

**INNOVACIÓN DEL ANÁLISIS DE RESULTADOS DE PROGRAMAS DE EMPLEO  
(ME-T1190)**

DE CONFORMIDAD CON LA POLÍTICA DE ACCESO A LA INFORMACIÓN, EL PRESENTE DOCUMENTO ESTÁ SUJETO A DIVULGACIÓN PÚBLICA.

**Documento de Cooperación Técnica (CT)/Apéndice  
ME-T1190**

**I. Datos básicos del proyecto**

- País/Región: México/CID.
- Nombre de la CT: Innovación del Análisis de Resultados de Programas de Empleo.
- Número de la CT: ME-T1190.
- Jefe de equipo/miembros: Consuelo Ricart (SCL/LMK), jefa de equipo; David Kaplan (SCL/LMK), co-jefe de equipo; Jacqueline Mazza (SCL/LMK); Manuel Urquidi (LMK/CBO); Víctor Hugo Escala (CID/CME); Gloria Coronel (CID/CME); Nelly Cerón (CID/CME); Ethel Muhlstein (SCL/LMK); y Hyun Jung Lee (LEG/SGO).
- Apoyo al cliente (CS).
- Referencia a solicitud de financiamiento: IDBdocs [36653471](#).
- Fecha del abstracto de la CT: 30 de enero de 2012.
- Fondos BID solicitados: Programa Especial de Promoción del Empleo, Reducción de la Pobreza y Desarrollo Social en apoyo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (Fondo Social), US\$500.000.
- Beneficiario: Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y Secretaría de Educación Pública (SEP).
- Agencia ejecutora y nombre de contacto: BID – Consuelo Ricart, [consuelor@iadb.org](mailto:consuelor@iadb.org).
- Contrapartida local: n/a
- Periodo de ejecución: 36 meses.
- Periodo de desembolso (incluye periodo de ejecución): 48 meses.
- Fecha de comienzo solicitada: 1 de mayo de 2012.
- Tipos de consultorías: Consultores individuales y firmas consultoras.
- Preparado por Unidad: SCL/LMK.
- Unidad responsable de desembolsos: LMK/CME.
- Incluida en la estrategia de país (sí); Incluida en el CPD (sí).
- Prioridad sectorial GCI-9: Política social favorable a la equidad y a la productividad.

**II. Objetivos y Justificación de la CT**

El objetivo de esta Cooperación Técnica (CT) es apoyar al país cliente en el fortalecimiento de sus capacidades de análisis e implementación de políticas de mercado laboral y formación para el trabajo, con recursos no reembolsables que permitirían profundizar nuevas áreas de análisis de resultados y mejorar así la calidad y la metodología de sus sistemas de monitoreo y evaluación.

Una parte importante del conocimiento que el Banco ha desarrollado en materia de empleo, políticas de mercado laboral, desarrollo de capital humano y formación para el trabajo se basa en el desarrollo de los programas que el Banco apoya en México. Estos programas, por su dimensión y trayectoria, tienen un efecto demostrativo en la región. No obstante, persisten desafíos en materia de evaluación que orienten el diálogo de políticas, tanto para mejorar las políticas públicas en

México como para contar con análisis más robustos para medir los efectos de las mismas. Para mayor información, ver Anexo 1, Antecedentes.

En el sector Trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) aplica diversas encuestas de empleo en colaboración con el INEGI para medir los efectos de sus instrumentos de intermediación y capacitación laboral. Si bien la STPS ha avanzado en el desarrollo de mecanismos de monitoreo y evaluación, ésta se propone mejorar la evaluación de impacto del Programa de Apoyo al Empleo (PAE). En colaboración con el Banco y el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL)<sup>1</sup>, la STPS iniciará una serie de estudios para evaluar e introducir evaluaciones de impacto más rigurosas en esta y otras agencias del sector social. Un análisis reciente sobre la metodología de evaluación que aplica la STPS, basada en la Encuesta sobre el Nivel de Colocación y Permanencia en el Empleo (ENCOPE) –para medir resultados en el grupo tratamiento– y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) –mediante la cual se miden los resultados de un grupo comparable que no se haya beneficiado con los apoyos de intermediación y capacitación para la inserción que ofrece el PAE– indica que el método existente tiene ciertas deficiencias<sup>2</sup> que se podrían mejorar. Por lo tanto, se están explorando mejores opciones para consolidar la información de los beneficiarios de manera más integral. Las evaluaciones que se realizan hoy en día otorgan datos de escolaridad, sexo y situación laboral, pero al momento de sistematizar la información, los datos no se integran de manera transversal y no permiten monitorear la condición de los beneficiarios del programa a lo largo del tiempo. Además, la falta de una muestra idónea, tanto por el número de observaciones totales en las bases de datos, como por una falta de estratificación adecuada de la muestra, ha dificultado las posibilidades de llevar a cabo evaluaciones de impacto bajo los estándares deseados. Ante todo ello, resulta difícil determinar el impacto de las modalidades clave proporcionadas por el Servicio Nacional de Empleo (SNE).

En lo que respecta la formación para el trabajo, la Secretaría de Educación Pública (SEP) conduce la reforma de la Educación Media Superior (EMS), que busca que los jóvenes egresados de la EMS, y en particular de la educación técnica, cuenten con competencias generales y profesionales que mejoren su empleabilidad. La evaluación de impacto del Programa de Formación de Recursos Humanos basado en Competencias (PROFORHCOM) de la SEP se basa en la Encuesta Nacional de Inserción Laboral de los Egresados de la Educación Media Superior (ENILEMS) y compara la empleabilidad de los egresados de la educación técnica con los de la educación general. Esta encuesta va a generar información valiosa sobre los efectos de la reforma de la EMS. De acuerdo a un análisis que realizó OVE del primer levantamiento que llevó a cabo la SEP (2008)<sup>3</sup>, hay indicios de que los egresados de la educación técnica tienden a conseguir empleos mejor remunerados que los egresados de la educación general. En virtud de ello, expertos de LMK, EDU y OVE están colaborando con la SEP para realizar un mejor uso de la encuesta ENILEMS. Además del potencial que presenta ENILEMS para evaluar el impacto de la reforma, todavía persisten desafíos para estandarizar indicadores de monitoreo para medir los resultados que las acciones de vinculación –

---

<sup>1</sup> El CONEVAL tiene por objeto normar y coordinar la evaluación de las Políticas y Programas de Desarrollo Social que ejecuten las dependencias públicas.

<sup>2</sup> : Las críticas más importantes en evaluación consideran que: (i) las encuestas que se usan para medir el desempeño laboral del grupo de tratamiento (los beneficiarios) no son las mismas que se usan para medir el desempeño del grupo de comparación; (ii) no hay suficiente información disponible sobre los beneficiarios para poder encontrar un grupo de comparación lo más parecido posible al grupo de tratamiento; (iii) no hay garantía que los del grupo de comparación participen en los mismos mercados laborales en que participan los del grupo de tratamiento; y (iv) el periodo de seguimiento del desempeño laboral después de la impartición de los cursos es corto, con un máximo de 26 semanas.

<sup>3</sup> Vélez Grajales, Trabajo en proceso (2010).

como la prácticas en el sector productivo – y realizar un análisis de resultados que permita evaluar la eficiencia del programa de formación de competencias de la SEP.

En este contexto, el Gobierno de México ha solicitado recursos de CT y el expertise del Banco para reforzar el diálogo y análisis sobre las políticas públicas de empleo y formación para el trabajo que conducen la STPS y la SEP. Esto es de especial importancia en el contexto de la transición de gobierno que se dará en el 2012. En este orden de ideas, esta CT proporcionaría los insumos necesarios para: (i) diseñar nuevas acciones de evaluación en materia de empleo que la STPS espera desarrollar entre 2012 y 2013; (ii) evaluar en colaboración con la STPS y el CONEVAL la posibilidad de realizar evaluaciones de impacto con diseño experimental para medir el impacto de los subprogramas del PAE Bécate y Fomento al Autoempleo<sup>4</sup>; (iii) fortalecer el análisis de logros de la reforma de la EMS; y (iv) difundir el conocimiento adquirido en el marco del análisis de políticas públicas que aplica México, tanto entre otros países clientes del Banco como al interior del propio Banco.

La CT está alineada con: (i) la Estrategia del Banco en el País actual, pues se centra en promover una mejor inserción laboral, con un impacto directo en la mejora en los servicios de intermediación laboral;<sup>5</sup> (ii) la prioridad estratégica de la unidad de mercados laborales y seguridad social (SCL/LMK) de invertir en el análisis de instrumentos e instituciones para mejorar el funcionamiento de políticas activas y pasivas, el desempeño del mercado laboral, y la situación de los sistemas de seguridad social y de formación para el trabajo; y (iii) los objetivos de financiamiento del GCI-9, en particular el objetivo de reducción de la pobreza y aumento de la equidad, al aportar al resultado de “política social favorable a la equidad y la productividad” (resultado 3.1.5: personas que se benefician de programas que promueven una mayor productividad en el mercado de trabajo).

### III. Descripción de actividades

#### **Componente 1. Innovaciones en la evaluación de políticas de empleo en un contexto de cambio (US\$428.000)**

**A. Evaluación de impacto cuasi experimental.** Esta actividad buscaría determinar la efectividad de una de las políticas activas más reconocidas en el país y la región: el programa de becas de

---

<sup>4</sup> El programa Bécate apoya a buscadores de empleo que requieren capacitarse para facilitar su colocación o permanencia en un empleo o el desarrollo de una actividad productiva por cuenta propia. La modalidad de Capacitación Mixta se imparte a petición de empresas o empleadores que requieren personal capacitado en una ocupación, actividad o puesto específico y que están dispuestas a facilitar sus instalaciones para que en ellas se lleve a cabo el curso de capacitación. Son esencialmente prácticos y orientados a la adquisición, fortalecimiento o reconversión de habilidades laborales de los buscadores de empleo, que les permitan favorecer su colocación en un puesto de trabajo. La Capacitación en la Práctica Laboral se imparte en las empresas con el fin de facilitar la inserción en el mercado de trabajo de buscadores de empleo preferentemente entre 16 y 30 años, recién egresados de los niveles técnico o profesional, que requieran adquirir experiencia laboral. Por su parte, el programa de Fomento al Autoempleo tiene como objetivo incentivar la generación de empleos mediante la entrega de mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramienta, o de ser el caso apoyo económico a los buscadores de empleo, que permitan la creación o fortalecimiento de iniciativas de ocupación por cuenta propia.

<sup>5</sup> Las mejoras en los servicios de intermediación laboral se miden por: (i) el número de buscadores atendidos a través de las distintas acciones del Servicio Nacional de Empleo (SNE); y (ii) la tasa de colocación de los beneficiarios del Programa de Apoyo al Empleo (PAE).

capacitación en empresas (denominado Bécate), que apunta a la inserción de buscadores de empleo en puestos de trabajo formales, mejor remunerados y con prestaciones. Se contratarían servicios de asesoría técnica que apoyarían en el rediseño de la metodología de evaluación vigente. Asimismo, se organizaría un curso-taller para analizar la factibilidad de evaluar diversas modalidades del SNE. El producto de estas actividades sería un diagnóstico del estado actual de la evaluación de impacto que la STPS implementa a nivel nacional periódicamente (2014-2015 sería la próxima). Se elaborarían propuestas para mejorar la evaluación, mismas que deberían incluir recomendaciones sobre los siguientes temas: (i) el diseño de las muestras de las encuestas que actualmente se usan para la evaluación; (ii) las ventajas y desventajas de llevar a cabo el levantamiento de la ENCOPE cada semestre, para determinar si con levantamientos de menor frecuencia se pudiera lograr una muestra más viable que permitiría profundizar el análisis; (iii) la metodología econométrica que se usa para llevar a cabo las evaluaciones de impacto; y (iv) el proceso de selección e instrumentación de las evaluaciones. Estas actividades apuntan a mejorar las evaluaciones de impacto futuras; además, se financiaría un análisis de los primeros dos levantamientos entre 2013 y 2014 a fin de validar la metodología y generar una nota técnica, con vista a orientar el diseño de futuras evaluaciones de la STPS.

**B. Evaluaciones de impacto con diseño experimental.** Con recursos de esta CT se apoyaría el diseño y posible implementación de al menos una evaluación de impacto experimental de las modalidades de Capacitación en la Práctica Laboral (CPL) y Mixta en al menos una entidad federativa. Estas modalidades son las que apuntan a la inserción de buscadores de empleo en puestos de trabajo formales y han demostrado ser exitosas en evaluaciones cuasi experimentales, pero con esta nueva metodología se esperaría determinar si eventualmente se pudiera transitar hacia evaluaciones experimentales que, de acuerdo a la literatura, podrían arrojar datos más confiables a un menor costo. Los beneficiarios potenciales serían, hasta cierta medida, asignados a programas de apoyo de manera aleatoria con la finalidad de construir un grupo control con validez estadística. Los productos serían: (i) una nota técnica del Banco que analice la factibilidad de llevar a cabo una evaluación de esta naturaleza, así como las condiciones necesarias y los cambios de procesos operativos que habría que implementar en una entidad federativa para hacerlo; (ii) recomendaciones para que evaluaciones de carácter experimental sean más comunes en el futuro; y (iii) los resultados estadísticos de una evaluación de impacto con diseño experimental en al menos una entidad federativa. Se espera que en una primera etapa se operacionalice una evaluación de este tipo como piloto y que en una segunda etapa se analicen los efectos de la misma y se finalice la evaluación con una metodología ya validada.

**C. Indicadores de productividad de gestión.** El SNE está desarrollando un programa ambicioso de profesionalización y formación continua de los profesionales de empleo que vincula a trabajadores con puestos de trabajo (específicamente consejeros laborales y concertadores de empresas). México cuenta con ciertos avances en el contexto regional, pero busca alinear sus acciones a las de otros países de la OCDE que cuentan con modelos más establecidos. Con recursos de la CT se apoyaría el desarrollo de instrumentos de medición que permitan analizar la productividad laboral de los consejeros de empleo, los concertadores de empresas, entre otros, para poder medir los resultados de esta iniciativa. La STPS ya cuenta con un modelo para comparar el desempeño de sus oficinas locales, pero en esta etapa busca métodos para medir la eficiencia de las áreas del SNE que conducen las acciones claves de intermediación. Se esperaría que una vez desarrollados los nuevos indicadores, éstos fueran una referencia adicional sobre el desempeño y análisis de resultados de este tipo de políticas de empleo. Para el desarrollo de este nuevo esquema de medición de la

eficiencia de los procesos se contempla financiar hasta dos viajes de estudio (*study tours*) por parte de los funcionarios de la STPS: el primero a un país de la región que cuente con esquemas similares (posiblemente Brasil) y el segundo a un país de la OCDE que cuente con experiencias relevantes que puedan orientar esta iniciativa (Irlanda o EEUU). Una acción complementaria al diseño de los indicadores que medirán la gestión de este nuevo modelo de negocio es una asesoría internacional para apoyar el proceso de planificación e implementación de las acciones críticas para lograr este cambio. El plan también facilitará el diseño de este nuevo esquema de seguimiento. Además, se esperaría organizar por lo menos un seminario en México que reúna a expertos en la gestión de servicios de intermediación públicos y privados y que contribuya a impulsar una red de expertos que puedan intercambiar experiencias y lecciones aprendidas sobre cómo medir este tipo de esquemas. Asimismo, se contratarían servicios de consultoría individuales para la realización de hasta dos reuniones con expertos técnicos para orientar el diseño de indicadores y la metodología de monitoreo.

**D. Sistema de análisis de costo unitario y resultados.** Desde el 2011, la STPS está desarrollando un método para analizar los costos unitarios de las acciones de sus programas de políticas activas de mercado laboral, que incluyen: (i) intermediación (el portal de empleo WEB, orientación laboral presencial y telefónica (01800) y ferias de empleo); y (ii) apoyos a la inserción laboral (capacitación en empresas)<sup>6</sup>. En esta etapa y con el financiamiento de esta cooperación, la STPS solicita un apoyo adicional para estandarizar la metodología y crear capacidad interna que le permita contar con un sistema permanente de análisis de costos unitarios. Una vez establecido el modelo de análisis de costo unitario y resultados, se esperaría que éste sea aplicable a programas similares que opera el Banco en la región. El instrumento facilitaría el análisis del retorno a la inversión por modalidad de servicios de empleo y fomentaría la mejora continua en el desempeño de las actividades con base en resultados y criterios de eficiencia operativa. Para la elaboración de los estudios se contratarían servicios de consultoría individual que apoyarían en el desarrollo del nuevo sistema.

## **Componente 2. Mejoras en los esquemas de evaluación y monitoreo de la educación técnica (US\$72.000)**

**A. Evaluación de la empleabilidad de egresados de la educación técnica.** Con recursos de la CT, el Banco contrataría asesoría técnica para analizar las encuestas de empleabilidad y recomendar ajustes a la encuesta ENILEMS, con vistas a profundizar el análisis de los efectos en los egresados de la educación técnica. Ya se cuenta con un análisis de las bases de datos de ENTELEMS (Encuesta de Trayectorias Educativas y Laborales de la Educación Media Superior) 2008 y en el 2010 se levantó una versión ajustada, la ENILEMS. El Banco y la SEP acordaron que sería conveniente contar además con un estudio independiente, que podría resumirse en una nota técnica, donde se darían a conocer los resultados de la reforma de la EMS y el modelo aplicado para medir la empleabilidad de los egresados de los diversos sistemas educativos. Los recursos de la CT facilitarían el desarrollo de este análisis independiente, así como la publicación y difusión de la nota técnica en el contexto del diálogo de políticas con el equipo de transición y en el país. Además, contribuirían al desarrollo de un seminario entre los expertos del sector educativo e internacionales, a fin de identificar buenas prácticas de evaluación de programas dirigidos a impulsar la formación para el trabajo y el empleo.

---

<sup>6</sup> La capacitación en empresas se implementa a través de las siguientes modalidades: Capacitación en la Práctica Laboral (CPL), Capacitación Mixta, Capacitación para el Autoempleo y Vales para la Capacitación.

**B. Evaluación de mejoras en el rendimiento académico de los estudiantes de la EMS.** Con apoyo de la CT, el Banco podría acelerar el diseño y la aplicación de una metodología que mediría los efectos que los cambios en la formación de los docentes están arrojando al rendimiento académico de los estudiantes de la EMS técnica. El poder contar con resultados oportunos facilitaría el análisis de los resultados de los programas de formación de competencias de la SEP.

**C. Sistema de monitoreo.** Esta actividad establecería un esquema de indicadores que permitirían analizar los resultados de prácticas laborales y pasantías en el sector empleador, introducidas en la educación técnica como parte de la reciente reforma de la EMS. Actualmente, los programas de formación de competencias de la SEP presentan variaciones en la forma en que los sistemas levantan y registran los datos de monitoreo. Con el apoyo de recursos de asistencia técnica de esta CT se esperaría unificar criterios y contar con un esquema simplificado que permitiría analizar las nuevas actividades de vinculación público-privada y sus efectos en los programas de formación de competencias. El esquema se diseñaría en 2012 y se validaría e implementaría en 2014.

#### Matriz de Resultados Indicativa

Resumen Descriptivo	Indicadores
<b>Componente 1. Innovaciones en la evaluación de políticas de empleo en un contexto de cambio</b>	
Evaluaciones de impacto	Esquema estandarizado para la evaluación de impacto cuasi experimental (que incluye TDRs estándar, guión y codificación de bases de datos) implementado al final de la CT. Nota técnica sobre la nueva metodología de evaluación de impacto en México publicada en el primer trimestre de 2015.
Evaluaciones de impacto con diseño experimental	Análisis de factibilidad para la implementación de las evaluaciones experimentales finalizado a mediados de junio de 2012. De ser factible, pilotaje y validación de la metodología aplicada en por lo menos un estado en 2014.
Análisis de costo unitario como instrumento de gestión	Sistema de análisis de costos vinculado a resultados implementado al final de la CT.
<b>Componente 2. Mejoras en los esquemas de evaluación y monitoreo de la educación técnica</b>	
Evaluación de impacto	Estudio independiente sobre los resultados de ENILEMS completado y nota técnica sobre la metodología publicada al final de la CT.
Evaluación de mejoras en el rendimiento académico de los estudiantes de la EMS	Evaluación de rendimiento de estudiantes basado en pruebas. ENLACE completado en el segundo año de ejecución de la CT.
Esquema de Indicadores de monitoreo transversal	Esquema consensuado e implementado en 2013.

#### Presupuesto Indicativo (US\$)

Actividad/Componente	Descripción	BID/ Financiamiento del Fondo (ORC/SOF)	Contraparte local	Financiamiento Total
<b>Componente 1. Innovaciones en la evaluación de políticas de empleo</b>				
Consultorías individuales y firmas consultoras	Asesorías técnicas y levantamiento de encuestas	361.000	0	361.000
Viajes de estudio	Curso-taller; seminarios; reuniones con expertos; visitas a Brasil y Estados Unidos	65.000	0	65.000
Edición y publicación de materiales	Notas técnicas	2.000	0	2.000
<b>SUBTOTAL</b>	-	428.000	0	<b>428.000</b>

<b>Componente 2. Mejorar los esquemas de evaluación y monitoreo en la educación técnica</b>				
Consultorías individuales y firmas consultoras	Asesorías técnicas	40.000	0	40.000
Viajes de estudio	Participación de expertos en seminario regional	30.000	0	30.000
Edición y publicación de materiales	Nota técnica y materiales del seminario regional	2.000	0	2.000
<b>SUBTOTAL</b>		<b>72.000</b>	<b>0</b>	<b>72.000</b>
<b>TOTAL</b>		<b>500.000</b>	<b>0</b>	<b>500.000</b>

Esta CT sería supervisada por el equipo del Banco. El punto focal es la Jefa de Equipo, Consuelo Ricart, quien sería responsable por la ejecución de la CT y la gestión de los gastos.

#### **IV. Agencia ejecutora y estructura de ejecución**

Ante la necesidad de una CT que permita mejorar los sistemas de evaluación y monitoreo del sector y programas que LMK apoya en México, surgió esta iniciativa conjunta entre el Banco y las instituciones del Gobierno (STPS y SEP). A solicitud del Gobierno de México, el Banco ejecutará la CT para mitigar el riesgo de que se detenga el desarrollo de las actividades y se comprometa la calidad de sus iniciativas de política pública y los proyectos relacionados en un año de transición de gobierno.

Considerando que la CT sería ejecutada por el Banco, no se realizarían auditorías ni se presentarían informes de evaluación.

#### **V. Riesgos del proyecto y otros temas**

Existe la posibilidad de que con la llegada del gobierno electo en julio de 2012 se interrumpa la ejecución de los programas de capacitación laboral y formación para el trabajo vigentes temporalmente. Lo que reduce el riesgo es el hecho de que el marco de políticas laborales y educativas se encuentra firmemente establecido y anclado en el país. Como estrategia de mitigación, el Banco continuaría su diálogo con las nuevas autoridades para impulsar su colaboración.

#### **VI. Excepciones a las políticas del Banco**

La contratación de consultorías se llevaría en conformidad con las políticas del Banco (GN-2349-9 y GN-2350-9). No se prevén excepciones a las políticas del Banco.

#### **VII. Clasificación ambiental y social**

De acuerdo con la Política de Salvaguardia del Medio Ambiente (OP-703), se propone otorgar a la Cooperación Técnica ME-T1190 la clasificación "C". No se han identificado riesgos de impactos ambientales o sociales negativos durante la ejecución de esta operación. La CT no financiaría inversiones físicas, por lo que no se prevé tener un impacto directo en el medio ambiente. Por otro lado, el apoyo a las iniciativas de empleo y educación para el trabajo fomentaría un impacto social positivo por medio de la mejora de las condiciones de empleo de los trabajadores mexicanos. Salvaguardias ambientales de la CT [36681177](#) y [36681180](#).



**Anexos:****Antecedentes** [36680568](#)**Plan de Adquisiciones** [36656246](#)**Términos de Referencia**

- TOR 1      Asistente de investigación internacional [36656402](#)
- TOR 2      Análisis de opciones para evaluación de programas de la STPS [36656413](#)
- TOR 3      Asesoramiento académico evaluación experimental SNE Nuevo León [36656444](#)
- TOR 4      Asesoramiento académico evaluación experimental SNE Jalisco [36656455](#)
- TOR 5      Análisis de data de encuestas de programas laborales STPS [36656468](#)
- TOR 6      Especialista en evaluación programas de capacitación laboral STPS [36656531](#)
- TOR 7      Análisis de datos indicadores de gestión STPS [36656553](#)
- TOR 8      Análisis del sistema de monitoreo y captura de información STPS [36656570](#)
- TOR 9      Análisis del sistema de costos unitarios y resultados STPS [36656600](#)
- TOR 10     Asistente de investigación nacional [36656620](#)
- TOR 11     Análisis del sistema de monitoreo y captura de información de programas de formación en competencias SEP [36656642](#)
- TOR 12     Planeación Estratégica Procesos STPS [36749740](#)

## INNOVACION DEL ANALISIS DE RESULTADOS DE PROGRAMAS DE EMPLEO

ME-T1190

### CERTIFICACIÓN

Por la presente certifico que esta cooperación técnica fue aprobada para financiamiento por el Programa Especial de Promoción del Empleo, Reducción de la Pobreza y Desarrollo Social en Apoyo a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ORC/SOF) de conformidad con el Acta del Comité de Elegibilidad Estratégica de fecha 7 de marzo de 2012. Igualmente, certifico que existen recursos disponibles en el Programa Especial de Promoción del Empleo, Reducción de la Pobreza y Desarrollo Social en Apoyo a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ORC/SOF), hasta la suma de US\$500.000 para financiar las actividades descritas y presupuestadas en este documento. La reserva de recursos representada por esta certificación es válida por un periodo de 4 (cuatro) meses calendario contados a partir de la fecha de la firma de esta certificación. Si el proyecto no fuese aprobado por el BID dentro de ese plazo, los fondos reservados se considerarán liberados de compromiso, requiriéndose la firma de una nueva certificación para que se renueve la reserva anterior. El compromiso y desembolso de los recursos correspondientes a esta certificación sólo debe ser efectuado por el Banco U.S. dólares.. Esta misma moneda será utilizada para estipular la remuneración y pagos a consultores, a excepción de los pagos a consultores locales que trabajen en su propio país, quienes recibirán su remuneración y pagos contratados en la moneda de ese país. No se podrá destinar ningún recurso del Fondo para cubrir sumas superiores al monto certificado para la implementación de esta operación. Montos superiores al certificado pueden originarse de compromisos estipulados en contratos que sean denominados en una moneda diferente a la moneda del Fondo, lo cual puede resultar en diferencias cambiarias de conversión de monedas sobre las cuales el Fondo no asume riesgo alguno.

(Original firmado)

Sonia M. Rivera

Jefa a.i.

Unidad de Gestión de Donaciones  
y Cofinanciamiento  
ORP/GCM

04/16/2012  
Fecha

### APROBACIÓN

APR 17 2012

Aprobado: (Original firmado)

Kei Kawabata  
Gerente de Sector  
Sector Social

Fecha

Visto Bueno

(Original firmado)

Carmen Pages  
Jefa SCI/LMK

(Original firmado)

Mercedes Araoz  
Representante CID/CME