales, para este grupo, son mucho mejores que antes.

Modalidad: Formación Laboral en la Práctica

Descripción General del Grupo.

Representa el 13.18% del total de la muestra.

En este grupo, casi el 60% de los participantes son mujeres y el 81% de ellas es menor a 29 años. El nivel de estudios del grupo va desde secundaria hasta nivel profesional.

La mayor concentración geográfica estuvo en Nuevo León y Tlaxcala.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—71

Este grupo tiene el mayor número de gente soltera de forma absoluta y relativa, de igual forma, el parentesco observado con más frecuencia, en términos relativos y absolutos, es el de hijo de familia. Adicionalmente la mayoría tiene de 1 a 3 dependientes económicos.

Perfil General: Mujeres, jóvenes (menores a 29 años), solteras, hijas de familia, con nivel de estudios medio superior, con dependientes económicos.

Experiencia en el curso

En este caso, un 13% no recibió el pago puntual de la beca. La mitad de ellos recibió ayuda de transporte. Un 36% no recibió los materiales de capacitación y un 42% no recibió la constancia de estudios.

En la opinión de los participantes, tanto la atención como la capacitación proporcionada por el instructor fueron adecuadas, así como las instalaciones y la calificación general del curso fue de buena a muy buena.

Condiciones laborales artes del curso

En este grupo, un poco menos de la mitad ya habían trabajado anteriormente, de ellos, la mayoría tenía un contrato verbal. Muchos, tenían contratos de dos a más de seis meses. En su mayoría, laboraron en empresas micro, es decir de 1 a 5 empleados con jornadas desde 36 a 48 horas a la semana.

Al igual que en el caso anterior, la mayoría de los que ya habían trabajado, recibían sus ingresos a través de un sueldo fijo, con pagos semanales o quincenales y el promedio de ingresos estaba entre \$1,165 y \$5,826.

Un poco más de la mitad de los participantes que habían trabajado anteriormente tenían aguinaldo, vacaciones con sueldo, pero menos de la mitad tuvieron participación de utilidades, seguridad social, SAR, crédito para la vivienda y Seguro médico particular.

Resultados en términos de empleo

En este caso, la percepción de los participantes respecto a su situación laboral después del SICAT es que ésta mejoró algo. La mitad de los participantes consiguió empleo, muchos lo consiguieron en la empresa donde se les capacitó y otros en diversas empresas, pero casi todos piensan que sí les sirvió.

En este grupo, la mayoría tiene un contrato verbal con duración entre dos y seis meses y se colocaron fundamentalmente en empresas de 1 hasta 50 empleados con jornadas que van desde menos de 36 horas hasta más de 48.

Casi todos reciben su salario mediante un sueldo fijo, con pagos semanales y con ingresos están entre \$1,165 y \$3,493 y menos de la mitad tienen prestaciones adicionales como seguridad social, aguinaldo, vacaciones pagadas, SAR, crédito para la vivienda, reparto de utilidades, bonos de productividad y médico particular.

Este documento es propiedad de Analítica Consultores Asociados, S. C. Se prohíbe su reproducción parcial o total.

Derechos Reservados DR © 2004



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—72

Modalidad: Formación Productiva

Descripción General del Grupo

Representa el 13.18% del total de la muestra.

Es el grupo con un mayor número de mujeres en términos absolutos y relativos. En cuanto a la edad del grupo se observa una edad que va desde los 20 años hasta mayores de 40.

El nivel de escolaridad es, fundamentalmente, de nivel medio. Se concentró fundamentalmente en Tlaxcala, DF y Yucatán.

En este grupo hay más casados y en unión libre, la mayoría son hijos de familia (41%), sin embargo en este grupo es en donde existe el mayor porcentaje de jefes de familia (33%) y tienen entre 1 y 3 dependientes económicos.

Perfil General: Mujeres mayores con nivel de escolaridad medio (hasta preparatoria), casadas, con dependientes económicos.

Experiencia en el curso

En este grupo, un 26% no recibió la beca de forma puntual. No recibieron los materiales de capacitación el 9% y un 26% no recibieron la constancia. Menos de la mitad recibió ayuda de transporte. En general consideran que tanto la atención como la capacitación proporcionada por el instructor fueron adecuadas, sin embargo, las instalaciones fueron calificadas como regulares. En general, el curso se calificó como bueno.

Condiciones laborales antes del Curso

En este grupo, la mayoría no había trabajado anteriormente. De los que sí habían trabajado, casi todos tuvieron un contrato verbal con jornadas de 35 a 48 horas en empresas de 6 a 50 empleados. En este grupo, los ingresos se recibían, algunos por sueldo fijo y otros como ganancias o utilidades con pagos semanales o quincenales y con ingresos entre \$1,165 y \$3,493 pesos.

En general, en este grupo, los integrantes no tuvieron prestaciones.

Resultados en términos de empleo

La percepción de este grupo es que la situación laboral actual permanece igual que antes, aunque se observa una ligera tendencia a percibir que la situación mejoró.

En este grupo solo el 30% consiguió un nuevo empleo en una empresa o negocio, y muchos en un trabajo por cuenta propia. La mayoría considera que la capacitación sí le sirvió.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—73

Los que consiguieron empleo, la mayoría tiene un contrato escrito y muchos un contrato verbal, en empresas de 1 a 50 empleados con jornadas de menos de 36 horas a más de 48. La mayoría recibe un salario fijo, con pagos semanales y con un nivel de ingresos de \$1,165 y \$3,493. De los que obtuvieron un empleo, menos de la mitad mencionó contar con prestaciones o beneficios adicionales

Modalidad: Vales de Capacitación.

Descripción General del Grupo

Representa el 9.94% del total de la muestra.

En este grupo, la mayoría de los participantes fueron mujeres. La edad fue principalmente de 20 a 29 años, sin embargo, en términos relativos, hay un porcentaje importante de gente entre 30 y 39 años e incluso mayores de 40.

El nivel de escolaridad de este grupo es más elevado pues aunque hay quien solo tiene secundaria, la mayoría alcanzó estudios profesionales.

La mayor concentración estuvo en Nuevo León, DF, México y Tlaxcala.

Son principalmente solteros aunque hay un porcentaje importante de casados, su relación con el jefe de familia, casi se distribuye a partes iguales entre el jefe de familia, el cónyuge y los hijos, siendo éste último el más numeroso, en su mayoría con 1 a 2 dependientes económicos.

Perfil General: Mujeres solteras y casadas, desde 20 hasta 40 años de edad, con nivel de estudios superior, con dependientes económicos.

Experiencia en el Curso

En este grupo, un 8% no recibió la beca puntualmente, aunque fue el grupo que en términos relativos recibió la beca con mayor puntualidad. Se recibieron oportunamente los materiales de capacitación y la constancia de estudios. Sólo un 14% no recibió la ayuda para el transporte y la labor del instructor así como las instalaciones fueron considerados como adecuados a muy adecuados. La calificación general del curso fue de bueno a muy bueno.

Condiciones laborales antes del Curso

En este grupo el 60% ya había trabajado anteriormente, con contratos escritos, o verbales, con jornadas, en su mayoría de 35 a 48 horas.

La forma en que recibían su salario era básicamente a través de un sueldo fijo con frecuencia de pago semanal y con un ingreso promedio de \$1,165 y \$5,823, Respecto a las prestaciones adicionales, más de la mitad de ellos sí recibía aguinaldo y seguridad social, pero menos de la mitad tuvo vacaciones con sueldo, participación de utilidades, crédito para la vivienda, SAR y seguro médico particular.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—74

Resultados en términos de empleo

Este grupo percibe que la situación laboral actual mejoró algo en relación a la situación anterior a excepción de los beneficios adicionales y la permanencia que en muchos casos consideran que están peor. De ellos, tan solo el 40% consiguió empleo en una empresa o negocio, y algunos consiguieron trabajo por cuenta propia. El 70% considera que el curso sí le fue de utilidad.

Los que consiguieron un nuevo empleo, algunos tienen contrato escrito, otros verbal, en empresas de hasta 100 empleados y con jornadas de 35 a 48 horas. La mayoría tiene un salario fijo con pagos semanales o quincenales y con salarios que van desde \$1,165 y hasta \$8,150 pesos. Casi la mitad de los participantes mencionaron tener prestaciones adicionales como aguinaldo, vacaciones pagadas, SAR, seguridad social, crédito para la vivienda, etc.

Vales para Profesionistas y Técnicos

Descripción General del Grupo

Representa el 2.85% del total de la muestra.

En este grupo, participaron hombres y mujeres, en forma más balanceada. La mayor parte de los participantes está entre 20 y 39 años de edad. El nivel de escolaridad en este grupo es en su mayoría (74%) de profesionistas.

La distribución geográfica de la muestra estuvo en México, DF y Zacatecas.

En el grupo participaron solteros en su mayoría y casados. Es el grupo con un mayor número relativo de padres o madres (20%) y el menor, en términos relativos, después de la capacitación para el autoempleo, de hijos (31%). El número de dependientes se encuentra entre 3 y 5 dependientes económicos.

Perfil General: Grupo Mixto, profesionistas, con dependientes económicos.

Experiencia en el curso

En este grupo, un 14% recibió la beca de forma impuntual. Se recibieron los materiales de capacitación y las constancias oportunamente y casi todos tuvieron ayuda de transporte. La evaluación que los participantes hicieron al instructor y a las instalaciones fue de adecuada a muy adecuadas, así como la evaluación general del curso que fue de buena a muy buena.

Condiciones laborales antes del curso

Más del 60% de los integrantes de este grupo ya había trabajado anteriormente con contratos verbales y escritos con jornadas, en su mayoría de 36 a 48 horas



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—75

La mayoría recibía sus ingresos a través de un sueldo fijo, y algunos por comisiones, con frecuencia de pago quincenal y mensual. En este grupo, el nivel de ingresos es más variable ya que hay quienes ganaban entre \$1,165 y \$5,823 pesos, pero hay casos incluso de salarios hasta \$10,479 pesos. Respecto a las prestaciones, las más frecuentes fueron aguinaldo y seguridad social, el resto de ellas muy pocas las recibían.

Resultados en términos de empleo

En este grupo, la percepción de la situación laboral después del curso es de que las condiciones laborales permanecieron igual o mejoraron algo, solo en el caso de las prestaciones la percepción no es tan favorable.

Apenas el 30% de los integrantes consiguió empleo después del curso, y de ellos, la mayoría lo hizo en una empresa o negocio. En este grupo, el 30% considera que el curso no le sirvió.

Los que consiguieron empleo de este grupo, la mayoría tiene un contrato verbal y cubre jornadas desde 1 hasta más de 48 horas. Obtiene su ingreso a través de un sueldo fijo, con pagos quincenales y semanales y con salarios que llegan hasta los \$10,479 pesos mensuales.

Respecto a las prestaciones, fue más o menos la mitad quines mencionaron sí contar con aguinaldo, vacaciones, participación de utilidades, seguridad social, SAR y crédito para la vivienda. Son menos los que mencionaron los bonos de productividad y el seguro médico particular.

Modalidad: Capacitación para el autoempleo

Descripción General del Grupo

Representa el 13.62% del total de la muestra.

Grupo con la mayor participación femenina, con edades desde 20 años en adelante y con un nivel de secundaria. La mayor concentración de la muestra fue en los estados de Colima, México, DF y Zacatecas. La mayor parte de los participantes son casados, cónyuges con uno a cinco dependientes económicos.

Perfil General: Mujeres, de 20 años en adelante, con un nivel medio, casadas con dependientes económicos.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—76

Experiencia en el Curso

En este grupo, el 26% no recibieron el pago de la beca de forma puntual. El 26% no recibieron los materiales de la capacitación y el 29% la constancia de estudios. Menos de la mitad recibió ayuda de transporte. El instructor fue evaluado como adecuado, pero las instalaciones en algunos casos se consideraron regular. A pesar de ello, la calificación general del curso fue de buena a muy buena.

Condiciones laborales antes del curso

En este grupo, la mayoría de los participantes no había trabajado anteriormente. De los que sí, la mayoría tenía contrato verbal con jornadas desde 1 hasta más de 48 horas a la semana, en empresas de 1 a 5 empleados. En este grupo, muchos recibían sus ingresos a través de un sueldo fijo, pero otros, a través de utilidades y algunos por trabajo determinado. En este grupo la frecuencia de pago del empleo anterior era diario y tenía ingresos entre \$1,165 y \$3,493 pesos. Son muy pocos los que mencionaron haber tenido prestaciones adicionales.

Resultados en Términos de empleo

La percepción general es que la situación laboral se quedó igual con tendencia a considerar que mejoró algo. Solo el 34% consiguió empleo, la mayoría de estos en un trabajo por cuenta propia y muchos consideraron que el curso sí fue de utilidad.

Respecto a los contratos, la mayoría tuvo un contrato verbal, en empresas de 1 a 5 empleados y cubre jornadas de 36 a más de 48 horas.

Muchos obtienen su ingreso a través de un salario fijo, sin embargo, muchos otros lo hacen a través de ganancias o utilidades y se reciben semanalmente o diario. El nivel general de ingresos está entre \$1,165 y \$3,493 pesos.

En este grupo, fueron muy pocos los que mencionaron prestaciones adicionales.

En general, las características de este grupo obedecen a que las personas que se integraron a alguna actividad laboral, fue a través del autoempleo, por lo que es congruente que no haya contratos ni prestaciones.

Grupo de Comparación:

Las características del grupo de comparación, fueron:

El grupo de estudio está dividido en dos subgrupos de desempleados que son Desempleado con Experiencia el cual representa del 88% de la muestra total y Desempleado sin experiencia que representa el 12%, todos ellos buscadores activos de empleo.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—77

Grupo predominantemente masculino, entre 15 y 34 años, con nivel de instrucción hasta preparatoria (sólo algunos tienen estudios profesionales), distribuidos en toda la república, especialmente en México y DF, solteros en su mayoría y algunos casados, casi todos hijos de familia sin hijos.

La gran mayoría de ellos tenía de estar desempleado desde uno hasta seis meses y era trabajador a sueldo fijo con frecuencia de pago semanal y con salarios desde uno hasta 5 salarios mínimos con contratos verbales o de palabra y algunos con contrato escrito por tiempo indefinido en empresas micro, pequeñas y medianas. Respecto a las prestaciones, menos de la mitad las tenía, como aguinaldo, vacaciones pagadas, seguridad social y SAR. Muy pocos tuvieron participación de utilidades, crédito para la vivienda y casi nadie tuvo médico particular.

Pasados tres meses, se encontró que la mayoría que estuvo contratado, fue con sueldo fijo, con contrato verbal, en empresas de 1 a 10 personas y con jornadas de menos de 35 horas. Los ingresos se reciben quincenal o semanalmente, con ingresos desde uno hasta 5 salarios mínimos y menos de la mitad de ellos tuvieron prestaciones.

Anexos:

Ver tablas Segunda Evaluación Beneficiarios SICAT (1/11) y tablas Grupo de Comparación Segunda Evaluación SICAT (1/8)



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—78

Anexo tablas
Beneficiarios 2004

Tabla 1

DESCRIPCION DE LAS MODALIDADES POR SEXO, EDAD Y ESCOLARIDAD

		VERTIENTE					TOTAL	
		FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	FORMACIÓN LABORAL EN LA PRÁCTICA	FORMACIÓN PRODUCTIVA	VALES DE CAPACITACIÓN	CAPACITACIÓN PARA PROFESIONISTAS Y TÉCNICOS DESEMPLEADOS		CAPACITACIÓN PARA EL AUTOEMPLEO
		%	%	%	%	%		%
SEXO	MASCULINO	50%	40%	32%	34%	46%	32%	44%
	FEMENINO	50%	60%	68%	66%	54%	68%	56%
EDAD	MENOR DE 20 AÑOS	18%	19%	4%	11%	3%	5%	15%
	ENTRE 20 Y 29 AÑOS	60%	62%	43%	49%	46%	38%	55%
	ENTRE 30 Y 39 AÑOS	12%	14%	31%	15%	37%	24%	16%
	MAYOR DE 40 AÑOS	10%	5%	22%	25%	14%	33%	14%
EDUCACION	PRIMARIA	3%	3%	27%	7%		35%	8%
	CARRERA TECNICA CON PRIMARIA	2%	0%		1%		0%	1%
	SECUNDARIA	31%	25%	39%	23%	1%	34%	29%
	CARRERA TECNICA CON SECUNDARIA	7%	14%	4%	7%	7%	11%	9%
	PREPARATORIA	32%	31%	20%	16%	3%	10%	26%
	CARRERA TECNICA CON PREPARATORIA	7%	14%	4%	13%	15%	3%	8%
	PROFESIONAL SUPERIOR	18%	14%	6%	33%	74%	7%	19%
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—79

Tabla 2

DESCRIPCION DE LAS MODALIDADES POR ESTADO

	VERTIENTE						TOTAL
	FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	FORMACION LABORAL EN LA PRÁCTICA	FORMACION PRODUCTIVA	VALES DE CAPACITACION	CAPACITACION PARA PROFESIONISTAS Y TÉCNICOS DESEMPLEADOS	CAPACITACION PARA EL AUTOEMPLEO	
	%	%	%	%	%	%	%
ESTADO							
COAHUILA	5%	4%		3%	8%	1%	4%
COLIMA	6%	5%				37%	9%
DISTRITO FEDERAL	6%	8%	21%	16%	20%	10%	9%
DURANGO	4%	1%			3%	1%	3%
GUANAJUATO	7%	1%				3%	5%
GUERRERO	8%	7%				10%	7%
MÉXICO	4%	2%	4%	13%	26%	24%	8%
NUEVO LEÓN	18%	32%		60%			21%
TAMAULIPAS	9%	8%			11%		7%
TLAXCALA	6%	20%	64%	8%		4%	9%
YUCATÁN	13%	6%	10%				9%
ZACATECAS	13%	6%	2%		32%	11%	11%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—80

Tabla 3

DESCRIPCION DE LAS MODALIDADES POR ESTADO CIVIL, RELACION Y DEPENDIENTES

	VERTIENTE						TOTAL
	FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	FORMACIÓN LABORAL EN LA PRÁCTICA	FORMACIÓN PRODUCTIVA	VALES DE CAPACITACIÓN	CAPACITACIÓN PARA PROFESIONISTAS Y TÉCNICOS DESEMPLEADOS	CAPACITACIÓN PARA EL AUTOEMPLEO	
	%	%	%	%	%	%	%
ESTADO CIVIL							
SOLTERO	64%	67%	27%	52%	61%	30%	57%
CASADO	30%	28%	51%	36%	37%	58%	36%
UNION LIBRE	4%	3%	8%	4%	1%	7%	4%
SEPARADO	1%	1%	8%	2%		1%	1%
DIVORCIADO	1%	1%		3%		1%	1%
VIUDO		0%	2%	3%	1%	2%	1%
NS/ NR			4%				0%
PARENTESCO CON EL JEFE DE FAMILIA							
EL ES EL JEFE DE FAMILIA	29%	23%	33%	27%	27%	20%	27%
CÓNYUGE	14%	16%	17%	25%	17%	48%	20%
HUJO(A)	42%	52%	41%	36%	31%	25%	40%
ABUELO(A)	1%			2%			1%
SUEGRO(A), PADRE O MADRE	9%	5%	4%	6%	20%	1%	7%
NIETO(A)		1%	2%				0%
AMIGO(A)					1%		0%
TIO(A)	0%	2%		2%		2%	1%
HERMANO(A)	3%	1%	1%	1%	4%		2%
OTRO(A)	1%		2%		1%	2%	1%
NS/NR						1%	0%
DEPENDIENTES ECONOMICOS							
1 DEPENDIENTE	33%	14%	27%	23%	36%	24%	29%
2 DEPENDIENTE	42%	43%	31%	38%	38%	19%	38%
3 DEPENDIENTE	17%	25%	19%	27%	11%	33%	21%
4 DEPENDIENTE	5%	5%	7%	11%	9%	7%	6%
5 DEPENDIENTE	1%	4%	5%		3%	15%	3%
MAS DE 5	1%	8%	12%	1%	3%	1%	2%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—81

Tabla 4

RAZON TOMO EL CURSO POR MODALIDADES

		VERTIENTE						TOTAL
		FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	FORMACIÓN LABORAL EN LA PRÁCTICA	FORMACIÓN PRODUCTIVA	VALES DE CAPACITACIÓN	CAPACITACIÓN PARA PROFESIONISTAS Y TÉCNICOS DESEMPLEADOS	CAPACITACIÓN PARA EL AUTOEMPLEO	
		%	%	%	%	%	%	%
¿CUAL FUE LA RAZÓN POR LA QUE TOMÓ EL CURSO?	ADQUIRIR EXPERIENCIA LABORAL, QUERÍA CAPACITARSE	39%	45%	61%	45%	62%	71%	46%
	CONSEGUIR EMPLEO	43%	40%	19%	35%	15%	9%	36%
	SÓLO LE INTERESABA LA BECA O EL APOYO ECONÓMICO	3%	4%	5%	2%	3%	3%	3%
	LO INVITÓ A TOMAR EL CURSO ALGUNA PERSONA O INSTITUCIÓN	4%	2%		0%	1%	12%	4%
	SE LO PIDIERON COMO REQUISITO PARA TRABAJAR	4%	1%	1%	2%	5%		3%
	LE RECOMENDARON TOMARLO	4%	4%	7%	2%	3%	1%	4%
	NECESITABA CAPACITACIÓN PARA AUMENTAR MIS INGRESOS	1%	3%	5%	11%	9%	4%	3%
	PARA INICIAR UN NEGOCIO		1%	1%	1%			0%
	TENER CERTIFICADO	1%				2%		1%
	NS/ NR						1%	0%
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—82

Tabla 5

EXPERIENCIA EN EL CURSO POR MODALIDADES

		VERTIENTE						TOTAL
		FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	FORMACIÓN LABORAL EN LA PRÁCTICA	FORMACIÓN PRODUCTIVA	VALES DE CAPACITACIÓN	CAPACITACIÓN PARA PROFESIONISTAS Y TÉCNICOS DESEMPLEADOS	CAPACITACIÓN PARA EL AUTOEMPLEO	
		%	%	%	%	%	%	
¿RECIBÍ AYUDA DE TRANSPORTE?	SI	46%	50%	42%	86%	79%	40%	
	NO	54%	50%	58%	14%	21%	60%	
¿RECIBÍ MATERIALES DE CAPACITACIÓN?	SI	68%	64%	91%	94%	94%	86%	
	NO	32%	36%	9%	6%	6%	14%	
¿RECIBÍ CONSTANCIA DE CAPACITACIÓN?	SI	67%	58%	86%	88%	98%	83%	
	NO	33%	42%	14%	12%	2%	17%	
¿FUE PUNTUAL EL PAGO DE LA BECA?	SI	70%	87%	74%	92%	86%	63%	
	NO	30%	13%	26%	8%	14%	37%	
LA ATENCIÓN POR PARTE DEL INSTRUCTOR	MUY ADECUADA	32%	23%	28%	37%	37%	50%	
	ADECUADA	65%	64%	62%	52%	51%	43%	
	REGULAR	3%	11%	7%	11%	5%	7%	
	INADECUADA		1%				1%	
	TOTALMENTE INADECUADO		1%	2%	0%	7%		
LA CAPACITACIÓN POR PARTE DEL INSTRUCTOR	NS/ NR			1%				
	MUY ADECUADA	29%	22%	20%	32%	36%	44%	
	ADECUADA	67%	67%	67%	53%	52%	48%	
	REGULAR	4%	11%	11%	15%	4%	7%	
	INADECUADA					2%	1%	
LAS INSTALACIONES DONDE TOMÓ CAPACITACIÓN	TOTALMENTE INADECUADO		1%	1%	0%	5%		
	NS/ NR			1%				
	MUY ADECUADA	22%	22%	9%	30%	40%	33%	
	ADECUADA	65%	62%	50%	52%	38%	40%	
	REGULAR	10%	14%	34%	17%	13%	27%	
¿LA CALIDAD DEL CURSO FUE..?	INADECUADA	3%	1%	4%	1%	3%		
	TOTALMENTE INADECUADO		1%	2%	0%	6%		
	NS/ NR			1%				
	MUY BUENA	35%	31%	15%	38%	38%	33%	
	BUENA	55%	63%	81%	46%	57%	58%	
TOTAL	REGULAR	9%	6%	5%	14%	6%	6%	
	MALA	1%			1%		3%	
	NS/ NR				0%			
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—83

Tabla 6

CONDICIONES DEL TRABAJO ANTES DEL CURSO

		VERTIENTE						TOTAL
		FORMACION LABORAL EN COMPETENC IAS	FORMACIÓN LABORAL EN LA PRÁCTICA	FORMACIÓN PRODUCTIVA	VALES DE CAPACITACI ÓN	CAPACITACI ÓN PARA PROFESIONI STAS Y TÉCNICOS DESEMPLEA DOS	CAPACITACI ÓN PARA EL AUTOEMPLE O	
		%	%	%	%	%	%	%
ANTES DEL CURSO, ¿TRABAJÓ?	SI	50%	44%	32%	60%	63%	28%	47%
	NO	50%	56%	68%	40%	37%	72%	53%
¿BAJO QUÉ TIPO DE CONTRATO TRABAJÓ?	CONTRATO ESCRITO, POR TIEMPO INDEFINIDO (BASE, PLANTA, ETC)	41%	39%	27%	46%	42%	26%	40%
	CONTRATO VERBAL O DE PALABRA	51%	51%	63%	48%	46%	74%	52%
	CONTRATO ESCRITO (OBRA/TRABAJO DETERMINADO MENOS DE 2M)	2%			2%	1%		2%
	CONTRATO ESCRITO (OBRA/TRABAJO DETERMINADO DE 2- 6 MESES)	5%	10%	10%	4%	11%		6%
¿CUÁNTAS HORAS A LA SEMANA?	DE 1 A 34 HRS.	13%	13%	9%	26%	20%	34%	16%
	DE 35 A 48 HRS.	70%	64%	34%	63%	49%	35%	64%
	49 Y MAS HRS.	14%	21%	57%	10%	23%	30%	17%
	NO TRABAJARON DURANTE LA ÚLTIMA SEMANA	3%	1%		1%	8%	1%	3%
	NS/ NR		2%	1%				0%
NUMERO DE PERSONS TRABAJAN EMPLEO ANTERIOR	1 A 5	25%	48%	61%	44%	27%	69%	35%
	6 A 15	15%	8%	24%	13%	20%	14%	14%
	16 A 50	15%	16%	15%	11%	19%	10%	14%
	51 A 100	13%	14%		11%	19%	4%	12%
	101 A 250	14%	14%	1%	4%	7%	4%	12%
	251 O MAS	17%			16%	9%		13%
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—84

Tabla 7

INGRESOS Y PRESTACIONES DEL EMPLEO ANTERIOR AL CURSO

		VERTIENTE						TOTAL
		FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	FORMACIÓN LABORAL EN LA PRÁCTICA	FORMACIÓN PRODUCTIVA	VALES DE CAPACITACIÓN	CAPACITACIÓN PARA PROFESIONISTAS Y TÉCNICOS DESEMPLEADOS	CAPACITACIÓN PARA EL AUTOEMPLEO	
		%	%	%	%	%	%	%
¿DE QUÉ FORMA OBTENÍA SU INGRESO?	GANANCIA O UTILIDADES A SUELDO FIJO HORA, DÍA, JORNAL	4%	2%	34%	7%	2%	27%	6%
	POR OBRA O TRABAJO DETERMINADO	80%	86%	46%	74%	76%	39%	76%
	POR COMISIÓN O PORCENTAJE	2%	6%	6%	4%	9%	19%	5%
	A DESTAJO	10%	6%	3%	12%	12%	5%	9%
	CON PROPINAS	3%		12%	1%		9%	3%
	NS/ NR	1%			2%			1%
	NS/ NR				1%		2%	0%
CADA CUÁNTO OBTENÍA SUS INGRESOS?	MENSUAL	1%	1%	6%	4%	27%	0%	3%
	QUINCENAL	43%	23%	31%	24%	53%	11%	36%
	SEMANAL	51%	66%	57%	66%	18%	41%	52%
	DIARIO	5%	11%	3%	6%		45%	8%
	CADA TRES MESES					1%		0%
	POR OBRA TERMINADA	1%						0%
	CATORCENALMENTE				0%	1%		0%
NS/ NR		1%	3%			2%	0%	
INGRESO MENSUAL EMPLEO ANTERIOR	\$1 A \$1164	16%	3%	12%	12%	12%	19%	14%
	\$1165 A \$3493	56%	56%	84%	56%	24%	70%	57%
	\$3494 A \$5823	24%	40%	4%	27%	33%	9%	25%
	\$5824 A \$ 8150	4%	1%		0%	18%		3%
	\$8151 A \$10479				4%	13%	2%	1%
AGUINALDO	SI	66%	57%	26%	57%	57%	21%	58%
	NO	35%	43%	74%	43%	43%	79%	42%
VACACIONES CON GOCE DE SUELDO	SI	54%	50%	8%	48%	56%	12%	48%
	NO	46%	50%	92%	52%	45%	88%	52%
PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES	SI	47%	43%	13%	41%	36%	8%	42%
	NO	53%	57%	87%	59%	64%	92%	58%
IMSS	SI	59%	41%	13%	42%	48%	13%	50%
	NO	41%	59%	87%	58%	52%	87%	50%
ISSSTE	SI	1%	1%		11%	8%		3%
	NO	99%	99%	100%	89%	92%	100%	97%
SAR	SI	48%	38%	4%	40%	39%	8%	42%
	NO	52%	62%	96%	60%	61%	92%	58%
CRÉDITO PARA VIVIENDA	SI	38%	40%	4%	37%	39%	6%	36%
	NO	62%	60%	96%	63%	61%	94%	65%
SEGURO MÉDICO PARTICULAR O	SI	24%	38%	1%	15%	15%	4%	22%
	NO	76%	62%	99%	85%	85%	96%	78%
ESTÍMULOS O BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI	36%	42%	10%	25%	14%	16%	32%
	NO	64%	58%	90%	75%	86%	84%	68%
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—85

Tabla 8

RESULTADOS DEL SICAT EN TERMINOS DEL EMPLEO

		VERTIENTE						TOTAL
		FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	FORMACIÓN LABORAL EN LA PRÁCTICA	FORMACIÓN PRODUCTIVA	VALES DE CAPACITACIÓN	CAPACITACIÓN PARA PROFESIONISTAS Y TÉCNICOS DESEMPLEADOS	CAPACITACIÓN PARA EL AUTOEMPLEO	
		%	%	%	%	%	%	%
INGRESOS	MEJORÓ MUCHO	19%	16%	8%	16%	8%	15%	17%
	MEJORÓ ALGO	46%	45%	29%	42%	29%	34%	43%
	ESTÁ IGUAL DE BIEN	14%	15%	40%	18%	30%	21%	16%
	ESTÁ IGUAL DE MAL	8%	14%	12%	14%	13%	5%	9%
	EMPEORÓ ALGO	1%	3%		1%	3%		1%
	EMPEORÓ MUCHO					2%		0%
	NS/ NR	11%	7%	11%	7%	15%	25%	12%
FUNCIONES	MEJORÓ MUCHO	22%	20%	6%	23%	12%	22%	21%
	MEJORÓ ALGO	46%	53%	27%	43%	36%	24%	43%
	ESTÁ IGUAL DE BIEN	14%	10%	40%	14%	29%	22%	16%
	ESTÁ IGUAL DE MAL	5%	10%	13%	13%	7%	7%	7%
	EMPEORÓ ALGO	1%		2%	0%			1%
	NS/ NR	11%	7%	11%	7%	15%	26%	12%
HORARIO	MEJORÓ MUCHO	18%	15%	7%	10%	8%	13%	16%
	MEJORÓ ALGO	27%	34%	19%	37%	33%	26%	29%
	ESTÁ IGUAL DE BIEN	26%	26%	52%	21%	35%	31%	27%
	ESTÁ IGUAL DE MAL	12%	14%	9%	20%	9%	5%	12%
	EMPEORÓ ALGO	3%	0%	1%	5%			2%
	EMPEORÓ MUCHO	2%	3%					1%
	NS/ NR	12%	7%	11%	7%	15%	25%	13%
PRESTACIONES Y BENEFICIOS	MEJORÓ MUCHO	17%	13%	8%	8%	6%	17%	15%
	MEJORÓ ALGO	34%	37%	23%	29%	33%	21%	32%
	ESTÁ IGUAL DE BIEN	23%	14%	32%	16%	28%	22%	21%
	ESTÁ IGUAL DE MAL	11%	24%	24%	30%	17%	15%	16%
	EMPEORÓ ALGO	4%	1%	2%	10%			3%
	EMPEORÓ MUCHO		2%				0%	0%
	NS/ NR	11%	7%	11%	7%	15%	25%	12%
PERMANENCIA	MEJORÓ MUCHO	20%	12%	6%	14%	5%	15%	17%
	MEJORÓ ALGO	31%	38%	19%	28%	35%	23%	30%
	ESTÁ IGUAL DE BIEN	24%	22%	45%	14%	32%	28%	24%
	ESTÁ IGUAL DE MAL	10%	15%	14%	24%	12%	9%	12%
	EMPEORÓ ALGO	2%	4%	3%	8%			2%
	EMPEORÓ MUCHO		2%		4%			1%
	NS/ NR	13%	7%	13%	7%	15%	25%	13%
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—86

Tabla 9

RELACION DEL CURSO CON SU EXPERIENCIA LABORAL PASADA Y ACTUAL

		VERTIENTE						TOTAL
		FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	FORMACIÓN LABORAL EN LA PRÁCTICA	FORMACIÓN PRODUCTIVA	VALES DE CAPACITACIÓN	CAPACITACIÓN PARA PROFESIONISTAS Y TÉCNICOS DESEMPLEADOS	CAPACITACIÓN PARA EL AUTOEMPLEO	
		%	%	%	%	%	%	%
¿SE RELACIONABAN CON EL CURSO QUE TOMÓ?	SI	39%	29%	50%	33%	45%	62%	39%
	NO	57%	70%	50%	67%	54%	38%	58%
	NS/NR	4%	1%			1%		3%
¿LOGRÓ CONSEGUIR TRABAJO DESPUÉS DEL CURSO?	SI	66%	49%	30%	41%	34%	34%	55%
	NO	34%	51%	70%	59%	66%	66%	45%
¿EN DÓNDE CONSIGUIÓ ESE EMPLEO?	EN UNA EMPRESA O NEGOCIO	35%	42%	62%	79%	71%	15%	39%
	EN LA EMPRESA O NEGOCIO DONDE SE CAPACITÓ	54%	46%		2%	12%	21%	45%
	EN UN TRABAJO POR CUENTA PROPIA	11%	4%	38%	19%	13%	64%	15%
	NS/ NR		7%			4%		1%
¿LA CAPACITACIÓN LE SIRVIÓ?	SI	93%	97%	71%	70%	63%	88%	90%
	NO	7%	3%	29%	30%	35%	12%	9%
	NS/NR					2%		0%
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—87

Tabla 10

CONDICIONES DEL EMPLEO DESPUES DEL CURSO

		VERTIENTE					TOTAL	
		FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	FORMACION LABORAL EN LA PRACTICA	FORMACION PRODUCTIVA	VALES DE CAPACITACION	CAPACITACION PARA PROFESIONISTAS Y TECNICOS DESEMPLEADOS	CAPACITACION PARA EL AUTOEMPLEO	
		%	%	%	%	%	%	%
¿BAJO QUE TIPO DE CONTRATO TRABAJABA?	CONTRATO ESCRITO, POR TIEMPO INDEFINIDO (BASE, PLANTA, ETC)	53%	21%	47%	38%	37%	20%	46%
	CONTRATO VERBAL O DE PALABRA	39%	71%	33%	48%	61%	79%	45%
	CONTRATO ESCRITO (OBRA/TRABAJO DETERMINADO MENOS DE 2M)	5%	5%	5%	14%	2%	1%	6%
	CONTRATO ESCRITO (OBRA/TRABAJO DETERMINADO DE 2- 6 MESES)	1%	4%	15%	1%			1%
NUMERO DE PERSONAS TRABAJAN EMPLEO	NS/ NR	2%						2%
	1 A 5	15%	50%	36%	18%	28%	64%	24%
	6 A 15	9%	27%	41%	35%	30%	20%	15%
	16 A 50	32%	14%	19%	17%	17%	6%	26%
	51 A 100	21%	1%		30%	15%	2%	18%
	101 A 250	7%	7%			8%		6%
251 O MAS	16%	0%	4%	1%	3%	7%	12%	
¿CUÁNTAS HORAS A LA SEMANA?	DE 1 A 34 HRS.	9%	25%	21%	11%	17%	25%	13%
	DE 35 A 48 HRS.	73%	49%	53%	73%	52%	49%	68%
	49 Y MAS HRS.	18%	26%	26%	16%	31%	26%	20%
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—88

Tabla 11

INGRESO Y PRESTACIONES EN EL EMPLEO DESPUES DEL SICAT

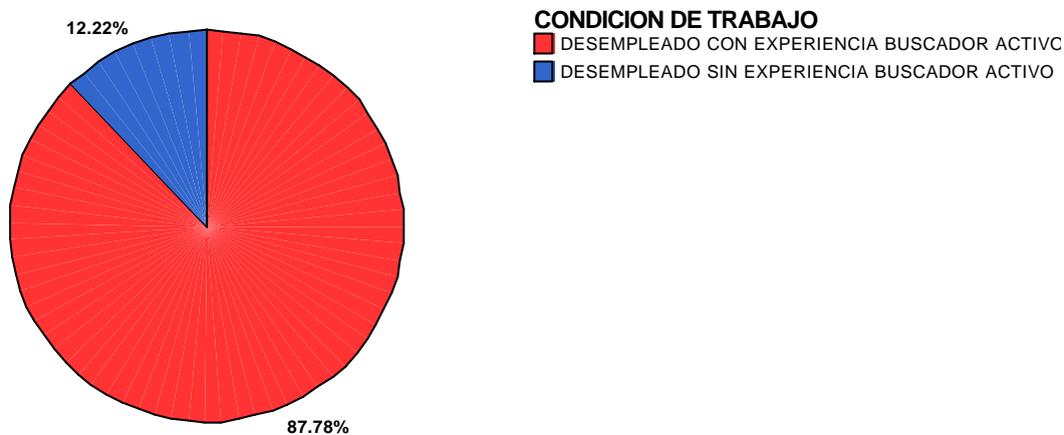
		VERTIENTE						TOTAL
		FORMACION LABORAL EN COMPETENC IAS	FORMACIÓN LABORAL EN LA PRÁCTICA	FORMACIÓN PRODUCTIVA	VALES DE CAPACITACI ÓN	CAPACITACI ÓN PARA PROFESIONI STAS Y TÉCNICOS DESEMPL EADOS	CAPACITACI ÓN PARA EL AUTOEMPL EO	
		%	%	%	%	%	%	%
¿DE QUÉ FORMA OBTENÍA SU INGRESO?	GANANCIA O UTILIDADES	2%	5%	16%		2%	39%	6%
	A SUELDO FIJO HORA, DÍA, JORNAL	92%	84%	64%	86%	92%	54%	87%
	POR OBRA O TRABAJO DETERMINADO	2%	4%		3%		3%	2%
	POR COMISIÓN O PORCENTAJE	3%	8%	6%	8%	6%	0%	4%
	A DESTAJO			6%	1%			0%
	CON PROPINAS	1%						0%
	EN ESPECIE			6%				0%
CADA CUÁNTO OBTENÍA SUS INGRESOS?	NO OBTENÍA INGRESOS NS/ NR			1%			3%	0%
	MENSUAL	2%			2%	6%	0%	2%
	QUINCENAL	37%	31%	30%	46%	56%	18%	35%
	SEMANAL	56%	58%	60%	46%	37%	52%	55%
	DIARIO	4%	10%	10%	4%		26%	7%
INGRESO MENSUAL EMPLEO	POR OBRA TERMINADA		0%			2%		0%
	CATORCENALMENTE						2%	0%
	NS/ NR	1%					5%	1%
	\$1 A \$1164	7%	16%	24%	3%	6%	20%	9%
	\$1165 A \$3493	62%	60%	58%	57%	34%	77%	62%
AGUINALDO	\$3494 A \$5823	25%	24%	19%	11%	32%	2%	22%
	\$5824 A \$8150	6%			21%	15%		6%
	\$8151 A \$10479				8%	13%	2%	1%
	NO	77%	46%	41%	62%	55%	12%	65%
VACACIONES CON GOCE DE SUELDO	SI	23%	54%	59%	38%	45%	88%	34%
	NO	71%	33%	29%	54%	57%	15%	60%
PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES	SI	29%	67%	71%	46%	43%	85%	40%
	NO	55%	30%	18%	46%	42%	11%	47%
IMSS	SI	45%	70%	82%	54%	58%	89%	53%
	NO	73%	41%	25%	49%	49%	12%	62%
ISSSTE	SI	27%	59%	74%	51%	51%	88%	38%
	NO	SI	8%	4%	5%	4%		1%
SAR	NO	100%	92%	96%	95%	96%	100%	99%
	SI	63%	17%	16%	45%	38%	11%	51%
CRÉDITO PARA VIVIENDA	NO	37%	83%	84%	55%	62%	89%	49%
	SI	58%	21%	17%	47%	42%	11%	48%
SEGURO SALUD O MÉDICO	NO	42%	79%	83%	53%	58%	89%	52%
	SI	32%	8%	7%	24%	11%	0%	25%
ESTIMULOS O BONOS DE PRODUCTIVIDAD	NO	68%	92%	93%	76%	89%	100%	75%
	SI	57%	20%	10%	38%	24%	8%	46%
TOTAL		43%	80%	90%	62%	76%	92%	54%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—89

Anexo Tablas Grupo Comparativo 2004

CONDICION DE TRABAJO



Gráfica 1



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—90

Tabla 1

DESCRIPCION DE LA CONDICION DE BUSQUEDA POR SEXO, EDAD Y ESCOLARIDAD

		CONDICION DE TRABAJO		TOTAL
		DESEMPLEADO CON EXPERIENCIA BUSCADOR ACTIVO	DESEMPLEADO SIN EXPERIENCIA BUSCADOR ACTIVO	
		%	%	%
Sexo	Hombre	67%	44%	64%
	Mujer	33%	56%	36%
EDAD	15-19	14%	38%	17%
	20-24	24%	42%	26%
	25-29	19%	16%	19%
	30-34	10%	2%	9%
	35-39	9%	1%	8%
	40-44	7%	0%	6%
	45-49	6%	0%	5%
	50-54	4%		3%
	55-59	4%	0%	3%
	60-64	2%	1%	2%
	65 Y +	1%		1%
ESCOLARIDAD	SIN INSTRUCCION	3%	1%	3%
	1 A 3 PRIMARIA	5%	1%	5%
	4 A 5 PRIMARIA	3%	0%	3%
	PRIMARIA COMPLETA	12%	2%	11%
	SECUNDARIA INCOMPLETA	5%	6%	5%
	SECUNDARIA COMPLETA	26%	16%	25%
	SUBPROFESIONAL	5%	5%	5%
	PREPARATORIA	16%	23%	17%
	PROFESIONAL MEDIO	4%	4%	4%
	PROFESIONAL SUPERIOR	21%	41%	23%
TOTAL		100%	100%	100%



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—91

Tabla 2

DESCRIPCION DE LA CONDICION DE BUSQUEDA POR ESTADO

	CONDICION DE TRABAJO		TOTAL
	DESEMPLEADO CON EXPERIENCIA BUSCADOR ACTIVO	DESEMPLEADO SIN EXPERIENCIA BUSCADOR ACTIVO	
	%	%	%
Entidad			
Federativa			
Aguascalientes	1%	2%	1%
Baja California	1%	2%	1%
Baja California Sur	0%	0%	0%
Campeche	0%	1%	0%
Coahuila	3%	2%	3%
Colima	0%	0%	0%
Chiapas	2%	4%	2%
Chihuahua	3%	1%	3%
Distrito Federal	14%	15%	14%
Durango	2%	2%	2%
Guanajuato	6%	5%	6%
Guerrero	0%	1%	0%
Hidalgo	1%	2%	1%
Jalisco	6%	4%	6%
México	23%	22%	23%
Michoacán	2%	2%	2%
Morelos	1%	1%	1%
Nayarit	0%	1%	1%
Nuevo León	6%	6%	6%
Oaxaca	1%	1%	1%
Puebla	3%	4%	3%
Querétaro	2%	1%	2%
Quintana Roo	1%	1%	1%
San Luis Potosí	1%	1%	1%
Sinaloa	2%	1%	2%
Sonora	3%	2%	3%
Tabasco	1%	2%	1%
Tamaulipas	3%	3%	3%
Tlaxcala	1%	1%	1%
Veracruz	6%	7%	6%
Yucatán	1%	3%	1%
Zacatecas	1%	1%	1%
TOTAL	100%	100%	100%



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—92

Tabla 3

DESCRIPCION DE LA CONDICION DE BUSQUEDA POR ESTADO CIVIL, RELACION Y DEPENDIENTES

		CONDICION DE TRABAJO		TOTAL	
		DESEMPLEADO CON EXPERIENCIA BUSCADOR ACTIVO	DESEMPLEADO SIN EXPERIENCIA BUSCADOR ACTIVO		
		%	%	%	
Estado civil	Soltero	52%	91%	57%	
	Casado	33%	6%	29%	
	Unión Libre	10%	1%	9%	
	Divorciado	1%	1%	1%	
	Separado	4%	1%	3%	
	Viudo	1%		1%	
Parentesco	Jefe del Hogar	33%	3%	30%	
	Cónyuge	10%	2%	9%	
	Hijo	51%	84%	55%	
	Padres, abuelos, suegros	0%		0%	
	Nietos, yernos, nueras	3%	7%	3%	
	Hermanos, hermanas	2%	2%	2%	
	Tíos, primos, sobrinos, cuñados	1%	2%	1%	
	Amigos	0%	0%	0%	
	NUMERO DE HIJOS	NO TIENE HIJOS	18%	51%	22%
	1	5%	2%	4%	
2	5%	1%	5%		
3	3%	1%	3%		
4	2%	1%	2%		
5	1%	1%	1%		
MÁS DE 5 HIJOS	0%	0%	0%		
HOMBRES	67%	44%	64%		
TOTAL	100%	100%	100%		



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—93

Tabla 4

CONDICIONES DE SU EXPERIENCIA LABORAL

		CONDICION DE TRABAJO		TOTAL
		DESEMPLEADO CON EXPERIENCIA BUSCADOR ACTIVO	DESEMPLEADO SIN EXPERIENCIA BUSCADOR ACTIVO	
		%	%	%
Fecha en que terminó su último trabajo (rangos)	no aplica		100%	12%
	Hasta 1 mes	21%		18%
	Más de 1 a 2 meses	16%		14%
	Más de 2 a 3 meses	17%		15%
	Más de 3 a 6 meses	17%		15%
	Más de 6 meses a 1 año	9%		8%
	Más de 1 a 3 años	14%		13%
	Más de 3 a 5 años	4%		3%
	Más de 5 años	2%		2%
Posición en el trabajo	no aplica	20%	100%	30%
	patrón	1%		1%
	trabajador por cuenta propia	4%		4%
	trabajador a destajo, comisión o porcentaje	7%		6%
	trabajador a sueldo fijo, salario o jornal	67%		59%
	trabajador familiar sin pago	0%		0%
	trabajador no familiar sin pago	0%		0%
Tipo de contrato	no aplica	26%	100%	35%
	contrato escrito, por tiempo indefinido	21%		18%
	contrato escrito por tmenos de 2 meses	4%		3%
	contrato escrito de 2 hasta 6 meses	5%		4%
	contrato escrito por más de 6 meses	6%		5%
	contrato escrito por por tiempo determinado	1%		1%
	contrato verbal o de palabra	38%		33%
	otro	0%		0%
TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO	NO APLICA	20%	100%	30%
	1	5%		5%
	2 A 5	23%		20%
	6 A 10	8%		7%
	11 A 15	3%		3%
	16 A 50	9%		8%
	51 A 100	6%		5%
	101 A 250	4%		4%
	251 O MÁS	20%		18%
	NS	0%		0%
Duración de la jornada de trabajo	no aplica	20%	100%	30%
	no trabajó	80%		70%
TOTAL		100%	100%	100%

Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—94

Tabla 5

INGRESOS Y PRESTACIONES ANTERIORES

		CONDICION DE TRABAJO		TOTAL
		DESEMPLEADO CON EXPERIENCIA BUSCADOR ACTIVO	DESEMPLEADO SIN EXPERIENCIA BUSCADOR ACTIVO	
		%	%	%
Forma de pago	no aplica	20%	100%	30%
	fijo	61%		54%
	hora/día	4%		3%
	a destajo	4%		3%
	comisión	4%		3%
	propinas	0%		0%
	ganancias	4%		3%
	autoconsumo	0%		0%
	no le pagan	0%		0%
	otro	3%		3%
Ingresos	no aplica	21%	100%	30%
	cada mes	6%		5%
	cada 15 días	15%		13%
	cada semana	45%		39%
	diario	8%		7%
	otro	1%		1%
	por servicio	0%		0%
	no informó	0%		0%
Nivel de ingresos en rangos de salarios mínimos	N.S.	5%		4%
	MENOS DE 1 S M	8%		8%
	DE 1 HASTA 2 S M	37%		37%
	MAS DE 2 HASTA 3 S M	25%		25%
	MAS DE 3 HASTA 5 S M	17%		17%
	MAS DE 5 HASTA 10 S M	7%		7%
	MAS DE 10 S M	3%		3%
NO RECIBE INGRESOS	0%		0%	
Prestaciones-Aguinaldo	NO ESP	4%		4%
	SI	40%		40%
Prestaciones-Vacaciones	NO	60%		60%
	SI	33%		33%
Prestaciones-Participación de utilidades	NO	67%		67%
	SI	10%		10%
Prestaciones-IMSS	NO	90%		90%
	SI	37%		37%
Prestaciones-ISSSTE	NO	63%		63%
	SI	1%		1%
Prestaciones-SAR	NO	99%		99%
	SI	35%		35%
Prestaciones-Crédito para vivienda	NO	65%		65%
	SI	24%		24%
Prestaciones-Servicio médico particular	NO	76%		76%
	SI	3%		3%
Prestaciones-Otros	NO	97%		97%
	SI	10%		10%
TOTAL	NO	90%		90%
	SI	100%	100%	100%

Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—95

Tabla 6

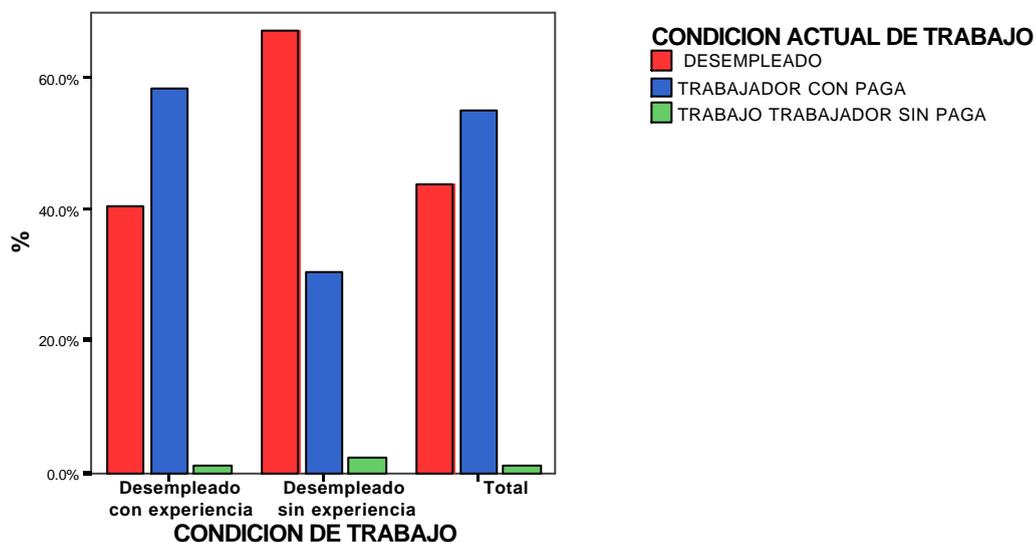
CONDICION ACTUAL DE TRABAJO * CONDICION DE TRABAJO Crosstabulation

% within CONDICION DE TRABAJO

		CONDICION DE TRABAJO		Total
		DESEMPLEADO CON EXPERIENCIA BUSCADOR ACTIVO	DESEMPLEADO SIN EXPERIENCIA BUSCADOR ACTIVO	
CONDICION ACTUAL DE TRABAJO	DESEMPLEADO	40.6%	67.3%	43.9%
	TRABAJADOR CON PAGA	58.3%	30.4%	54.9%
	TRABAJADOR SIN PAGA	1.0%	2.3%	1.2%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

**CONDICION ACTUAL DE TRABAJO *
CONDICION DE TRABAJO Crosstabulation**

% CONDICION DE TRABAJO



Gráfica 2

Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—96

Tabla 7

CONDICIONES DE SU EXPERIENCIA LABORAL ACTUAL

		CONDICION ACTUAL DE TRABAJO		TOTAL
		TRABAJADOR CON PAGA	TRABAJADOR SIN PAGA	
		%	%	%
Número de trabajos que tuvo la semana pasada	un sólo trabajo	98%	99%	98%
	dos trabajos	2%	1%	2%
	tres o más	0%		0%
Posición en el trabajo	patrón	2%		2%
	trabajador por cuenta propia	19%		19%
	trabajador a destajo, comisión o porcentaje	8%		8%
	trabajador a sueldo fijo, salario o jornal	69%		67%
Tipo de contrato	trabajador familiar sin pago	2%	98%	4%
	trabajador no familiar sin pago	0%	2%	0%
	no aplica	23%	100%	25%
	contrato escrito, por tiempo indefinido	24%		23%
	contrato escrito por menos de 2 meses	5%		5%
	contrato escrito de 2 a 6 meses	5%		5%
	contrato escrito por más de 6 meses	4%		3%
	contrato escrito por tiempo u obra	0%		0%
	contrato verbal o de palabra	40%		39%
	otro	0%		0%
TAMAÑO ESTABLECIMIENTO	1	18%		18%
	2 A 5	30%	97%	31%
	6 A 10	8%	2%	7%
	11 A 15	4%		4%
	16 A 50	10%		10%
	51 A 100	4%		4%
	101 A 250	3%		3%
	251 O MÁS	23%	1%	23%
	NS	0%		0%
	Duración de la jornada de trabajo	no aplica	3%	
- 35 horas		22%	60%	22%
35-48 horas		49%	31%	48%
+ 48 horas		22%	9%	22%
no trabajó		4%		4%
N.S.		0%		0%
TOTAL		100%	100%	100%



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—97

Tabla 8

INGRESOS Y PRESTACIONES ACTUALES

		CONDICION ACTUAL DE TRABAJO		TOTAL
		TRABAJADOR CON PAGA	TRABAJADOR SIN PAGA	
		%	%	%
Forma en que obtiene sus ingresos	no aplica	3%		3%
	fijo	61%		60%
	hora/día	4%		4%
	a destajo	6%		5%
	comisión	5%		5%
	propinas	0%		0%
	ganancias	15%		15%
	autoconsumo	0%		0%
	no le pagan	2%	100%	4%
	otro	5%		5%
Ingresos	no aplica	5%	100%	7%
	cada mes	5%		5%
	cada 15 días	17%		16%
	cada semana	49%		48%
	diario	12%		12%
	otro	2%		2%
	por servicio	0%		0%
	no informó	2%		2%
	N.S.	9%		9%
	Nivel de ingresos en rangos de salarios mínimos	MENOS DE 1 S M	10%	
DE 1 HASTA 2 S M		31%		30%
MAS DE 2 HASTA 3 S M		27%		27%
MAS DE 3 HASTA 5 S M		18%		18%
MAS DE 5 HASTA 10 S M		5%		4%
MAS DE 10 S M		1%		1%
NO RECIBE INGRESOS		2%	100%	4%
Prestaciones-Aguinaldo	NO ESP	6%		6%
	SI	33%		33%
Prestaciones-Vacaciones	NO	67%		67%
	SI	30%		30%
Prestaciones-Participación de utilidades	NO	70%		70%
	SI	9%		9%
Prestaciones-IMSS	NO	91%		91%
	SI	29%		29%
Prestaciones-ISSSTE	NO	71%		71%
	SI	3%		3%
Prestaciones-SAR	NO	97%		97%
	SI	30%		30%
Prestaciones-Crédito para vivienda	NO	70%		70%
	SI	22%		22%
Prestaciones-Servicio médico particular	NO	78%		78%
	SI	2%		2%
Prestaciones-Otros	NO	98%		98%
	SI	7%		7%
TOTAL		93%	100%	93%
		100%	100%	100%

Este documento es propiedad de Analítica Consultores Asociados, S. C. Se prohíbe su reproducción parcial o total.

Derechos Reservados DR © 2004



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—98

4.2.3. Evolución de los grupos.

A continuación se presentan algunos resultados comparativos entre la primera y segunda evaluación, aunque dichos resultados no son directamente comparables, ya que la primera evaluación se realizó sobre los resultados de la ENCOPE y ENE al primer semestre del 2003, mientras que la segunda evaluación se realizó sobre los resultados de la ENE (primer semestre del 2004) y la encuesta levantada en 12 Estados y considera a el grupo de beneficiarios del segundo semestre del 2003 y el primer semestre del 2004. Sin embargo estos resultados pueden presentar algunas tendencias.

Las modalidades en las evaluaciones, en su gran mayoría fueron las mismas, sin embargo dos de ellas no aparecen en la segunda evaluación. Estas dos modalidades fueron Capacitación basada en NLTC y Paro Técnico. Esta última representa un porcentaje muy pequeño del total de los participantes, y además presenta características atípicas, es decir, el grupo tenía características muy diferentes al resto de las modalidades. En este grupo fue el único en el que hubo más participantes hombres que mujeres, es el grupo de mayor edad promedio y por lo tanto con más dependientes económicos. En su mayoría son Jefe de Familia, casados y tuvo presencia en sólo 5 Estados de la República;

En la segunda evaluación, a excepción de las dos modalidades mencionadas, se mantuvieron cinco de ellas y aparece la modalidad Capacitación para el Autoempleo.

En la segunda evaluación, la modalidad más grande fue Capacitación Laboral en Competencias (la mitad), y el resto distribuido en las demás modalidades, mientras que en la primera, la población estuvo concentrada en Formación laboral en la Práctica y Formación Laboral en Competencias ocupó un segundo lugar. .

Distribución por Modalidad

Modalidad	Participación	
	1a. Evaluación	2da. Evaluación
Formación Laboral en Competencias	26.49%	57.89%
Formación Laboral en la Práctica	40.63%	13.18%
Formación Productiva	18.01%	2.53%
Vales de Capacitación	5.95%	9.94%
Vales Profesionistas y Técnicos	1.5%	2.85%
Capacitación basada en NTCL	6.12%	



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—99

Paro Técnico	1.43%	
Capacitación para el autoempleo		13.62%
Total	100%	100%

Comparación por Sexo, Edad y Escolaridad.

Sexo:

Sexo	1a. Evaluación	2da. Evaluación
Masculino	37%	44%
Femenino	63%	56%

En la primera evaluación la participación femenina en todas las modalidades fue mayor que en la segunda, a excepción de la modalidad del Paro Técnico (la cual no aparece en la segunda), donde la participación masculina fue mucho mayor. En el estudio realizado en la segunda evaluación hubo mayor participación masculina y la razón es la mayor participación de la Formación Laboral en Competencias, el cual históricamente ha sido un programa mayoritariamente masculino, al menos en términos relativos.

Edad

Edad	% 1a. Evaluación	% 2da. Evaluación
Menor de 20	20	15
Entre 20 y 29	48	55
Entre 30 y 39	20	16
Mayor de 40	12	14



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—100

Como se puede observar, en ambos estudios, la población estuvo entre 20 y 29 años. En la primera evaluación, participó gente un poco más joven que en la segunda, sin embargo, la distribución por edades fue muy similar en ambos casos.

Escolaridad:

Escolaridad	% 1a. Evaluación	% 2da. Evaluación
Primaria	19	8
Carrera Técnica/Primaria	0	1
Secundaria	36	29
Carrera Técnica /Secundaria	6	9
Preparatoria	21	26
Carrera Técnica con Preparatoria	5	8
Profesional Superior	12	19
Sabe leer y escribir	0	0
No sabe leer y escribir	1	0

Se observa que el nivel de escolaridad en la segunda evaluación es ligeramente más elevado que en la primera, ya que hay más profesionistas o personas con una carrera técnica. En la primera evaluación, la gente con estudios de secundaria o menor era del 55% comparado contra el 38% de la segunda.

Comparación por Estado Civil, Relación con el Jefe de Familia y Dependientes



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—101

Estado Civil

Estado Civil	% 1a. Evaluación	% 2da. Evaluación
Soltero	59	57
Casado	32	35
Unión Libre	5	4
Viudo	1	1
Separado	2	1
Divorciado	1	1

La distribución por Estado Civil es prácticamente la misma habiendo un ligero aumento de casados en detrimento del número de solteros

Relación	% 1a. Evaluación	% 2da. Evaluación
Jefe de Familia	68	27
Cónyuge	10	20
Hijo	19	40
Suegro, Padre o Madre	1	7
Otro	1	5

Como se observa en la tabla, en la primera evaluación, la mayoría de los participantes eran jefes de familia, mientras que en la segunda, hay un incremento al doble de los cónyuges e hijos.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—102

Dependientes:

Dependientes	% 1a. Evaluación	% 2da. Evaluación
Sin dependientes	21	0
uno	18	29
dos	22	38
tres	17	21
Cuatro	18	6
Cinco	4	3
Más de Cinco	1	2

Como puede observarse en la tabla, en la primera evaluación, un porcentaje importante de los participantes no tiene dependientes económicos, mientras que en la segunda, la población estudiada tiene entre 1 y 3 dependientes.

Razones por las que Tomo el Curso SICAT

Razones	% 1a. Evaluación	% 2da. Evaluación
Experiencia	37	46
Conseguir empleo	41	36
Apoyo económico	4	3
Invitación	2	4
Requisito	5	3
Recomendación	1	0
Necesidad	8	1
Otro	1	0



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—103

Las dos razones más importantes para inscribirse en el programa fueron adquirir experiencia y conseguir empleo, lo cual va de acuerdo a los objetivos planteados por el SICAT.

Experiencia en el Curso.

	% 1a. Evaluación	% 2da. Evaluación
Pago puntual Beca		
Si	71%	74%
No	29%	26%
Ayuda Transporte		
Si	64%	51%
No	36%	49%
Material Capacitación		
Si	83%	74%
No	17%	26%
Constancia		
Si	33%	71%
No	67%	29%

El pago no fue puntual, en la primera evaluación en uno de cada 3 casos y aunque esto mejora, para la segunda evaluación es de uno de cada 4 casos. Adicionalmente, la ayuda de transporte fue mayor en la primera evaluación, lo mismo sucede con los materiales de capacitación. El número de constancias entregadas, aumenta en la segunda evaluación, lo cual significa que mayor número de gente estuvo en mejores condiciones de conseguir un empleo.

El curso del SICAT fue evaluado muy positivamente en ambos casos, aunque fue ligeramente mejor en la primera evaluación, posiblemente esta disminución se deba a la disminución de calificación en las instalaciones



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—104

Curso Adecuado	% 1a. Evaluación	% 2da. Evaluación
Si	98%	91%
No	02%	09%

Instalaciones Adecuadas	% 1a. Evaluación	% 2da. Evaluación
Si	92%	73%
No	08%	27%

Condiciones de Trabajo Antes del Curso

Trabajó antes del curso	% 1a. Evaluación	% 2da. Evaluación
Si	68%	47%
No	32%	53%

En el estudio realizado en la segunda evaluación, había menos personas que trabajan antes del curso que en la primera, Los contratos que se tenían eran de tipo verbal, aunque había quien tuvo contrato por tiempo indefinido. La temporalidad de los contratos en la primera evaluación era básicamente de 2 a 6 meses y se concentraban en empresas de 1 hasta 50 empleados con jornadas de 36 a 48 horas. En la segunda, se evaluaron más personas que no habían trabajado anteriormente, de los que si tuvieron trabajo, tenían contratos de tipo verbal, en microempresas (de 1 a 5 empleados) y con jornadas de 35 a 48 horas.

Ingresos y Prestaciones del Empleo Anterior al Curso



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—105

Obtención de los ingresos	% 1a. Evaluación	% 2da. Evaluación
Utilidades	7	6
Sueldo fijo	77	76
Por trabajo determinado	3	5
Por comisión	7	9
destajo	6	3
propinas	1	1
Pago en especie	0	0

En ambos casos se observa que la forma en que recibían sus ingresos era a través de un sueldo fijo. En algunos casos se observa el pago por comisión, es un poco más frecuente en la segunda evaluación.

El nivel de ingresos antes de formar parte del SICAT en la segunda evaluación fue ligeramente mejor que en la primera, pues mayor número de personas registraron sueldos hasta \$5,823 pesos mensuales.

Sueldo promedio	% 1a. Evaluación	% 2da. Evaluación
\$1 a \$1,164	13	14
\$1,165 a \$3,493	44	57
\$3,494 a \$5,823	8	25
\$5,824 a \$8,150	2	3
\$8,151 a \$10,479	0	1
\$10,480 a \$43,000	0	0

Tabla de Beneficios del Empleo Anterior al curso:



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—106

	% 1a. Evaluación	% 2da. Evaluación
Aguinaldo		
Si	82	58
No	17	42
Vacaciones pagadas		
Si	68	48
No	31	52
Sar		
Si	53	42
No	42	58
Reparto Utilidades		
Si	46	42
No	51	58
Crédito para la Vivienda		
Si	48	35
No	50	65
Bonos de Productividad		
Si	39	32
No	60	68
Médico particular		
Si	15	22
No	83	78

Como puede observarse en la tabla, la mayoría de las prestaciones de quienes tuvieron un empleo anterior al SICAT, fueron mejores en la primera evaluación, excepto los servicios médicos particulares que fueron mejores en la segunda.

Resultados del SICAT en Términos de Empleo



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—107

	% 1a. Evaluación	% 2da. Evaluación
Ingresos		
Mejóro	41	60
igual	56	25
Empeoró	3	1
Funciones		
Mejóro	47	64
igual	52	23
Empeoró	1	1
Horario		
Mejóro	11	45
igual	86	39
Empeoró	3	3
Prestaciones		
Mejóro	13	47
igual	86	37
Empeoró	1	3
Permanencia		
Mejóro	20	47
igual	80	36
Empeoró	1	3
Consiguió Empleo		
Consiguió	67	55
Continúa en el empleo anterior	33	45



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—108

Los resultados del SICAT en términos de empleo fueron mejores en el 2da. Evaluación que en el 1a. Evaluación, sin embargo, se consiguieron más empleos en el 1a. Evaluación.

Relación del Curso con su Experiencia Laboral Pasada y Actual

	% 1a. Evaluación	% 2da. Evaluación
Actividades Relacionadas con curso		
Si	43	39
No	57	58
Continúa en el mismo trabajo		
Si	21	
no	79	
Capacitación sirvió para conseguir empleo		
Si	85	90
No	15	9
Actividades se relacionan con el curso		
Si	83	39
No	17	58

Ingreso y Prestaciones del Empleo Después del SICAT

Obtención de los ingresos	% 1a. Evaluación	% 2da. Evaluación
Utilidades	5	6
Sueldo fijo	81	87
Por trabajo determinado	5	2
Por comisión	6	4



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—109

destajo	3	0
propinas	0	0
Pago en especie	0	0

Aunque el comportamiento fue muy similar en ambos estudios, podemos decir que los empleos por sueldo fijo aumentaron ligeramente después del curso en el año 2da. Evaluación, disminuyendo los ingresos por trabajo determinado y por comisión.

Sueldo promedio	% 1a. Evaluación	% 2da. Evaluación
\$1 a \$1,164	9	6
\$1,165 a \$3,493	77	62
\$3,494 a \$5,823	11	22
\$5,824 a \$8,150	0	6
\$8,151 a \$10,479	0	1
\$10,480 a \$43,000	0	0

El nivel de ingresos en el 2da. Evaluación mejoró después del curso pues incluso hubo gente con un ingreso mayor.

Tabla de Beneficios del Empleo Después del curso :

	% 1a. Evaluación	% 2da. Evaluación
Aguinaldo		



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—110

Si	86	66
No	10	34
Vacaciones pagadas		
Si	79	60
No	17	40
Sar		
Si	65	51
No	28	49
Reparto Utilidades		
Si	62	47
No	30	53
Crédito para la Vivienda		
Si	64	48
No	32	52
Bonos de Productividad		
Si	49	46
No	49	54
Médico particular		
Si	19	25
No	79	75

En general las prestaciones después del SICAT estuvieron mejor en el 1a. Evaluación que en el 2da. Evaluación



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—111

4.3. Empleadores

Para evaluar los resultados del SICAT dentro de las empresas, se realizaron 100 entrevistas a empresas chicas, medianas y grandes. Las entrevistas se realizaron con la persona responsable de contratar y controlar al personal, cuyo puesto varía en cada caso. En la mayoría de ellas, la entrevista se realizó con el propietario, el Administrador General o el encargado de recursos humanos. **(Tabla 1)**

El giro de las empresas en su gran mayoría fue de Servicios y Comercio. Para hacer estas entrevistas se tomaron empresas chicas, medianas y grandes, con trabajadores de planta y eventuales. **(Tabla 2)**

Características del personal de planta y eventual

El promedio del nivel de estudios de los trabajadores de planta de todas las empresas va de secundaria hasta licenciatura. **(Tabla 3)**

Para las empresas en general, independientemente del rango del empleado dentro de la empresa, las capacidades que debe tener un empleado de planta, más allá de aquellos relacionados propiamente con sus funciones, son el buen trato hacia el público, el trabajo con responsabilidad, la disponibilidad, honradez y cumplimiento del horario y en general, resalta la necesidad de que tengan conocimientos en computación **(Tabla 4)**.

Respecto a los trabajadores eventuales, se observa que el nivel educativo está más bajo comparado con los de planta ya que está concentrado en secundaria y preparatoria, mientras que en los de planta hay más profesionistas o trabajadores con carrera técnica. **(Tabla 5)**.

Al igual que los trabajadores de planta, las capacidades más importantes que debe tener un trabajador eventual son la responsabilidad, el buen trato hacia el público y la disponibilidad de horario **(Tabla 6)**.

En la gran mayoría de las empresas encuestadas, los trabajadores no están afiliados a ningún sindicato (76%), sólo un 24% sí están afiliados y esto es más común en empresas grandes **(Tabla 7 y 8)**.

En promedio, en el último año, las empresas han tenido de 1 a 3 plazas vacantes. Algunas empresas consideran que el proceso de contratación de una persona adecuada para ocupar una vacante es sencillo, pues hay un gran número de desempleados con buen nivel y que pueden ser capacitados. Para la mayoría de las empresas, consideran que el proceso tiene un grado de complejidad pues enfrentan dificultades tales como que los candidatos no cumplen con el perfil requerido para el puesto; hay demasiados candidatos y pocas vacantes y en muchos casos les falta experiencia. Para otras empresas este proceso es difícil, pues además de lo que ya se mencionó, consideran que no trabajan profesionalmente o son los mismos candidatos quienes no aceptan el puesto. **(Tabla 9)**



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—112

La mayor parte de las empresas no consideran tener un alto nivel de rotación e empleados. En los pocos casos que mencionaron tener mucha rotación de empleados, consideran que es gente joven con dificultades de horario o con alto grado de irresponsabilidad (**Tabla 10**).

Las empresas que consideran que tienen una rotación normal o “regular” lo atribuyen principalmente a los horarios de trabajo y los sueldos bajos, así como las cargas irregulares de trabajo y que el trabajo es muy pesado.

Quienes consideran tener poco o nada de rotación mencionaron que se debe a que los empleados tienen estabilidad laboral, su trabajo es seguro y existe un ambiente laboral agradable, además de haber buenos horarios de trabajo, y las relaciones internas son buenas.

Reclutamiento y selección de personal

Los puestos que requieren de más contrataciones son en ventas y atención al público (mostrador), así como secretarías, ayudantes en general y cajeros. (**Tabla 11**)

Para el puesto de secretaria y empleados de mostrador, en casi todas las empresas solicitan carrera técnica o preparatoria terminada. En caso de vendedores, la mayoría solicita que tenga carrera técnica o preparatoria terminada, sin embargo hay casos en que basta con la primaria o secundaria terminada y muy pocos casos en que solicitan profesionistas. (**Tabla 12 y 13 y 14**)

Respecto a la convocatoria de la vacante para contratación de personal, las principales fuentes utilizadas son los periódicos y las bolsas de trabajo y de éstas, las más usadas son el Servicio Estatal de Empleo (SEE) y la Presidencia Municipal del Ayuntamiento (**Tabla 15**)

Internet no es una herramienta utilizada para búsqueda de candidatos para cubrir vacantes.

Para los puestos que más se acude a bolsas de trabajo es para los operativos.

Aún cuando para algunas empresas sí resulta importante que una persona tenga menos de cuatro meses sin empleo para contratarla, para la mayoría de las que se entrevistaron no resulta ser un aspecto determinante. (**Tabla 16**)

De las empresas entrevistadas, sólo algunas de ellas se han ampliado y han creado nuevos turnos de trabajo (37%). De estas, abrieron en promedio entre 1 y 5 vacantes nuevas (**Tabla 17**).



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—113

Capacitación

Sólo en la mitad de las empresas visitadas se mencionó la necesidad de capacitación para el personal contratado y la mayoría de estas, lo hizo totalmente por su cuenta. De los que lo hicieron a través de un capacitador externo, en su mayoría fue del sector público (**Tabla 18 y 19**).

Las Instituciones Públicas que fueron contratadas para la capacitación externa fueron la SEE y STPS y solo algunas contrataron a la UNAM (**Tabla 20**)

Los programas de capacitación más vinculados con los trabajadores fueron Desarrollo y Superación Personal, Familia, Trabajo y Empresa, Área Laboral y Manejo de Maquinas. En general son programas relacionados con el desarrollo integral de los trabajadores (**Tabla 21**).

Respecto a la difusión de los programas de capacitación de la SEE, se mencionó principalmente la visita de los promotores, la comunicación con otras empresas y a través de la Secretaría del Trabajo. (**Tabla 22**)

En realidad no se percibe mayor dificultad para el acceso de los trabajadores a los beneficios que ofrece la Secretaría del Trabajo a través del SEE. (**Tabla 23**)

En la mayoría de los casos, la capacitación fue impartida únicamente en las propias instalaciones de la empresa, solo algunos casos mencionaron que se haya dado en las Instalaciones de la SEE (**Tabla 24**).

Respecto a los gastos de la capacitación, se encontró que los honorarios del instructor fueron cubiertos por la empresa en la mayoría y en algunos casos fue compartido con la SEE. En muy pocos fue cubierto en su totalidad por la SEE (**Tabla 25**).

El gasto en los materiales de apoyo para la capacitación fueron principalmente cubiertos por las empresas, solo en muy pocos casos hubo apoyo por la SEE. (**Tabla 26**)

En el caso de la beca para el capacitado, el apoyo económico de la SEE fue mayor, aunque hubo casos en que la empresa solventó el gasto en su totalidad y algunos en que fue compartido. (**Tabla 27**)

El caso de la ayuda de transporte para el capacitado, también en su mayoría, fue un gasto cubierto por la empresa. (**Tabla 28**)

No en todos los casos, se contrató una póliza de accidentes para el capacitado, en los casos en que sí hubo dicho beneficio, fue la empresa quien cubrió el gasto, sin embargo, en la mayor parte de los casos, sí se cubrió el servicio médico de nivel básico, el cual estuvo a cargo prácticamente en todos los casos por la empresa, al igual que en el caso del apoyo económico adicional. (**Tabla 29**)



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—114

En general, el gasto de inscripción, colegiatura y materiales de apoyo fue un gasto que tuvo que hacerse, y de estos, la mitad fue cubierta por la empresa y el resto fue compartido con la SEE para el capacitado. **(Tabla 30)**

La mayoría de las empresas hicieron una evaluación a los empleados al terminar la capacitación y consideraron que el nivel de aprovechamiento fue básicamente alto por considerar que la capacitación fue buena aunque algunas lo consideraron medio pues no tenían experiencia, había poco conocimiento del material, y los capacitados estuvieron distraídos. **(Tabla 31)**

Evaluación de la capacitación

Posteriormente se evaluó si el personal contratado cubrió las expectativas de la empresa y el la mayoría de los casos así fue. Las razones de ello fue que dicho personal cubría el perfil del puesto, era personal entusiasta y con ganas de aprender y estaba mejor capacitado de acuerdo a las necesidades de la empresa. **(Tabla 32)**

En los pocos casos en que no se cubrieron las expectativas, las razones fueron diversas, principalmente no se cubría el perfil requerido y el abandono del empleo.

En lo que se refiere a personal operativo, se observa que las empresas si tienen confianza en el servicio estatal de empleo (SEE), en mandos medios y superiores, el nivel de confianza baja considerablemente **(Tabla 33)**.

La opinión que las empresas tienen de las personas que apoyan el SEE es buena, ya que son empleados responsables que cuentan con el apoyo de SEE, están capacitados y tienen disposición al trabajo. En contraste, los que los calificaron como “regulares” es porque consideran que hay deficiencias en la selección, capacitación y sensibilización de los trabajadores. **(Tabla 34)**

La gran mayoría de las empresas estaría dispuesta a contratar personas apoyadas por el SEE, principalmente porque ya son personas que cumplen el perfil de los puestos, tienen buenas referencias y están capacitados **(Tabla 35)**.

Muchas de las empresas si estarían interesadas por recibir apoyo de la SEE para la capacitación de sus empleados, pues sería una capacitación adicional a la que reciben ya por parte de la empresa, elevaría la productividad y eficiencia y los trabajadores tendrían una mejor preparación; además es un beneficio sin costo. **(Tabla 36)**

Las empresas que mencionaron que no les interesaría el apoyo en capacitación, comentaron que el trabajo que los empleados realizan no requiere de capacitación y los que lo necesitan la reciben directamente en la empresa.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—115

Específicamente, el apoyo que más se requiere es la capacitación personalizada a los empleados, así como capacitación en el área de ventas y servicio al cliente. **(Tabla 37)**

La mayoría de las empresas estaría dispuesta a vincularse con el SEE para cubrir sus vacantes porque le sería más fácil controlar a las personas y la búsqueda de personal sería más rápida y eficiente. **(Tabla 38)**

Las pocas empresas que no estarían dispuestas a vincularse, es porque consideran que no lo necesitan.

Sí existe cierto interés por parte de las empresas por contar con un sistema automático de registro de vacantes, controlado por el SEE, a través del cual se puedan ofertar vacantes y buscar candidatos de acuerdo al perfil requerido, pues de esta forma se ahorraría tiempo en contratar al personal adecuado al perfil. Las pocas empresas que no consideraron esto necesario fue por considerar que no tienen la necesidad de hacerlo pues no hay rotación de personal. **(Tabla 39)**

Aún cuando en la actualidad no existe la práctica de buscar empleados a través de Internet, las empresas lo consideran una alternativa viable a través de la Secretaría del Trabajo pues sería una forma rápida y confiable de cubrir sus vacantes. A las empresas que no les interesaría esta alternativa es porque no usan Internet o consideran que no es confiable. **(Tabla 40)**



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—116

Anexo tablas

Empleadores

TABLA 1 P6. ¿CUÁL ES SU CARGO ACTUAL?		
		%
CARGO ACTUAL	ADMINISTRADOR GENERAL	13
	EMPLEADO	3
	PROPIETARIO	23
	DIRECTOR	5
	COORDINADOR / SUPERVISOR	2
	GERENTE	9
	GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	19
	CONTADOR GENERAL / AUXILIAR	3
	JEFE DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	5
	SUBGERENTE	2
	ASESOR	1
	ENCARGADO DE COMPRA Y VENTA	3
	ABOGADO	3
	CONTADOR	2
	ENCARGADO	4

Este documento es propiedad de Analítica Consultores Asociados, S. C. Se prohíbe su reproducción parcial o total.

Derechos Reservados DR © 2004



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—117

	DENTISTA	1
	ASISTENTE	1
	SUBDIRECTOR DE ESTADÍSTICA	1
	ASISTENTE DE LA DIRECCIÓN	1
TOTAL		100



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—118

TABLA 2
P10. CONSIDERANDO LOS EMPLEADOS DE PLANTA Y EVENTUALES,
¿APROXIMADAMENTE CUÁNTOS EMPLEADOS EN TOTAL TIENE LA EMPRESA?

		%
EMPLEADOS TOTALES DE LA EMPRESA	DE 1 A 5	33
	DE 6 A 15	20
	DE 16 A 50	16
	DE 51 A 100	8
	DE 101 A 250	10
	DE 251 Y MÁS	12
TO TAL		100



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—119

TABLA 3
P12. ¿CUÁL ES EL NIVEL PROMEDIO EDUCATIVO DE LOS TRABAJADORES DE PLANTA?

	%	
NIVEL PROMEDIO EDUCATIVO -TRAB. DE PLANTA-	SINESCOLARIDAD	1
	LEER Y ESCRIBIR	3
	PRIMARIA	6
	SECUNDARIA	34
	PREPARATORIA	21
	CARRERA TÉCNICA	11
	LICENCIATURA	24
	NS/ NR	1
TOTAL	100	



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—120

TABLA 4
P13. PARA LA EMPRESA, ¿CUÁLES SON LAS CAPACIDADES MÁS IMPORTANTES QUE DEBEN TENER SUS TRABAJADORES DE PLANTA?

	%
CONOCIMIENTOS DE ALTA COSTURA (CORTE Y CONFECCIÓN)	4
NECESIDAD DEL TRABAJO Y SUPERARSE CON RESPONSABILIDAD	23
CONOCIMIENTOS DE COMPUTACIÓN	20
DISPONIBILIDAD DE HORARIO	23
PROFESIONALISMO (LIDERAZGO Y RESPONSABILIDAD)	6
ATENCIÓN AL PÚBLICO, BUEN TRATO	28
CONOCIMIENTOS DE MEDICINA, ENFERMERÍA	5
CONOCIMIENTOS EN MECÁNICA	2
TRABAJO EN EQUIPO	2
EXPERIENCIA EN EL RAMO	8
HABLAR OTRO IDIOMA (BILINGÜE)	2
SEPAN LEER Y ESCRIBIR	3
TENER LA EDUCACIÓN BÁSICA	3
HONRADEZ	10



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—121

BUENA ACTITUD	12
DISCIPLINA	3
ACADÉMICOS	1
SABER CONTABILIDAD	2
PACIENCIA	2
CONOCIMIENTOS DE EDUCADORA	2
HABILIDAD EN MANEJO DE HERRAMIENTAS	2
FACILIDAD DE PALABRA	1
HABILIDADES MANUALES	4
CONOCIMIENTOS EN ADMINISTRACIÓN	3
BUENA PRESENTACIÓN	2
EFICIENCIA	4
CONOCIMIENTO EN CONTADURÍA	2
HABILIDAD EN GENERAL	1
LEALTAD	1
NS/ NR	5



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—122

TABLA 5
P14. ¿CUÁL ES EL NIVEL PROMEDIO EDUCATIVO DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES?

	%	
NIVEL PROMEDIO EDUCATIVO -TRAB. EVENTUALES-	SIN ESCOLARIDAD	2
	LEER Y ESCRIBIR	2
	PRIMARIA	9
	SECUNDARIA	26
	PREPARATORIA	20
	CARRERA TÉCNICA	5
	LICENCIATURA	13
	NS/ NR	22
TOTAL	100	



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—123

TABLA 6
P14. ¿CUÁL ES EL NIVEL PROMEDIO EDUCATIVO DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES?

	%	
NIVEL PROMEDIO EDUCATIVO -TRAB. EVENTUALES-	SIN ESCOLARIDAD	2
	LEER Y ESCRIBIR	2
	PRIMARIA	9
	SECUNDARIA	26
	PREPARATORIA	20
	CARRERA TÉCNICA	5
	LICENCIATURA	13
	NS/ NR	22
TOTAL	100	



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—124

TABLA 7
P16. ¿LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA PERTENECEN A ALGÚN SINDICATO?

		%
¿PERTENECEN A ALGÚN SINDICATO?	SI	24
	NO	76
TOTAL		100

TABLA 8
P17. ¿APROXIMADAMENTE CUÁNTOS EMPLEADOS SON SINDICALIZADOS?

		%
¿CUÁNTOS SON SINDICALIZADOS?	DE 1 A 5	11
	DE 6 A 15	4
	DE 16 A 50	11
	DE 51 A 100	18
	DE 101 A 250	21
	DE 251 Y MÁS	36
TOTAL		100



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—125

TABLA 9
P19. EN GENERAL CONSIDERA QUE CONTRATAR A LA PERSONA ADECUADA PARA OCUPAR UNA PLAZA VACANTE ES ?

	%
CONTRATAR A LA PERSONA ADECUADA ES ...	MUY FÁCIL 7
	FÁCIL 16
	REGULAR 40
	DIFÍCIL 27
	MUY DIFÍCIL 10
TOTAL	100



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—126

TABLA 10
P21. ¿QUÉ TANTA ROTACIÓN DE PERSONAL EXISTE EN ESTA EMPRESA?

		%
¿QUÉ TANTA ROTACIÓN EXISTE?	MUCHÍSIMA	4
	MUCHA	4
	REGULAR	23
	POCA	51
	NADA	17
	NS/ NR	1
TOTAL		100



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—127

TABLA 11
P23. ¿CUÁLES SON LOS TRES PUESTOS QUE REQUIEREN CON MÁS FRECUENCIA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL?

	%
COSTURERAS	8
ADMINISTRADOR	5
REPARTIDOR DE MERCANCÍA	4
VENDEDOR	11
BODEGUERO	2
EMPLEADO DE MOSTRADOR	11
CHOFER	4
AUXILIAR CONTABLE	4
SECRETARIA	12
TÉCNICO	8
MENSAJERO	2
RECEPCIONISTA	7
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	3
INTENDENCIA	7
ASISTENTE EDUCATIVO	2
INGENIERO	2



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—128

SUPERVISORA	2
OPERATIVOS	2
ASISTENTE DE SERVICIO	1
AYUDANTE DE COCINA	1
OPERADORES DE CALIDAD	4
MECÁNICO	2
ALMACENISTAS	3
AUXILIAR COMPRAS	1
ENCARGADO DEL NEGOCIO	3
CONTADOR	2
CENTRO DE COPIADO	2
DIBUJANTE	1
PIZZERO	3
MONTACARGAS	2
AYUDANTES GENERALES	9
AUX DE PRODUCCIÓN	2
AUX ADMINISTRADOR	1
OBRERO	6
TÉCNICO EN PRODUCTIVIDAD	1
MANTENIMIENTO	3



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—129

BARMAN	1
CAJERA	9
AUX TELEFONISTA	2
MESEROS	3
PARRILLERO	1
LAVA TRASTES	1
ESTILISTA	1
TIRADORES	1
PLANCHADORES	1
VERDULEROS	2
ELECTRÓNICO	1
ABOGADO	4
TÉCNICO DE COMPUTACIÓN	1
DISEÑO GRAFICO	1
EJECUTIVO DE VENTAS	1
COCINERA	2
PROMOTORES	1
PROFESORES	3
SEGURIDAD	1
ARMADOR	1



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—130

MEDICO	1
REPARTIDORES	1
AFANADORA	3
LAVADORES	1
ADMINISTRADOR DE OBRA	2
NS/ NR	2
DENTISTA	2
OPERADORES DE AUTOS	1
AUXILIAR DE PISO	3
ENGRASADORES	1
LAPEADORES	1
EXCURSIÓN	1
BOLSEO	1
PELETIZADO	1
REVISADORES MANUALES	1
TELEMARKETING	1



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—131

TABLA 12
P24. PARA EL PUESTO DE
¿QUÉ NIVEL EDUCATIVO REQUIERE LA PERSONA A
SER CONTRATADA PARA ESTE CARGO?

		%
SECRETARIA	SECUNDARIA TERMINADA	9
	PREPARATORIA O CARRERA TÉCNICA TERMINADA	91
TOTAL		100

TABLA 13
P25. PARA EL PUESTO DE
¿QUÉ NIVEL EDUCATIVO REQUIERE LA PERSONA A
SER CONTRATADA PARA ESTE CARGO?

		%
VENDEDOR	PRIMARIA TERMINADA	20
	SECUNDARIA TERMINADA	20
	PREPARATORIA O CARRERA TÉCNICA TERMINADA	40
	LICENCIATURA O MÁS	20
TOTAL		100



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—132

TABLA 14
P26. PARA EL PUESTO DE
¿QUÉ NIVEL EDUCATIVO REQUIERE LA PERSONA A
SER CONTRATADA PARA ESTE CARGO?

	%
EMPLEADO DE MOSTRADOR	100
PREPARATORIA O CARRERA TÉCNICA TERMINADA	100
TOTAL	100

TABLA 15
P27. ¿CUÁNDO VA A CONTRATAR PERSONAL, ¿A QUÉ MECANISMOS
RECURRE PARA PUBLICAR LA(S) VACANTE(S)?

	%
RECURRE A UNA AGENCIA ESPECIALIZADA	3
PUBLICA ANUNCIOS EN PERIÓDICOS U OTROS MEDIOS DE DIFUSIÓN	67
BUSCA O SOLICITA PERSONAL EN UNA BOLSA DE TRABAJO	39
POR RECOMENDACIÓN	5
ANUNCIO FUERA DEL LOCAL	3
CONALEP	1
INTERNET	1
NS/ NR	3



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—133

TABLA 16 P32. CUÁNDO CONTRATA PERSONAL, ¿QUÉ TAN IMPORTANTE ES PARA USTED QUE SEAN PERSONAS QUE TIENEN MENOS DE 4 MESES SIN EMPLEO?		
		%
¿QUE TAN IMPORTANTE QUE TENGAN MENOS 4 MESES SIN EMPLEO?	MUY IMPORTANTE	13
	IMPORTANTE	18
	REGULAR	13
	POCO IMPORTANTE	21
	NADA IMPORTANTE	33
	NS/ NR	3
TOTAL		100



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—134

TABLA 17
P33. DURANTE EL ÚLTIMO AÑO SU EMPRESA, ¿HA ABIERTO UNA NUEVA
ÁREA PRODUCTIVA, HA AMPLIADO LA ACTUAL O HA CREADO NUEVOS
TURNOS DE TRABAJO?

			%
¿HA ABIERTO NUEVA ÁREA PRODUCTIVA/ HA AMPLIADO LA ACTUAL?	SI		37
	NO		63
TOTAL			100

TABLA 18
P35. EN EL ÚLTIMO AÑO SU EMPRESA REQUIRIÓ CAPACITACIÓN
DE PERSONAL QUE YA ESTABA CONTRATADO?

			%
¿REQUIRIÓ CAPACITACIÓN DE PERSONAL YA CONTRATADO?	SI		46
	NO		54
TOTAL			100



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—135

TABLA 19
P36A. PARA LA CAPACITACIÓN DE ESTE PERSONAL SU EMPRESA ?

		%
IMPARTIÓ CAPACITACIÓN TOTALMENTE POR CUENTA PROPIA	SI	76
	NO	24
TOTAL		100
CONTRATÓ CAPACITADORES EXTERNOS DEL SECTOR PÚBLICO	SI	15
	NO	85
TOTAL		100
CONTRATÓ CAPACITADORES EXTERNOS DEL SECTOR PRIVADO	SI	15
	NO	85
TOTAL		100



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—136

TABLA 20 P36B. PARA LA CAPACITACIÓN DE ESTE PERSONAL SU EMPRESA CONCERTÓ SERVICIOS DE CAPACITACIÓN CON ALGUNA INSTITUCIÓN PÚBLICA? ¿CON QUÉ INSTITUCIÓN CONCRETÓ?		
		%
CONCERTÓ CAPACITACIONES CON ALGUNA INSTITUCIÓN PÚBLICA	SI	30
	NO	70
TOTAL		100
¿CON QUE INSTITUCIÓN?	SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVENCIÓN SOCIAL	31
	SECRETARIA ESTATAL DE EMPLEO	56
	UNAM / POLITÉCNICO	6
	NS/ NR	6
TOTAL		100



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—137

TABLA 21
P37. ¿EN QUE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN VINCULÓ A SUS TRABAJADORES?

	%
DESARROLLO Y SUPERACIÓN PERSONAL	25
CAMARISTAS	6
RECEPCIONISTAS	6
PROGRAMAS DE CALIDAD	6
MANEJO DE MAQUINAS	13
SEGURIDAD	6
MANEJO E HIGIENE DE ALIMENTOS	6
SERVICIO A CLIENTES	6
EMBALAJE	6
SISTEMAS DE CALIDAD PARA PRODUCTOS LÁCTEOS	6
MONTACARGAS	6
SICAT	6
PRIMEROS AUXILIOS	6
MI FAMILIA TRABAJO Y EMPRESA	13
ÁREA LABORAL	13



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—138

CORTES	6
CONOCIMIENTOS	6
EMPACAR	6
PROGRAMACIÓN Y SOPORTE TÉCNICO DE COMPUTADORAS	6
CAPACITACIÓN PARA MAYOR APROVECHAMIENTO DE INSUMOS	6
NS/ NR	13



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—139

TABLA 22
P38. ¿DE QUÉ FORMA SE ENTERÓ DE QUE PODÍA CONCERTAR ESTE SERVICIO CON EL SEE?

	%
POR MEDIO DE OTROS HOTELES	6
PROGRAMA SICAT	6
POR TELÉFONO	6
ELLOS LO OFRECIERON	25
FOLLETOS	6
SEMINARIOS	6
POR OTRAS EMPRESAS	13
PUBLICIDAD	6
SECRETARIA DEL TRABAJO	13
POR MEDIO DE UNA PERSONA CONOCIDA DE LA EMPRESA	6
NS/ NR	13



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—140

TABLA 23
P39. EN SU OPINIÓN QUÉ TANTA DIFICULTAD ENCONTRÓ SU EMPRESA PARA QUE EL PERSONAL OBTUVIERA EL BENEFICIO DE ALGUNO DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN QUE OFRECE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO A TRAVÉS DEL SEE. ¿DIRÍA QUE LA DIFICULTAD FUE ??

		%
¿QUÉ TANTA DIFICULTAD ENCONTRÓ?	MUCHA	19
	REGULAR	6
	POCA	19
	NINGUNA	56
TOTAL		100

Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—141

TABLA 24
P40. LA CAPACITACIÓN DE SU PERSONAL SE EFECTUÓ SOLAMENTE EN INSTALACIONES DE LA EMPRESA, EN OTRAS INSTALACIONES QUE NO SON DE SU PROPIEDAD O EN ¿AMBAS?

		%
¿DÓNDE SE EFECTUÓ LA CAPACITACIÓN?	INSTALACIONES DE LA EMPRESA	63
	OTRAS INSTALACIONES	25
	AMBAS	13
TOTAL		100

TABLA 25
P42A. DE LOS SIGUIENTES RUBROS, ¿CUÁLES DE ELLOS FUE NECESARIO CUBRIR EN LA CAPACITACIÓN DE SU PERSONAL Y QUIÉN SOLVENTÓ EL GASTO? HONORARIOS DEL INSTRUCTOR

		%
HONORARIOS DEL INSTRUCTOR	SI	56
	NO	44
TOTAL		100
QUIEN SOLVENTO EL GASTO	SOLO EMPRESA	44
	SOLO SEE	11
	PARTE Y PARTE	44
TOTAL		100



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—142

TABLA 26
P42B. DE LOS SIGUIENTES RUBROS, ¿CUÁLES DE ELLOS FUE NECESARIO CUBRIR EN LA CAPACITACIÓN DE SU PERSONAL Y QUIÉN SOLVENTÓ EL GASTO? MATERIALES DE APOYO DEL INSTRUCTOR O CAPACITADOR

		%
MATERIALES DE APOYO DEL CAPACITADOR	SI	88
	NO	13
TOTAL		100
QUIEN SOLVENTO EL GASTO	SOLO EMPRESA	86
	SOLO SEE	7
	PARTE Y PARTE	7
TOTAL		100



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—143

TABLA 27
P42C. DE LOS SIGUIENTES RUBROS, ¿CUÁLES DE ELLOS FUE NECESARIO CUBRIR EN LA CAPACITACIÓN DE SU PERSONAL Y QUIÉN SOLVENTÓ EL GASTO? BECA PARA EL CAPACITADO

		%
BECA PARA EL CAPACITADO	SI	75
	NO	25
TOTAL		100
QUIEN SOLVENTO EL GASTO	SOLO EMPRESA	33
	SOLO SEE	50
	PARTE Y PARTE	17
TOTAL		100



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—144

TABLA 28
P42D. DE LOS SIGUIENTES RUBROS, ¿CUÁLES DE ELLOS FUE NECESARIO CUBRIR EN LA CAPACITACIÓN DE SU PERSONAL Y QUIÉN SOLVENTÓ EL GASTO?
AYUDA DE TRANSPORTE PARA EL CAPACITADO

		%
AYUDA DE TRANSPORTE PARA EL CAPACITADO	SI	69
	NO	31
TOTAL		100
QUIEN SOLVENTO EL GASTO	SOLO EMPRESA	64
	SOLO SEE	18
	PARTE Y PARTE	18
TOTAL		100



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—145

TABLA 29
P42E. DE LOS SIGUIENTES RUBROS, ¿CUÁLES DE ELLOS FUE NECESARIO CUBRIR EN LA CAPACITACIÓN DE SU PERSONAL Y QUIÉN SOLVENTÓ EL GASTO? SEGURO DE ACCIDENTES PARA EL CAPACITADO

		%
SEGURO DE ACCIDENTES PARA EL CAPACITADO	SI	56
	NO	44
TOTAL		100
QUIEN SOLVENTO EL GASTO	SOLO EMPRESA	89
	SOLO SEE	11
TOTAL		100



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—146

TABLA 30
P42H. DE LOS SIGUIENTES RUBROS, ¿CUÁLES DE ELLOS FUE NECESARIO CUBRIR EN LA CAPACITACIÓN DE SU PERSONAL Y QUIÉN SOLVENTÓ EL GASTO? INSCRIPCIÓN, COLEGIATURA, Y MATERIALES PARA EL CAPACITADO

		%
INSCRIPCIÓN/COLEGIATURA/MATERIALES PARA CAPACITADO	SI	50
	NO	50
TOTAL		100
QUIEN SOLVENTO EL GASTO	SOLO EMPRESA	50
	SOLO SEE	13
	PARTE Y PARTE	38
TOTAL		100



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—147

TABLA 31
P43. ¿SU EMPRESA HIZO ALGUNA EVALUACIÓN AL PERSONAL AL TÉRMINO DE LA CAPACITACIÓN?

		%
¿SU EMPRESA HIZO ALGUNA EVALUACIÓN AL FINAL?	SI	81
	NO	19
TOTAL		100

TABLA 32
P44. ¿EN ESTA EVALUACIÓN EL PERSONAL DEMOSTRÓ UN NIVEL DE APROVECHAMIENTO ??

		%
¿SU PERSONAL DEMOSTRÓ UN NIVEL DE APROVECHAMIENTO?	ALTO	77
	MEDIO	23
TOTAL		100



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—148

TABLA 33
P72A. ¿QUÉ TANTA CONFIANZA TIENE EN EL SERVICIO ESTATAL DE EMPLEO PARA CONTRATAR PERSONAL OPERATIVO?

		%
PERSONAL OPERATIVO	MUCHÍSIMA	26
	MUCHA	33
	REGULAR	25
	POCA	5
	NADA	6
	NS/ NR	6
TOTAL		100



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—149

TABLA 34
P73. EN GENERAL QUÉ OPINIÓN TIENE DE LAS PERSONAS QUE APOYA EL SEE PARA BUSCAR TRABAJO?

		%
¿QUE OPINIÓN TIENE DE LAS PERSONAS QUE APOYAN EN EL SEE?	MUY BUENA	20
	BUENA	60
	REGULAR	9
	MALA	5
	MUY MALA	1
	NS/ NR	5
TOTAL		100

TABLA 35
P75. ¿LA EMPRESA ESTARÍA DISPUESTA A CONTRATAR PERSONAS APOYADAS POR EL SEE SIEMPRE Y CUANDO CUMPLAN CON EL PERFIL REQUERIDO?

		%
¿ESTARÍA DISPUESTA A CONTRATAR PERSONAS APOYADAS POR SEE?	SI	93
	NO	5
	NS/ NR	2
TOTAL		100



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—150

TABLA 36
P77. ¿QUÉ TANTO LE INTERESARÍA RECIBIR APOYO PARA LA CAPACITACIÓN DE SUS EMPLEADOS POR PARTE DEL SEE?

		%
¿QUÉ TANTO INTERESARÍA RECIBIR APOYO POR PARTE DEL SEE?	MUCHÍSIMO	33
	MUCHO	42
	REGULAR	8
	POCO	4
	NADA	14
TOTAL		100



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—151

TABLA 37
P79. ¿QUÉ TIPO DE APOYO?

	%
APOYO A BECARIOS	11
CURSO DE LIDERAZGO, VENTAS Y SERVICIO	11
CAPACITACIÓN PERSONALIZADA A LOS EMPLEADOS	36
APOYO PROFESIONAL PSICOLÓGICO	3
MATERIAL INFORMATIVO	3
CURSOS DE HORARIOS ACCESIBLES	2
TODO LO RELACIONADO CON ESTE GIRO	2
CAPACITACIÓN EN VENTAS	2
ES UNA EMPRESA CONFIABLE	1
APOYO LEGAL	1
APOYO EN LITIGIOS	1
COMPUTACIÓN EN DISEÑO GRÁFICO	2
CAPACITACIÓN EN SERVICIOS AL CLIENTE	1
REDES COMPUTACIONALES	1
CURSOS DE LEYES PARA ESTAR MAS PREPARADOS	1



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—152

PROGRAMAS DE COMPUTACIÓN	8
CURSOS DE CONTABILIDAD	1
CURSOS DE REDACCIÓN	1
INSTALACIONES DONDE CAPACITARLOS	2
MANEJO DE COP IADORAS	1
CURSOS DIVERSOS DE PERSONALIDAD	1
CAPACITACIÓN EN MANEJO DE CADUCIDAD	1
CAPACITACIÓN EN RELACIONES HUMANAS	1
RECLUTAMIENTO	1
NS/ NR	25



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—153

TABLA 38
P80. LA EMPRESA ESTARÍA DISPUESTA EN VINCULARSE CON EL SEE
PARA OFERTAR Y CUBRIR SUS VACANTES?

		%
¿ESTARÍA DISPUESTA A VINCULARSE CON EL SEE?	SI	86
	NO	13
	NS/ NR	2
TOTAL		100



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—154

TABLA 39 P81A. ¿POR QUÉ SI?	
	%
NS/ NR	3
PARA CONTROLAR MAS FÁCIL A LAS PERSONAS	33
CUMPLEN EXPECTATIVAS	3
REVISARÍAN MEJOR LOS CURRICULUMS	1
PORQUE SERIA UNA FUENTE DE RECLUTAMIENTO SIN COSTO	5
YA LO HEMOS HECHO Y SU RESPUESTA ES RÁPIDA	7
FACILITARÍA LA BÚSQUEDA DE PERSONAL (MAS RÁPIDO)	11
EVITARÍAMOS PERDIDA DE TIEMPO EN VACANTES	4
CUBRIR LA DEMANDA	2
ESTOY DISPUESTA A AYUDAR	3
POR LOS BUENOS RESULTADOS	8
PARA MEJORAR MI EMPRESA	2
ES UNA INSTITUCIÓN CONFIABLE	3
PORQUE LE ESTARÍA AYUDANDO AL SEE	3
PORQUE ME LO RECOMENDARON	2
CUANDO REQUIERA PERSONAL ACUDIRÍA AL SEE	1



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—155

ESTARÍA BIEN APOYO AL SEE	1
SON APTAS LAS PERSONAS QUE ENVÍAN	1
POR NECESIDAD DE CONTRATACIÓN	1
ES MUY ÚTIL	1
QUE SEAN CAPACITADOS Y QUE SEAN PERSONAS CONFIABLES	3
ME GENERA CONFIANZA	2
EL PERSONAL ES GENTE CAPACITADA	3
EN OCASIONES SE REQUIERE DEL PERSONAL	1
HABRÍA MAS DE DONDE ESCOGER	3
MAS BARATO	3
PARA CUBRIR LAS VACANTES MAS RÁPIDO	2
DARÍA OPORTUNIDADES A PERSONAS NECESITADAS	1



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—156

Tabla 40

TABLA 40 P84. ¿QUÉ TANTO LE INTERESARÍA QUE EXISTIERA ESTA BOLSA DE TRABAJO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO CON ACCESO POR INTERNET?		
		%
¿QUÉ TANTO LE INTERESARÍA POR INTERNET?	MUCHÍSIMO	35
	MUCHO	36
	REGULAR	14
	POCO	5
	NADA	8
	NS/ NR	3
TOTAL		100



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—157

4.4. Análisis de impacto de la primera evaluación.

Para el análisis de impacto se utilizó la información generada por el ENCOPE del primer semestre del 2003 y como grupo de comparación, se realizó un grupo sintético, por parte del INEGI, de desempleados en el primer trimestre del 2003 y se analizó su situación laboral en el segundo trimestre del 2003.

Para el análisis de la “empleabilidad” se usó la función *Heckprob*, del paquete *STATA*, el cual permite calcularla probabilidad de obtener el empleo, resolviendo el problema del sesgo de la selección dentro del programa. Los resultados del modelo se presentan a continuación:

```

Probit model with sample selection      Number of obs   =   4081
                                        Censored obs   =   3009
                                        Uncensored obs =   1072

                                        Wald chi2(1)    =    9.81
                                        Prob > chi2     =    0.0017

Log likelihood = -62108.12

```

		Robust				[95% Conf. Interval]	
		Coef.	Std. Err.	z	P> z		
des1							
	ss1	.7517066	.2399647	3.13	0.002	.2813845	1.222029
	_cons	-.9353999	.6212778	-1.51	0.132	-2.153082	.2822823
source1							
	sex1	-.5910698	.0811255	-7.29	0.000	-.750073	-.4320667
	esc3	.2680214	.0929144	2.88	0.004	.0859124	.4501303
	ss1	1.121365	.0782228	14.34	0.000	.9680517	1.274679
	_cons	-2.332072	.0745399	-31.29	0.000	-2.478168	-2.185977

	/athrho	.5172918	.2516431	2.06	0.040	.0240804	1.010503

	rho	.4756071	.1947209			.0240758	.76597

Wald test of indep. eqns. (rho = 0):				chi2(1) =	4.23	Prob > chi2 =	0.0398

La variable *source1=1* indica que la persona participó en el programa SICAT, la variable *sex1=1* indica que el participante es hombre, la variable *esc3=1* indica que la escolaridad del participante es media superior (preparatoria o equivalente), la variable *ss1=1* indica que el participante contaba con seguridad social, por lo que la ecuación de participación nos indica que la probabilidad de participar en el programa aumenta al ser mujer y contar con una educación media superior y contar o haber contado con seguridad social.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—158

Para el caso de la ecuación que describe la posibilidad de obtener un empleo, la variable $des1=1$, indica que la condición de empleo al terminar el curso (o en el caso de los no participantes, indica la condición de empleo después de 3 meses), es de empleado. Los coeficientes indican que dicha posibilidad fue mayor para quienes contaban o cuentan con seguridad social, es decir tienen experiencia laboral en el sector formal.

Para el caso del análisis de impacto sobre el ingreso, se utilizó la función *Heckman* del paquete estadístico *STATA*, la cual permite resolver el problema del sesgo de la selección.

Heckman selection model	Number of obs	=	3754
(regression model with sample selection)	Censored obs	=	3009
	Uncensored obs	=	745
	Wald chi2(4)	=	30.79
Log likelihood = -138754.6	Prob > chi2	=	0.0000

	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
ingreso						
sex1	-1295.517	401.5979	-3.23	0.001	-2082.635	-508.4
esc3	835.5733	396.3293	2.11	0.035	58.78211	1612.364
par1	557.9395	246.8892	2.26	0.024	74.0455	1041.833
ss1	3777.781	689.8296	5.48	0.000	2425.74	5129.822
_cons	-7305.923	1695.814	-4.31	0.000	-10629.66	-3982.189
sourcel						
sex1	-.4964939	.0928375	-5.35	0.000	-.678452	-.3145357
esc3	.2935012	.1050669	2.79	0.005	.0875739	.4994286
par3	-.1475481	.0639431	-2.31	0.021	-.2728743	-.022222
ss1	1.109314	.0897391	12.36	0.000	.933429	1.2852
_cons	-2.435167	.0956581	-25.46	0.000	-2.622653	-2.247681

/athrho	2.497346	.221534	11.27	0.000	2.063147	2.931545
/lnsigma	8.128184	.1735739	46.83	0.000	7.787985	8.468383

rho	.9865435	.005922			.9682277	.9943312
sigma	3388.64	588.1796			2411.454	4761.807
lambda	3343.041	599.5105			2168.022	4518.06
Wald test of indep. eqns. (rho = 0): chi2(1) = 127.08 Prob > chi2 = 0.0000						



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—159

La variable $source1=1$ indica que la persona participó en el programa SICAT, la variable $sex1=1$ indica que el participante es hombre, la variable $esc3=1$ indica que la escolaridad del participante es media superior (preparatoria o equivalente), la variable $par3=1$, indica que el parentesco con el jefe de familia es el de hijo, la variable $ss1=1$ indica que el participante contaba con seguridad social, por lo que la ecuación de participación nos indica que la probabilidad de participar en el programa aumenta al ser mujer, contar con una educación media superior, ser el jefe de familia o el cónyuge y contar o haber contado con seguridad social.

Para el caso de la ecuación que describe el ingreso, la variable ingreso, indica el ingreso que se obtiene al finalizar el curso (o el ingreso después de 3 meses, si no se participó en el programa). Los coeficientes indican que el ingreso aumenta para quienes son mujeres, jefes de familia, con escolaridad media superior y contaban o cuentan con seguridad social, es decir tienen experiencia laboral en el sector formal.

Para construir los modelos antes descritos intervinieron las siguientes variables: sexo, edad, escolaridad, parentesco, estado civil, condición de trabajo, horas trabajadas, prestaciones anteriores, como son seguridad social, aguinaldo, vacaciones, etc. Para el uso de cada una de ellas se utilizaron variables 0-1, para los diferentes valores de cada variable.

Con los modelos anteriores, se obtiene el valor esperado de conseguir un empleo y el valor esperado del ingreso, dado que se participó en el programa, así como la probabilidad de haber participado en el mismo. Con dicha información calculamos el impacto del programa, como la diferencia entre el valor esperado del resultado obtenido dado que se participó en el programa menos el valor esperado del resultado obtenido dado que no se participó en el programa. Dicho resultado se conoce en la literatura especializada como el efecto de tratamiento en los tratados.

En las siguientes tablas presentamos los efectos para diferentes variables demográficas, geográficas y de modalidad.

Cada tabla contiene tres columnas, la primera indica el efecto de tratamiento promedio, la segunda el efecto de tratamiento en los tratados y la tercera el efecto de tratamiento en los no tratados. Esta última columna mide el escenario hipotético de lo que hubiera pasado si los no participantes hubieran entrado al programa.

Tablas de impacto sobre el empleo

Para el caso del sexo, el impacto sobre el empleo es mayor para los hombres que para las mujeres y hay un efecto todavía mayor entre aquellos que no participaron en el programa, lo cual indica que si el programa creciera, los impactos observados podrían ser aún mayores, aunque la brecha entre hombres y mujeres sería aún mayor, esto debido fundamentalmente a las condiciones del mercado laboral en México, en donde las oportunidades para las mujeres son aún menores.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—160

SEXO	ETP	ETT	ETN
MASCULINO	0.47278	0.42722	0.49335
FEMENINO	0.39288	0.37337	0.41761

Para el caso de las modalidades, el impacto sobre el empleo, fue ligeramente mayor para la modalidad de vales para profesionistas y técnicos, sin embargo dicha diferencia no es estadísticamente significativa. Una observación interesante, es que el impacto en el grupo de comparación, es decir, el impacto que tendría el programa en el grupo asú8n no tratado es significativamente mayor.

MODALIDAD	ETP	ETT	ETN
FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	0.39835	0.39835	
FORMACION LABORAL EN LA PRACTICA	0.39705	0.39705	
FORMACION PRODUCTIVA	0.39055	0.39055	
VALES DE CAPACITACION	0.38999	0.38999	
VALES PARA PROFESIONISTAS Y TECNICOS	0.40643	0.40643	
CAPACITACION BASADA EN NTCL	0.39760	0.39760	
PARO TECNICO	0.39754	0.39754	
GRUPO DE COMPARACION	0.46952		0.46952

Para el caso del estado civil, el mayor impacto está en los solteros, sin embargo, en la gente que no participó el programa, las mayores ganancias se encuentran en el grupo de casados y en el grupo en unión libre, es decir, aquellos que viven con alguna pareja.

ESTADO CIVIL	ETP	ETT	ETN
Soltero (a)	0.43826	0.40053	0.46335
Casado (a)	0.44045	0.39437	0.47779
Unión Libre	0.44852	0.39295	0.48263
Viudo (a)	0.43748	0.39301	0.47018
Separado (a)	0.44642	0.38845	0.47409
Divorciado (a)	0.40839	0.37085	0.44967

Si analizamos el parentesco, el mayor impacto observado es sobre el jefe de familia (quitando las categorías de abuelo, nieto, hermano, tío, suegro, padre o madre, ya que su porcentaje es muy bajo).



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—161

PARENTESCO	ETP	ETT	ETN
JEFE DE FAMILIA	0.45794	0.40882	0.48577
CONYUGE	0.39320	0.37369	0.43372
HIJO (A)	0.43893	0.39810	0.46464
ABUELO	0.45452	0.40667	0.47660
SUEGRO(A), PADRE O MADRE	0.43488	0.41155	0.45082
NIETO(A)	0.45447	0.40052	0.47082
HERMANO(A)	0.46335	0.38937	0.48523
TIO(A)	0.44013	0.41942	0.45853

Respecto a la edad, los mayores impactos se encuentran en edades jóvenes y en general al aumentar la edad el impacto disminuye. Un resultado interesante, es el que el impacto en los no tratados tiene forma de U, es decir es mayor en edades jóvenes o en edades avanzadas, lo cual significa que el potencial del programa aumenta al tomar grupos más vulnerables como son los jóvenes, por su inexperiencia o los más viejos, por su edad.

edad	ETP	ETT	ETN
MENOR A 20	0.45534	0.41169	0.47193
ENTRE 20 Y 30	0.42771	0.39739	0.45876
ENTRE 30 Y 40	0.43634	0.39113	0.46822
ENTRE 40 Y 65	0.45820	0.39200	0.48755
MAYOR A 65	0.52013	0.36949	0.54273

Para el caso de la primera evaluación, se pudieron calcular los impactos del programa para las diferentes entidades federativas. El mayor impacto observado fue para Chiapas y Guerrero y el menor efecto fue para Guanajuato. La diferencia entre los demás Estados no es significativa.

ESTADO	ETP	ETT	ETN
AGUASCALIENTES	0.43740	0.39223	0.49795
BAJA CALIFORNIA	0.43599	0.39308	0.46090
BAJA CALIFORNIA SUR	0.40652	0.38295	0.45367
CAMPECHE	0.45923	0.41709	0.46649
COAHUILA DE ZARAGOZA	0.42347	0.39424	0.44340
COLIMA	0.46366	0.39521	0.48504
CHIAPAS	0.46283	0.43468	0.47430
CHIHUAHUA	0.44329	0.39161	0.46629
DISTRITO FEDERAL	0.43395	0.40878	0.49532
DURANGO	0.44590	0.40609	0.47622
GUANAJUATO	0.46289	0.37999	0.47530
GUERRERO	0.47528	0.44776	0.48799
HIDALGO	0.45164	0.39186	0.47275

Este documento es propiedad de Analítica Consultores Asociados, S. C. Se prohíbe su reproducción parcial o total.

Derechos Reservados DR © 2004



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—162

JALISCO	0.44944	0.39316	0.48330
MEXICO	0.42695	0.39170	0.48461
MICHOACAN DE OCAMPO	0.44033	0.38424	0.48006
MORELOS	0.43723	0.41891	0.47302
NAYARIT	0.43552	0.39466	0.47638
NUEVO LEON	0.41499	0.39798	0.44595
OAXACA	0.49201		0.49201
PUEBLA	0.45077	0.39379	0.48312
QUERETARO DE ARTEAGA	0.42166	0.39309	0.45054
QUINTANA ROO	0.41464	0.39154	0.46300
SAN LUIS POTOSI	0.43002	0.37977	0.48115
SINALOA	0.42541	0.38545	0.47728
SONORA	0.44034	0.40084	0.46862
TABASCO	0.45483	0.40885	0.46497
TAMULIPAS	0.44762	0.38045	0.45730
TLAXCALA	0.44768	0.42165	0.46732
VERACRUZ	0.46088	0.38994	0.47086
YUCATAN	0.43520	0.40287	0.48161
ZACATECAS	0.45673	0.42033	0.48249

Tablas de impacto sobre el ingreso

En cuanto al ingreso, los hombres tienen un mayor impacto que las mujeres, sin embargo dicha diferencia no es significativa a un nivel del 95%. El impacto es mayor en el grupo de participantes en el programa y la brecha en ingresos entre los sexos disminuye, para el mismo grupo. Lo anterior es un indicativo que el SICAT reduce vía la capacitación la brecha de ingresos y mejora las oportunidades para las mujeres, sin embargo el esfuerzo aunque en la dirección correcta, no es suficiente.

SEXO	ETP	ETT	ETN
MASCULINO	2965	3138	2887
FEMENINO	2847	2975	2685

El impacto en ingreso para las diferentes modalidades, fue ligeramente superior para el Paro Técnico, sin embargo dichos programas son de tipo coyuntural. Las diferencias entre las diferentes modalidades no son significativas.

MODALIDAD	ETP	ETT	ETN
FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	3067	3067	
FORMACION LABORAL EN LA PRACTICA	2993	2993	
FORMACION PRODUCTIVA	2985	2985	
VALES DE CAPACITACION	3039	3039	
VALES PARA PROFESIONISTAS Y TECNICOS	3062	3062	
CAPACITACION BASADA EN NTCL	3053	3053	

Este documento es propiedad de Analítica Consultores Asociados, S. C. Se prohíbe su reproducción parcial o total.

Derechos Reservados DR © 2004



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—163

PARO TÉCNICO	3184	3184	
GRUPO DE COMPARACION	2823		2823

Para los diferentes estados civiles, los mayores impactos se dan entre los viudos, separados y divorciados, sin embargo los mayores efectos en los no tratados, se da en los casados y en unión libre.

ESTADO CIVIL	ETP	ETT	ETN
Soltero (a)	2908	3072	2800
Casado (a)	2934	3006	2876
Unión Libre	2883	2978	2825
Viudo (a)	2940	3102	2820
Separado (a)	2859	3108	2740
Divorciado (a)	2994	3219	2745

Para la variable el parentesco, el mayor efecto se da en el jefe de familia, seguido de los hijos.

PARENTESCO	ETP	ETT	ETN
JEFE DE FAMILIA	3102	3282	3000
CONYUGE	2651	2768	2407
HIJO (A)	2940	3102	2838
ABUELO	2403	2518	2349
SUEGRO(A), PADRE O MADRE	2591	2673	2535
NIETO(A)	2452	2680	2382
HERMANO(A)	2441	2751	2350
TIO(A)	2498	2699	2319

En cuanto a la edad, a mayor edad, mayor impacto en el grupo de participantes en el programa. Dicho efecto no se observa entre los no participantes

edad	ETP	ETT	ETN
MENOR A 20	2808	2985	2741
ENTRE 20 Y 30	2931	3043	2816
ENTRE 30 Y 40	2945	3076	2851
ENTRE 40 Y 65	2944	3058	2893
MAYOR A 65	2883	3321	2818



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—164

En cuanto a los Estados, los mayores impactos se dan en Baja California, Coahuila y Estado de México. El menor impacto lo tiene Chiapas. El mayor potencial se encuentra en Baja California Sur. Chihuahua, Coahuila y Querétaro.

ESTADO	ETP	ETT	ETN
AGUASCALIENTES	2889	2958	2797
BAJA CALIFORNIA	2939	3136	2824
BAJA CALIFORNIA SUR	2992	3024	2929
CAMPECHE	2884	2912	2880
COAHUILA DE ZARAGOZA	3056	3168	2980
COLIMA	2782	3056	2696
CHIAPAS	2703	2474	2796
CHIHUAHUA	2977	3078	2933
DISTRITO FEDERAL	2860	2929	2691
DURANGO	2941	3073	2841
GUANAJUATO	2851	3094	2815
GUERRERO	2797	2909	2745
HIDALGO	2758	2863	2722
JALISCO	2905	3056	2814
MEXICO	3006	3137	2790
MICHOACAN DE OCAMPO	2857	3029	2736
MORELOS	2903	2948	2815
NAYARIT	2901	3050	2753
NUEVO LEON	3009	3097	2847
OAXACA	2658		2658
PUEBLA	2853	3071	2730
QUERETARO DE ARTEAGA	2923	2945	2902
QUINTANA ROO	2984	3027	2893
SAN LUIS POTOSI	2897	3016	2777
SINALOA	2949	3053	2814
SONORA	2906	3086	2777
TABASCO	2861	2973	2836
TAMAULIPAS	2892	3071	2867
TLAXCALA	2812	2894	2750
VERACRUZ	2829	3225	2774
YUCATAN	2955	3067	2793
ZACATECAS	2822	2937	2740



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—165

Tablas de análisis de impacto conjunto sobre el empleo y el ingreso.

En el análisis anterior puede observarse en ocasiones que un alto impacto en la variable empleo, puede tener relacionado un impacto bajo en el ingreso y viceversa, es decir, con la visión de obtener un mayor ingreso, en el futuro, se sacrifica la posibilidad de obtener un empleo. Los programas de capacitación son una prueba de ello, ya que se sacrifica la posibilidad de trabajar hoy, por la posibilidad de obtener un mejor empleo mañana. Una forma de captar ambos efectos simultáneamente es hacer el cálculo del valor esperado del ingreso multiplicado por el valor esperado de la probabilidad de obtener el empleo.

La finalidad de las siguientes tablas es presentar dichos efectos simultáneamente.

SEXO	ETP	ETT	ETN
MASCULINO	2314	2491	2235
FEMENINO	1955	2076	1801

Nuevamente los hombres tienen un mayor impacto que las mujeres, y la brecha se mantiene tanto para los grupos de participantes como de no participantes, reflejando las características de oportunidades para las mujeres en el mercado laboral.

MODALIDAD	ETP	ETT	ETN
FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	2296	2296	
FORMACION LABORAL EN LA PRACTICA	2162	2162	
FORMACION PRODUCTIVA	2155	2155	
VALES DE CAPACITACION	2224	2224	
VALES PARA PROFESIONISTAS Y TECNICOS	2310	2310	
CAPACITACION BASADA EN NTCL	2271	2271	
PARO TECNICO	2456	2456	
GRUPO DE COMPARACION	2098		2098

Por modalidad, quitando el paro técnico, por su carácter coyuntural, los vales para profesionistas y técnicos tienen un mayor efecto, seguido de la formación laboral en competencias y capacitación basada en NTCL. Esto es una diferencia respecto a la valuación anterior, en donde la formación productiva (autoempleo) tenía los mayores impactos.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—166

ESTADO CIVIL	ETP	ETT	ETN
Soltero (a)	2146	2281	2055
Casado (a)	2208	2232	2188
Unión Libre	2161	2204	2135
Viudo (a)	2109	2240	2012
Separado (a)	2064	2270	1966
Divorciado (a)	2092	2249	1919

No hay diferencia en los efectos por estado civil, sin embargo por parentesco, el jefe de familia tiene el mayor impacto y el cónyuge el menor. Esto puede explicar en parte la diferencia observada en la variable género, a favor de los hombres

PARENTESCO	ETP	ETT	ETN
JEFE DE FAMILIA	2382	2538	2294
CONYUGE	1831	1915	1657
HIJO (A)	2174	2308	2090
ABUELO	1730	1786	1704
SUEGRO(A), PADRE O MADRE	1912	1948	1887
NIETO(A)	1764	1911	1719
HERMANO(A)	1781	1979	1723
TIO(A)	1775	1914	1652

Con respecto a la variable edad, el impacto aumenta con la edad.

edad	ETP	ETT	ETN
MENOR A 20	2064	2222	2004
ENTRE 20 Y 30	2168	2255	2079
ENTRE 30 Y 40	2193	2282	2130
ENTRE 40 Y 65	2215	2250	2199
MAYOR A 65	2176	2396	2143

En cuanto a los Estados, los mayores impactos están en Veracruz y Coahuila.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—167

ESTADO	ETP	ETT	ETN
AGUASCALIENTES	2120	2128	2109
BAJA CALIFORNIA	2194	2348	2105
BAJA CALIFORNIA SUR	2205	2213	2188
CAMPECHE	2177	2179	2176
COAHUILA DE ZARAGOZA	2332	2408	2280
COLIMA	2021	2237	1954
CHIAPAS	1953	1657	2074
CHIHUAHUA	2252	2305	2228
DISTRITO FEDERAL	2084	2136	1956
DURANGO	2221	2364	2113
GUANAJUATO	2125	2285	2101
GUERRERO	2044	2160	1990
HIDALGO	1991	1995	1989
JALISCO	2158	2248	2103
MEXICO	2251	2362	2071
MCHOACAN DE OCAMPO	2093	2218	2005
MORELOS	2123	2154	2061
NAYARIT	2126	2216	2035
NUEVO LEON	2251	2329	2110
OAXACA	1909		1909
PUEBLA	2091	2257	1996
QUERETARO DE ARTEAGA	2151	2145	2157
QUINTANA ROO	2184	2185	2182
SAN LUIS POTOSI	2097	2142	2051
SINALOA	2191	2263	2098
SONORA	2150	2322	2027
TABASCO	2112	2177	2098
TAMULIPAS	2146	2218	2136
TLAXCALA	2022	2111	1954
VERACRUZ	2092	2442	2042
YUCATAN	2222	2321	2078
ZACATECAS	2073	2174	2003



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—168

4.5 Análisis de impacto de la segunda evaluación.

Para el análisis de impacto se utilizó la información generada por la encuesta levantada para dicha evaluación que se realizó sobre el grupo de beneficiados del segundo semestre del 2003 y primer semestre del 2004, en 12 Estados de la República (*Ver punto 2. Metodología*) y como grupo de comparación, se realizó un grupo sintético, por parte del INEGI, de desempleados en el primer trimestre del 2004 y se analizó su situación laboral en el segundo trimestre del 2004.

Para el análisis de impacto de la *empleabilidad* se usó la función *Heckprob*, del paquete *STATA*, el cual permite calcularla probabilidad de obtener el empleo, resolviendo el problema del sesgo de la selección dentro del programa. Los resultados del modelo se presentan a continuación:

```

Probit model with sample selection      Number of obs   =   3651
                                        Censored obs   =   3384
                                        Uncensored obs =   267

                                        Wald chi2(2)    =   13.93
                                        Prob > chi2     =   0.0009

Log likelihood = -265820.5

```

	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
empleo1						
edad	.0268735	.0080426	3.34	0.001	.0111104	.0426367
edoc1	.4808845	.2040295	2.36	0.018	.0809941	.8807749
source1						
sex1	-.3373556	.1004337	-3.36	0.001	-.534202	-.1405092
paren3	-1.012301	.0904865	-11.19	0.000	-1.189651	-.8349507
horas2	.4264088	.0997089	4.28	0.000	.2309831	.6218346
esco13	.2461686	.1140489	2.16	0.031	.0226368	.4697004
edad	-.0358691	.0028847	-12.43	0.000	-.041523	-.0302151

/athrho	-.6299759	.2530002	-2.49	0.013	-1.125847	-.1341046

rho	-.5580356	.174215			-.8095932	-.1333065
Wald test of indep. eqns. (rho = 0): chi2(1) = 6.20 Prob > chi2 = 0.0128						



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—169

La variable $source1=1$ indica que la persona participó en el programa SICAT, la variable $sex1=1$ indica que el participante es hombre, la variable $paren3=1$ indica que el parentesco con el jefe de familia es de hijo, la variable $horas2=1$ indica que tiene o tenía una jornada laboral de 36 a 48 horas, la variable $escol3=1$ indica que la escolaridad del participante es media superior (preparatoria o equivalente), por lo que la ecuación de participación nos indica que la probabilidad de participar en el programa aumenta al ser mujer, ser jefe de familia o cónyuge, trabajar o haber trabajado una jornada laboral entre 36 y 48 horas de trabajo y contar con una educación media superior.

Para el caso de la ecuación que describe la posibilidad de obtener un empleo, la variable $empleo1=1$, indica que la condición de empleo al terminar el curso (o en el caso de los no participantes, indica la condición de empleo después de 3 meses), es de empleado. Los coeficientes indican que dicha posibilidad fue mayor para quienes son solteros y que aumenta con la edad

Para el caso del análisis de impacto sobre el ingreso, se utilizó la función *Heckman* del paquete estadístico *STATA*, la cual permite resolver el problema del sesgo de la selección.

```

Heckman selection model          Number of obs   =   3503
(regression model with sample selection)  Censored obs   =   3384
                                          Uncensored obs =   119

                                          Wald chi2(2)    =   32.65
                                          Prob > chi2     =   0.0000

Log likelihood = -481423.1
  
```

	Robust					
	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	

ingreso2						
paren1	2604.529	458.1743	5.68	0.000	1706.524	3502.534
escol1	-2002.285	684.5277	-2.93	0.003	-3343.935	-660.6355
source1						
sex1	-.4111734	.1167398	-3.52	0.000	-.6399792	-.1823676
paren3	-1.08327	.1339563	-8.09	0.000	-1.34582	-.8207206
horas2	.4030584	.1169045	3.45	0.001	.1739298	.6321869
edad	-.0420241	.0035146	-11.96	0.000	-.0489127	-.0351356

/athrho	.6933745	.0822308	8.43	0.000	.532205	.854544
/lnsigma	7.613268	.0683272	111.42	0.000	7.479349	7.747186

rho	.6001454	.0526134			.4870648	.6934359
sigma	2024.884	138.3546			1771.087	2315.049
lambda	1215.225	110.7809			998.0982	1432.351

Wald test of indep. eqns. (rho = 0):				chi2(1) =	71.10	Prob > chi2 = 0.0000



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—170

La variable $source1=1$ indica que la persona participó en el programa SICAT, la variable $sex1=1$ indica que el participante es hombre, la variable $paren3=1$, indica que el parentesco con el jefe de familia es el de hijo, la variable $horas2=1$, indica que el participante trabaja o trabajó una jornada laboral de 36 a 48 horas, por lo que la ecuación de participación nos indica que la probabilidad de participar en el programa aumenta al ser mujer, ser el jefe de familia o el cónyuge, ser joven y trabajar o haber trabajado una jornada de 36 a 48 horas

Para el caso de la ecuación que describe el ingreso, la variable $ingreso2$, indica el ingreso que se obtiene al finalizar el curso (o el ingreso después de 3 meses, si no se participó en el programa). Los coeficientes indican que el ingreso aumenta para quienes son jefes de familia, con escolaridad media, media superior y superior .

Para construir los modelos antes descritos intervinieron las siguientes variables: sexo, edad, escolaridad, parentesco, estado civil, condición de trabajo, horas trabajadas, prestaciones anteriores, como son seguridad social, aguinaldo, vacaciones, etc. Para el uso de cada una de ellas se utilizaron variables 0-1, para los diferentes valores de cada variable.

Con los modelos anteriores, se obtiene el valor esperado de conseguir un empleo y el valor esperado del ingreso, dado que se participó en el programa, así como la probabilidad de haber participado en el mismo. Con dicha información calculamos el impacto del programa, como la diferencia entre el valor esperado del resultado obtenido dado que se participó en el programa menos el valor esperado del resultado obtenido dado que no se participó en el programa. Dicho resultado se conoce en la literatura especializada como el efecto de tratamiento en los tratados.

En las siguientes tablas presentamos los efectos para diferentes variables demográficas, geográficas y de modalidad.

Cada tabla contiene tres columnas, la primera indica el efecto de tratamiento promedio, la segunda el efecto de tratamiento en los tratados y la tercera el efecto de tratamiento en los no tratados. Esta última columna mide el escenario hipotético de lo que hubiera pasado si los no participantes hubieran entrado al programa.

Tablas de análisis de impacto sobre el empleo

En el caso del empleo, los impactos para las diferentes variables demográficas son negativos para esta segunda evaluación, lo cual en términos de empleabilidad significa que durante este período la capacitación, por primera vez, dio como resultado una disminución en la probabilidad de encontrar empleo.

Una primera hipótesis para explicar éste fenómeno, tiene que ver con los datos que sirven como base del análisis. En los años anteriores (incluyendo el 2003), el análisis se realizó con los resultados que arroja la ENCOPE, para los diferentes períodos. Dicha encuesta analiza la situación laboral de los egresados del SICAT, después de tres meses de haber tomado el curso. Los resultados obtenidos en esta segunda evaluación, se basan en una encuesta



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—171

elaborada para este proyecto donde se toman los egresados del SICAT del segundo semestre del 2003 y primer semestre del 2004 y se analiza su situación laboral actual, por lo que las encuestas cubren puntos de medición diferentes. Adicionalmente el sistema de muestreo, la cobertura y el grado de precisión son distintos.

Estos resultados abren la pregunta sobre la perdurabilidad de los resultados, es decir, hasta ahora, los resultados habían sido sobre mediciones a los tres meses de haber egresado y en este caso, se analiza la situación laboral al final del primer semestre del 2004, independientemente de cuándo se haya tomado la capacitación.

Este efecto negativo es menos fuerte para las mujeres, para los solteros, para los jefes de familia y para los que tienen una edad entre 40 y 65 años edad, la última etapa productiva, antes de la jubilación. Los resultados se pueden apreciar en las cuatro siguientes tablas.

SEXO	ETP	ETT	ETN
MASCULINO	-0.42401	-0.36186	-0.42804
FEMENINO	-0.36460	-0.32616	-0.36870

ESTADO CIVIL	ETP	ETT	ETN
SOLTERO (A)	-0.40853	-0.33066	-0.41426
CASADO (A)	-0.38657	-0.35604	-0.38991
OTRO	-0.40355	-0.37753	-0.40478

PARENTESCO CON EL JEFE DE FAMILIA	mean(efecto)	mean(efectott)	mean(efectotn)
JEFE DE FAMILIA	-0.36090	-0.31711	-0.36575
CONYUGE	-0.35704	-0.33852	-0.35936
HIJO (A)	-0.44798	-0.40392	-0.45004
OTRO	-0.29057	-0.29131	-0.29045

edad	ETP	ETT	ETN
MENOR A 20	-0.41784	-0.35894	-0.42088
ENTRE 20 Y 30	-0.41388	-0.34015	-0.42102
ENTRE 30 Y 40	-0.38857	-0.36505	-0.39055
ENTRE 40 Y 65	-0.37300	-0.32508	-0.37634
MAYOR A 65	-0.35314	-0.41458	-0.35201



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—172

En cuanto a la escolaridad, los efectos negativos mayores se dan cuando aumenta la escolaridad, es decir al aumentar la escolaridad y participar en un programa como el SICAT, disminuye las posibilidades de encontrar empleo. Esto puede deberse a que el número de puestos de trabajo, mejor remunerados, disminuyen.

ESCOLARIDAD	ETP	ETT	ETN
BAJO	-0.39379	-0.33129	-0.39536
MEDIO	-0.40405	-0.34379	-0.41059
MEDIO SUPERIOR	-0.37272	-0.34423	-0.37636
SUPERIOR	-0.42987	-0.35038	-0.43412

En cuanto a las modalidades, los mayores impactos negativos los tenemos en Formación Productiva y Formación laboral en la práctica. En el caso de Formación Laboral en Competencias y los Programas de vales para profesionistas y técnicos, al existir un certificado en el campo de conocimientos adquirido, existen efectos negativos menores.

MODALIDAD	ETP	ETT	ETN
FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	-0.33669	-0.33669	
FORMACION LABORAL EN LA PRACTICA	-0.35784	-0.35784	
FORMACION PRODUCTIVA	-0.39909	-0.39909	
VALES DE CAPACITACION	-0.34003	-0.34003	
VALES PARA PROFESIONISTAS Y TECNICOS	-0.34674	-0.34674	
CAPACITACION PARA EL AUTOEMPLO	-0.37562	-0.37562	

Finalmente, de forma ilustrativa, se presentan los resultados para los Estados en la muestra.

ESTADO	ETP	ETT	ETN
COAHUILA DE ZARAGOZA	-0.41180	-0.32790	-0.42033
COLIMA	-0.39481	-0.42967	-0.37744
DISTRITO FEDERAL	-0.41185	-0.36887	-0.41333
DURANGO	-0.39626	-0.35622	-0.40179
GUANAJUATO	-0.40544	-0.36144	-0.40974
GUERRERO	-0.34159	-0.29373	-0.40317
MEXICO	-0.40861	-0.37560	-0.40937
NUEVO LEON	-0.37931	-0.32126	-0.40371
TAMULIPAS	-0.39608	-0.39070	-0.39672
TLAXCALA	-0.38744	-0.33290	-0.42431
YUCATAN	-0.38598	-0.35534	-0.40343
ZACATECAS	-0.39385	-0.37302	-0.41165

Este documento es propiedad de Analítica Consultores Asociados, S. C. Se prohíbe su reproducción parcial o total.

Derechos Reservados DR © 2004



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—173

Tablas de impacto sobre el ingreso

SEXO	ETP	ETT	ETN
MASCULINO	3098	2705	3124
FEMENINO	2660	2496	2678

El impacto mayor lo tienen los hombres y las modalidades con mayor impacto son la de formación productiva y capacitación para el autoempleo.

MODALIDAD	ETP	ETT	ETN
FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	2514	2514	
FORMACION LABORAL EN LA PRACTICA	2649	2649	
FORMACION PRODUCTIVA	3015	3015	
VALES DE CAPACITACION	2700	2700	
VALES PARA PROFESIONISTAS Y TECNICOS	2712	2712	
CAPACITACION PARA EL AUTOEMPLOO	2915	2915	

En cuanto al estado civil, el parentesco, la edad, y escolaridad los mayores impactos se dan en los solteros, en los hijos, en los mayores de 40 años y los de menor escolaridad, como lo muestran las siguientes cuatro tablas.

ESTADO CIVIL	ETP	ETT	ETN
SOLTERO (A)	2976	2626	3002
CASADO (A)	2854	2558	2886
OTRO	2912	2653	2924

PARENTESCO CON EL JEFE DE FAMILIA	ETP	ETT	ETN
JEFE DE FAMILIA	2894	2485	2939
CONYUGE	2476	2442	2480
HIJO (A)	3113	2928	3121
OTRO	2367	2349	2370



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—174

edad	ETP	ETT	ETN
MENOR A 20	2783	2562	2794
ENTRE 20 Y 30	2866	2477	2903
ENTRE 30 Y 40	2835	2601	2854
ENTRE 40 Y 65	3230	2979	3247
MAYOR A 65	4181	4289	4179

ESCOLARIDAD	ETP	ETT	ETN
BAJO	3030	2762	3037
MEDIO	2811	2482	2847
MEDIO SUPERIOR	2831	2667	2852
SUPERIOR	3089	2687	3110

Finalmente, se presentan los resultados para los Estados en la muestra.

ESTADO	ETP	ETT	ETN
COAHUILA DE ZARAGOZA	2925	2454	2973
COLIMA	3024	3363	2855
DISTRITO FEDERAL	3082	2777	3092
DURANGO	2873	2875	2873
GUANAJUATO	2849	2589	2875
GUERRERO	2629	2360	2974
MEXICO	2982	2838	2985
NUEVO LEON	2801	2447	2950
TAMAULIPAS	2866	2752	2879
TLAXCALA	2827	2706	2909
YUCATAN	2767	2546	2892
ZACATECAS	2822	2762	2874



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—175

Tablas de análisis de impacto conjunto sobre el empleo y el ingreso.

Nuevamente como en el caso anterior, se pueden dar altos impactos en el empleo relacionados con bajos impactos en el ingreso y viceversa, pero especialmente en este caso, en donde los impactos para obtener un empleo son negativos, pero los impactos en el ingreso son positivos, es importante conocer el efecto conjunto de ambas variables para determinar el efecto neto del programa, multiplicando los valores esperados de obtener un empleo y el valor esperado del ingreso, dado que se participó y que no se participó en el programa.

SEXO	ETP	ETT	ETN
MASCULINO	1221	993	1235
FEMENINO	1436	1355	1445

Para la variable género, vemos que el efecto compuesto es mayor para las mujeres. Dicho resultado era esperado ya que aunque el hombre tiene un mejor impacto en cuanto ingreso, el impacto sobre el empleo es mejor para las mujeres, lo cual cierra la brecha entre ambos y da un efecto neto mejor para las mujeres.

MODALIDAD	ETP	ETT	ETN
FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	1100	1100	
FORMACION LABORAL EN LA PRACTICA	1214	1214	
FORMACION PRODUCTIVA	1306	1306	
VALES DE CAPACITACION	1317	1317	
VALES PARA PROFESIONISTAS Y TECNICOS	1190	1190	
CAPACITACION PARA EL AUTOEMPLEO	1398	1398	

En cuanto a las modalidades, los mayores impactos son para la capacitación para el autoempleo, vales de capacitación y formación productiva y el menor impacto es para la modalidad Formación laboral en competencias. Este resultado es similar al obtenido en el estudio del año pasado, pero difiere del obtenido para el 2003.

En cuanto a las demás variables sociodemográficas, los mayores impactos se observan en los solteros, hijos, menores de 20 o mayores de 40 años, y niveles escolares bajos. Dichos resultados se muestran en las cuatro tablas siguientes.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—176

ESTADO CIVIL	ETP	ETT	ETN
SOLTERO (A)	1480	1394	1487
CASADO (A)	1055	914	1070
OTRO	1078	951	1084

PARENTESCO CON EL JEFE DE FAMILIA	ETP	ETT	ETN
JEFE DE FAMILIA	930	738	951
CONYUGE	1549	1469	1559
HIJO (A)	1425	1416	1426
OTRO	1651	1600	1659

Edad	ETP	ETT	ETN
MENOR A 20	1352	1408	1349
ENTRE 20 Y 30	1287	1112	1304
ENTRE 30 Y 40	1163	914	1184
ENTRE 40 Y 65	1376	1441	1372
MAYOR A 65	2091	2121	2091

ESCOLARIDAD	ETP	ETT	ETN
BAJO	1818	1832	1818
MEDIO	1074	1007	1081
MEDIO SUPERIOR	1268	1190	1278
SUPERIOR	1200	1266	1196

Finalmente se presentan los resultados para los Estados en la muestra.

ESTADO	ETP	ETT	ETN
COAHUILA DE ZARAGOZA	1296	1084	1318
COLIMA	1160	915	1282
DISTRITO FEDERAL	1341	1023	1352
DURANGO	1490	1285	1518
GUANAJUATO	1338	1319	1340
GUERRERO	1223	1205	1246
MEXICO	1250	1249	1250
NUEVO LEON	1259	1092	1330
TAMAULIPAS	1220	1099	1235
TLAXCALA	1350	1408	1311
YUCATAN	1257	1175	1305
ZACATECAS	1237	1210	1261



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—177

4.6 Equidad de Género

Los resultados obtenidos en el análisis de impacto para el 2003 y el 2004, nos muestran que la variable sexo es significativa para explicar la participación dentro del programa, tanto para el análisis de empleabilidad como para el análisis del ingreso.

Para la primera evaluación, el modelo nos muestra que la diferencia de género actúa a favor de la mujer (debido a que el coeficiente del modelo es negativo). Sin embargo una vez explicada la participación en el programa por género, dicha variable, no es significativa para el caso de la empleabilidad. Lo anterior significa que hay un sesgo a favor de la mujer para su participación en el programa, pero que no hay ninguna influencia por género para conseguir un empleo. En el caso del modelo del ingreso, nuevamente se observa que la variable sexo interviene en la participación del programa, pero a diferencia del modelo de empleabilidad, en este caso, la variable sexo, también influye para el ingreso, en ambos casos a favor de la mujer (el coeficiente del sexo en las ecuaciones de participación e ingreso, es negativo).

Para el caso de la segunda evaluación, se observa el mismo fenómeno, la variable sexo interviene en la participación, a favor de la mujer, pero, en este caso, no afecta el resultado en términos de empleabilidad o ingreso.

Por lo anterior podemos afirmar que el programa privilegia la participación de la mujer dentro del mismo y dicho efecto desaparece o actúa a favor de la mujer en términos del ingreso y del empleo.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—178

4.6 Análisis Costo Beneficio

Los resultados de impacto para el 2003 y 2004 son positivos y reflejan que hay en promedio una mejoría en términos de ingreso en los participantes. En particular para el 2004, la situación en términos de la empleabilidad no mejoran, pero sí la situación en términos de los ingresos esperados.

El efecto de tratamiento en los tratados es de \$2,257, para el 2003 y de \$1,244 para el 2004. Dichos números reflejan la diferencia neta entre los ingresos esperados, si los comparamos entre la situación de haber participado y no haber participado en el programa.

Los costos asociados a dicho beneficio fueron para el 2003 de \$752,970,445 de los cuales \$558,778,240 corresponden a la asignación normal, \$76,490,484 a la asignación emergente y \$117,701,445 al PROFSNE. El número de beneficiados totales para dicho año fue de 214,931. Por lo que el costo promedio (sin tomar en cuenta los costos de las áreas centrales de la CGE) es de \$3,503 por participante, por lo que el programa es altamente rentable en términos de los propios beneficiarios del programa. Este planteamiento no considera los costos en los que incurren otros segmentos de la sociedad que no participan en el programa y que se ven desplazados por los que sí participan en éste.

Para el 2004, el presupuesto asignado fue de \$603,027,547 de los cuales \$449,652,476 corresponden a la asignación normal, \$25,240,004 a la asignación a microrregiones y \$128,135,067 al PROFSNE. El número de beneficiados programados para este año fue de 125287. Por lo que el costo promedio presupuestado (sin tomar en cuenta los costos de las áreas centrales de la CGE) es de \$4,813 por participante, por lo que el programa es rentable, aunque menos que el año anterior, en términos de los propios beneficiarios del programa. Nuevamente, este planteamiento no considera los costos en los que incurren otros segmentos de la sociedad que no participan en el programa y que se ven desplazados por los que sí participan en éste.

En términos de impacto, la operación del 2004 fue menos eficiente que la del 2003, ya que los costos del 2004 se incrementaron en un 37% por participante y los beneficios se redujeron en un 45%, en otras palabras, se gastó más para obtener menos beneficios.

Para lograr los mayores beneficios del programa, es preciso encontrar la relación entre los beneficios (impacto neto en ingreso) y los costos asociados al programa. Dicha relación da como resultado un índice de efectividad del uso de los recursos dedicados a mejorar la condición de los beneficiarios del SICAT, por lo que el objetivo sería maximizar la acción de aquellos con un mayor índice.

Para el caso del presupuesto del 2004, los programas que aumentan los beneficios del mismo son en primer lugar Formación Productiva, seguido de Formación laboral en Competencias y Vales para Profesionistas y Técnicos, como se muestra en la siguiente tabla,



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	4—179

MODALIDAD	Efecto segunda evaluacion	Costos Presupuesto 2004	Indice Efectividad 2004
FORMACION LABORAL EN COMPETENCIAS	1100	3058	36
FORMACION LABORAL EN LA PRACTICA	1214	4776	25
FORMACION PRODUCTIVA	1306	4304	50
VALES DE CAPACITACION	1317	7039	32
VALES PARA PROFESIONISTAS Y TECNICOS	1190	6203	36

El caso de Vales de Capacitación, es una vertiente con muy buen impacto, pero con un alto costo, lo cual resta recursos para ser utilizado en modalidades más baratas y con mejor impacto, por lo que en este caso habría que encontrar mecanismos de reducción de costos.

El caso de Formación Laboral en la Práctica, tiene un impacto medio con un costo medio alto, lo que hace que su índice de efectividad se encuentre en el último lugar. En este caso las acciones deben ir encaminadas a mejorar el impacto, a través de conseguir una mayor empleabilidad o de atender grupos más vulnerables como mujeres jefes de familia o cónyuges, comparados con el perfil típico atendido por este programa: mujeres, hijas de familia.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	5—180

5. Escenario Prospectivo.

De acuerdo al análisis realizado, en cuanto a la posibilidad de conseguir un empleo y la de mejorar los ingresos, el resultado del SICAT es positivo, sin embargo, la pregunta relevante es cómo mejorarlo de forma de mejorar la utilización de los recursos asignados al mismo.

En primer lugar el programa sirve para mejorar la condición de las mujeres en el campo laboral, sin embargo, la mujer entra en el terreno laboral con serias desventajas en términos de preparación y de una carga económica ya que tienen un mayor número de dependientes.

En nuestra opinión, el SICAT debe seguir operando, pero con mayor fuerza en las modalidades Formación Productiva, Formación Laboral en Competencias y Vales para Profesionistas y Técnicos, en donde la relación costo/ beneficio o índice de efectividad es mayor. Desde el punto de vista operativo es fundamental garantizar la relevancia de los cursos (que se encuentren vinculados con las actividades futuras a desarrollar) y la competencia de los instructores (no necesariamente certificados, pero sí reconocidos). Desde el punto de vista del control, hay que llevar un seguimiento personal de cada uno de los participantes del programa.

Los mayores rendimientos en cuanto a relación costo/beneficio se obtienen en las modalidades de Formación productiva, Formación Laboral en Competencias, y Vales para Profesionistas y Técnicos por lo que recomendamos que el énfasis se ponga en dichos programas.

Hay que limitar el uso del esquema vales de capacitación, ya que su índice de efectividad se reduce por su alto costo, sin embargo, si se encuentran mecanismos de reducción de costos mediante acuerdos con las instituciones educativas, dichos programas permitirán utilizar la infraestructura y el personal especializado de las propias instituciones educativas y centros de capacitación y lograr los resultados deseados sin inversión adicional cumpliendo el objetivo de fortalecer o reconvertir los conocimientos de las personas que buscan la capacitación especializada. Aquí nuevamente es importante que las instituciones educativas sean reconocidas y puedan otorgar los certificados correspondientes.

Un punto importante que surge por la evaluación de los resultados del 2004 son los impactos negativos en la empleabilidad, lo cual requiere de una mayor exploración. Este resultado puede ser un indicador del número de oportunidades de empleo que existen para gente calificada es menor o que los resultados del programa no se sostienen a mediano plazo (más de tres meses).



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	5—181

Sea cual fuera la situación, en cualquiera de estos dos casos, la situación no es deseable y aunque la ganancia en ingresos es mayor a la pérdida de oportunidades para encontrar un empleo, la situación podría revertirse. Por lo que es importante el contar con un sistema que permita detectar las oportunidades y necesidades de empleo para las diferentes regiones y entonces empatar por región, dichas oportunidades y necesidades con la capacitación ofrecida.

La orientación del SICAT deberá ser en el corto plazo sobre la Formación Productiva, el Autoempleo, y los vales para profesionistas y técnicos, mientras la oferta de empleo no aumente, ya que dichos programas no dependen de la generación de empleo de las empresas, sino de la capacidad productiva de sus propios participantes.

Un punto preocupante en el futuro, es el decrecimiento, año con año, en el presupuesto del SICAT, ya que la demanda por empleo y capacitación va en crecimiento y los beneficios marginales son positivos y aunque existen múltiples razones que explican dicha reducción, como el direccionamiento del presupuesto a otros programas del PAE, un efecto perverso que se tiene en el ejercicio del mismo, es que por la forma en que éste se ejerce, siempre van a existir sobrantes, con lo cual, al año siguiente, el presupuesto se reduce en función de dichos excedentes. Esto trae como consecuencia que la operación se vuelva menos eficiente, ya que el presupuesto de gasto y administración, crece año con año.

El año anterior se hicieron varias recomendaciones en este sentido como el buscar mecanismos para agilizar la liberación del presupuesto para que los SEE puedan contar con éste a partir de la última semana del mes de enero o a principios del mes de febrero, así como para disponer de los recursos mensualmente en menos de diez días. Tramitar con garantías y apoyos federales créditos puente para el ejercicio en tiempo y forma del presupuesto y finalmente, actualizar durante el año, el ejercicio de planeación, en donde se informe a la CGE a más tardar en el mes de Octubre de las necesidades de capacitación que tienen los SEE, así como verificar periódicamente el cumplimiento de las metas definidas en el plan de trabajo.

Finalmente, es importante reforzar el levantamiento del ENCOPE y de un grupo de control simultáneamente, con el INEGI, de forma anual, cuyo levantamiento abarque del 1º de julio al 30 de junio del siguiente año, de forma de contar con la información para efectos de evaluación a principios de octubre que ayude a realizar los estudios de análisis de impacto y ayude a la toma de decisiones y de monitoreo del programa.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	6—182

6. Conclusiones y Recomendaciones

El Sistema de Capacitación para el Trabajo (SICAT), hace especial énfasis en la atención de personas con dificultades para incorporarse a las oportunidades de empleo. El objetivo es incorporar a esa población a cursos de capacitación de corto plazo para que obtenga la calificación y, en su caso, la certificación requerida por el aparato productivo, con el propósito de facilitar su acceso al empleo.

El objetivo del presente trabajo es el presentar los resultados de la evaluación del SICAT en términos de su eficacia operativa y su impacto sobre el ingreso y la empleabilidad de los beneficiarios.

La participación por género es fundamentalmente femenina y dicha participación sirve para mejorar la condición de las mujeres en el campo laboral, sin embargo, la mujer entra en el terreno laboral con serias desventajas en términos de preparación y de una carga económica ya que tienen un mayor número de dependientes.

Las razones para tomar los cursos varían por modalidad, siendo el conseguir un empleo la razón principal para la Formación Laboral en Competencias y la Formación Laboral en la Práctica, en las demás modalidades la razón es adquirir experiencia o conocimientos.

En general la experiencia en el curso es calificada entre bueno y excelente, especialmente en las modalidades de Vales de Capacitación y Vales para Profesionistas y Técnicos, y más del 90% opina que los cursos son adecuados.

Casi un 60% de los participantes tomaron cursos de capacitación en áreas no relacionadas con su trabajo anterior, lo cual significa que más de la mitad ve al SICAT como una oportunidad para cambiar de área y no como una especialización en las actividades donde se desempeña el beneficiario.

Los resultados al igual que en años anteriores son positivos, el programa tiene un beneficio para sus participantes en términos de mayores ingresos y mejores oportunidades de conseguir empleo. Los impactos varían por programa, siendo los más importantes la Formación Productiva, Formación Laboral en Competencias y los Vales para Profesionistas y Técnicos desempleados.

En cuanto a la selección y control de los beneficiarios los SEE cumplen con las reglas de forma satisfactoria realizando visitas a las instituciones, llevando el control de asistencia, evaluación del aprovechamiento y seguimiento de la colocación de los beneficiarios.

El problema fundamental es el tiempo de respuesta en la liberación de recursos, lo que ocasiona diferentes problemas como la oportunidad en el pago, el arranque en tiempo y forma del programa, la utilización adecuada de los recursos y finalmente genera tensión en las relaciones entre la CGE y los SEE, que en términos generales son cordiales y oportunas, aunque no siempre expeditas.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	6—183

En cuanto a los empleadores, opinan que hay un gran número de gente desempleada, por lo que no debiera ser difícil llenar las vacantes que generan, sin embargo, algunas de ellas expresaron tener problemas para llenar dichas vacantes por la falta de experiencia y/o capacitación para llenar el perfil del puesto.

Un factor para muchas empresas, cuando requieren contratar personal es el tiempo que el candidato se encuentra desempleado, lo cual pone barreras adicionales a su contratación, por lo que el SICAT deberá de entrar lo antes posible entre las opciones de los trabajadores desempleados en búsqueda activa de un empleo. Las mayores necesidades de capacitación se relacionan con el desarrollo integral del trabajador.

Los empleadores evalúan bien al SICAT y consideran que las personas contratadas cubren mejor el perfil de puesto ya que cuentan con una mejor capacitación, son gente entusiasta y con demostradas ganas de aprender.

En cuanto a los recursos para el SICAT se ha reducido año con año y en particular, para el 2004 es menos del 30% del presupuesto del año 2000 en términos de pesos constantes. Esta situación es preocupante ya que los impactos en la población atendida son positivos y marginalmente los resultados aún pueden mejorar.

El año anterior se hicieron varias recomendaciones en este sentido como el buscar mecanismos para agilizar la liberación del presupuesto para que los SEE puedan contar con éste a partir de la última semana del mes de enero o a principios del mes de febrero, así como para disponer de los recursos mensualmente en menos de diez días. Tramitar con garantías y apoyos federales créditos puente para el ejercicio en tiempo y forma del presupuesto y finalmente, actualizar durante el año, el ejercicio de planeación, en donde se informe a la CGE a más tardar en el mes de Octubre de las necesidades de capacitación que tienen los SEE, así como verificar periódicamente el cumplimiento de las metas definidas en el plan de trabajo.

Del 2003 al 2004 no sólo hubo una disminución en el presupuesto y en las metas asignadas, sino en los impactos registrados en los programas, es decir, se atendió a un menor número de beneficiarios y cada uno de ellos tuvo impactos menores. Una situación preocupante fue que el presupuesto asignado al SICAT por el PROFSNE fue mayor para el 2004 que para el 2003, por lo que el costo de atención por persona se incremento, lo cual redujo la efectividad del programa.

Finalmente, es importante reforzar el levantamiento del ENCOPE y de un grupo de control simultáneamente, con el INEGI, de forma anual, cuyo levantamiento abarque del 1º de julio al 30 de junio del siguiente año, de forma de contar con la información para efectos de evaluación a principios de octubre de cada año que ayude a realizar los estudios de análisis de impacto y ayude a la toma de decisiones y de monitoreo del programa.

En los próximos años deberán enfocarse los objetivos del SICAT diferenciados por regiones y cazando las necesidades de cada una de ellas con las diferentes modalidades que tiene el SICAT, poniendo énfasis principalmente a los grupos más vulnerables.



Nombre del documento	Fecha	Página
Evaluación del Sistema de Capacitación para el trabajo (SICAT)	15 de Diciembre del 2004	6—184

Anexos

- Cuestionario de evaluación externa del SEE (beneficiarios SICAT)
- Cuestionario de empleadores SICAT
- Cuestionario para la evaluación operativa de los programas de apoyo al empleo (PAE)
- Tabulados de la encuesta a empleadores
- Tabulados de la encuesta a beneficiarios