

Anexo 3: Formato de Aspectos Relevantes de la Evaluación

Ramo 14-Secretaría del Trabajo y Previsión Social			
Clave del Pp:	E004	Denominación del Pp:	Capacitación para Incrementar la Productividad
Unidad Administrativa	Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral y Comité Nacional Mixto de Protección al Salario		
Nombre del Responsable de esta Unidad	Mtro. Adrián Escamilla Palafox		
Tipo de Evaluación	Evaluación en Materia de Diseño		

Descripción del Programa

1. Identificación del programa El programa presupuestario (Pp) denominado “E004Capacitación para Incrementar la Productividad” (CIP), es operado por dos Unidades Responsables, adscritas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS): la Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral (DGCAPL) y el órgano desconcentrado denominado Comité Nacional Mixto de Protección al Salario (CONAMPROS).

El programa CIP, inició operaciones en el presente ejercicio fiscal, como resultado de la fusión del Programa E004 Capacitación a Trabajadores; del Programa de Apoyo para la Productividad-U002, operado por la DGCAPL; y el Pp denominado “Asesoría y capacitación a sindicatos y trabajadores para impulsar la productividad, proteger el salario y mejorar su poder adquisitivo-E007”, operado por CONAMPROS.

2. Problema o necesidad que pretende atender. El Diagnóstico que justifica al Programa CIP, de abril de 2016, señala que el problema o necesidad que se pretende atender es: “Trabajadores con insuficientes competencias laborales para el desempeño en los centros de trabajo y la protección de su salario”

3. Metas y objetivos nacionales a los que se vincula. El Diagnóstico (Abril, 2016) señala que el Programa CIP se vincula con la Meta Nacional IV, México Próspero y en particular con el objetivo 4.3: Promover el empleo de calidad.

Vale la pena destacar que, para la consecución de dicho objetivo nacional, la estrategia 4.3.2. Promover el trabajo digno o decente, tiene como una de sus líneas de acción la de “Fomentar la recuperación del poder adquisitivo del salario vinculado al aumento de la productividad”; y la estrategia 4.3.3 Promover el incremento de la productividad con beneficios compartidos, la empleabilidad y la capacitación en el trabajo, incluye la siguientes tres líneas de acción: “Fomentar el incremento de la productividad laboral con beneficios compartidos entre empleadores y empleados”, “Promover la pertinencia educativa, la generación de competencias y la empleabilidad” y “Consolidar las políticas activas de capacitación para el trabajo y en el trabajo”.

4. Descripción de los objetivos del programa, así como de los bienes y/o servicios que ofrece. El Diagnóstico (Abril, 2016), conforme al árbol de objetivos, señala el siguiente objetivo: “Trabajadores adquieren competencias laborales para el desempeño en los centros de trabajo, mejoran y protegen su salario”. Actualmente, no se dispone de un documento normativo del programa que fije objetivos. Por tanto, se enumeran los efectos del árbol de objetivos:

1. Los trabajadores incrementan sus competencias laborales, es decir, las habilidades, conocimientos y aptitudes.
2. Los trabajadores certifican sus competencias laborales, basadas en estándares oficiales.
3. Los centros de trabajo atendidos (empresas) cumplen con obligaciones legales en materia de capacitación, adiestramiento y productividad.
4. Los trabajadores desarrollan prácticas laborales innovadoras en los centros de trabajo.
5. Los centros de trabajo (empresas), se vinculan con el sector educativo.
6. Los trabajadores sindicalizados reciben servicios de protección a la capacidad adquisitiva del salario, acciones de orientación y formación sindical y promoción de la productividad para su beneficio.

La DGCAPL realiza adicionalmente actividades que constituyen un soporte de los servicios antes referidos, tales como: Establecer lineamientos para la aplicación de Exámenes de Suficiencia; Definir conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación; Establecer procedimientos de evaluación para la certificación de conocimientos, habilidades o destrezas; Implementar, difundir y actualizar el diagnóstico ocupacional y el sistema de información por competencias laborales.

5. Identificación y cuantificación de la población potencial, objetivo y atendida. El Diagnóstico (Abril, 2016) señala que el Programa CIP tiene dos poblaciones potenciales: los trabajadores que laboran en la formalidad, y cuyas relaciones de trabajo se rijan por lo dispuesto en el Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM); y los centros de trabajo o empresas con actividades productivas de manera formal.

Respecto a la primera población potencial, presenta una estimación de 21.2 millones de trabajadores, así como una estimación de población objetivo de 130,000 trabajadores. Respecto a la segunda presenta una estimación de 4.2 millones de centros de trabajo, así como una estimación de población potencial de 14,000 centros de trabajo.

6. Cobertura y mecanismos de focalización. Por ser un programa de carácter federal, se deduce que es de cobertura nacional. Respecto a la focalización, no se dispone de ningún documento vigente sobre el tema y tampoco se hace ninguna referencia en el Diagnóstico (Abril, 2016); sin embargo, en el caso de los primeros 4 servicios de la DGCAPL enlistados en la tabla anterior, cuando eran parte del Programa de Apoyo para la Productividad U002, estaban sujetos a unos lineamientos que focalizaban los apoyos en trabajadores con ingresos de hasta 10 salarios mínimos.

Propósito de la Evaluación y Objetivos Principales

Objetivo General

Evaluar el diseño del Programa E004 Capacitación para Incrementar la Productividad con la finalidad de proveer información que retroalimente su diseño, gestión y resultados.

Objetivos Específicos

- *Analizar la justificación de la creación y diseño del programa,*
- *Identificar y analizar su vinculación con la planeación sectorial y nacional,*
- *Identificar a sus poblaciones y mecanismos de atención,*
- *Analizar el funcionamiento y operación del padrón de beneficiarios y la entrega de apoyos,*
- *Analizar la consistencia entre su diseño y la normatividad aplicable*
- *Identificar el registro de operaciones presupuestales y rendición de cuentas, e*
Identificar posibles complementariedades y/o coincidencias con otros programas federales

Principales Hallazgos

El programa presupuestario está justificado porque efectivamente existen estudios que han documentado que la capacitación en competencias laborales contribuye a incrementar la productividad. De igual forma, existen estudios que demuestran una brecha creciente donde los salarios son cada vez menores que la productividad, por lo cual se hace necesario complementar la capacitación en competencias laborales, con la capacitación en derechos laborales para lograr que el incremento de la productividad sea con beneficios compartidos como se propone en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

No obstante lo anterior, será necesario actualizar el diagnóstico del programa para enriquecerlo con los elementos disponibles y redefinir el problema que se propone enfrentar, así como la población a la cual afecta dicho problema.

El programa contribuye a las metas y estrategias contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, y su propósito está vinculado con los objetivos del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, con los objetivos transversales del PND, así como, de manera complementaria, con los objetivos de otros programas sectoriales.

A partir de la redefinición del problema que se propone enfrentar el programa y de la población afectada por dicho problema, será necesario redefinir su población objetivo, diseñar una metodología adecuada de cuantificación, así como cuantificarla adecuadamente. En función de lo anterior, será posible definir con precisión la población objetivo para el periodo 2017-2018 y diseñar una estrategia de cobertura con un horizonte de mediano y largo plazos.

Las dos unidades responsables que operan el programa tienen avances parciales en los mecanismos de atención de quienes solicitan su apoyo, así como avances parciales en materia de padrones de beneficiarios; sin embargo, habrá que trabajar en la integración de un documento normativo unificado que brinde el marco de actuación conjunta y coordinada de ambas unidades responsables para la eficiente operación del programa e integración de un padrón único de beneficiarios. En lo subsecuente, sería muy recomendable que este documento normativo se complemente con sistemas de gestión unificados.

La redefinición del problema que enfrenta el programa y de la población a quien afecta dicho problema, debería traducirse en una reelaboración de su Matriz de Indicadores para Resultados (MIR), para lo cual se ha propuesto una matriz que podría servir de base en este propósito.

Uno de los problemas que actualmente está en proceso de adecuación es la clasificación presupuestaria del programa, lo cual permitirá en un futuro cercano mayor claridad sobre su información presupuestaria y sentar las bases para identificar y cuantificar los gastos en los que incurre para generar los bienes y los servicios que ofrece. Adicionalmente, se recomienda que en el proceso de implementación del portal gov.mx se hagan las gestiones procedentes para que sea accesible la información del programa: documento normativo, resultados principales y datos para informar y orientar tanto al beneficiario como al ciudadano en general.

Se identifica que el programa tiene complementariedades con dos programas de la SEP, mismas que sería recomendable formalizar para generar sinergias positivas en sus objetivos.

Principales Recomendaciones

- i. *Actualizar el diagnóstico del programa.*
- ii. *Redefinir y cuantificar su población potencial, su población objetivo para el periodo 2017-2018 y diseñar una estrategia de cobertura.*
- iii. *Integrar el documento normativo unificado del programa.*
- iv. *Reelaborar la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR).*
- v. *Formalizar la coordinación con la SEP para aprovechar la complementariedad con dos de sus programas.*

Evaluador Externo	1. Instancia Evaluadora: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco 2. Coordinador de la Evaluación: Dra. Graciela Carrillo González, graci2992@hotmail.com 3. Forma de contratación: Adjudicación Directa	
Costo:	\$319,000.00 IVA incluido.	Fuente de Financiamiento: Recursos fiscales
Instancia de Coordinación	CONEVAL	Informe completo disponible en: http://www.gob.mx/stps/documentos/informacion-de-la-direccion-general-de-programacion-y-presupuesto-dgpp URL Shortener: http://goo.gl/G2Acyw
Principal equipo colaborador	Cesar Escalona N. Edgardo O. Mota Martínez	
