

Evaluación Específica de Desempeño

Programa 105 “Capacitación para y en el Trabajo”

**Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de
Campeche (ICATCAM)**

Instancia Evaluadora:

**IBS Consulting Group
M.I.D.E. Carlos Iván Coyoc Rodríguez**

Octubre 2020

Directorio

Equipo Técnico

Dirección General

Mtro. Carlos Iván Coyoc Rodríguez
Director General

C.P. Ofelia Ucán Pech
Directora de Auditoría Financiera

Lic. Betsabé Alejandra Ayala Canul
Analista "B"

Ing. Wilberth Armando Ayala Canul
Gerente de la Unidad de Análisis, Estadísticas e Ingeniería de Proyectos

T.S. y E.C. Emiliano Ayala Canul
Analista General de Apoyo Técnico

Evaluación Específica de Desempeño del Programa 105 Capacitación para y en el Trabajo

La Evaluación Específica de Desempeño es una valoración sintética del desempeño de los programas sociales durante un ejercicio fiscal. Esta evaluación muestra el avance en el cumplimiento de los objetivos y metas programadas de los programas mediante el análisis de indicadores de resultados, de servicios y de gestión, así como con base en una síntesis de la información entregada por las unidades responsables de los programas y que se encuentra contenida en el Módulo de Información para la Evaluación Específica de Desempeño.

Contenido

- 1. Glosario de Términos 5**
- 2. Resumen Ejecutivo 7**
- 3. Introducción 9**
- 4. Antecedentes 11**
- 5. Objetivos 22**
- Objetivo General 22**
- Objetivos Específicos 22**
- 7. Marco Normativo del Programa Evaluado 27**
- 8. Evaluación 28**
 - 8.1. Descripción del Programa 28**
 - 8.2. Informe de Resultados 33**
- Evolución del Presupuesto 45**
- 9. Conclusiones del Evaluador 46**
- 10. Recomendaciones del Evaluador 48**
- 11. Aspectos Susceptibles de Mejora 49**
- 12. Análisis de las Fortalezas del Programa 50**

1. Glosario de Términos

Aspectos Susceptibles de Mejora Derivado de Evaluaciones Externas: hallazgos, debilidades, oportunidades y amenazas identificadas en las evaluaciones externas y/o informes que pueden ser atendidos para la mejora del programa.

Comité de Evaluación: integración de servidores públicos de la dependencia evaluada, designados para supervisar la calidad y el cumplimiento normativo para el buen desarrollo de las etapas del proceso de la evaluación tales como definición del proyecto, contratación, supervisión y seguimiento, entre otras.

Evaluación: análisis sistemático e imparcial de una intervención pública cuya finalidad es determinar la pertinencia y el logro de sus objetivos y metas, así como la eficiencia, eficacia, calidad, resultados, impacto y sostenibilidad.

Evaluación Específica de Desempeño: es una valoración sintética del desempeño de los programas sociales que se presenta mediante un formato homogéneo. Esta evaluación muestra el avance en el cumplimiento de sus objetivos y metas programadas, a partir de una síntesis de la información contenida en el SIEED y mediante el análisis de indicadores de resultados, de servicios y de gestión.

Ficha técnica: documento en forma de sumario o resumen que contiene la descripción de las características de un proceso o programa de manera detallada y esquemática.

Indicadores Estratégicos: dan cuenta del objetivo a nivel de Fin y de Propósito del Programa: miden el impacto del programa y la situación de los beneficiarios gracias a los bienes y servicios que recibió del Programa.

Indicadores de Gestión: miden los bienes y/o servicios producidos y entregados a la población objetivo por el Programa (componentes), y los resultados de las actividades clave para la producción de los bienes y/o servicios (actividades).

Indicadores de Resultados: herramienta cuantitativa o cualitativa que muestra el resultado o cambio en las condiciones de vida de la población derivados de la implementación de una intervención pública.

Información Pública de Oficio: datos básicos que necesariamente deben ser publicados de manera permanente y actualizada en los portales de los Sujetos Obligados de acuerdo con la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Lógica horizontal de la MIR: cumplimiento de la consistencia necesaria para obtener la información (mediante los medios de verificación) que permita medir los indicadores y las metas asociadas al cumplimiento de los distintos niveles de objetivos del programa.

Lógica vertical de la MIR: cumplimiento de la cadena de causalidades entre los niveles de objetivos de la MIR y sus supuestos. Es decir, uso de insumos para la concreción de productos, que a su vez al ser provistos a sus beneficiarios permiten generar resultados, y con base en la concreción de beneficios indirectos la generación de efectos en el largo plazo.

Matriz de Indicadores de Resultados (Matriz de Marco Lógico): resumen de un programa en una estructura de una matriz de cuatro filas por cuatro columnas mediante la cual se describe el fin, el propósito, los componentes y las actividades, así como los indicadores, los medios de verificación y supuestos para cada uno de los objetivos.

POA: Documento que permite incorporar los objetivos y las metas que un área pretende lograr durante el año o ejercicio fiscal correspondiente. Se integra por Información general, Objetivo, Meta y Alineación de las metas.

Población atendida: población beneficiada por un programa en un ejercicio fiscal.

Población objetivo: población que un programa tiene planeado o programado atender para cubrir la población potencial y que cumple con los criterios de elegibilidad establecidos en su normatividad.

Población potencial: población total que presenta la necesidad o problema que justifica la existencia de un programa y que, por lo tanto, pudiera ser elegible para su atención.

Programas Presupuestarios: medios a través de los que se permite identificar directamente las actividades específicas de cada dependencia o entidad, las unidades responsables que participan de la ejecución de los mismos y los recursos presupuestarios asignados a tal efecto.

Recomendaciones: sugerencias emitidas por el equipo evaluador derivadas de los hallazgos, debilidades, oportunidades y amenazas identificados en evaluaciones externas, cuyo propósito es contribuir a la mejora del programa.

Reglas de Operación: Son un conjunto de disposiciones que precisan la forma de operar un programa, con el propósito de lograr los niveles esperados de eficacia, eficiencia, equidad y transparencia.

Transparencia. Práctica o instrumentos que utilizan las organizaciones para hacer pública información o para abrir al público datos, mecanismos y procesos de la gestión y el desempeño gubernamental.

2. Resumen Ejecutivo

La presente Evaluación Específica de Desempeño del Programa 105 Capacitación para y en el Trabajo del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Campeche (ICATCAM) para el Ejercicio 2019, es una valoración sintética del desempeño de los programas sociales durante un ejercicio fiscal. Esta evaluación muestra el avance en el cumplimiento de los objetivos y metas programadas de los programas presupuestarios mediante el análisis de indicadores de resultados, de servicios y de gestión, así como con base en una síntesis de la información entregada por las unidades responsables de los programas. Dentro de los hallazgos derivados de la presente evaluación se encuentra lo siguiente:

- El Programa evaluado cuenta con procesos definidos, y con objetivos claros.
- De manera general, los objetivos de Fin, el Propósito y los Componentes se consideran adecuados en el resumen narrativo de la Matiz de Indicadores para Resultados, sin embargo, algunos indicadores requieren ser ajustados para medir con mayor efectividad los impactos que genera el Programa.
- Dentro de los indicadores del Programa Presupuestario, se efectuó el análisis de las metas programadas con respecto al resultado logrado, con el propósito de identificar las variaciones significativas para que le permita al Ente definir un mecanismo de programación de metas con base en su capacidad operativa, histórico de comportamiento de indicadores y metas definidas. De lo anterior se deriva lo siguiente:
- El indicador de FIN 1133 Porcentaje de la Población Económicamente Activa de la Entidad reporta un cumplimiento satisfactorio de metas, el resultado supera la meta programada, lo que nos lleva a la conclusión que se generó más empleo durante el 2019 que en el 2018.
- El indicador de PROPÓSITO 1134 Porcentaje de personas de 15 a 65 años inscritos en cursos de capacitación para y en el trabajo en relación a la población económicamente activa tuvo un resultado de 17.96%. Superó en un 148% la meta programada. Lo que nos indica que hubo más interesados en capacitarse con la finalidad de incorporarse y/o mejorar sus aptitudes laborales de acuerdo a las necesidades del sector productivo y el mercado laboral, así como fomentar el autoempleo para mejorar sus condiciones de vida.
- Sin embargo analizando el cálculo del indicador, $(\text{Total de personas de 15 a 65 años inscritos en cursos de capacitación para y en el trabajo} / \text{Total de la población económicamente activa}) \times 100$, no arroja un resultado que impacte en los resultados del programa, ya no se sabe a ciencia cierta qué porcentaje de la población inscrita en cursos de capacitación incursionan en la vida laboral, por lo tanto se recomienda agregar un indicador que mida la inserción laboral de la siguiente manera: total de

personas capacitadas y/o egresados del ICATCAM que se incorpora a la vida laboral/total de población económicamente activa) x100.

- Además el indicador 1134 debe tener congruencia con el indicador 1138, sin embargo no lo es. Por ejemplo: Total de personas de 15 a 65 años inscritos en cursos de capacitación para y en el trabajo se reporta un total de 79,763 personas; el número de personas egresadas de cursos de capacitación para y en el trabajo reporta 19,016 personas y finalmente el número de personas inscritas arroja un total de 19,924 personas, lo que se puede interpretar con cierta inconsistencia.
- Respecto a los indicadores de COMPONENTES ambos alcanzaron y/o superaron la meta programada: 1135 Tasa de variación de personas capacitadas para y en el trabajo con relación al año anterior y 1136 Porcentaje de personas certificadas en competencias laborales en relación a las personas que solicitan certificación con un 78.28 y 100% respectivamente.
- Asimismo los indicadores de ACTIVIDADES que alcanzaron la meta programada son: 1137 Porcentaje de campañas de promoción de cursos de capacitación para el trabajo respecto a las programadas, 1140 Porcentaje de cursos de capacitación en estándares de competencias laborales realizados con respecto a los programados y 1141 Porcentaje de personas evaluadas en competencias laborales con respecto a las personas capacitadas
- Por último los indicadores que no alcanzaron la meta son 1138 Porcentaje de personas egresadas de cursos de capacitación para y en el trabajo con relación a los inscritos y 1139 Porcentaje de personal docente y administrativo con actualización respecto a los programados, sin embargo tuvieron un resultado satisfactorio 96.61 y 96.92% respectivamente.

A continuación, se enumeran las recomendaciones al PP173, derivadas del presente ejercicio de evaluación:

- Integrar un programa de seguimiento de egresados que permita identificar características socio económicas que a futuro contribuyan a mejorar el Programa Estatal.
- Realizar un documento diagnóstico del mercado laboral en empresas de los diversos sectores productivos que permita justificar la oferta educativa actual con respecto a los requerimientos de las empresas en la actualidad.
- Implementar un modelo de cuantificación del impacto económico que genera la población de egresados en la economía local
- Agregar un nuevo indicador de propósito adicional: total de personas capacitadas en el ICATCAM que se incorpora a la vida laboral/total de población económicamente activa) x100.

3. Introducción

La Ley General de Desarrollo Social en sus artículos 72 al 80 establece que el objetivo de la Evaluación de la Política de Desarrollo Social es revisar periódicamente el cumplimiento del objetivo social de los programas, metas y acciones de la misma, para corregirlos, modificarlos, adicionarlos, reorientarlos o suspenderlos total o parcialmente.

La Evaluación Específica de Desempeño es una valoración sintética del desempeño de los programas sociales durante un ejercicio fiscal. Esta evaluación muestra el avance en el cumplimiento de los objetivos y metas programadas de los programas presupuestarios mediante el análisis de indicadores de resultados, de servicios y de gestión, así como con base en una síntesis de la información entregada por las unidades responsables de los programas.

Fue diseñada para generar información útil, rigurosa y homogénea para los servidores públicos de las dependencias, unidades de evaluación y gobiernos que toman decisiones a nivel gerencial. Aunque la evaluación aporta información relevante para el proceso presupuestario, los usuarios de la evaluación, en primera instancia, son las dependencias y entidades a cargo de la operación de dichos programas.

De igual forma, este tipo de evaluación consiste en una apreciación de la eficacia del quehacer público, midiéndola por resultados con indicadores estratégicos y de impacto; de la eficiencia, midiéndola por la fidelidad de la operación al diseño del programa, con indicadores de gestión y comparándolos con las mejores prácticas.

En el ámbito local, como parte de las evaluaciones establecidas en el Programa Anual de Evaluación (PAE) 2020, derivado del Presupuestos basado en Resultados (PBR), a través del cual se fortalecen los procesos de planeación, programación, operación y seguimiento de los programas y acciones del Gobierno del Estado de Campeche, así como el monitoreo y evaluación de sus resultados e impacto de las políticas públicas sobre la población, se estableció para el Instituto de Capacitación para el Trabajo de Campeche (ICATCAM), la Evaluación Específica de Desempeño del Programa Presupuestario denominado **“105 Capacitación para y en el Trabajo”**

De acuerdo a los lineamientos generales para la evaluación de los Programas Federales de la Administración Pública Federal, una evaluación es un **“análisis sistemático y objetivo de los programas y que tiene como finalidad determinar la pertinencia y el logro de sus objetivos y metas, así como su eficiencia, eficacia, calidad, resultados, impacto y sostenibilidad”**.

Por lo tanto, el presente informe se centra en una revisión sistemática, interdisciplinaria, organizada, objetiva, propositiva, independiente y comparada, del impacto social de la gestión pública y de la congruencia entre lo propuesto y lo obtenido, ya que el modelo de gobierno de

la administración estatal 2015-2021, está sustentado en la Gestión para Resultados (GpR), dando pauta a consolidar al Presupuesto basado en Resultados (PbR) y al Sistema de Evaluación del Desempeño, de una manera operable al integrar los resultados para la toma de decisiones del proceso de programación, presupuesto, seguimiento, evaluación, control, rendición de cuentas y transparencia al interior y exterior de la administración pública.

El gobierno del Estado, impulsa la consolidación y modernización del Sistema de Evaluación del Desempeño para constituirse como una herramienta y estrategia de apoyo indispensable para dar seguimiento a los planes, programas y proyectos de las dependencias, entidades y organismos del estado, en la cual se identifican los logros, deficiencias y áreas de oportunidad para sostener eficientemente la mejora continua en la gestión y crear condiciones para la satisfacción de las necesidades y demandas ciudadanas.

4. Antecedentes

En México, se ha desarrollado la capacitación para el trabajo de forma institucional desde noviembre de 1962 en el marco de la V asamblea plenaria del Consejo técnico de la Educación, a partir de la cual surge el plan para la Creación de los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial y Agrícola (Cecati). Se estableció así un sistema de Centros de Capacitación para la adquisición de diversos adiestramientos cuyo fin era ofrecer preparación complementaria a trabajadores no calificados, que se oficializó en mayo de 1982 y que creó la Unidad de Centros de Capacitación en el año de 1985.

La modernización educativa estableció que el incremento en la demanda de capacitación se atendería con nuevos servicios educativos descentralizados de formación para el trabajo, por lo que se alentó la participación de los estados en la creación, el mantenimiento y la expansión de esos servicios. En el plan nacional de Desarrollo 1995-2000, se propuso darle a la formación para el trabajo un impulso sin precedentes con la creación, en convenio de coordinación entre el gobierno federal y los estatales, de los ICAT.

Con la creación de los ICAT, se buscó atender la necesidad de descentralizar del gobierno federal, administrativa y financieramente, los nuevos servicios, y se contó para ello con la participación activa de los estados, los municipios y el sector productivo, de servicios y social. La operación de los ICAT se diseñó con base en las siguientes estrategias: i) selección de las entidades federativas de acuerdo con su nivel de desarrollo industrial y de servicios y con sus perspectivas de crecimiento futuro, ello para justificar la creación de los institutos de capacitación, y ii) promoción de la participación de los diversos sectores (público, privado y social) para lograr la gestión, la Constitución y el financiamiento de estos institutos.

En esta área de formación, se estableció como meta para el año 1991, tener diseñado un programa de promoción y difusión de la capacitación formal para el trabajo que revalorara la capacitación frente a otras opciones educativas, destacando su utilidad social por su particular aportación como ingrediente esencial del desarrollo económico regional y nacional, y como elemento permanente de superación personal y profesional.

Cabe destacar que la importancia creciente de la capacitación para y en el trabajo, proviene sobre todo de un hecho insoslayable: la cifra anual de estudiantes que se separan del sistema Educativo Nacional, incluyendo el hecho de que un porcentaje considerable de estudiantes que inician la educación primaria no la concluyen, razón por la que la formación para y en el trabajo constituye una alternativa para acceder al empleo formal como un respuesta a las necesidades del sector productivo y social.

Los ICAT son concebidos como organismos descentralizados de los estados que contribuyen a impulsar y consolidar los programas de capacitación formal para y en el trabajo en las entidades federativas, con personalidad jurídica y patrimonio propio. De 1991 a la fecha, se

han creado institutos en casi todas las entidades del país, a excepción de baja California, Colima, Distrito Federal, Durango, Zacatecas y Yucatán.

Actualmente, la Dirección General de Capacitación para el Trabajo agrupa: 199 Cecati, las escuelas particulares incorporadas que imparten formación o capacitación para el trabajo, y 26 organismos descentralizados de los estados que son los ICAT, con 368 servicios educativos.

Esta dirección, es una Unidad Administrativa adscrita a la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS) de la Secretaría de Educación Pública (SEP), que tiene como atribuciones sustantivas, normas, operar, coordinar, controlar y evaluar el servicio de Formación para el Trabajo, coadyuvando así al acceso al empleo, al desarrollo económico, social y al mejoramiento de la calidad de vida de la población.

Su cobertura es nacional, misma que se da a través de:

Planteles federales denominados Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI)

Unidades de Capacitación y Acciones Móviles dependientes de los Institutos de Capacitación para el Trabajo (ICAT)

Así como de las Escuelas Particulares Incorporadas con Reconocimiento de Estudios de Validez Oficial (RVOE)

La oferta educativa del subsistema de Formación para el Trabajo, se caracteriza por su amplitud y flexibilidad de servicios y modalidades presenciales, semipresenciales y en línea, en el marco del “constructivismo social”, caracterizado por promover la construcción de conocimientos, habilidades y valores por parte del sujeto que aprende del mundo natural y social de manera activa.

A través de los CECATI e ICAT, la DGCFT presenta opciones educativas de calidad y pertinentes dirigidas a los diferentes sectores sociales y económicos del país, que van desde cursos regulares impartidos en las instalaciones de los planteles, en horarios fijos, cursos de extensión y capacitación acelerada específica, hasta cursos en línea (facilita el acceso de capacitación a todas aquellas personas que por cuestión de tiempo y espacio no pueden acudir a las instalaciones de los planteles) que se adaptan a las necesidades de cada individuo y a los requerimientos empresariales. Así mismo, se ofertan las acciones móviles con el propósito de acercar el servicio de capacitación para el trabajo a los grupos de población vulnerable, que se encuentran en lugares apartados y en condiciones geográficas de difícil acceso.

Además de estas opciones, la DGCFT otorga, el servicio de Reconocimiento Oficial de la Competencia Ocupacional (ROCO), que certifica a todas aquellas personas a través de un diploma oficial que avala los conocimientos adquiridos a través de la experiencia.

Los ICAT se caracterizan por ser una opción importante para que las personas que habitan en zonas de alta o muy alta marginación o en zonas rurales, y personas con discapacidad, en condición de calle o privadas de su libertad, tengan una capacitación o formación que les permita integrarse al mercado laboral o generar algún tipo de micro emprendimiento.

La capacitación y la formación que se ofrecen a través de los ICAT han tenido cambios importantes en los últimos años. Entre ellos, cabe destacar la búsqueda de estrategias para que los programas se adapten a la vocación regional, para que se tornen flexibles y eleven su pertinencia y su calidad.

Una aportación importante de los últimos años es la creación y el otorgamiento de becas para que las personas concluyan su formación y no deserten por causas económicas. También se ha creado un programa de becas de pasantía, para que las personas lleven a cabo sus prácticas laborales en situaciones reales (en restaurantes, talleres mecánicos, empresas varias o industrias, dependiendo de los cursos que hayan tomado), lo que les permite conocer el medio laboral real desempeñando la actividad en la cual fueron capacitados.

Sin embargo, los principales retos de la actualidad a los que se enfrentan los ICAT son:

- I. Seguir dando la capacitación para el trabajo con pertinencia en los contenidos y calidad en las instalaciones, para dignificar el quehacer de los instructores y la participación de los alumnos.
- II. Posicionar a los ICAT en las entidades federativas donde se tiene presencia, como una opción de calidad, pertinencia y digna para formar personas para y en el trabajo.
- III. Dar a la formación para el trabajo la importancia que tiene, ya que es un elemento sustancial para la atracción de inversión, para generar calidad de vida y elevar la autoestima de las personas.

En Campeche, el 6 de agosto de 1993, la Secretaría de Educación Pública y el Estado celebraron el convenio de coordinación para la creación, operación y apoyo financiero del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Campeche, a efecto de contribuir a impulsar y consolidar los programas de capacitación formal para el trabajo en la Entidad.

El Ejecutivo del Estado, mediante acuerdo publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, el 27 de agosto de 1993, crea el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Campeche, como organismo descentralizado de la Administración Pública del Estado, con el objeto de impartir e impulsar la capacitación formal para el trabajo en la entidad, proporcionando la mejor calidad y vinculación de dicha capacitación con el sector productivo y las necesidades de desarrollo regional y nacional. Posteriormente con fecha 9 de junio del 2009, nuevamente por Acuerdo del Ejecutivo del Estado se modifica el de creación, publicándose el 16 de julio del 2009.

El ICATCAM, es un organismo descentralizado de la Administración Pública del Estado de Campeche, dotado de personalidad jurídica, autonomía técnica-operativa y patrimonio propio; quedando incluido en el sector de entidades paraestatales cuya coordinación corresponde a la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado (SEDUC).

Antes de la creación del ICATCAM los servicios de capacitación para el trabajo eran ofrecidos por el Centro de Acción Social, instalado a espaldas del Hospital General Manuel Campos, que inició sus operaciones en la década de los sesentas; posteriormente se autorizó la creación del Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) No. 40 ubicado en la unidad habitacional “Las Flores” de San Francisco de Campeche; el CECATI No. 50 ubicado en el área de Playa Norte en Ciudad del Carmen, y el Centro de Acción Social se transforma en el CECATI No. 160. Estos servicios son de sostenimiento federal y dependen de la Dirección de Centros de Formación para el Trabajo de la Secretaría de Educación Pública.

En el año de 1993, la Subsecretaría de Educación Media Superior de la SEP autoriza la creación del ICAT No. 1 de Champotón e inicia la operación de los servicios de capacitación administrados por el ICATCAM en el Estado de Campeche, autorizándose posteriormente la creación de la Unidad Móvil de Hopelchén en 1993, el ICAT No.2 en Calkiní en el año 1994, el ICAT No. 3 de Escárcega en el mismo año y el ICAT No. 4 Candelaria en el 1998.

Es a partir de la administración estatal 2009-2015 cuando se le da un nuevo impulso a los servicios de capacitación para el trabajo, propiciando que éstos se oferten a todos los municipios de la entidad. Es así como se elaboran los estudios de factibilidad correspondientes y con el apoyo de la SEDUC, se logra la autorización de las Acciones Móviles de Xpujil, Tenabo, Dzibalchén, Palizada, Hecelchakán y Seybaplaya del 2009 al 2014, así como el ICAT No.5 de Ciudad del Carmen en 2009 y la conversión de la Acción Móvil de Xpujil a ICAT No. 6 en el año 2015.

De esta forma el Sistema de ICATS en el Estado, pretende impulsar la capacitación para y en el trabajo en la entidad, proporcionando servicios de calidad, con estrecha vinculación con el sector productivo, de acuerdo a las necesidades del desarrollo estatal, regional y nacional.

El origen del Programa Presupuestario 105 Programa de Capacitación para y en el Trabajo inició desde el año 1993 con la firma del Convenio Marco de Coordinación suscrito por la SEP y el Gobierno del Estado, mediante el cual se establecen las bases para la creación, operación y apoyo financiero del ICATCAM. Se acordó financiar el gasto de operación con una proporción de 60% de aportación federal y 40% de aportación estatal. En cuanto a la inversión para la construcción, mantenimiento y equipamiento de la infraestructura física, la proporción del financiamiento fue de 50% federal y 50% estatal.

A partir de entonces anualmente se integra el Anteproyecto del Presupuesto de Egresos y el Programa Operativo Anual para la justificación de los recursos correspondientes del Programa.

El artículo 123 de la Constitución General de la República señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley. A su vez, varios artículos de la Ley Federal del Trabajo se refieren a estos temas. El artículo 3 consagra el interés social de promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. El artículo 25, fracción VII, señala que los trabajadores deben ser capacitados y adiestrados en los términos de los planes y programas de trabajo establecidos o por establecer; por su parte, el art. 153 regula la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, entendiéndose por capacitar a la formación y preparación en el ámbito de la enseñanza-aprendizaje de los trabajadores, y por adiestramiento a la enseñanza de habilidades y destrezas para el mejor desempeño de su trabajo.

LOS RETOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL CONTEXTO MEXICANO

Una de las funciones fundamentales de la formación profesional se relaciona con la necesidad de incrementar no sólo el empleo sino la calidad del mismo, por lo que la formación profesional de ser una política estratégica en materia del empleo; en la medida en que la formación profesional busca desarrollar las capacidades de los trabajadores para insertarse eficazmente en organizaciones productivas; tratando de establecer cierta correspondencia y comunicación permanente entre lo que el trabajo demanda en términos de conocimientos, habilidades y destrezas, y los que la formación profesional entrega o contribuye a desarrollar.

En tal sentido, las políticas públicas mexicanas en materia de empleo deben identificar las necesidades del modelo productivo, así como sus orientaciones y la dirección que se quiere otorgar. En el caso mexicano, es menester preguntarse si la orientación de las políticas públicas en materia de formación profesional adolece de cuatro problemas fundamentales.

LA ESCASA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

En primer lugar, la escasa importancia a la formación profesional, situación que se puede medir por el bajo nivel cuantitativo y cualitativo de la misma en los últimos años. La población que ha tomado cursos por sexo y especialidad en 1997, fue aproximadamente de cinco millones de personas, número infinitamente inferior si se compara con la población económicamente activa (PEA), que asciende a 42,589,767 de personas. Asimismo, si se ha observado que no existen incrementos sustanciales entre 1997 y 2002.

De las estadísticas, pareciera que se desprende que los programas de formación para el trabajo están destinados a sectores que no tuvieron acceso a una educación superior o a una preparación técnica especializada, caracterizándose por proporcionar cursos en actividades que podríamos clasificar como clásicas.

LA ORIENTACIÓN AL TRABAJO Y EL ADIESTRAMIENTO

Es evidente que existe la necesidad de reorientar el enfoque de la capacitación y el adiestramiento dado el contexto económico nacional e internacional, e identificar los necesarios nichos de desarrollo. Por un lado, las grandes organizaciones de trabajo caracterizadas por el hincapié en los aspectos operativos o prácticos (habilidades y destreza) y una vida útil, de los conocimientos adquiridos, relativamente larga, ya no es necesariamente el modelo que caracteriza al mundo del trabajo. Por otro lado, el modelo de desarrollo de las economías globales actualmente se enfoca en la calidad y competitividad, en una constante búsqueda de diversidad de productos, así como de preferencia de consumo. Necesidades que sólo se pueden identificar cuando la formación profesional se interrelaciona con el desarrollo permanente de innovaciones científicas y tecnológicas (ciencia y tecnología), que requiere personal capacitado para desarrollar. Cabe señalar que sólo a través de un desarrollo científico y tecnológico, como base fundamental, se puede contar con personas calificadas, capaces de producir nuevos conocimientos y aplicarlos, lo que demanda la sociedad de la información o del conocimiento.

EL RETO DEL DESEMPLEO ESTRUCTURAL

Es también imprescindible enfocar la formación profesional en un contexto de desempleo estructural, agravado cuando se han presentado crisis económica y paliado en momentos de cierta estabilidad y crecimiento económico, pero nunca fuera de un contexto de desempleo estructural derivado de la falta de inversión pública y privada. Situación que puede obedecer en el fondo a un desajuste entre las necesidades de las empresas y la mano de obra que ofrece el mercado de trabajo con niveles de preparación o de conocimientos que son los que requieren las empresas.

Evidentemente, la formación profesional no es “la solución” al desempleo estructural y de larga duración de un porcentaje considerable de la población mexicana. No obstante, es una herramienta para combatir la imposibilidad de ingresar al mercado de trabajo que en muchas ocasiones se debe, justamente, a la falta de formación.

INFORMALIDAD, POBREZA Y EMPLEO PRECARIO

La existencia de una informalidad creciente y empleo precario, caracterizados por la escasa formación profesional de quienes los realizan, ha generado un círculo vicioso, ya que ha orillado a la economía a generar empresas de servicios que ofrecen condiciones precarias de trabajo, y trabajadores que dado su nivel de formación se encuentra imposibilitados para desempeñar funciones que requieren un alto nivel de competencia, habilidades y conocimientos, por trabajos precarios y mal remunerados. Ingresos que no suelen estar a la expectativa de los trabajadores, por lo que cambian constantemente de empleo, provocando, a su vez, un exceso de movilidad de la mano de obra, lo que representa un costo para la empresa.

Por otro lado, en condiciones de pobreza, los jóvenes, en muchas ocasiones, son los principales afectados. Estudios realizados han demostrado que es la juventud pobre la que cuenta con los más bajos niveles de educación.

Siendo también los jóvenes pobres los que mayores dificultades tienen para acceder a un empleo. Presentándose, en materia de género, una situación aún más desigual tratándose de mujeres, ya que son mayormente excluidas en relación con los jóvenes hombres.

LA NECESIDAD DE EVALUAR LAS POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Es de resaltar también que, según se ha sostenido, no existe una cultura a favor de la evaluación y la certificación en la mayoría de los países latinoamericanos. Entre los posibles motivos cabría considerar:

En las políticas de educación se ha favorecido durante muchos años la cobertura sobre la calidad

En las instituciones educativas, como entre instructores y docentes, es común que las medidas de evaluación y certificación sean percibidas como una seria amenaza a intereses particulares o gremiales, más que como elementos de superación individual y colectiva.

Para los funcionarios del sector educativo, la instauración de política de evaluación con frecuencia acarrea más problemas que buenos resultados

Por su parte, gran cantidad de padres de familia, ante la falta de recursos económicos para apoyar a sus hijos, pueden pensar que conforme aumenten las exigencias académicas, menores serán las posibilidades de formación y progreso para ellos.

Bajo esta perspectiva, la calidad de la educación resulta menos importante que la accesibilidad a la educación. En el país, también se detecta poca o nula formación en torno a proyectos comunes, y la ausencia de una visión compartida de proyecto-sociedad. El valor de las competencias laborales, y por tanto de los certificados que las respaldan, ha de ser ampliamente reconocido y requerido por los empleadores en términos económicos y de empleabilidad; de lo contrario se desalentaría el interés de estudiantes y trabajadores por la evaluación y certificación de sus conocimientos, habilidades y destrezas.

Esta situación, aunque no sea generalizada, podría prevalecer en algunas empresas y sectores de la producción, con los subsecuentes efectos adversos.

DEBILIDADES, AMENAZAS Y RETOS DEL MODELO DE COMPETENCIA LABORAL

Puede señalarse que el análisis aquí formulado no se encuentra muy distante de lo que la propia Secretaría Ejecutiva el Congreso de Normalización y Certificación de Competencia

Laboral reconocía en el año 2000, a señalar las debilidades, amenazas y retos del modelo mexicano de competencia laboral:

Debilidades:

- Avances cuantitativos más modestos
- Lenta capacidad de respuesta de heterogeneidad del mercado de trabajo y diversidad de necesidades
- Velocidad del diseño de proceso aún baja
- Operatividad incipiente de los mecanismos de equivalencias entre las diversas formas de aprendizaje
- Insuficiente articulación operativa con los servicios de empleo públicos y privados
- Amplia diversidad de normatividad a nivel federal, estatal y municipal
- Complejidad para establecer mecanismos equitativos para apoyar los costos de la evaluación-certificación, y para obtener financiamiento
- Relación costo-beneficio
- Masificación del modelo de competencia laboral

Amenazas

- Falta de continuidad
- Insuficiente disponibilidad de recursos financieros
- Falta de respuesta de los sectores educativos y de capacitación al ritmo que requiere el cambio de paradigma
- Fragmentación institucional y desvinculación entre los distintos reconocimientos de logros académicos y laborales
- Burocratización de los procesos
- Pérdida de participación de los sectores productivos

Retos:

- Considerar la alineación de los sistemas normalizados y de certificación de competencia laboral y la oferta educativa y de capacitación
- Promover entre las instituciones de formación pública y privada mayor flexibilidad y velocidad de respuesta a las necesidades del sector productivo
- Promover entre las instituciones de formación pública y privada mayor flexibilidad y velocidad de respuesta a las necesidades del sector productivo
- Ampliar la promoción y difusión de las mejores prácticas
- Desarrollar programas de estadías y pasantías de egresados y profesores
- Promover las equivalencias entre la certificación académica y la certificación de competencia laboral

- Ampliar las acciones de estímulos a la demanda de servicios de capacitación, evaluación y certificación de desempleados y de trabajadores en activo
- Dar seguimiento y evaluar las acciones e impactos, a través de estudios, encuestas y generación de indicadores críticos

De acuerdo a las cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) al primer trimestre de 2015, muestran que las actividades económicas que concentra al mayor número de personas ocupadas en el país con Comercio, Transformación y Agricultura equivalen a 8.7, 7.6 y 5.7 millones respectivamente. Además, siete de cada diez personas ocupadas en el país son trabajadores subordinados y remunerados, siendo el sector Gobierno el que encabeza esta categoría. En cuanto a escolaridad, el sector salud con el 65.6% es el sector con mayor número de ocupados. En cuanto a la distribución por sexo, el promedio de mujeres es del 36.8%. Entre los sectores donde las mujeres superan a la mitad de los ocupados, se encuentra el sector Educación, Salud y Servicios Personales con el 63.8%, 57% y 55.6% respectivamente. Mientras que, en sectores como el Transporte, Agropecuario y el de Construcción, la participación de las mujeres es muy escasa, con apenas 11.2%, 7% y 3.5% respectivamente.

Por lo que respecta a las remuneraciones, el ingreso promedio mensual neto de todos los ocupados es de \$5,168 pesos. Por ramas de actividad, el ingreso promedio mensual de los trabajadores de las ramas Extractivas, Educación, Salud y Gobierno son los más elevados (\$10,016, \$8,150 y \$8,045 respectivamente). Las ramas con los ingresos promedio más bajos son las de Turismo con \$4,403, la de Servicios Personales con \$3,837 y el Agropecuario con \$2,891.

Lo anterior, refiere a que, en la actualidad, estar capacitado en una tarea específica o en técnicas determinadas, es fundamental para poder obtener un empleo. De acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) durante el segundo trimestre de 2016, la Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación se ubicó en 9.93% en promedio. Esto significa que, de cada 100 personas económicamente activas, prácticamente 10 se encuentran desocupadas, o bien, trabajan menos de 15 horas a la semana. Cabe señalar que esta tasa se encontraba en un nivel de 10.67% en el segundo trimestre de 2015. Asimismo, y con base en la información emanada del INEGI, la Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación (TCCO), aumentó en más de dos puntos porcentuales al pasar de 12.31% en el segundo trimestre de 2015 a 14.52% en el mismo trimestre de 2016. La evolución de esta tasa es indicativo de los retos que aún se tienen en materia laboral en México, ya que ésta mide el porcentaje de la población ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, más la que trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo, y la que laboran de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos.

En el 2008, los principales factores que presenta la problemática estatal se presenta lo siguiente:

Falta de servicios educativos de capacitación para el trabajo en todos los municipios

Pocas opciones de la oferta educativa para atender a los alumnos desertores o con estudios truncos de los niveles de secundaria y preparatoria

Bajos niveles de ingreso y falta de especialización de los trabajadores

Las personas no cuentan con las habilidades necesarias para acceder a un trabajo o para establecer un negocio

Para el caso específico del Estado de Campeche, de acuerdo al reporte mensual del INEGI correspondiente al mes de febrero del presente año, la tasa de desocupación fue de 3.9%, lo cual representa un incremento de un punto porcentual en comparación con el mismo mes del año anterior (2016), ya que se reportaba una cifra de 2.9%.

Con los datos anteriores se puede apreciar que una importante asignatura pendiente en México, y en nuestro Estado, es en materia laboral. Es de suma importancia crear las condiciones para que las personas estén en condiciones para acceder a más y mejores empleos, para lo cual se requiere de una política pública que impulse el desarrollo regional y la competitividad de los estados, promoviendo el empleo y autoempleo mediante cursos de capacitación.

Sin embargo, cabe destacar que al año 2008 el número de alumnos inscritos en las unidades de capacitación a cargo del ICATCAM fueron de 21,659, de los cuales egresaron 18,375, alcanzando un total para el año 2014 de 33,948 alumnos inscritos y un total de 29,666 egresados.

A raíz de la autorización de los nuevos servicios educativos se logró aumentar la oferta educativa, y como consecuencia, incrementar la matrícula en 10,267 alumnos, reflejando un incremento de la cobertura del 43.1%. En el caso de los alumnos egresados, la matrícula registró un aumento del 52.4%.

En los Centros de Formación para el Trabajo, en el ciclo escolar 2017-2018 se atendieron 37,374 personas, de las cuales 29,690 lo hicieron a través del Instituto de Capacitación para el Trabajo de Campeche (ICATCAM), en los 6 planteles ubicados en los municipios de Calakmul, Calkiní, Candelaria, Carmen, Champotón y Escárcega; así como en las 5 unidades móviles en los municipios de Champotón, Hecelchakán, Hopelchén, Palizada y Tenabo.

En los Centros de Formación para el Trabajo, en el ciclo escolar 2018-2019, se atendieron 35,493 personas, de las cuales 27,765 lo hicieron a través del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Campeche (ICATCAM), en los 6 planteles ubicados en los municipios de Calakmul, Calkiní, Candelaria, Carmen, Champotón y Escárcega; así como en las 5 unidades móviles en los municipios de Champotón, Hecelchakán, Hopelchén, Palizada y Tenabo.

En los Centros de Formación para el Trabajo, en el ciclo escolar 2019-2020, se atendieron 60,707 personas, de las cuales 51,606, que corresponden al 85 por ciento, lo hicieron a través del Instituto de Capacitación para el Trabajo de Campeche (ICATCAM), en los 6 planteles ubicados en los municipios de Calakmul, Calkiní, Candelaria, Carmen, Champotón y Escárcega; así como en las 5 acciones móviles en los municipios de Champotón, Hecelchakán, Hopelchén, Palizada y Tenabo.

5. Objetivos

Objetivo General

Contar con una valoración del desempeño del **Programa 105 “Capacitación para y en el Trabajo”** y sus acciones en su ejercicio fiscal 2019, con base en la información entregada por las Unidades Responsables de los programas.

Objetivos Específicos

1. Reportar los resultados y productos del programa evaluado durante el Ejercicio Fiscal 2019, mediante el análisis de los indicadores de resultados, de los indicadores de servicios y gestión, así como de los hallazgos relevantes derivados de las revisiones a otros documentos del programa.
2. Analizar el avance de las metas de los indicadores de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) en 2019, respecto de años anteriores y el avance en relación con las metas establecidas.
3. Identificar los principales aspectos susceptibles de mejora de los programas derivados de las evaluaciones externas.
4. Analizar la evolución de la cobertura y el presupuesto de los programas.
5. Identificar las fortalezas, los retos y las recomendaciones de los programas.
6. Contar con una Evaluación Integral del Desempeño de los temas de política pública inherentes al Programa evaluado.

6. Metodología del Estudio

Los programas presupuestarios articulan la acción de la Administración Pública y son parte esencial del proceso de creación de valor público: relacionan el Plan Nacional de Desarrollo (PND), el Plan Estatal de Desarrollo (PED), Programas Sectoriales, Programas Especiales e Institucionales y los Programas Presupuestarios derivados de éstos con las actividades de las dependencias y entidades, y con el presupuesto; por lo anterior, la adecuada formulación de los programas presupuestarios es clave para la creación de valor público. A su vez, la Metodología de Marco Lógico (MML) juega un papel relevante en el proceso de formulación de programas presupuestarios, por lo que este apartado se dedica a la explicación de la MML.

La MML facilita el proceso de conceptualización, diseño, ejecución y evaluación de programas presupuestarios. El uso de la MML es cada vez más generalizado como herramienta de administración de programas y proyectos, pues con base en ella es posible: presentar de forma sistemática y lógica los objetivos de un programa y sus relaciones de causalidad; identificar y definir los factores externos al programa que pueden influir en el cumplimiento de objetivos; evaluar el avance en la consecución de los objetivos; y, examinar el desempeño del programa en todas sus etapas.

Es importante distinguir entre lo que es conocido como Metodología de Marco Lógico (MML) y la Matriz de Marco Lógico, si bien ambas están relacionadas de una manera muy cercana en cuanto al propósito que persiguen, la MML es un proceso más generalizado que involucra una forma estructurada de pensamiento que sirve para auxiliar en todo el proceso de diseño y planificación de programas y proyectos, mientras que la segunda es un resumen ordenado de los elementos más importantes (inclusive el presupuesto requerido) para la propuesta de soluciones específicas

La Metodología contempla análisis del problema, análisis de los involucrados, jerarquía de objetivos y selección de una estrategia de implementación óptima. El producto de esta metodología analítica es la Matriz (el marco lógico), la cual resume lo que el proyecto pretende hacer y cómo, cuáles son los supuestos claves y cómo los insumos y productos del proyecto serán monitoreados y evaluados.

Matriz de Indicadores

La introducción de la categoría Programa Presupuestario está relacionada con la aplicación de la Metodología de Marco Lógico (MML) y su resultado expresado principalmente en la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR). La MML es una herramienta de planeación que alinea la contribución de los programas presupuestarios a: (1) los objetivos estratégicos de las dependencias y entidades; (2) los objetivos de los programas derivados del PND y del PED; y, (3) en consecuencia, los objetivos del PND y del PED. La aplicación de la MML mejora el diseño y la lógica interna de los programas presupuestarios, obliga a la definición de sus objetivos, indicadores y metas -sintetizados en la MIR- y facilita la evaluación de sus

resultados. Además, coadyuva a estandarizar el lenguaje entre los actores que intervienen en los procesos de presupuestación, facilitando su comunicación.

La MIR facilita entender y mejorar la lógica interna y el diseño de los programas presupuestarios. La construcción de la MIR permite focalizar la atención de un programa presupuestario y proporciona los elementos necesarios para la verificación del cumplimiento de sus objetivos y metas. Asimismo, retroalimenta el proceso presupuestario para asegurar el logro de resultados.

Estructura de la MIR

Filas

- I. Fin: objetivo estratégico, de carácter superior (establecido en el PND o programas que emanan de éste), al cual el programa presupuestario contribuye de manera significativa, luego de que éste ha estado en funcionamiento durante algún tiempo.
- II. Propósito: resultado o efecto logrado en la población beneficiaria cuando el programa ha sido ejecutado.
- III. Componentes: productos (bienes y servicios) proporcionados a la población beneficiaria en el transcurso de la ejecución del programa.
- IV. Actividades: agrupación general de acciones requeridas para producir los componentes.

Columnas

1. Resumen narrativo de los objetivos por cada nivel de la Matriz
2. Indicadores (permiten medir el avance en el logro de los resultados)
3. Medios de verificación (fuentes de información que sustentan los resultados).
4. Supuestos (factores externos que implican riesgos).

Etapas de la Intervención

Etapa 1: conocimiento previo

Fase de Diagnóstico

Como parte del inicio de la evaluación se recurre primero a un análisis general, es decir una familiarización con las diversas acciones y procedimientos que se llevan a cabo en los diversos programas.

Con esto se tendrá un conocimiento general de cuáles son los objetivos de la actividad, cómo van a determinar y lograr los resultados.

De esto se desprenderá el grado, alcance y oportunidad de las pruebas a aplicar, verificando el apego a lo establecido en las Normas y Lineamientos aplicables con su componente respectivo.

Actividades específicas:

- Diagnóstico y aseguramiento de las condiciones previas para la evaluación.
- Claridad en la identificación de funciones.
- Determinación y conciliación de necesidades.
- Preparación de los sujetos que se van a evaluar y legalización del proceso de evaluación.
- Selección, elaboración y/o reelaboración de los instrumentos de trabajo.
- Elaboración del plan de trabajo

Etapa 2. Estudio General

Definir las áreas críticas, para así llegar a establecer las causas últimas de los problemas. Se debe poner hincapié en los sistemas de control internos administrativos y gestión de cada programa.

Actividades específicas:

- Coordinación y congruencia con los lineamientos normativos.
- Asignación y manejo de recursos
- Sistematización de la información
- Control y seguimiento sistemático del plan de trabajo.
- Controles parciales al finalizar cada periodo del curso.
- Regulación y ajuste en función de las principales dificultades.
- Entrevistas con los responsables operativos del proyecto.

Fase de análisis de control

El siguiente paso requiere la aplicación de diferentes procedimientos de revisión al desempeño para que se examinen determinadas partidas cualitativas y cuantitativas; el tamaño de esta dependerá de su propio criterio basado en el grado de confianza que sea necesario para que represente razonablemente la información de la cual se seleccionó.

Esto implicará entrevistas, revisiones documentales, revisiones físicas, o combinaciones de diversos procedimientos para obtener una opinión razonable de lo que acontece.

Dentro de los documentos sujetos a revisión se encuentran:

- Árbol de Problemas y Objetivos
- Matriz de Indicadores para Resultados (MIR)
- Programa Operativo Anual (POA)

- Reportes de Indicadores de los Sistemas de Evaluación Estatales (SEI, SI)
- Reportes de Avances Físicos Financieros
- Manual de Organización
- Manual de Procedimientos
- Plan Estatal de Desarrollo
- Plan Nacional de Desarrollo
- Programa Anual de Auditoría de la Dirección General de Auditoría Gubernamental
- Programa Anual de Trabajo de la Coordinación General de Órganos Internos de Control
- Reportes de las Unidades Responsables del Programa
- Información contenida en el Portal de Transparencia Estatal

Etapa 3. Comunicación de Resultados

Proporcionar una opinión y evaluación independiente en relación a la materia sometida a revisión, con su evidencia correspondiente.

Actividades específicas:

- Sistema de evaluación y matriz de indicadores para resultados.
- Análisis de los resultados
- Discusión individual
- Discusión colectiva
- Redacción y discusión del informe entre los evaluadores y los evaluados.
- Toma de decisiones.

Fase de control e implementación de medidas

Después de la revisión correspondiente se tienen los puntos finos hallados y que requieren que se le preste la atención, procediendo a realizar actos de retroalimentación para que los actos observados sean los que verdaderamente correspondan.

Las observaciones se presentan de forma general resaltando en cada una de ellas las afectaciones existentes en los resultados del Programa y sus alcances.

Etapa 4. Seguimiento y retroalimentación.

Validar que existan medidas preventivas a potenciales problemas o correctivas, en su caso, para que todas las observaciones sean solventadas y así tener la evidencia de que las debilidades han sido superadas o estén en proceso de solución.

7. Marco Normativo del Programa Evaluado

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Constitución Política del Estado de Campeche
- Ley General de Educación
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
- Ley Federal de las Entidades Paraestatales
- Ley del Seguro Social
- Ley de Amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria
- Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública
- Ley Federal de Disciplina Financiera de la Entidades Federativas y sus Municipios
- Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación
- Presupuestos de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2018
- Ley de Educación del Estado de Campeche
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Campeche
- Ley de la Administración Pública Paraestatal del Estado de Campeche
- Ley del Periódico Oficial del Estado de Campeche
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Campeche
- Ley de Hacienda del Estado de Campeche
- Ley de Control Presupuestal y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Campeche
- Ley de Planeación del Estado de Campeche
- Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Campeche
- Ley de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado de Campeche
- Ley Reglamentaria del Capítulo XVII de la Constitución Política del Estado de Campeche
- Ley Reglamentaria del Artículo 5° de la Constitución Política del Estado de Campeche
- Ley de Contratos de Colaboración Público Privadas para el Estado de Campeche
- Ley de Archivos del Estado de Campeche
- Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Campeche y sus Municipios
- Acuerdo de Creación del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Campeche
- Manual de Organización del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Campeche
- Reglamento Interior del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Campeche

8. Evaluación

Nombre del Programa: 105 “Capacitación para y en el Trabajo”

Unidad Administrativa responsable de dar seguimiento a la Evaluación:

Nombre: Dirección de Planeación

Teléfono: (981)-8161510

Correo Electrónico: comunicacionicat@gmail.com

Responsable (s) Operativo (s) del Programa

Unidad Administrativa:

Nombre: Dirección Técnica Académica

Teléfono: (981)-8161510

Correo Electrónico: comunicacionicat@gmail.com

8.1. Descripción del Programa

1.- Identificación del Programa: “105 Capacitación para y en el Trabajo”

2. Problema o necesidad que pretende atender:

La existencia de una informalidad creciente y empleo precario, caracterizados por la escasa formación profesional de quienes los realizan, ha generado un círculo vicioso, ya que ha orillado a la economía a generar empresas de servicios que ofrecen condiciones precarias de trabajo, y trabajadores que dado su nivel de formación se encuentra imposibilitados para desempeñar funciones que requieren un alto nivel de competencia, habilidades y conocimientos, por trabajos precarios y mal remunerados. Ingresos que no suelen estar a la expectativa de los trabajadores, por lo que cambian constantemente de empleo, provocando, a su vez, un exceso de movilidad de la mano de obra, lo que representa un costo para la empresa.

Por otro lado, en condiciones de pobreza, los jóvenes, en muchas ocasiones, son los principales afectados. Estudios realizados han demostrado que es la juventud pobre la que cuenta con los más bajos niveles de educación.

Siendo también los jóvenes pobres los que mayores dificultades tienen para acceder a un empleo. Presentándose, en materia de género, una situación aún más desigual tratándose de mujeres, ya que son mayormente excluidas en relación con los jóvenes hombres.

El problema identificado en el diagnóstico contenido en el marco del Programa Sectorial de Educación, así como en la evaluación diagnóstica es que los ciudadanos con edad para trabajar (entre 15 y 65 años) presentan bajos niveles de inserción laboral debido a falta de capacitación en habilidades demandadas por el mercado, insuficientes centros especializados para el trabajo, falta de acreditación de la experiencia laboral, falta de experiencia laboral de las personas valorada por el mercado, falta de vinculación entre el mercado y los centros de capacitación para el trabajo y falta de alineación entre las habilidades demandadas por el mercado y las ofertadas. Además, como resultado de este problema, se generan resultados desfavorables de carácter social que afectan la integridad del tejido ciudadano al presentarse aumento en los delitos menores, aumento de mercado laboral informal, bajos ingresos económicos en las familias y disminución en la calidad de vida.

Metas y objetivos nacionales a los que se vincula:

Con base a la información proporcionada y durante la revisión de gabinete, es imperante reiterar que el propósito del Programa **“105 Capacitación para y en el Trabajo”** contribuye de manera directa a las metas estatales, sectoriales y nacionales.

Lo anterior, considerando que, el Propósito del Programa se expresa dentro de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) como: **“La población económicamente activa de (15 a 65 años de edad) tiene capacitación para y en el trabajo de acuerdo a las necesidades del sector productivo y el mercado laboral, así como fomentar el empleo, mediante una oferta educativa que brinde múltiples opciones para que la población atendida mejore sus condiciones de vida”**, lo cual contribuye a los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 en su **“Eje 3 México con educación de calidad”** y su estrategia 1, **“Democratizar la productividad”**, cuya línea de acción señala **“Enfocar el esfuerzo educativo y de capacitación para el trabajo, con el propósito de incrementar la calidad del capital humano y vincularlo estrechamente con el sector productivo”**.

En lo que corresponde a la alineación del programa al plan Estatal de desarrollo 2015-2021, se ha identificado: **“Eje 1, Igualdad de oportunidades”**, en su objetivo específico **“6.1.2, Generación de capital social y fortalecimiento de capacidades”**, a través del cual se pretende **“Impulsar un proceso de ampliación de la gama de oportunidades que poseen las personas para llegar a ser sujetos del desarrollo, fortaleciendo y elevando sus capacidades en lo individual y en lo social”**. Esto a su vez, se plantea en la estrategia del PND **“6.1.2.1, Generar capital social, fomentar la autogestión y la autonomía de la población vulnerable mediante su participación organizada y responsable”**, estrategia que contiene la línea de acción **“6.1.2.1.1 Implementar un programa de capacitación para el trabajo para elevar las capacidades productivas de los campechanos”**. De esta forma, el PP105 contribuye a los siguientes objetivos del Programa Sectorial: **“Fortalecer la calidad y pertinencia de la educación media superior y formación para el trabajo, a fin de que contribuyan al desarrollo de México”**, **“Asegurar mayor cobertura, inclusión y equidad educativa entre todos los grupos de la población para la construcción de una sociedad más justa como elemento indispensable para la transformación de México en una sociedad del conocimiento”**.

Debido a lo anterior, se puede afirmar que el logro del Propósito del Programa “**105 Capacitación para y en el Trabajo**” aporta al cumplimiento de las metas de los objetivos Sectoriales, Estatales y Nacionales.

Descripción de los objetivos del programa, así como de los bienes y/o servicios que ofrece:

A través de los ICAT, la DGCFT presenta opciones educativas de calidad y pertinentes dirigidas a los diferentes sectores sociales y económicos del país, que van desde cursos regulares impartidos en las instalaciones de los planteles, en horarios fijos, cursos de extensión y capacitación acelerada específica, hasta cursos en línea (facilita el acceso de capacitación a todas aquellas personas que por cuestión de tiempo y espacio no pueden acudir a las instalaciones de los planteles) que se adaptan a las necesidades de cada individuo y a los requerimientos empresariales. Así mismo, se ofertan las acciones móviles con el propósito de acercar el servicio de capacitación para el trabajo a los grupos de población vulnerable, que se encuentran en lugares apartados y en condiciones geográficas de difícil acceso.

Además de estas opciones, la DGCFT otorga, el servicio de Reconocimiento Oficial de la Competencia Ocupacional (ROCO), que certifica a todas aquellas personas a través de un diploma oficial que avala los conocimientos adquiridos a través de la experiencia.

Los ICAT se caracterizan por ser una opción importante para que las personas que habitan en zonas de alta o muy alta marginación o en zonas rurales, y personas con discapacidad, en condición de calle o privadas de su libertad, tengan una capacitación o formación que les permita integrarse al mercado laboral o generar algún tipo de micro emprendimiento.

La capacitación y la formación que se ofrecen a través de los ICAT han tenido cambios importantes en los últimos años. Entre ellos, cabe destacar la búsqueda de estrategias para que los programas se adapten a la vocación regional, para que se tornen flexibles y eleven su pertinencia y su calidad.

Las etapas para la intervención del programa presupuestario y ofrecer los servicios se definen de la siguiente manera:

- Realizar campañas de promoción y difusión con el propósito de promover los cursos
- Ofrecer cursos de capacitación a las personas con el propósito de satisfacer las necesidades del sector productivo y fomentar el autoempleo
- Ofrecer al personal docente y administrativo cursos de actualización y superación profesional
- Ofrecer a las personas cursos de capacitación en estándares de competencias laborales
- Realizar evaluaciones en competencias laborales a la población demandante
- Realizar la firma de convenios con los diferentes sectores productivos, a fin de coadyuvar al logro de los objetivos y programas del instituto
- Realizar la vinculación de los alumnos con el sector productivo

- Realizar la supervisión de los servicios de capacitación formal para y en el trabajo que oferta el instituto
- Realizar actividades de apoyo administrativo necesarias para la operatividad del Instituto

De esta forma, con base al Acuerdo de Creación y la Matriz de Indicadores para resultados, para el ejercicio presupuestario 2019, el FIN del PP105 radica en **“Contribuir a la vinculación educativa de las personas para generar más empleos mediante el fortalecimiento de sus capacidades”**.

Teniendo a su vez como propósito que “La población económicamente activa (de 15 años en adelante) cuenta con opciones de capacitación para y en el trabajo, de acuerdo a las necesidades del sector productivo y el mercado laboral, y se encuentra impulsada al autoempleo, mediante una oferta educativa que brinde múltiples opciones para que la población atendida mejore sus condiciones de vida”.

Identificación y cuantificación de la población potencial, objetivo y atendida (desagregada por sexo, grupos de edad, población indígena y entidad federativa, cuando aplique):

Dicho programa está dirigido a personas de 15 años en adelante que necesiten desarrollar o mejorar y desarrollar sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para el mejor desempeño en sus lugares de trabajo, insertarse en la vida laboral y/o autoemplearse.

Según los datos del Anuario Estadístico y Geográfico del Campeche 2016 emitido conjuntamente por el INEGI y el Gobierno del Estado de Campeche, y con el fin de identificar la población que el programa pretende atender en un largo plazo, y en concordancia con los cursos que comprenden el programa, se estima que la población objetivo es la comprendida de hombres y mujeres de entre 15 años de edad en adelante con necesidades de servicios de capacitación para y en el trabajo, y que se encuentran ubicadas en las once cabeceras municipales, de las juntas municipales y de acuerdo al área de influencia de cada una de ellas.

Cobertura y mecanismos de focalización

La cifra estimada del total de la población que el programa previó para el año evaluado fue de 27 mil 765 personas.

Presupuesto aprobado:

\$143 millones 684 mil 878 pesos

Principales metas de Fin, Propósito y Componentes:

Objetivos	Indicadores	Metas
Fin	1133 porcentaje de la población económicamente activa de la entidad	60.95
Propósito	1134 Porcentaje de personas de 15 años en adelante inscritos en cursos de capacitación para y en el trabajo en relación a la población económicamente activa	7.22
Componente	1135 Tasa de variación de personas capacitadas para y en el trabajo con relación al año anterior	23
	1136 Porcentaje de certificaciones en competencias laborales en relación a las certificaciones solicitadas	100

Valoración del diseño del programa respecto a la atención del problema o necesidad:

Se considera que de manera general el Programa cumple con la finalidad de atender una problemática social, contribuyendo a temas relevantes para el desarrollo del Estado, como la formación de personal capacitado, generación de empleos, autoempleos, emprendimiento y vinculación con sectores productivos que, de ejecutarse de forma correcta, a priori repercuten positivamente en los indicadores económicos del Estado.

8.2. Informe de Resultados

8.2.1. Planeación

La Planeación es la etapa del proceso administrativo mediante el cual se identifican y cuantifican los problemas principales de los diversos sectores económicos y sociales de una comunidad mediante la elaboración de diagnósticos; el establecimiento de objetivos y metas que constituyen el escenario deseable de alcanzar y, en consecuencia, la definición de directrices, estrategias y cursos de acción que permitirán alcanzarlos. Todo lo anterior, considerando la disponibilidad de los recursos reales y potenciales que permitan establecer un marco de referencia necesario para concretar programas y acciones específicas en tiempo y espacio.

Actualmente la Planeación también constituye un instrumento fundamental para la rendición de cuentas, al posibilitar el establecimiento de mecanismos de evaluación a través de indicadores de desempeño, que permitan verificar el cumplimiento de los objetivos políticos, sociales, culturales, ambientales y económicos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Constitución Política del Estado de Campeche, y leyes secundarias.

El ejercicio de la función pública se conducirá con respeto y apego a la legalidad, promoviendo el desarrollo democrático, el respeto irrestricto a los derechos humanos, el combate a la corrupción, el derecho de acceso a la información pública, y la transparencia y rendición de cuentas en las acciones de gobierno que realicen las dependencias y entidades de la administración pública estatal.

Al respecto, la evaluación realizada comprendió los siguientes aspectos:

- Verificar si el Programa evaluado cuenta con Objetivos contenidos en el Plan Estatal de Desarrollo.
- Verificar si el Programa evaluado contempla Metas contenidas en los temas de competencia del Plan Estatal de Desarrollo.
- Verificar si el Programa evaluado contempla indicadores contenidos en los temas de competencia del Plan Estatal de Desarrollo.
- Verificar si el Programa cuenta con objetivos contenidos en Programas Sectoriales, o de Mediano Plazo derivados de Plan Estatal de Desarrollo.

Hallazgos de la Planeación y Diseño del PP105

1. El Programa evaluado contempla objetivos que se relacionan con el Plan Estatal de Desarrollo.
2. El Programa evaluado contempla metas contenidas en el Plan Estatal de Desarrollo.

3. El Programa evaluado contempla indicadores contenidos en el Plan Estatal de Desarrollo.
4. El Programa cuenta con objetivos contenidos en el Programa Sectorial de Educación.

8.2.2. Programación

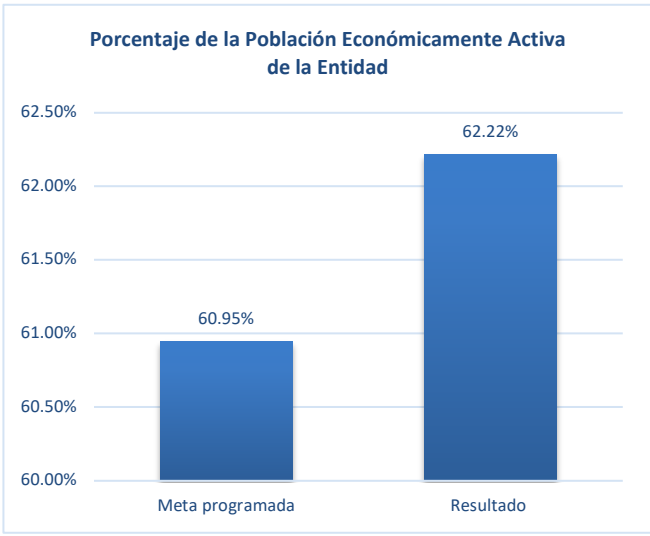
La Programación es la etapa del proceso administrativo que tiene como propósito el direccionamiento de los programas presupuestales hacia el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en el Plan Estatal de Desarrollo, Programas Sectoriales e Institucionales, mediante la asignación de tiempos y recursos necesarios para la ejecución de acciones y tareas específicas por parte de las unidades consideradas como responsables de su realización, en un marco de coherencia lógica y a través del diseño de indicadores de desempeño adecuados para su monitoreo y evaluación final.

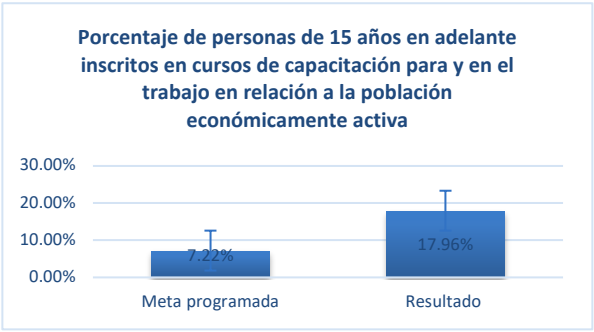
Para tal efecto, la Programación tiene como objetivo verificar si el Programa cuenta con una programación que permita evaluar si las acciones desarrolladas dan cumplimiento a los objetivos y metas establecidos, en cumplimiento de las disposiciones en materia de Programación señaladas en la Ley General de Contabilidad Gubernamental.

Hallazgos de la Programación del PP173

5. El Programa evaluado cuenta con una vinculación directa de sus objetivos con los planteamientos establecidos en los Ejes del Plan Estatal de Desarrollo, así como con las metas que se establecen, ya que la evidencia presentada y la revisión del proceso de evaluación, permitieron identificar una clara congruencia con el **Eje Rector 3 “México con educación de calidad”** y sus correspondientes estrategias.
6. El Programa evaluado cuenta con una Matriz de Indicadores para Resultados, utilizando la Metodología de Marco Lógico, lo anterior, contribuye a que las acciones realizadas estén mejor estructuradas y tengan mayor coherencia respecto de los fines estratégicos establecidos en el proceso de planeación, aumentando las posibilidades de obtener mejores resultados, asimismo, el PP105 cuenta con Fichas Técnicas para cada indicador,
7. La Unidad de Transparencia deberá de actualizar en el Portal de Transparencia del ICATCAM, la información de los reportes de resultados de los indicadores del Programa evaluado correspondientes al Ejercicio Fiscal 2019 así como de las demás fracciones del artículo 74 de la ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Campeche.

8.2.3. Evaluación de los Indicadores de Resultados del Programa

Fichas de Indicadores Seleccionados	
Nivel	Fin, Indicador Número 1 (Estratégico)
Resumen Narrativo	Contribuir a la vinculación educativa de las personas para generar más empleos mediante el fortalecimiento de sus capacidades
Nombre del Indicador	Porcentaje de la Población Económicamente Activa de la Entidad
Fórmula	$(\text{Población Económicamente Activa} / \text{Población en edad de Trabajar}) \times 100$
Unidad de Medida	Por ciento
Frecuencia de medición del indicador	Anual
Línea base del indicador	0
Meta programada del indicador 2019	60.95
Resultados 2019	62.22
Gráfica	 <p>The chart displays two blue bars. The first bar, labeled 'Meta programada', reaches the 60.95% mark on the y-axis. The second bar, labeled 'Resultado', reaches the 62.22% mark. The y-axis is labeled with percentages from 60.00% to 62.50% in 0.50% increments.</p>
Valoración Final del Indicador	Adecuado.
Justificación	El Fin del Programa es el objetivo estratégico, de carácter superior (establecido en el PED o programas que emanan de éste), al cual el Programa contribuye de manera significativa, luego de que éste ha estado en funcionamiento durante algún tiempo, bajo este contexto, el Resumen Narrativo plantea un objetivo adecuado, pues hace referencia a "Contribuir a la vinculación educativa de las personas para generar más empleos mediante el fortalecimiento de sus capacidades", objetivo que se mide a través del indicador de Porcentaje de la Población Económicamente Activa de la Entidad, indicador del cual, sus resultados suponen un reflejo de la estabilidad de la economía en el estado que permite y crecimiento o decrecimiento del mercado laboral, por lo tanto el indicador a nivel de Fin se considera adecuado, resultando su logro variables dependientes del resultado de varias políticas públicas, su coordinación y su operación a través de distintos programas presupuestarios, estando más allá de los resultados del programa evaluado, cumpliendo el criterio de "estratégico".
Recomendaciones	Ninguna.

Fichas de Indicadores Seleccionados							
Nivel	Propósito (Estratégico)						
Resumen Narrativo	La población económicamente activa (de 15 años en adelante) cuenta con opciones de capacitación para y en el trabajo, de acuerdo a las necesidades del sector productivo y el mercado laboral, y se encuentra impulsada al autoempleo, mediante una oferta educativa que brinde múltiples opciones para que la población atendida mejore sus condiciones de vida.						
Nombre del Indicador	Porcentaje de personas de 15 años en adelante inscritos en cursos de capacitación para y en el trabajo en relación a la población económicamente activa						
Fórmula	(Total de personas de 15 años en adelante inscritos en cursos de capacitación para y en el trabajo / Total de la población económicamente activa) x100						
Unidad de Medida	Por ciento						
Frecuencia de medición del indicador	Anual						
Línea base del indicador	0						
Meta programada del indicador 2019	7.22						
Resultados 2019	17.96						
Gráfica	 <p>Porcentaje de personas de 15 años en adelante inscritos en cursos de capacitación para y en el trabajo en relación a la población económicamente activa</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Meta programada</td> <td>7.22%</td> </tr> <tr> <td>Resultado</td> <td>17.96%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Meta programada	7.22%	Resultado	17.96%
Categoría	Porcentaje						
Meta programada	7.22%						
Resultado	17.96%						
Valoración Final del Indicador	Inadecuado.						
Justificación	<p>De acuerdo con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), se define como el Propósito de un Programa, el objetivo del programa, la razón de ser del mismo. Indica el efecto directo que el programa se propone alcanzar sobre la población o área de enfoque, o bien, es el resultado directo a ser logrado en la población o área de enfoque como consecuencia de la utilización de los componentes (bienes y/o servicios) producidos o entregados por el Programa. En ese sentido, el PP105 tiene como Objetivo de Propósito: La población económicamente activa (de 15 años en adelante) cuenta con opciones de capacitación para y en el trabajo, de acuerdo a las necesidades del sector productivo y el mercado laboral, y se encuentra impulsada al autoempleo, mediante una oferta educativa que brinde múltiples opciones para que la población atendida mejore sus condiciones de vida, medido a través del indicador: Porcentaje de personas de 15 años en adelante inscritos en cursos de capacitación para y en el trabajo en relación a la población económicamente activa, indicador que refleja el alcance de la actividad de capacitación que otorga el Instituto.</p> <p>El indicador es inadecuado, debe medir el impacto que tienen los cursos de capacitación o qué porcentaje de la población capacitada en el instituto, se incorpora a la vida laboral.</p>						
Recomendaciones	Agregar un nuevo indicador de propósito adicional: total de personas capacitadas en el ICATCAM que se incorpora a la vida laboral/total de población económicamente activa) x100.						

8.2.4. Resultados: Evaluación de la Gestión

En este capítulo se evalúan los Componentes y Actividades de gestión del Programa 105; los indicadores de gestión miden el avance y logro en procesos y actividades, es decir, sobre la forma en que los bienes y servicios públicos que otorga el Programa constituyen los medios para atender y dar solución a los problemas identificados y que sirvieron de base para el diseño del Programa.

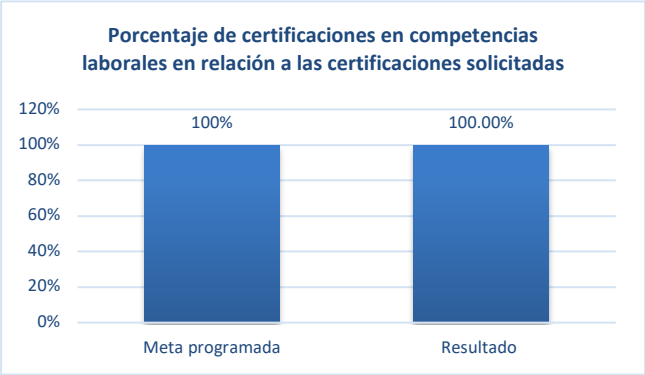
8.2.4.1. Evaluación de los componentes

Los componentes del Programa **105 “Capacitación para y en el Trabajo”** en el ejercicio 2019 se conforman de:


- **0264 Capacitación para y en el trabajo a la población demandante proporcionado**
- **0265 Certificación en competencias laborales a la población demandante otorgadas**


Objetivos	Indicadores	Metas
Fin	1133 Porcentaje de la Población Económicamente Activa de la Entidad	62.22
Propósito	1134 Porcentaje de personas de 15 años en adelante inscritos en cursos de capacitación para y en el trabajo en relación a la población económicamente activa	17.96
Componente	1135 Tasa de variación de personas capacitadas para y en el trabajo con relación al año anterior	78.28
	1136 Porcentaje de certificaciones en competencias laborales en relación a las certificaciones solicitadas	100


Fichas de Indicadores Seleccionados							
Nivel	Componente						
Resumen Narrativo	Capacitación para y en el trabajo a la población demandante proporcionado						
Nombre del Indicador	Tasa de variación de personas capacitadas para y en el trabajo con relación al año anterior						
Fórmula	$[(\text{Total de personas capacitadas para y en el trabajo en el año} / \text{Total de personas capacitadas para y en el trabajo en el año anterior}) - 1] \times 100$						
Unidad de Medida	Por ciento						
Frecuencia de medición del indicador	Anual						
Línea base del indicador	6.8						
Meta programada del indicador 2019	23						
Resultados 2019	78.28						
Gráfica	<p>Tasa de variación de personas capacitadas para y en el trabajo con relación al año anterior</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Valor (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Meta programada</td> <td>23%</td> </tr> <tr> <td>Resultado</td> <td>78.28%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Valor (%)	Meta programada	23%	Resultado	78.28%
Categoría	Valor (%)						
Meta programada	23%						
Resultado	78.28%						
Valoración Final del Indicador	Adecuado						
Justificación	Cumple con las características de pertinencia, relevancia, Claridad y confiabilidad, para el logro del Propósito del Programa.						
Recomendaciones	Sin recomendaciones						


Fichas de Indicadores Seleccionados							
Nivel	Componente						
Resumen Narrativo	Certificación en competencias laborales a la población demandante otorgadas						
Nombre del Indicador	Porcentaje de certificaciones en competencias laborales en relación a las certificaciones solicitadas						
Fórmula	$(\text{Total de certificaciones en competencias laborales otorgadas en el año} / \text{Número de certificaciones solicitadas}) \times 100$						
Unidad de Medida	Por ciento						
Frecuencia de medición del indicador	Anual						
Línea base del indicador	100						
Meta programada del indicador 2019	100						
Resultados 2019	100						
Gráfica	 <p> Porcentaje de certificaciones en competencias laborales en relación a las certificaciones solicitadas </p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Meta programada</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Resultado</td> <td>100.00%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Meta programada	100%	Resultado	100.00%
Categoría	Porcentaje						
Meta programada	100%						
Resultado	100.00%						
Valoración Final del Indicador	Adecuado						
Justificación	Cumple con las características de Pertinencia, Relevancia, Claridad y Confiabilidad, para el logro del Propósito del Programa.						
Recomendaciones	Ninguna.						

8.2.4.2. Evaluación de las Actividades de Programa

Fichas de Indicadores Seleccionados							
Nivel	Actividad						
Resumen Narrativo	Realizar campañas de promoción y difusión con el propósito de promover los cursos						
Nombre del Indicador	1137 Porcentaje de campañas de promoción de cursos de capacitación para el trabajo respecto a las programadas						
Fórmula	(Campañas de promoción de cursos de capacitación para el trabajo realizadas / Campañas de promoción de cursos de capacitación para el trabajo programadas) x100						
Unidad de Medida	Por ciento						
Frecuencia de medición del indicador	Anual						
Línea base del indicador	100						
Meta programada del indicador 2019	100						
Resultados 2019	100						
Gráfica	 <p>Porcentaje de campañas de promoción de cursos de capacitación para el trabajo respecto a las programadas</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Meta programada</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Resultado</td> <td>100.00%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Meta programada	100%	Resultado	100.00%
Categoría	Porcentaje						
Meta programada	100%						
Resultado	100.00%						
Valoración Final del Indicador	Adecuado						
Justificación	Cumple con las características de Pertinencia, Relevancia, Claridad y Confiabilidad, para el logro del Propósito del Programa.						
Recomendaciones	Ninguna						

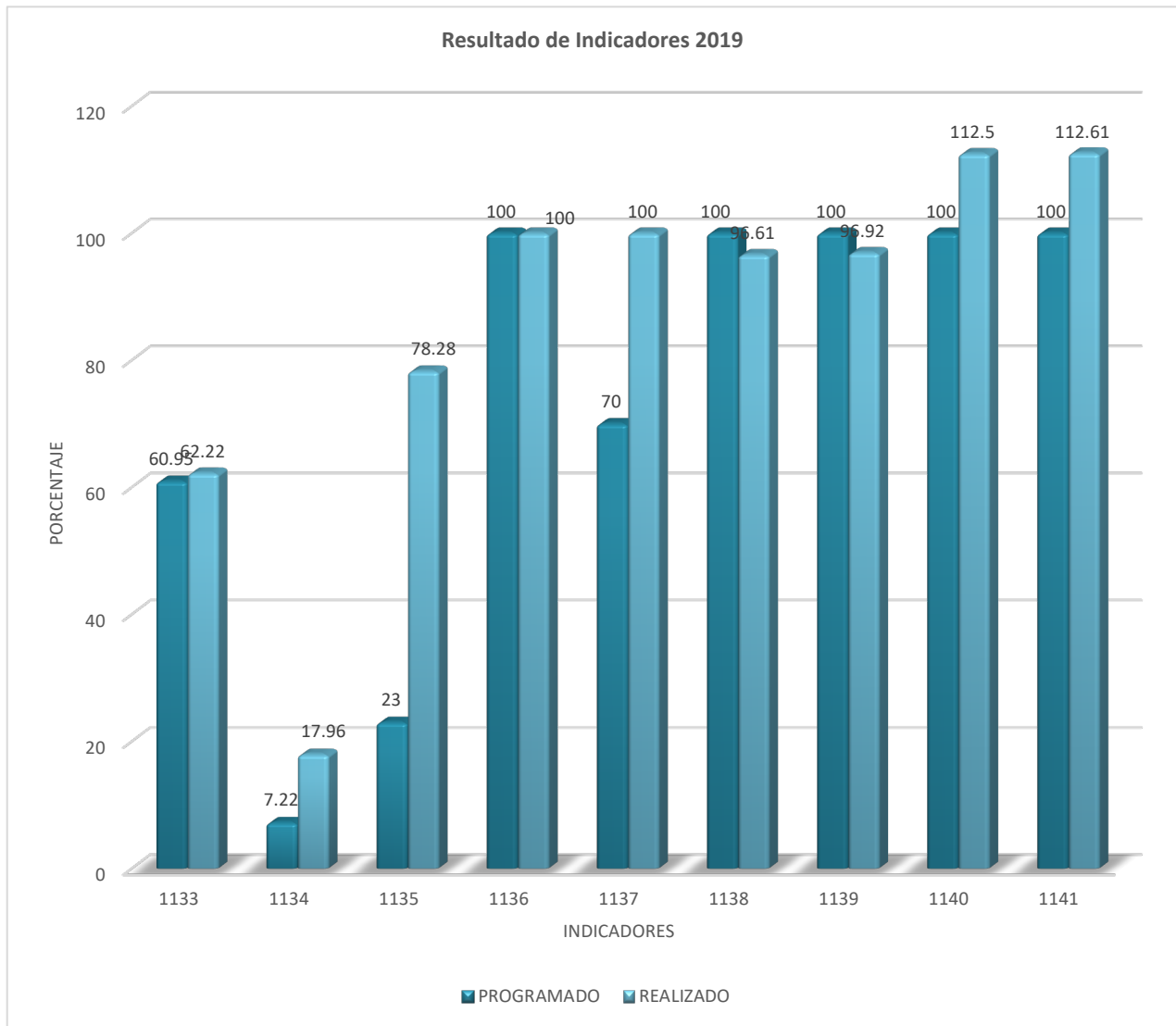
Fichas de Indicadores Seleccionados							
Nivel	Actividad						
Resumen Narrativo	Ofrecer cursos de capacitación a las personas con el propósito de satisfacer las necesidades del sector productivo y fomentar el autoempleo						
Nombre del Indicador	1138 Porcentaje de personas egresadas de cursos de capacitación para y en el trabajo con relación a los inscritos						
Fórmula	(Número de personas egresadas de cursos de capacitación para y en el trabajo / Número de personas inscritas) x100						
Unidad de Medida	Por ciento						
Frecuencia de medición del indicador	Anual						
Línea base del indicador	100						
Meta programada del indicador 2019	100						
Resultados 2019	96.61						
Gráfica	 <p>Porcentaje de personas egresadas de cursos de capacitación para y en el trabajo con relación a los inscritos</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Meta programada</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Resultado</td> <td>96.61%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Meta programada	100%	Resultado	96.61%
Categoría	Porcentaje						
Meta programada	100%						
Resultado	96.61%						
Valoración Final del Indicador	Adecuado						
Justificación	Cumple con las características de Pertinencia, Relevancia, Claridad y Confiabilidad, para el logro del Propósito del Programa.						
Recomendaciones	Ninguna						

Fichas de Indicadores Seleccionados							
Nivel	Actividad						
Resumen Narrativo	Porcentaje de personas egresadas de cursos de capacitación para y en el trabajo con relación a los inscritos						
Nombre del Indicador	1139 Porcentaje de personal docente y administrativo con actualización respecto a los programados						
Fórmula	(Número de personal docente y administrativo con actualización / Total de personal docente y administrativo programado) x100						
Unidad de Medida	Por ciento						
Frecuencia de medición del indicador	Anual						
Línea base del indicador	100						
Meta programada del indicador 2019	100						
Resultados 2019	96.92						
Gráfica	 <p>Porcentaje de personal docente y administrativo con actualización respecto a los programados</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Meta programada</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Resultado</td> <td>96.92%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Meta programada	100%	Resultado	96.92%
Categoría	Porcentaje						
Meta programada	100%						
Resultado	96.92%						
Valoración Final del Indicador	Adecuado						
Justificación	Cumple con las características de Pertinencia, Relevancia, Claridad y Confiabilidad, para el logro del Propósito del Programa.						
Recomendaciones	Ninguna						

Fichas de Indicadores Seleccionados							
Nivel	Actividad						
Resumen Narrativo	Ofrecer a las personas cursos de capacitación en estándares de competencias laborales.						
Nombre del Indicador	1140 Porcentaje de cursos de capacitación en estándares de competencias laborales realizados con respecto a los programados						
Fórmula	(Número de cursos de capacitación en estándares de competencias laborales realizados / Número de cursos de capacitación en estándares de competencias laborales programados) x100						
Unidad de Medida	Por ciento						
Frecuencia de medición del indicador	Trimestral						
Línea base del indicador	100						
Meta programada del indicador 2019	100						
Resultados 2019	112.50						
Gráfica	 <p>Porcentaje de cursos de capacitación en estándares de competencias laborales realizados con respecto a los programados</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Meta programada</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Resultado</td> <td>112.50%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Meta programada	100%	Resultado	112.50%
Categoría	Porcentaje						
Meta programada	100%						
Resultado	112.50%						
Valoración Final del Indicador	Adecuado						
Justificación	Cumple con las características de Pertinencia, Relevancia, Claridad y Confiabilidad, para el logro del Propósito del Programa.						
Recomendaciones	Ninguna						

Fichas de Indicadores Seleccionados							
Nivel	Actividad						
Resumen Narrativo	Realizar evaluaciones en competencias laborales a la población demandante						
Nombre del Indicador	1141 Porcentaje de personas evaluadas en competencias laborales con respecto a las personas capacitadas						
Fórmula	(Número de personas evaluadas en competencias laborales / Total de personal capacitado para certificación) x100						
Unidad de Medida	Por ciento						
Frecuencia de medición del indicador	Trimestral						
Línea base del indicador	100						
Meta programada del indicador 2019	100						
Resultados 2019	112.61						
Gráfica	<p>Porcentaje de personas evaluadas en competencias laborales con respecto a las personas capacitadas</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Meta programada</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Resultado</td> <td>112.61%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Meta programada	100%	Resultado	112.61%
Categoría	Porcentaje						
Meta programada	100%						
Resultado	112.61%						
Valoración Final del Indicador	Adecuado						
Justificación	Cumple con las características de Pertinencia, Relevancia, Claridad y Confiabilidad, para el logro del Propósito del Programa.						
Recomendaciones	Ninguna						

8.2.4.3. Resultado General de Indicadores 2019



8.2.4.4. Evaluación de la Cobertura

Población Potencial

a) ¿Se encuentra definida?: Sí

b) **Unidad de Medida:** personas

c) **Cuantificación:** Sí

d) **Definición:** Sí

Valoración: La Población Potencial es aquella que parte de la población de referencia, que es afectada por el problema (o será afectada por él), y que por lo tanto requiere de los servicios o bienes que proveerá el Programa. Indica la magnitud total de la población en riesgo. Derivado a lo anterior, la población potencial del Programa es “La población económicamente activa (de 15 a 65 años de edad).”

Población Objetivo

a) ¿Se encuentra definida?: Sí

b) **Unidad de Medida:** personas

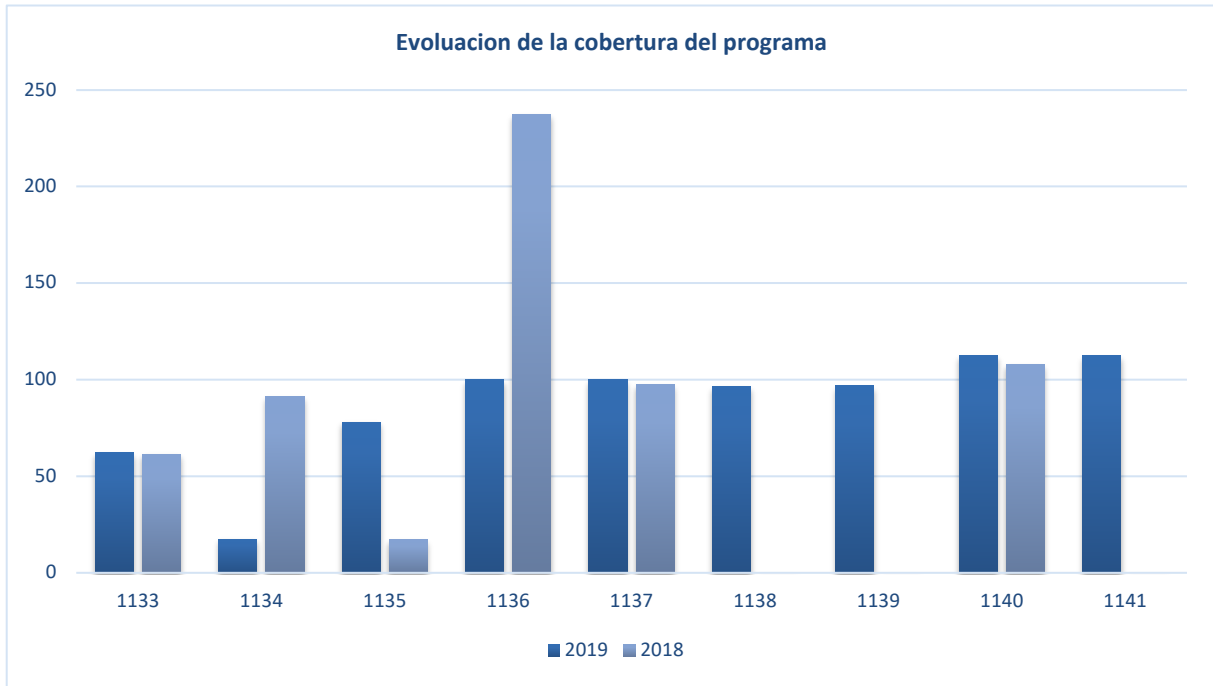
c) **Cuantificación:** Sí

d) **Definición:** Sí

Valoración:

A continuación, se puede observar la evolución de la cobertura del Programa en los ejercicios 2017, 2018 y 2019 en términos de la proporción de los resultados obtenidos.

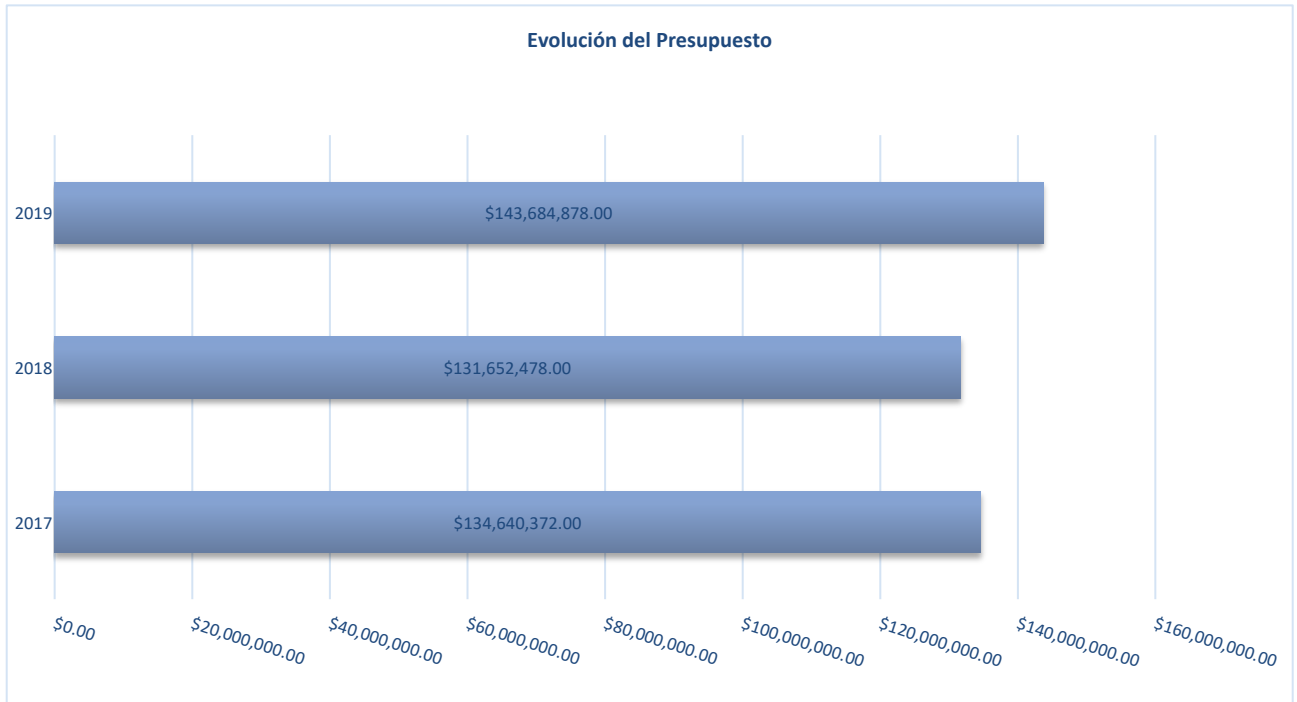
Año	Población atendida
2017 - 2018	29,690
2018 - 2019	27,765
2019 - 2020	51,606,



Nota. No se cuenta con resultados de 2017

Evolución del Presupuesto

A continuación, se ilustra la evolución del Presupuesto del PP105 durante el período 2017-2019:



9. Conclusiones del Evaluador

El Programa **105 “Capacitación para y en el trabajo”** cuenta con los elementos normativos acordes a la naturaleza del Programa Presupuestario: Acuerdo de Creación, Diagnóstico, Árbol de Problemas y Objetivos, Fichas Técnicas, MIR y POA.

El programa cuenta con una Matriz de Indicadores para Resultados con la estructura que se establece en la Metodología de Marco Lógico y se encuentra alineada con el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 con objetivos, estrategias y líneas de acción específicos así como con el Plan estatal de Desarrollo 2019- 2021 y el Programa Sectorial.

Los resultados del programa son documentados a través de los indicadores de la MIR, los cuales son reportados trimestralmente en el portal de Indicadores SEI al ser considerados idóneos para establecer la evolución del ejercicio de los recursos.

Los resultados de los indicadores de la MIR son utilizados para actividades de planeación y rendición de cuentas con base a la normatividad aplicable.

Dentro de los hallazgos derivados de la presente evaluación se encuentra lo siguiente:

El Programa evaluado cuenta con procesos definidos, y con objetivos claros.

De manera general, los objetivos de Fin, el Propósito y los Componentes se consideran adecuados en el resumen narrativo de la Matiz de Indicadores para Resultados, sin embargo, algunos indicadores requieren ser ajustados para medir con mayor efectividad los impactos que genera el Programa.

Dentro de los indicadores del Programa Presupuestario, se efectuó el análisis de las metas programadas con respecto al resultado logrado, con el propósito de identificar las variaciones significativas para que le permita al Ente definir un mecanismo de programación de metas con base en su capacidad operativa, histórico de comportamiento de indicadores y metas definidas. De lo anterior se deriva lo siguiente:

El indicador de FIN 1133 Porcentaje de la Población Económicamente Activa de la Entidad reporta un cumplimiento satisfactorio de metas, el resultado supera la meta programada, lo que nos lleva a la conclusión que se generó más empleo durante el 2019 que en el 2018.

El indicador de PROPÓSITO 1134 Porcentaje de personas de 15 a 65 años inscritos en cursos de capacitación para y en el trabajo en relación a la población económicamente activa tuvo un resultado de 17.96%. Superó en un 148% la meta programada. Lo que nos indica que hubo más interesados en capacitarse con la finalidad de incorporarse y/o mejorar sus aptitudes laborales de acuerdo a las necesidades del sector productivo y el mercado laboral, así como fomentar el autoempleo para mejorar sus condiciones de vida.

Sin embargo analizando el cálculo del indicador, (Total de personas de 15 a 65 años inscritos en cursos de capacitación para y en el trabajo / Total de la población económicamente activa) x100, no arroja un resultado que impacte en los resultados del programa, ya no se sabe a ciencia cierta qué porcentaje de la población inscrita en cursos de capacitación incursionan en la vida laboral, por lo tanto se recomienda agregar un indicador que mida la inserción laboral de la siguiente manera: total de personas capacitadas y/o egresados del ICATCAM que se incorpora a la vida laboral/total de población económicamente activa) x100.

Además el indicador 1134 debe tener congruencia con el indicador 1138, sin embargo no lo es. Por ejemplo: Total de personas de 15 a 65 años inscritos en cursos de capacitación para y en el trabajo se reporta un total de 79,763 personas; el número de personas egresadas de cursos de capacitación para y en el trabajo reporta 19,016 personas y finalmente el número de personas inscritas arroja un total de 19,924 personas, lo que se puede interpretar con cierta inconsistencia.

Respecto a los indicadores de COMPONENTES ambos alcanzaron y/o superaron la meta programada: 1135 Tasa de variación de personas capacitadas para y en el trabajo con relación al año anterior y 1136 Porcentaje de personas certificadas en competencias laborales en relación a las personas que solicitan certificación con un 78.28 y 100% respectivamente.

Asimismo los indicadores de ACTIVIDADES que alcanzaron la meta programada son: 1137 Porcentaje de campañas de promoción de cursos de capacitación para el trabajo respecto a las programadas, 1140 Porcentaje de cursos de capacitación en estándares de competencias laborales realizados con respecto a los programados y 1141 Porcentaje de personas evaluadas en competencias laborales con respecto a las personas capacitadas

Por último los indicadores que no alcanzaron la meta son 1138 Porcentaje de personas egresadas de cursos de capacitación para y en el trabajo con relación a los inscritos y 1139 Porcentaje de personal docente y administrativo con actualización respecto a los programados, sin embargo tuvieron un resultado satisfactorio 96.61 y 96.92% respectivamente.

10. Recomendaciones del Evaluador

A continuación, se enumeran las recomendaciones al PP173, derivadas del presente ejercicio de evaluación:

- Integrar un programa de seguimiento de egresados que permita identificar características socio económicas que a futuro contribuyan a mejorar el Programa Estatal.
- Realizar un documento diagnóstico del mercado laboral en empresas de los diversos sectores productivos que permita justificar la oferta educativa actual con respecto a los requerimientos de las empresas en la actualidad.
- Implementar un modelo de cuantificación del impacto económico que genera la población de egresados en la economía local
- Agregar un nuevo indicador de propósito adicional: total de personas capacitadas en el ICATCAM que se incorpora a la vida laboral/(total de población económicamente activa) x100.

11. Aspectos Susceptibles de Mejora

Núm.	Aspecto Susceptible de Mejora	Clasificación				Prioridad		
		E	I	II	IG	Alta	Media	Baja
01	Integrar un programa de seguimiento de egresados que permita identificar características socio económicas que a futuro contribuyan a mejorar el Programa Estatal.		x			x		
02	Realizar un documento diagnóstico del mercado laboral en empresas de los diversos sectores productivos que permita justificar la oferta educativa actual con respecto a los requerimientos de las empresas en la actualidad.		x			x		
03	Implementar un modelo de cuantificación del impacto económico que genera la población de egresados en la economía local		x			x		
04	Agregar un nuevo indicador de propósito adicional: total de personas capacitadas en el ICATCAM que se incorpora a la vida laboral/total de población económicamente activa) x100.	x				x		

12. Análisis de las Fortalezas del Programa

Fortaleza	
Elemento del Programa	Justificación
Planeación	El Programa contiene objetivos, indicadores y metas alineadas al PED.
	El Programa contribuye al cumplimiento de metas nacionales y estatales.
	El programa cuenta con elementos normativos que sustentan su mecanismo de intervención
	El Programa cuenta con una Población Potencial y Población Objetivo bien definidas.
	El Programa cuenta con mecanismos de operación que se encuentran estandarizados.
Debilidades	
Orientación a resultados	Algunos indicadores presentan metas laxas.
	No existe un mecanismo que permita cuantificar el impacto económico de la contribución del Programa en la economía de la Entidad ni la contribución en términos socioeconómicos de las población de egresados en la Población Económicamente Activa en términos de mejora del nivel de ingresos, generación de autoempleos e inserción laboral.
	Algunos indicadores reportan resultados decrecientes en el ejercicio evaluado con respecto a años previos.
Matriz de Indicadores para Resultados	Algunos indicadores de la MIR no son congruentes con su resumen narrativo (lógica vertical) y requieren ser adecuados.
Oportunidades	
Seguimiento	Implementación de Políticas Públicas que generan impacto en la población atendida, basadas en mecanismos de coordinación interinstitucional.

Calidad y Suficiencia de la Información disponible para la Evaluación

El Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICATCAM) cumplió los plazos establecidos para la entrega del expediente de revisión, mostrando disponibilidad en todo momento para suministrar información complementaria y atender las reuniones derivadas del proceso de evaluación.

Ficha Técnica del Evaluador

- **Nombre de la instancia evaluadora:**

IBS (Innovative Business & Government Solutions) Consulting Group

- **Nombre del coordinador de la evaluación:**

M.I.D.E. Carlos Iván Coyoc Rodríguez

- **Nombres de los principales colaboradores**

C.P. Ofelia Ucán Pech

Director de Auditoría Financiera

Lic. Betsabé Alejandra Ayala Canul

Secretaria Ejecutiva

Ing. Wilberth Armando Ayala Canul

Gerente de la Unidad de Análisis, Estadísticas e Ingeniería de Proyectos

Lic. Mauricio López López

Analista de Estadísticas e Investigaciones de Mercado

T.S. y E.C. Emiliano Ayala Canul

Analista General de Apoyo Técnico

- **Nombre de la unidad administrativa responsable de dar seguimiento a la evaluación:**

Dirección de Planeación

- **Nombre del titular de la unidad administrativa responsable de dar seguimiento a la evaluación:**

Lic. José Enrique Ayala Fuentes

- **Forma de contratación de la instancia evaluadora:**

Adjudicación directa mediante contrato de prestación de servicios profesionales

- **Costo total de la evaluación:**

\$70,066.00

- **Fuente de financiamiento:** Recurso Estatal

Cargo en el Equipo Clave	Requisitos Académicos	Experiencia General	Experiencia Específica
Director General	Postgrado en ciencias sociales, académicas y/o administrativas	Evaluación de desempeño de instituciones públicas y privadas, auditorías de procesos y proyectos de inversión.	Proyectos productivos de carácter pesquero, acuícola, ganadero, agroindustriales y/o turísticos.
Coordinador de Sistemas	Ingeniería en sistemas computacionales	Desarrollo de software y bases de datos del sector público y privado	Auditoría de sistemas informáticos, procesos de transparencia y rendición de cuentas.
Coordinador Administrativo	Licenciatura en Administración, finanzas y/o contaduría pública	Auditorías financieras en instituciones públicas y/o privadas	Auditorías financieras de programas federales y estatales, aplicación de recursos y transparencia.