Documento del Banco Interamericano de Desarrollo

**México**

FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE

PROMOCIóN AL EMPLEO (ME-L1258)

**Plan de Monitoreo y Evaluación**

Este documento fue elaborado por Maria Paula Gerardino (SPD/SDV), David Kaplan (LMK/CME), Oscar Mitnik (SPD/SDV) y Manuel Urquidi (LMK/CBO).

Índice

Plan de Seguimiento y Evaluación

1. Introducción
2. Monitoreo
   1. Indicadores
   2. Análisis de atribución
   3. Recopilación de datos y presentación de informes
   4. Coordinación, plan de trabajo y presupuesto
3. Evaluación
   1. Antecedentes
   2. Revisión de literatura
   3. Evaluación de impacto
   4. Evaluaciones alternativas
   5. Plan de trabajo

Anexos

Referencias

|  |  |
| --- | --- |
| **Siglas y Abreviaturas** | |
| BID  CGSNE  CIL  CPL | Banco Interamericano de Desarrollo  Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo  Centros de Intermediación Laboral  Capacitación en Práctica Laboral |
| ESMR | Informe de Gestión Ambiental y Social |
| ESS  IMSS  INEGI  OIT  OLA  PACE  PAE  PAML  POD | Estrategia Ambiental y Social  Instituto Mexicano del Seguro Social  Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía  Organización Internacional del Trabajo  Observatorio Laboral  Programa Multifase de Apoyo a la Capacitación y Empleo  Programa de Apoyo al Empleo  Políticas Activas de Mercado Laboral  Propuesta para el Desarrollo de la Operación |
| SAT  SIL  SPE  SSF  SNE  SPE  STPS  TIC | Servicio de Administración Tributaria de México  Sistema de Intermediación Laboral  Servicios Públicos de Empleo  Safeguard and Screening Form for Screening and Classification of Projects  Servicio Nacional de Empleo  Servicios Públicos de Empleo  Secretaria de Trabajo y Previsión Social  Tecnologías de la Información y Comunicación |

# Introducción

Este documento describe los mecanismos de monitoreo y evaluación del programa de fortalecimiento de la gestión de las políticas de promoción de empleo a cargo del Servicio Nacional de Empleo (SNE) de México. El SNE ha avanzado en la mejora de sus servicios de orientación laboral presencial y en la consolidación del portal de empleo. De marzo de 2008 a la fecha, más de 5,5 millones de personas se han registrado en el portal, se han publicado 7,7 millones de vacantes de empleo y un millón de buscadores de empleo han sido colocados en empleos formales. México viene dedicando esfuerzos a mejorar el Sistema Nacional de Empleo (SNE) pero estos parecen haber resultado insuficientes. Los avances conseguidos anteriormente son aun incipientes e incompletos; se dieron además de forma poco articulada, sin una mirada global y sistémica. Por lo anterior, es preciso establecer una hoja de ruta para la mejora del SNE. A fin de continuar fortaleciendo el SIL de México –incluyendo el SNE, el sistema de información del mercado laboral y los programas de formación– y de este modo mejorar la inserción laboral de los buscadores de empleo que acuden a este servicio, el Gobierno de México ha solicitado una operación que apoye el fortalecimiento de los servicios, con base en las mejores prácticas internacionales para brindar una atención eficiente y eficaz, de acuerdo con las necesidades específicas de cada usuario.

Con el financiamiento de la Fase III, se espera lograr al menos 16 millones de atenciones[[1]](#footnote-2), a través de un conjunto de acciones de vinculación presenciales y virtuales. No obstante, el volumen de atención, el desafío sigue siendo apostar a la calidad de los servicios que puede otorgar el SNE. La Fase III busca concentrar sus esfuerzos de vinculación al delegar los procesos transaccionales a opciones automatizadas y apoyo personalizado en la ventanilla de entrada, con vista a hacer mejor uso de las acciones de orientación laboral para mejorar la vinculación de buscadores a empleos, que se medirá por la calidad de la colocación de beneficiarios en relación a buscadores que no reciben el apoyo del PACE.

El BID apoyará a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social – STPS – en la modernización del servicio nacional de empleo (SNE) de México a fin de apoyar a los buscadores de empleo para que encuentren un trabajo formal. Los objetivos específicos son mejorar la efectividad de los servicios de: (i) intermediación laboral; y (ii) apoyos focalizados para el empleo formal; promoviendo la igualdad de género. Se espera mejorar directa o indirectamente todos los servicios ofrecidos a través de mejoras organizacionales y de tecnología. Para lograr estos objetivos, se consideran dos componentes. El primero apoyará los servicios de intermediación laboral, que incluyen la asesoría y orientación de alrededor de 4 millones de buscadores de empleo por año y a 135.000 empresas formales por año, para promover el acceso al empleo formal. El segundo componente apoyará la provisión y mejora de la efectividad de los apoyos focalizados que ofrecen los subprogramas del Programa de Apoyo al Empleo (PAE). Para asegurar la mejora en la efectividad de los subprogramas se diseñarán e implementarán pilotos orientados a su fortalecimiento. En cada subprograma, los beneficiarios serán los buscadores de empleo que reciben apoyos focalizados del SNE. El componente se divide en tres subcomponentes, que apoyarán los subprogramas BÉCATE, Fomento al Autoempleo, y Movilidad Laboral respectivamente.

Este documento presenta los lineamientos principales del seguimiento y la evaluación del programa. En la sección II, se describe el plan de monitoreo donde se presentan los indicadores de resultados y productos, se describen los informes principales, el plan de trabajo y el presupuesto. En la sección III, se describe la evaluación que se planea hacer del programa, presentando las hipótesis principales que se quieren analizar, los indicadores de impacto y la metodología de evaluación, la estrategia de recolección de datos, el presupuesto para la evaluación con su respectivo calendario de actividades, entre otros.

1. **Monitoreo**
   1. **Indicadores**

Los indicadores a los que se dará seguimiento son los establecidos en la Matriz de Resultados e incluidos en el Reporte de Monitoreo de Progreso (PMR) del Programa. El Cuadro 1 presenta los siete indicadores de resultados de desarrollo seleccionados para dar seguimiento al programa, sus fuentes y la frecuencia de la recolección y del procesamiento de información.

Se han incluido indicadores para cada componente que permiten evaluar efectividad y sigan la lógica vertical de la intervención, en donde el principal objetivo es el mejoramiento del funcionamiento del SNE. Los tres primeros indicadores están relacionados a las intervenciones relacionadas con intermediación laboral a través de la Bolsa de trabajo (BT) y Ferias de empleo (FE) con las que a través de mejores esquemas de perfilamiento y mayor contacto con las empresas se planea tener efectos en la tasa de formalidad laboral tanto en el corto y largo plazo. Los indicadores a considerar son los siguientes: (i) diferencia entre el % de buscadores de empleo hombres que recibieron servicios de intermediación (vía BT o FE) que están en empleo formal en el trimestre t+2 vs. buscadores de empleo en el grupo de control; (ii) diferencia entre el % de buscadores de empleo mujeres que recibieron servicios de intermediación (vía BT o FE) que están en empleo formal en el trimestre t+2 vs. buscadores de empleo en el grupo de control; y (iii) diferencia en el # de meses en empleo formal de los buscadores de empleo que recibieron servicios de intermediación (vía BT o FE) vs. buscadores de empleo en el grupo de control, en los 6 meses posteriores a recibir los servicios de vinculación. El grupo de control, como se explica más abajo, se seleccionará de aquellas personas que se hayan registrado en línea en el Portal de Empleo del SNE, pero que no hagan uso de ningún servicio de intermediación laboral adicional. Tiempo *t* aquí se refiere al momento de primer registro de la persona con el SNE, o de recepción de servicios (ej. BT o FE).

Se espera en efecto que una intermediación de mayor calidad se traduzca en inserciones en unidades económicas formales y por consiguiente en un ingreso implícito adicional por los beneficios adicionales de tener un trabajo formal que vienen de los aportes a seguridad social de corto y largo plazo. Adicionalmente, dada las actividades específicas para ayudar a la situación laboral de las mujeres, se esperan encontrar efectos diferenciados para hombres y mujeres.

Los dos siguientes indicadores miden el impacto del rediseño de los cursos de capacitación Bécate (CPL y Mixta) de corto plazo (que tienen como propósito facilitar acceso a empleo), en la inserción laboral formal de buscadores de empleo. Para ello se calculará: (i) diferencia entre en el % de los buscadores de empleo que recibieron capacitación (vía CPL y Mixta) y tienen un empleo formal en el trimestre t+2 vs. buscadores de empleo en el grupo de control; y (ii) diferencia en el # de meses en empleo formal de los buscadores de empleo que recibieron capacitación (vía CPL y Mixta) en los 6 meses posteriores a la capacitación vs. buscadores de empleo en el grupo de control. El grupo de control es similar al descrito arriba.

Adicionalmente, se incluye dos indicadores para medir el efecto de las ayudas monetarias al fomento del autoempleo y la movilidad laboral que reciben los buscadores de empleo, respectivamente. Para medir estos resultados se incluyen: (i) % de iniciativas que se registran con el Servicio de Administración Tributaria (SAT) durante los 12 meses siguientes de haber recibido el apoyo; y (ii) % de buscadores de empleo apoyadas por movilidad laboral (ML) colocados en empleos formales (respecto a los apoyados por iniciativas de ML) a los 90 días de recibido el apoyo monetario.

Para medir el efecto del programa en el más largo plazo se han incluido 5 indicadores de impacto con un horizonte de tiempo más amplio, el cual permite medir el efecto del programa en los temas de intermediación y de capacitación tanto en el margen extensivo como en el intensivo. Por lo tanto, de evaluará: (i) diferencia entre el % de buscadores de empleo hombres que recibieron servicios de intermediación laboral (vía BT o FE) que están en empleo formal en el trimestre t+8 vs. buscadores de empleo hombres en el grupo de control; (ii) diferencia entre el % de buscadores de empleo mujeres que recibieron servicios de intermediación laboral (vía BT o FE) que están en empleo formal en el trimestre t+8 vs. buscadores de empleo mujeres en el grupo de control; (iii) diferencia en el # de meses de empleo formal de los buscadores de empleo que recibieron servicios de intermediación laboral (vía BT o FE) vs. buscadores de empleo en el grupo de control, en los 24 meses posteriores a recibir el servicio; (iv) diferencia entre en el % de los buscadores de empleo que recibieron capacitación (vía CPL o Mixta) y tienen un empleo formal en el trimestre t+8 vs. buscadores de empleo en el grupo de control; (v) diferencia en el # de meses en empleo formal de los buscadores de empleo que participaron en capacitación vía CPL y Mixta vs. buscadores de empleo en el grupo de control, en los 24 meses posteriores a la capacitación.

Adicionalmente, como se menciona en el Anexo I del presente documento, se contará con un conjunto de indicadores de seguimiento y monitoreo que permitirán realizar más adelante evaluaciones de procesos y resultados.

**Cuadro 1: Indicadores de Resultado**

| **Indicadores** | **Unidad de Medida** | **Línea de Base** | **Año**  **Línea de Base** | **Meta Final1** | **Año**  **Meta** | **Medios de Verificación** | **Comentarios**2 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **resultado #1: Mejoras en los servicios de intermediación laboral (Bolsa de Trabajo y Ferias de Empleo)** | | | | | | | |
| Diferencia en el % de buscadores de empleo hombres que recibieron servicios de intermediación laboral (vía BT o FE) que están en empleo formal en el trimestre t+2 vs. buscadores de empleo en el grupo de control. Se define t como el trimestre de registro y atención de la persona vía BT o FE. | % | 0 | 2016 | 3 | 2022 | Datos administrativos del IMSS y del SNE | Grupo de control construido con buscadores de empleo que se registran en el portal de empleo, y no reciben servicios adicionales.  Basado en una muestra de personas atendidas vía BT en el tercer trimestre del 2015, el % de hombres en empleo formal en t+2 fue: 45%.  Indicador Pro-Gender. |
| Diferencia en el % de buscadores de empleo mujeres que recibieron servicios de intermediación (vía BT o FE) que están en empleo formal en el trimestre t+2 vs. buscadores de empleo en el grupo de control. Se define t como el trimestre de registro y atención de la persona vía BT o FE. | % | 0 | 2016 | 3,5 | 2022 | Datos administrativos del IMSS y del SNE | Grupo de control construido con buscadores de empleo que se registran en el portal de empleo, y no reciben servicios adicionales.  Basado en una muestra de personas atendidas vía BT en el tercer trimestre del 2015, el % de mujeres que están en empleo formal en t+2 fue: 26%.  Indicador Pro-Gender. |
| Diferencia en el # de meses en empleo formal de los buscadores de empleo que recibieron servicios de intermediación (vía BT o FE) vs. buscadores de empleo en el grupo de control, en los 6 meses posteriores a la participación en los servicios de vinculación  Diferencia en el # de meses de Mujeres  Diferencia en el # de meses de Hombres | # de meses | 0  0  0 | 2016 | 0,25 | 2022 | Datos administrativos del IMSS y del SNE | Grupo de control construido con buscadores de empleo que se registran en el portal de empleo, y no reciben servicios adicionales.  Basado en una muestra de personas atendidas vía BT en el tercer trimestre del 2015, el # de meses en empleo formal en los 6 meses posteriores a la participación fue: 1,4. El # de meses para mujeres: 1. El # de meses para hombres: 1,7.  Indicador de seguimiento de género. |
| **resultado #2: Mejora en las acciones de desarrollo de habilidades (BEcate** **- CPL y Mixta)** | | | | | | | |
| Diferencia entre en el % de buscadores de empleo que recibieron capacitación (vía CPL o Mixta) y tienen un empleo formal en el trimestre t+2 vs. buscadores de empleo en el grupo de control. Se define t como el trimestre en el cual se finaliza la capacitación  Diferencia en el % de Mujeres  Diferencia en el % de Hombres | % | 0  0  0 | 2016 | 6 | 2022 | Datos administrativos del IMSS y del SNE | Grupo de control construido con buscadores de empleo que se registran en el portal de empleo, y no reciben servicios adicionales.  Basado en una muestra de personas que recibieron capacitación en el tercer trimestre del 2015, el % de personas capacitadas colocadas en empleo formal en t+2 fue: 35%. El % para mujeres: 29%. El porcentaje para hombres: 44%.  Indicador de seguimiento de género. |
| Diferencia en el # de meses en empleo formal de los buscadores de empleo que recibieron capacitación (vía CPL o Mixta) vs. buscadores de empleo en el grupo de control, en los 6 meses posteriores a la capacitación  Diferencia en el # de meses de Mujeres  Diferencia en el # de meses de Hombres | # de meses | 0  0  0 | 2016 | 0,3 | 2022 | Datos administrativos del IMSS y del SNE | Grupo de control construido con buscadores de empleo que se registran en el portal de empleo, y no reciben servicios adicionales.  Basado en una muestra de personas que recibieron capacitación en el tercer trimestre del 2015, el # de meses en empleo formal en los 6 meses posteriores a la capacitación fue: 1,26 meses. Para mujeres: 1,06. Para hombres: 1,57.  Indicador de seguimiento de género. |
| **RESULTADO #3: Mejora en las acciones del SNE para el Fomento al Autoempleo formal.** | | | | | | | |
| % de iniciativas que se registran con el SAT durante los 12 meses siguientes de haber recibido el apoyo | % | 88% | 2016 | 88% | 2022 | Datos administrativos del SNE | Nota: para la línea de seguimiento se usarán los datos de personas que vayan recibiendo ayudas de fomento al autoempleo durante el proyecto y se obtendrán los registros de estas del SAT. Para no tener que devolver o pagar el apoyo recibido las personas tiene que mostrar que han registrado su negocio durante los 12 meses siguientes a recibir el apoyo. |
| **resultado #4: Mejoras en los servicios de apoyo a la Movilidad Laboral** | | | | | | | |
| % de buscadores de empleo apoyados por movilidad laboral colocados en empleos formales (respecto a los apoyados por iniciativas de ML) a los 90 días de recibido el apoyo monetario | % | 73% | 2016 | 73% | 2022 | Datos administrativos del IMSS y del SNE |  |

**Cuadro 2: Indicadores de impacto**

| **Impacto Esperado**  **Indicadores** | **Unidad de Medida** | **Línea de Base**[[2]](#footnote-3) | | **Año**  **Línea de Base** | | **Meta Final** | | **Año Final** | | **Medios de Verificación** | | **Comentarios** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Impacto #1: Mejoras en los servicios de intermediación laboral (Bolsa de Trabajo y Ferias de Empleo)** | | | | | | | | | | | | |
| Diferencia en % de buscadores de empleo hombres que recibieron servicios de intermediación laboral (vía BT o FE) que están en empleo formal en el trimestre t+8 vs. buscadores de empleo hombres en el grupo de control. Se define t como el trimestre de registro y atención de la persona vía BT o FE. | % | 0 | 2016 | | 3 | | 2022 | | Datos administrativos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y del SNE | | El grupo de control está construido con buscadores de empleo hombres que solo se registran en el portal de empleo, pero no reciben ningún servicio adicional.  Basado en una muestra de hombres atendidos vía BT en el tercer trimestre del 2015, el % de hombres colocados en empleo formal en t+7 fue 43%.  Indicador Pro-Gender. | |
| Diferencia en % de buscadores de empleo mujeres que recibieron servicios de intermediación (vía BT o FE) que están en empleo formal en el trimestre t+8 vs. buscadores de empleo mujeres en el grupo de control. Se define t como el trimestre de registro y atención de la persona vía BT o FE. | % | 0 | 2016 | | 3,5 | | 2022 | | Datos administrativos del IMSS y del SNE | | El grupo de control está construido con buscadores de empleo mujeres que solo se registran en el portal de empleo, pero no reciben ningún servicio adicional.  Basado en una muestra de mujeres atendidas vía BT en el tercer trimestre del 2015, el % de mujeres colocadas en empleo formal en t+7 fue 26%.  Indicador Pro-Gender. | |
| Diferencia en el # de meses de empleo formal de los buscadores de empleo que recibieron servicios de intermediación laboral (vía BT o FE) vs. Buscadores de empleo en el grupo de control, en los 24 meses posteriores a la participación en los servicios de vinculación.  Diferencia en el # de meses Mujeres  Diferencia en el # de meses Hombres | # de meses | 0  0  0 | 2016 | | 1 | | 2022 | | Datos administrativos del IMSS y del SNE | | Grupo de control construido con buscadores de empleo que se registran en el portal de empleo, y no reciben servicios adicionales.  Basado en una muestra de personas atendidas vía BT en el tercer trimestre del 2015, el # de meses en empleo formal en los 20 meses posteriores a la participación fue: 4,7 meses. El # de meses para mujeres: 3,4. El # de meses para hombres: 6,4.  Indicador de seguimiento de género. | |
| **Mejora en las acciones de desarrollo de habilidades (BEcate** **- CPL y Mixta)** | | | | | | | | | | | | |
| Diferencia en el % de los buscadores de empleo que recibieron capacitación (vía CPL o Mixta) y tienen un empleo formal en el trimestre t+8 (siendo t el trimestre en el que se finaliza la capacitación) vs. buscadores de empleo en el grupo de control  Diferencia en el % de Mujeres  Diferencia en el % de Hombres | % | 0  0  0 | 2016 | | 6 | | 2022 | | Datos administrativos del IMSS y del SNE | | Grupo de control construido con buscadores de empleo que se registran en el portal de empleo, y no reciben servicios adicionales.  Basado en una muestra de personas que recibieron capacitación en el tercer trimestre del 2015, el % de personas capacitadas colocadas en empleo formal en t+7 fue: 34%. El % para mujeres: 31%. El porcentaje para hombres: 44%.    Indicador de seguimiento de género | |
| Diferencia en el # de meses en empleo formal de los buscadores de empleo que participaron en capacitación (vía CPL y Mixta) en los 24 meses posteriores a la capacitación vs. buscadores de empleo en el grupo de control  Diferencia en el # de meses de Mujeres  Diferencia en el # de meses de Hombres | # de meses | 0  0  0 | 2016 | | 1 | | 2022 | | Datos administrativos del IMSS y del SNE | | Grupo de control construido con buscadores de empleo que se registran en el portal de empleo, y no reciben servicios adicionales.  Basado en una muestra de personas que recibieron capacitación en el tercer trimestre del 2015, el # de meses en empleo formal en los 20 meses posteriores a la capacitación fue: 4,53 meses. Para mujeres: 3,78 Para hombres: 5,63.  Indicador de seguimiento de género | |

Asimismo, el Cuadro 3 presenta los indicadores de productos asociados a cada componente, la frecuencia de medición y los medios de verificación. Cabe mencionar que los productos presentados en la siguiente matriz se inscriben en una estrategia de largo plazo de fortalecimiento del SNE. La estrategia de intervención propuesta busca avanzar en el refuerzo e instalación de nuevos mecanismos de gestión y atención a buscadores de empleo.

**Cuadro 3: Productos**

| **Productos** | **Unidad de Medida** | **Línea de Base** | **Año**  **Línea de Base** | **Año 1** | **Año 2** | **Año 3** | **Año 4** | **Año 5** | **Meta Final1** | **Medios de Verificación** | **Comentarios2** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Componente #1 Fortalecimiento del SNE** | | | | | | | | | | | |
| Estrategias de mejora de la vinculación laboral e inteligencia de negocios diseñadas | Número | 0 | 2016 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 4 | Informes de proyecto | Ver enlace [Estrategias SNE](https://idbg.sharepoint.com/teams/EZ-ME-LON/ME-L1258/_layouts/15/DocIdRedir.aspx?ID=EZSHARE-60771176-17) |
| Estrategias de mejora de la vinculación laboral e inteligencia de negocios implementadas | Número | 0 | 2016 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | Informes de proyecto |  |
| Estrategia de género diseñada | Número | 0 | 2016 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | Informes de proyecto | Ver enlace [Estrategias SNE](https://idbg.sharepoint.com/teams/EZ-ME-LON/ME-L1258/_layouts/15/DocIdRedir.aspx?ID=EZSHARE-60771176-17)  Indicador Pro-Gender. |
| Estrategia de género implementada | Número | 0 | 2016 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | Informes de proyecto | Indicador Pro-Gender. |
| **Componente #2 Fortalecimiento del PAE** | | | | | | | | | | | |
| Personas beneficiadas en programas de desarrollo de habilidades en el trabajo | Persona | 0 | 2016 | 76.000 | 76.000 | 76.000 | 76.000 | 76.000 | 380.000 | Informes de proyecto | Corresponde a las personas atendidas por el Subprograma BÉCATE  Este indicador contribuye al indicador del CRF: beneficiarios de programas de capacitación en el trabajo  En 2016: BECATE atendió a 225,617 buscadores de empleo. |
| Iniciativas económicas apoyadas | Número | 0 | 2016 | 1.520 | 1.520 | 1.520 | 1.520 | 1.520 | 7.600 | Informes de proyecto | Corresponde al número de apoyos no financieros en especie del Subprograma Fomento al Autoempleo  Este indicador contribuye al indicador del CRF: micro empresas a las que se les proporciona apoyo no financiero  En el año 2016, se apoyaron 8,132 iniciativas económicas. |
| Personas que reciben apoyo de movilidad laboral | Persona | 0 | 2016 | 22.800 | 22.800 | 22.800 | 22.800 | 22.800 | 114.000 | Informes de proyecto | Corresponde a las personas atendidas en el Subprograma Movilidad Laboral.  En el año 2016, se apoyaron 105,716 buscadores de empleo. |

El cuadro 4 muestra la evolución histórica de las personas atendidas a través del tiempo para las diferentes modalidades que serán apoyadas a través del proyecto, lo cual estamos usando como proxy para mostrar el exceso de demanda que hay de estos programas.

**Cuadro 4:** Evolución en el tiempo de personas atendidas en el SNE

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2016** | **2015** | **2014** | **2013** | **2012** |
| **BECATE** | 225,617 | 143,329 | 267,472 | 259,950 | 216,982 |
| **Fomento al autoempleo** | 8,132 | 7,225 | 9,928 | 9,951 | 8,020 |
| **Movilidad Laboral** | 105,716 | 144,564 | 171,669 | 192,938 | 166,264 |

* 1. **Análisis de atribución**

Los indicadores de monitoreo propuestos permiten dar un seguimiento descriptivo de la intervención a través de indicadores específicos, medibles, alcanzables, relevantes y oportunos (indicadores SMART por sus siglas en ingles), tanto a nivel de productos como de resultados. Adicionalmente, los indicadores de resultados y productos propuestos están acorde con la lógica vertical del proyecto y para su análisis de atribución se usarán dos estrategias: para los indicadores de seguimiento se hará un análisis de atribución teórico y para los que se cuenta con un contrafactual se realizará una evaluación de impacto no experimental.

* Atribución a través de una evaluación de impacto

Para los indicadores de resultado en los cuales es factible construir un grupo de control, el análisis de atribución se hará a través de una evaluación de impacto. Los indicadores que se evaluaran en esta evaluación son: (i) diferencia entre el % de buscadores de empleo hombres que recibieron servicios de intermediación (vía BT o FE) que están en empleo formal en el trimestre t+2 vs. buscadores de empleo en el grupo de control; (ii) diferencia entre el % de buscadores de empleo mujeres que recibieron servicios de intermediación (vía BT o FE) que están en empleo formal en el trimestre t+2 vs. buscadores de empleo en el grupo de control; (iii) diferencia en el # de meses en empleo formal de los buscadores de empleo que recibieron servicios de intermediación (vía BT o FE) vs. buscadores de empleo en el grupo de control, en los 6 meses posteriores a recibir los servicios de vinculación; (iv) diferencia entre el % de buscadores de empleo que recibieron capacitación (vía CPL o Mixta) y tienen un empleo formal en el trimestre t+2 vs. buscadores de empleo en el grupo de control; y (v) diferencia en el # de meses en empleo formal de los buscadores de empleo que recibieron capacitación (vía CPL o Mixta) vs. buscadores de empleo en el grupo de control, en los 6 meses posteriores a la capacitación.

Para estos indicadores el grupo de control está determinado por aquellas personas que se registraron en el portal de empleo, pero no recibieron ninguna ayuda o atención adicional, ni servicio presencial.

* Atribución teórica

Dos indicadores de la matriz de resultados contarán con atribución teórica y se basarán en métodos alternativos de atribución.

Estos indicadores han sido propuestos principalmente para dar seguimiento a los diferentes subprogramas y dado que no se puede tener un grupo de comparación, se hará un análisis de tendencias de los resultados en el tiempo y se justificará tanto con evidencia de otras evaluaciones (de ser posible) como con un análisis de teoría de cambio la atribución de los mismos.

El Cuadro 5 resume los métodos de atribución para los distintos indicadores de resultados de la operación.

**Cuadro 5: Análisis de atribución de resultados**

| **Indicador** | **Metodo de atribución** |
| --- | --- |
| **Intermediación (Bolsa de Trabajo y Ferias de Empleo)** | |
| Diferencia entre el % de buscadores de empleo hombres que recibieron servicios de intermediación laboral (vía BT o FE) que están en empleo formal en el trimestre t+2 vs. buscadores en el grupo de control. Se define t como el trimestre de registro y atención de la persona vía BT o FE. | Evaluación de Impacto no experimental |
| Diferencia en el % de buscadores de empleo mujeres que recibieron servicios de intermediación (vía BT o FE) que están en empleo formal en el trimestre t+2 vs. buscadores de empleo en el grupo de control. Se define t como el trimestre de registro y atención de la persona vía BT o FE. | Evaluación de Impacto no experimental |
| Diferencia en el # de meses en empleo formal de los buscadores de empleo que recibieron servicios de intermediación (vía BT o FE) vs. buscadores de empleo en el grupo de control, en los 6 meses posteriores a la participación en los servicios de vinculación | Evaluación de Impacto no experimental |
| **BECATE (CPL y Mixta)** | |
| Diferencia en el % de buscadores de empleo que recibieron capacitación (vía CPL o Mixta) y tienen un empleo formal en el trimestre t+2 vs. buscadores de empleo en el grupo de control | Evaluación de Impacto no experimental |
| Diferencia en el # de meses en empleo formal de los buscadores de empleo que recibieron capacitación (vía CPL o Mixta) vs. buscadores de empleo en el grupo de control, en los 6 meses posteriores a la capacitación. | Evaluación de Impacto no experimental |
| **Fomento al Autoempleo** |  |
| % de iniciativas que se registran en SAT durante los 12 meses siguientes de haber recibido el apoyo | Atribución teórica (análisis de tendencias) |
| **Movilidad Laboral:** |  |
| % de personas colocadas en empleos formales (respecto a apoyadas por iniciativas de ML) de 90 días de recibido el apoyo monetario | Atribución teórica (análisis de tendencias) |

**Recopilación de datos y presentación de informes**

*Monitoreo de indicadores de resultados: bases de datos disponibles y mejoras esperadas*

El cálculo de los indicadores de resultados provendrá principalmente de dos fuentes de información. La principal fuente de información son los registros administrativos de los buscadores de empleo que se registran en el sistema, incluyendo a todos los que participan y no en los diferentes programas de ayuda a empleo del SNE. Estos datos administrativos contienen información completa de los buscadores de empleo incluyendo: características sociodemográficas (edad, educación, genero, etc.), tipo de ocupación que busca, fecha de registro en el SNE, ubicación geográfica, expectativas laborales, idiomas que habla, medidas de nivel de habilidades, modo de inscripción (presencial o en línea). Adicionalmente, se utilizarán los datos del IMSS para tener información sobre los aportes a la seguridad social, y obtener una medida de formalidad en el empleo. Estas dos bases de datos se unirán utilizando la Clave Única de Registro de Población (CURP) que está asociada a cada persona en las dos bases.

* Mejoras esperadas en los sistemas de monitoreo y evaluación

Las bases del SNE constituyen la fuente de información de mayor importancia para las actividades de monitoreo. Sin embargo, se tiene una serie de limitaciones que este proyecto busca abordar. El proyecto busca reforzar las capacidades internas del SNE, a través de la mejora en la cantidad y calidad de datos recolectados por los sistemas de la institución. En particular, se prevé ajustar los sistemas informáticos existentes y los procesos de registro y procesamiento de datos para el análisis y la toma de decisiones. Las dificultades actuales que se evidencian en el uso de los datos son:

* Los datos administrativos del SNE y del IMSS no se encuentran integrados y el cruce entre ambas fuentes se hace por pedido. Lo ideal sería que este tipo de cruces se pudieran hacer de forma automática.
* Los procesos de registro de la información de beneficiarios y empresas no se encuentran optimizados y estandarizados lo que genera problemas de información incompleta, incertidumbre en cuanto a ciertas codificaciones, e inconsistencias entre bases de datos.

En este contexto, se implementará, en el marco del componente 1 de la operación un plan de mejora de sistemas (e información recogida por los mismos), procesos y mejoras a las capacidades de monitoreo y evaluación del SNE a través de la integración de bases de datos, digitalización de información, mejoras de sistemas de monitoreo, fortalecimiento de las capacidades humanas y técnicas para el procesamiento y análisis de información[[3]](#footnote-4) con el fin de responder a las limitaciones identificadas.

* Monitoreo de indicadores de productos

Para los productos y actividades, el SNE reportará al Banco Informes Semestrales con el objeto de presentar los avances en el PMR y en la ejecución del Plan de Ejecución del Programa (PEP), Plan Operativo Anual (POA) y del Plan de Adquisiciones (PA), relativos al proceso de acompañamiento de los procesos de ejecución y desarrollo de desembolsos. Estos informes deberán incluir la evolución de los indicadores de seguimiento de productos, resultados y actividades del programa, así como información contable-financiera sobre el manejo de los recursos. El Banco podrá solicitar informes adicionales que considere adecuados o procedentes. El Informe de Progreso correspondiente al segundo semestre del año calendario deberá presentar una síntesis de los logros alcanzados por componentes, analizando los riesgos del programa de acuerdo a la Matriz de Riesgo del mismo. Debe presentar también una visión consolidada de las dificultades y lecciones aprendidas, así como las recomendaciones destinadas a retroalimentar el programa. Los Informes Semestrales de Progreso deberán ser presentados en un plazo máximo de 60 días después del cierre del semestre correspondiente.

El PEP se usará como instrumento de planificación plurianual, el cual contiene un cronograma de ejecución física y financiera en función de productos y sus responsables que comprende los cinco años del programa y deberá incluir: (i) los contratos y montos particulares, y adquisiciones de bienes y servicios de consultoría requeridos; (ii) los métodos propuestos para las contrataciones de bienes, y para la selección de los consultores; y (iii) los procedimientos aplicados por el Banco para el examen de los procedimientos de contratación.

El POA consolida todas las actividades que serán desarrolladas durante determinado periodo de ejecución y su cronograma físico-financiero. El POA incluirá una actualización del Plan de Adquisiciones (PA). Este instrumento tiene por objeto presentar al Banco el detalle de todas las adquisiciones y contrataciones que serán efectuadas en determinado período de ejecución del programa. El PA debe ser actualizado anualmente o cuando sea necesario, durante todo el período de ejecución del programa.

* 1. **Coordinación, plan de trabajo y presupuesto**

La CGSNE será responsable de la supervisión y coordinación técnica y administrativa del programa, y de reportar los informes semestrales de ejecución, así como cualquier informe adicional y documentación que sean requeridos por el Banco. La programación de las actividades, el cronograma de desembolsos y el costo de implementación se presenta en el [PEP y POA](https://idbg.sharepoint.com/teams/EZ-ME-LON/ME-L1258/_layouts/15/DocIdRedir.aspx?ID=EZSHARE-60771176-18) . En dicho cuadro también se presenta la proyección anual de costos por producto. Los costos de los dos componentes ascienden a US$160 millones (US$25,8 millones para el componente 1, US$130 millones para el componente 2, y la diferencia se distribuye en US$4 millones que financia gastos de evaluación y US$200.000 que financia la auditoría).

Los US$4 millones presupuestados para evaluación son asociados a el levantamiento de encuestas de línea de base, seguimiento y evaluación, consultorías para la realización de evaluaciones de impacto, resultados y procesos. El presupuesto detallado de las actividades de monitoreo y evaluación del programa se presenta en el Cuadro 9.

1. **Evaluación**
   1. **Antecedentes**

Desde la crisis de 2009, la economía mexicana ha crecido a una tasa moderada: el crecimiento del Producto Bruto Interno fue de 2,3% en 2016, comparado con 3% a 5% antes de la crisis. A pesar del menor crecimiento, varios de los indicadores del mercado laboral han mejorado. Por ejemplo, la tasa de desempleo pasó de 5,4% a 3,9% entre 2009 y 2016. Sin embargo, a pesar de haberse reducido, la informalidad laboral[[4]](#footnote-5) sigue siendo muy elevada: pasó de 59,5% a 57,3% en el mismo periodo. La informalidad es aún más elevada en el caso de los trabajadores independientes: 75,9% en 2016.

Cabe señalar, que la informalidad, a su vez, afecta la productividad y salarios a través de bajos niveles de capacitación laboral (Alaimo et al., 2015): 66% de trabajadores formales recibe capacitación, contra 18% de informales[[5]](#footnote-6). Y cuando un trabajador pierde su trabajo, la búsqueda de empleo es ineficaz por falta de información sobre las vacantes, lo cual afecta especialmente a trabajadores vulnerables (Alaimo et al., 2015; Mazza, 2013). Por estas razones muchos trabajadores están atrapados en un círculo vicioso en que consiguen empleos informales, sin capacitación laboral, y sin poder buscar mejores opciones.

En este contexto se considera que el fortalecimiento del SNE y sus programas de intermediación y capacitación laboral constituyen una estrategia relevante para responder a los problemas de acceso al empleo y carencia de experiencia laboral que se han diagnosticado.

De acuerdo con la experiencia internacional se observa en efecto que las PAML juegan un rol clave para mejorar los procesos de búsqueda de empleo y mejorar el emparejamiento entre oferta y demanda laboral. Entre las principales PAML se encuentran los servicios de intermediación laboral y las políticas de capacitación laboral. La intermediación, realizada a través de servicios públicos de empleo, reduce los costos de búsqueda de empleo para las personas y los costos de reclutamiento para las empresas. La evidencia disponible muestra que son políticas costo efectivas (Card et al., 2015, 2010), que tienen efectos positivos en la probabilidad de encontrar un empleo mejor remunerado (Flores, 2010) y en la probabilidad de encontrar un empleo formal (Pignatti, 2016). Son además más efectivas para los trabajadores con peores perspectivas en el mercado de trabajo (Van den Berg y Van der Klauw, 2006; Dolton y O'Neill, 1995, 1996).

Para los servicios de intermediación y capacitación laboral, el éxito de la intervención puede medirse a nivel de inserción laboral (empleabilidad de los trabajadores) y a nivel de calidad de la inserción medida a través de la formalidad. Por lo anterior, se tendrá en cuenta el número de colocaciones y también la calidad de las mismas (contratos formales y permanencia en estos contratos). La medición del efecto del rediseño de los servicios de intermediación y capacitación que plantea este programa en el nivel y la calidad de inserción laboral de sus beneficiarios constituirá el eje principal de la estrategia de evaluación, pues se alinea directamente con los objetivos, componentes y actividades de la operación.

* 1. **Revisión de literatura**

El programa busca mejorar la situación de buscadores de empleo a través del mejoramiento y fortalecimiento de los servicios presentados por el SNE. Por este motivo se ha realizado una revisión de la literatura sobre los efectos de la intermediación laboral y la capacitación en la inserción laboral y su calidad. Existe evidencia positiva sobre el impacto de este tipo de intervenciones.

Primero, la evidencia internacional muestra que la intermediación laboral (IL) es una intervención costo-efectiva para vincular trabajadores a empleos (Card et al., 2015, 2010). Adicionalmente, alguna evidencia de países desarrollados indica que los programas de asistencia a la búsqueda de empleo tienen efectos positivos en la reducción de la duración del desempleo, en la recurrencia del desempleo y en la transición hacia el empleo. Por ejemplo, Blundell et al. (2004) encuentran que un programa obligatorio de búsqueda de empleo (intermediación y subsidio de empleo) en el Reino Unido aumentó la transición al trabajo en 5pp de los cuales al menos 1pp se debió a la intermediación. Por su parte Behaghel et al (2013), encuentran que los resultados de un programa público de desempleo en Francia, incrementan la probabilidad de empleo en 10,2 pp después de seis meses. También en Francia, Crépon et. Al (2005) encuentran que este programa reduce la recurrencia en el desempleo después de un año de trabajo pasando de un 33% a un 26%. En el caso de la región, las PAML han ganado cada vez más importancia desde principios de los años 2000 como instrumentos de política útiles para sostener empleo. Desde entonces las evaluaciones que se han hecho han encontrado impactos heterogéneos. En México, Flores (2010) encuentra que aquellos que obtienen empleo gracias a la asistencia muestran un mayor ingreso mensual y más horas trabajadas, relativo a los que usan otros medios de búsqueda. Sin embargo, no se encuentra un efecto de largo plazo de los servicios de intermediación sobre la duración del desempleo y la probabilidad de conseguir empleo. Para el caso de Colombia, Pignatti (2016) encuentra que los participantes en los servicios de intermediación laboral aumentan la probabilidad de tener un trabajo formal. El efecto encontrado varía entre 5 a 31 pp dependiendo del grupo de comparación (personas que buscan trabajo a través de anuncios clasificados, contacto directo con el empleador, y a través de amigos y familiares). Alrededor de dos tercios de este efecto está relacionado con el hecho de que los buscadores de empleo tratados son ubican en empresas más grandes. La evidencia también indica que las ganancias suelen ser mayores para los buscadores de trabajo con peores perspectivas en el mercado de trabajo (i.e, personas con niveles de educación bajos).

Segundo, la evidencia sobre programas de capacitación de corta duración en los países desarrollados indica que esta capacitación generalmente tiene efectos pequeños, sobre todo para los jóvenes (Card et al., 2010). Por el contrario, en los países de ALC la evidencia parece ser más favorable (Ibarraran y Rosas 2009, Kluve 2016) aunque con resultados heterogéneos. En el caso de Colombia y usando un diseño de evaluación experimental, Attanasio et. al (2011) evaluaron los impactos del programa de capacitación y colocación “Jovenes en Acción”. Los resultados indican que, en el corto plazo y en el caso de las mujeres, el aumento de salarios de aquellas que se empleaban en el sector formal, es del 20%. Adicionalmente, encuentran que la probabilidad de tener un trabajo en el sector formal y un contrato escrito aumenta en 5,3 y 6,6 pp, respectivamente. En estudios más recientes, que evalúan el efecto en el largo plazo de estos programas, se encuentra que los efectos persisten en el tiempo y son presentes tanto en hombres como mujeres. Attanasio et al. (2017) encuentran que los impactos del programa en Colombia persisten en el largo plazo (considerando alrededor de 10 años). Destacan que la probabilidad de trabajar en el sector formal aumenta en 4pp y la probabilidad de trabajar en firmas grandes como proxy de calidad del empleo aumenta en 3pp. Este efecto se encuentra tanto para hombres como para mujeres. En el caso de República Dominicana, Ibarrarán et al., 2016 estudian el efecto en el largo plazo (6 años) de un programa de capacitación y encuentran que los resultados observados en el corto plazo se mantienen en el tiempo. Los autores determinan que el impacto sobre ingreso y empleo permanece no significativo, sin embargo, el impacto sobre la calidad del empleo medido a través del acceso a seguro médico, se incrementa en 7,8 pp para los hombres. Finalmente, aunque la evidencia en México es reducida, Kaplan (2015) en una evaluación con técnicas cuasi experimentales del programa BECATE en Nueva León, encuentra que después de 18 meses de la capacitación, los participantes del programa aumentaron sus ingresos en aproximadamente un 4,2%. No se encontraron efectos en formalidad.

El presente programa de evaluación busca contribuir a la literatura y llenar la escasa evidencia de México y de la región mediante una propuesta de evaluación integral que dé respuesta a algunas de las principales preguntas de política pública del país con relación al rango integral de servicios de intermediación laboral y capacitación. Usando una evaluación no experimental y haciendo uso de la información administrativa, se plantea implementar una estrategia empírica de evaluación innovadora que permita evaluar los efectos relativos de los diferentes subprogramas ofrecidos por el SNE comparando unos contra otros. Basando en la revisión de la literatura no se encontraron estudios parecidos donde se comparasen diferentes subprogramas de empleo entre sí. Incluyendo aquellos buscadores de empleo que se registran en el sistema pero no reciben ninguna ayuda adicional, esto permitirá hacer un análisis de los niveles y de la calidad de la inserción de los mismos.

* 1. **Evaluación de impacto: análisis no-experimental del impacto de los distintos programas de apoyo al empleo**
* Antecedentes

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo (CGSNE), es responsable de las políticas de intermediación, desarrollo de habilidades laborales y movilidad laboral. El Servicio Nacional de Empleo (SNE) tiene cobertura nacional y cuenta con una amplia red territorial de 166 oficinas, así como diversos servicios de atención presencial y en línea para buscadores de empleo y empleadores. La evaluación de impacto de este proyecto, plantea evaluar cuál es la efectividad relativa de los diferentes tipos de programas de ayuda al empleo, ya sea de vinculación o de capacitación, que ofrece el SNE (i.e. BECATE, Bolsa de Trabajo, Ferias de Empleo) en mejorar la calidad de los trabajos y su duración. Adicionalmente, se plantea medir de ser posible, si hay efectos diferenciados condicionales a las características de los buscadores de empleo, y por locación geográfica. El Servicio de Intermediación Laboral (SIL) de México cuenta con diferentes servicios de apoyo al empleo, algunos de carácter presencial y otros en línea.

Este proyecto invertirá la mayoría de los recursos en los programas de Capacitación en la Práctica Laboral (CPL), Capacitación Mixta (CM), y Capacitación para el Autoempleo. Por otro, un componente más pequeño del proyecto busca mejorar el esquema de la oferta de servicios y gestión del sistema de intermediación laboral mediante el desarrollo de un esquema de perfilamiento que permita asignar servicios según las características, grado de vulnerabilidad y el tipo y la intensidad del apoyo que requiere cada buscador de empleo; adicionalmente se buscara implementar una estrategia de relacionamiento integral con el sector privado. Esto debería tener efectos sobre la efectividad de los servicios de vinculación laboral presencial (Bolsa de Trabajo, Ferias de Empleo). Adicionalmente, se planean hacer pilotos de diferentes intervenciones de menor escala para probar diferentes instrumentos que permitan la mejora de los mecanismos de vinculación y de capacitación, los cuales se buscará incorporar como cambios permanentes en los instrumentos de ayuda al empleo del SNE.

El Cuadro 6 explica los principales subprogramas del SNE que se incluirán en la evaluación de impacto y en las pruebas piloto. Para ver más detalle sobre todos los programas del SNE por favor ver [Reglas de Operación del PAE](https://idbg.sharepoint.com/teams/EZ-ME-LON/ME-L1258/_layouts/15/DocIdRedir.aspx?ID=EZSHARE-60771176-20) .

**Cuadro 6: Subprogramas del SNE**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **PROGRAMAS Y SERVICIOS DE EMPLEO** | | | |  |
| **Subprogramas** | **Características programa** | **Modalidades** | **Incluido en evaluación de impacto** | **Pruebas piloto** |
| **Vinculación Laboral** | | | |  |
| Bolsa de Trabajo | La Bolsa de Trabajo del SNE es un servicio gratuito y presencial. Cuenta con consejeros de empleo que basados en las características de la persona (habilidades y experiencia), seleccionan opciones laborales acordes y envían una carta de presentación a las empresas, para que sean entrevistados con miras a una posible contratación. |  | Si | Si (componente de género) |
| Ferias de Empleo | Las Ferias de Empleo son un servicio presencial gratuito que busca que los buscadores de empleo interactúen con representantes de empresas de diferentes sectores que requieren personal. |  | Si | No |
| Portal del Empleo | El Portal del Empleo es una herramienta de atención en línea que orienta y asesora en temas relacionados con el mundo del trabajo a personas desempleadas, empresas, estudiantes y sus familias, y trabajadores activos que desean mejorar sus ingresos o habilidades. |  | Si (sólo quienes que se registran y no reciben servicios; grupo de control) | No |
| **Programa de apoyo al empleo** | | | |  |
| BÉCATE | Apoyo a buscadores de empleo que requieren capacitarse para facilitar su colocación o el desarrollo de una actividad productiva por cuenta propia. La capacitación y apoyo se implementa a través de la impartición de cursos. | **Capacitación Mixta**:  Cursos prácticos orientados a la adquisición o fortalecimiento de habilidades laborales. Se imparten a petición de Empleadores que requieren personal capacitado en una ocupación o actividad específica.  **Capacitación en la Práctica Laboral**  Capacitación que se desarrolla directamente en el proceso productivo de los centros de trabajo, y que se orienta en la obtención de experiencia laboral.  **Capacitación para el autoempleo**  Este tipo de cursos de capacitación están orientados a la adquisición y/o fortale-cimiento de habilidades laborales de los buscadores de empleo que no logran vincularse a un puesto de trabajo y por ende tienen como alternativa desarrollar una actividad productiva por cuenta propia. | Si  Si  Si | No  Si  Si |

* **Preguntas y metodología para la evaluación de impacto**

Para medir el efecto general que los servicios de intermediación y capacitación tienen sobre la inserción laboral en México se busca responder a las siguientes preguntas:

¿Cuál es el impacto de los subprogramas del SNE sobre:

* el % de buscadores de empleo atendidos por el SNE que tienen empleo formal en el tiempo t+2 y t+8; siendo t el trimestre cuando recibieron el servicio por parte del SNE?
* la proporción del tiempo que los buscadores de empleo trabajan en empleos formales dentro de los 6 y 24 meses después de haber recibido el servicio por parte del SNE?

La evaluación de impacto sólo buscará responder estas preguntas para aquellos programas donde se espera que los impactos puedan medirse sobre el trabajo formal, por lo que no se evaluarán los subprogramas de capacitación para autoempleo y fomento al autoempleo. La evaluación implementará una metodología no experimental basada en emparejamiento estadístico con tratamientos múltiples combinado con resultados en diferencias (diferencia-en-diferencias). Para esta metodología se utilizan variables pre-intervención para encontrar un soporte común basado en características observables que permite construir grupos de control y de tratamiento. El grupo de control estará formado por aquellos individuos que utilizan el Portal de Empleo, y se registran, pero no utilizan ningún otro servicio provisto por el SNE. Se asume que de esta forma se disminuye el riesgo que haya características observables y no observables (fijas en el tiempo) que afectan al mismo tiempo la probabilidad de participar en los sub-programas y las variables de resultados. Esta metodología permite hacer comparables los participantes en distintos sub-programas del SNE, y por lo tanto permite obtener la efectividad relativa de cada sub-componente entre sí, y comparado con sólo utilizar el Portal de Empleo.

El desafío de una evaluación no-experimental es que la asignación a cada sub-programa del SNE es no aleatoria. Para evitar el potencial sesgo de selección causado por diferencias entre características observables de aquellos buscadores de empleo que utilizan diferentes sub-programas (incluyendo aquellos que sólo se registran en el Portal de Empleo pero no reciben beneficios presenciales), se generará un modelo de selección de tipología de sub-programa, basado en características observables de los individuos, utilizando una metodología propuesta por Imbens (2000) y aplicada por Flores y Mitnik (2013) para estimar puntajes de emparejamiento generalizados (*generalized propensity score* en inglés, o GPS) con tratamientos múltiples. Esta metodología se basa en el supuesto de selección en variables observables y usa estimadores no experimentales de tratamientos múltiples para eliminar las diferencias observables entre buscadores de empleo que se encuentran inscritos en diferentes sub-programas del SNE.

En este caso, la variable de tratamiento (*k*) puede tomar 5 valores diferentes: (0) Sólo registro en el Portal de Empleo (estos son buscadores de empleo que se registran en el Portal de Empleo, pero no reciben ningún otro tipo de ayuda por parte de la oficina de empleo); (1) Ferias de Empleo; (2) Bolsa de Trabajo; (3) Movilidad Laboral (sector agrícola, industrial y de servicios); y (4) Bécate (Capacitación Mixta y Capacitación en la Práctica Laboral).

Para cada tipo de tratamiento, usando un modelo logit multinomial, se estima el puntaje de propensión generalizado (GPS) como la probabilidad individual de estar registrado en un cierto sub-programa de empleo k, . Adicionalmente, se calcula la probabilidad de no estar registrados en los otros programas, .

Después de obtener el GPS, se busca que se satisfaga la condición de soporte común. Esto con el fin de tener buscadores de empleo que reciben diferente tipo de tratamiento y que son simultáneamente comparables (basado en variables observables) entre ellos. Para esto se buscan buscadores de empleo para los cuales su GPS es tal que se cumple la condición  
 para cada subprograma de empleo (la condición de mínimo también puede adaptarse para que sea un percentil en la cola de la distribución). Esta condición implica que, para cada *k*, los buscadores deben tener una probabilidad mínima de estar en ese sub-programa específico, garantizando que todos los buscadores que se incluyan en el estudio son comparables para todos los tratamientos.

Por último, usando el grupo de observaciones (buscadores de empleo) que satisfacen la condición de soporte común, se estima una regresión ponderada por el inverso del puntaje de propensión ;

(1)

Donde es la variable de resultado de interés (i.e. número de meses empleado en el sector formal), es una dummy igual a 1 si el buscador i está registrado en un programa específico *k* (i.e. Bécate) y 0 de otra manera, es una matriz de características que se miden antes de registrarse a un programa, son los efectos de tiempo comunes a todas las unidades del análisis y es el error.

El coeficiente representa E[, el promedio ajustado de la variable de resultado para cada tipo de programa. La diferencia entre los coeficientes proporciona la diferencia en términos causales sobre la variable de estar inscrito en un sub-programa de empleo versus otro. Las comparaciones con *k*=0, proporcionan los efectos causales de recibir servicios presenciales vs. no recibir estos servicios.

Para determinar el modelo que permite obtener la probabilidad de tratamiento se incluirán variables a nivel individual al momento de registro, incluyendo características socio demográficos (edad, educación, género, etc.), tipo de ocupación que busca, fecha de registro en el SNE, ubicación geográfica, expectativas laborales, idiomas que habla, medidas de nivel de habilidades y calificación e historia laboral formal (obtenida de datos del IMSS). Adicionalmente, los formularios de inscripción proporcionan información limitada sobre historia laboral formal y no formal en el periodo inmediatamente anterior al registro.

El ejercicio de evaluación se hará en dos momentos del tiempo. En 2018, basado en datos previos al inicio del programa, para obtener una medida “de línea de base” de eficiencia de cada sub-programa. El ejercicio se repetirá en 2022, para comparar los cambios en eficiencia relativa de cada sub-programa.

* **Resultados de Interés**

Para la evaluación se usarán los siguientes indicadores de impacto y de resultado: Entre los principales indicadores de resultado de interés para la evaluación no experimental, se destacan los siguientes:

Cuadro 7. Impactos principales / Indicadores de resultados

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Impacto/Resultado** | **Indicadores** | **Fuente de Información** |
| Empleo formal | % de buscadores de empleo hombres que recibieron servicios de intermediación laboral (vía BT o FE) que están en empleo formal en el trimestre t+2.  % de buscadores de empleo mujeres que recibieron servicios de intermediación (vía BT o FE) que están en empleo formal en el trimestre t+2.  % de buscadores de empleo que recibieron capacitación (vía CPL o Mixta) y tienen un empleo formal en el trimestre t+2. | Registros administrativos del IMSS y del SNE |
| Duración del empleo formal | # de meses en empleo formal de los buscadores de empleo que recibieron servicios de intermediación (vía BT o FE), en los 6 meses posteriores a la participación en los servicios de vinculación.  # de meses en empleo formal de los buscadores de empleo que recibieron servicios de intermediación (vía BT o FE), en los 24 meses posteriores a la participación en los servicios de vinculación.  # de meses en empleo formal de los buscadores de empleo que participaron en capacitación vía CPL y Mixta en los 6 meses posteriores a la capacitación.  # de meses en empleo formal de los buscadores de empleo que participaron en capacitación vía CPL y Mixta en los 24 meses posteriores a la capacitación. |
|  |  |

* **Fuentes de información**

Los datos que se usarán para esta evaluación se obtendrán de dos fuentes principales de información: (1) datos de registros y colocación del SNE de donde se obtendrán las características de los buscadores de empleo, las ofertas y las colocaciones. Estos datos se encuentran disponibles desde el 2015; y (2) registros de los buscadores de empleo en el Seguro Social con los que se puede reconstruir su historia laboral.

* **Cálculos de potencia estadística**

Para asegurar que el tamaño de la muestra sea suficiente para medir los impactos esperados se ha realizado un análisis de poder estadístico teniendo en cuenta la probabilidad de estar trabajando en un empleo formal en el trimestre t+2 y t+8, siendo t el mes de registro en el sistema. Adicionalmente, se calculó el número de meses en los que se trabajó en un periodo de 6 y 24 meses. Se empleó información de una muestra de 14.000 buscadores de empleo que recibieron apoyo del SNE en la modalidad de Bolsa de trabajo o Bécate (vía CPL y mixta) durante el tercer trimestre del 2015 y para los cuales se tenían los registros del IMSS. Estos registros permiten seguir al individuo en su historia laboral hasta mayo de 2017. Bajo un escenario conservador, se decidió hacer el análisis de poder usando la variable de resultado con la desviación estándar más alta: probabilidad de tener un empleo formal en el periodo t+2 (0.5). Adicionalmente, se hacen los cálculos teniendo en cuenta el número de oficinas del SNE como conglomerados ya que el uso de los diferentes programas está determinado al nivel de oficina. Los cálculos son para un grupo de tratamiento y uno de control, pero se multiplica el número de tratados necesarios para cada Efecto Mínimo Detectable (EMD) por 4 (sub-programas a ser evaluados). Para este ejercicio se han definido escenarios sobre la base de los siguientes parámetros:

* Poder: 0,8
* Significancia: 0,05
* Prevalencia → proporción de individuos que tienen trabajo formal a los 24 meses = 0,5
* Número de conglomerados = 166 (oficina del SNE como proxy de mercados laborales).

**Cuadro 8: Análisis de Poder**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Correlación intra-conglomerado | EMD (en p.p.) | Tratados | Controles | Total de tratados para toda la evaluación |
| Sin conglomerados | 2,2% | 8.000 | 8.000 | 32.000 |
| Sin conglomerados | 2,8% | 5.000 | 5.000 | 20.000 |
| 0,1 | 5,1% | 16.600 | 16.600 | 66.400 |
| 0,1 | 5,0% | 33.200 | 33.200 | 132.800 |
| 0,2 | 7,0% | 16.600 | 16.600 | 66.400 |
| 0,2 | 6,9% | 33.200 | 33.200 | 132.800 |

Teniendo en cuenta el número de buscadores de empleo atendidos durante el año 2016 (3.896.357 personas) por todas las oficinas del servicio de empleo en los diferentes sub-programas de apoyo al empleo (ver Cuadro 9), la simulación sugiere que como mínimo se podrían llegar a detectar efectos entre 5 y 7 pp si se usan conglomerados. En el caso que no se usen los conglomerados a nivel de oficina, se pueden detectar efectos entre 2 y 3 pp.

**Cuadro 9: Personas atendidas entre Enero-Diciembre 2016 en todas las oficinas de empleo**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Programa de Apoyo al Empleo | Enero - Diciembre 2016 | | |
|  | **Atendidos** | | |
|  | **Hombres** | **Mujeres** | **Total** |
| Sub-programas |  |  |  |
| Bécate | 78.303 | 203.820 | 282.123 |
| Movilidad Laboral, Sector Agrícola | 74.341 | 27.540 | 101.881 |
| Movilidad Laboral, Sectores Industrial y de Servicios | 4.034 | 1.122 | 5.156 |
| Bolsa de Trabajo | 944.727 | 697.324 | 1.642.051 |
| Ferias de Empleo | 227.693 | 177.798 | 405.491 |
| Portal del Empleo[[6]](#footnote-7) | 834.605 | 625.050 | 1.459,655 |

* 1. **Evaluaciones de pilotos**

Adicionalmente, se planean evaluar al menos tres pilotos orientados a mejorar la efectividad de dos de las modalidades del sub-programa Bécate y a la concientización de los temas de género en la bolsa de trabajo. Basado en los cambios esperados en los sub-programas de vinculación laboral, podrán evaluarse otros pilotos, no considerados en este documento. Los tres pilotos descritos abajo serán evaluados vía aleatorización de los diferentes tratamientos, lo que permite identificar el efecto de cada tratamiento de manera directa con comparaciones de medias (o con regresiones utilizando variables dicotómicas para cada tratamiento, y controlando por diferencias de características en la línea de base, para aumentar la potencia estadística). Estos pilotos se terminarán de definir en un taller de evaluación de impacto a realizarse de manera conjunta con el personal de la CGSNE antes del fin de este año, por lo que abajo se presentan sólo los lineamientos generales que se han definido sobre estos pilotos.

**Piloto I: BECATE modalidad CPL**

En el caso de capacitación en la práctica laboral (CPL), se planea evaluar cambios en el contenido de los cursos que se imparten y cambios en las funciones de los instructores monitores (IM). En la evaluación de procesos que se realizó sobre este programa (Cocoa, 2016), se encontró que los instructores monitores están sobrecargados de trabajo por las múltiples funciones que realizan y que el nivel de conocimientos varía mucho de unos IM a otros. En la actualidad los IM son encargados de impartir el curso en aula, concertar a empleadores, buscar beneficiarios, seleccionar lugares donde realizar los cursos de capacitación, entre otras tareas. Esta evaluación también encontró que los contenidos de los cursos que se imparten es muy heterogénea y que muchas veces es difícil de llenar los cupos de estos cursos por que se tratan temas muy específicos.

Con el fin de solucionar estas deficiencias se plantea implementar cambios al programa que serán agrupados en dos tipos: (i) cambios al contenido del programa donde se busca una estandarización de los contenidos que se imparten haciéndolos más generales, se introduzca un componente de habilidades socioemocionales y se dé un entrenamiento a los IM, y (ii) cambios de organización del programa donde las responsabilidades de los IM disminuyan. Con esto se busca que los IM se dediquen más a las capacitaciones y la selección de los buscadores de empleo beneficiarios se haga a través de la Bolsa de Trabajo y de las Ferias de Empleo.

Para evaluar estos cambios se hará una evaluación donde se comparen cuatro tratamientos diferentes: (i) los buscadores de empleo no reciben ningún servicio, solo se registran en el Portal de Empleo; (ii) el programa CPL continua como en la actualidad y los IM siguen teniendo todas sus funciones; (iii) los IM reciben entrenamiento y los contenidos de los cursos se hacen más generales y se estandarizan, y se incluye un componente de formación de habilidades socio-emocionales; y (iv) adicional a los cambios en el contenido, la búsqueda de beneficiarios se hace a través de BT y FE, y se implementa una estrategia de focalización de búsqueda de empresas.

Para evaluar este piloto se realizará una encuesta de línea de base y de seguimiento, y adicionalmente se hará uso de datos administrativos.

**Piloto II: Capacitación para el autoempleo**

Este tipo de cursos de capacitación están orientados a la adquisición y/o fortalecimiento de habilidades laborales de los buscadores de empleo que no logran vincularse a un puesto de trabajo y por ende tienen como alternativa desarrollar una actividad productiva por cuenta propia. Para este componente, se plantea evaluar un piloto en el que se incorpore un curso de manejo de emprendimientos en el cual se capacite a los participantes en temas de diseño e implementación de planes de negocio y administración de su actividad productiva. Para esta evaluación se planea tener cuatro tratamientos: (i) los buscadores de empleo no reciben servicios del SNE; (ii) el programa continúa como en la actualidad proveyendo cursos de capacitación para el autoempleo focalizados en capacidades técnicas orientadas a una actividad productiva específica; (iii) el programa imparte solo un curso de emprendimiento; y (iv) el programa sigue como en la actualidad, pero adicionalmente se incorpora el curso de emprendimiento.

**Cálculos de poder**

Para asegurar que el tamaño de la muestra y los recursos sean suficientes para medir efectos de los pilotos, se ha realizado un análisis de poder estadístico teniendo en cuenta la probabilidad de estar trabajando en un empleo formal a los seis meses para la evaluación del piloto de cambios al programa de BECATE en la modalidad de CPL y cambios en los ingresos provenientes del auto-empleo para la evaluación del piloto de capacitación para el autoempleo (CA). Para hacer esto cálculos se empleó, para el primer piloto, datos de una muestra de buscadores de empleo que recibieron apoyo del SNE en la modalidad CPL durante el tercer trimestre del 2015 y para los cuales se tenían los registros del IMSS (4.234 buscadores de empleo) y para el segundo piloto se usaron datos para 2014 de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) de México para auto-empleados entre 20 y 55 años de edad.

Nuevamente, los cálculos son para un grupo de tratamiento y uno de control, pero se multiplica el número de tratados necesarios para cada Efecto Mínimo Detectable (EMD) por 4 (diferentes tratamientos que se van a implementar). Para este ejercicio se han definido escenarios sobre la base de los siguientes parámetros y se decidió tener como escenario base teniendo los recursos monetarios disponibles una muestra de 4.000 buscadores de empleo para el piloto de CPL y de 8.000 para el piloto de CA. Para las líneas de seguimiento se tendrá en cuenta un porcentaje de desgaste (attrition) y no respuesta del 10% para el piloto de CPL y un 25% para CA, respectivamente.

**Cuadro 10: Cálculo de potencia para Piloto I:**

Probabilidad de estar empleado en el trimestre t+2 siendo t el momento de tratamiento

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| EMD (p.p.) | Prevalencia | Tratados | Controles | Mínimo número de tratados para evaluar los 4 tratamientos | Desgaste o no respuesta |
| Δ |
| 7,6% | 24% | 500 | 500 | 2,000 | 10% |
| 5,4% | 24% | 1,000 | 1,000 | 4,000 | 10% |
| 4,4% | 24% | 1,500 | 1,500 | 6,000 | 10% |
| 3,8% | 24% | 2,000 | 2,000 | 8,000 | 10% |
| 3,1% | 24% | 3,000 | 3,000 | 12,000 | 10% |

**Cuadro 11: Cálculos de potencia para Piloto II**

Ingresos como auto-empleado ($ mexicanos)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| EMD | Desviación estándar en pesos | Media | Tratados | Controles | Mínimo número de tratados para evaluar los 4 tratamientos | Desgaste o no respuesta |
| Δ | σ |  |
| 420 | 2.372 | 1.663 | 500 | 500 | 2.000 | 25% |
| 297 | 2.372 | 1.663 | 1.000 | 1.000 | 4.000 | 25% |
| 243 | 2.372 | 1.663 | 1.500 | 1.500 | 6.000 | 25% |
| 210 | 2.372 | 1.663 | 2.000 | 2.000 | 8.000 | 25% |
| 171 | 2.372 | 1.663 | 3.000 | 3.000 | 12.000 | 25% |

**Piloto III: Sesgos de género en la intermediación laboral**

Los resultados de colocación del SNE evidencian grandes diferencias de género en los datos de colocación en empleo.  En el caso de la Bolsa de Trabajo, que vincula buscadores de empleo con empresas, solo consigue que un 45% de hombres y 26% de mujeres atendidos tengan un empleo formal seis meses después de la intervención.  Estos resultados son el producto de una serie de factores de oferta y demanda que serán analizados en profundidad en el diagnóstico y estrategia de género.  Sin embargo, la evidencia existente en los registros administrativos del SNE arroja claros sesgos de género por parte del sector empresarial.  A nivel nacional el 33% de las plazas vacantes recibidas por el Portal de Empleo en el 2016 especifican el sexo como un requisito del perfil del candidato, el 24% pide hombres y el 9% mujeres.  Sólo para el 67% de las vacantes es indistinto el sexo del candidato.  Más aún, hay gran heterogeneidad regional, con estados como Puebla, Zacatecas y Yucatán donde más del 30% de las vacantes tienen como requisito el sexo masculino, mientras que en Campeche y Nayarit menos del 15% presentan esta condición.

El personal de las oficinas del SNE no ha recibido capacitación en el tema de género y en su relacionamiento con el sector empresarial este no es un tema que se aborde de forma explícita. Para solucionar estas deficiencias y evitar que el SNE reproduzca los sesgos de género existentes en el mercado laboral en los procesos de intermediación y vinculación, se plantea desarrollar un piloto con las siguientes acciones: (i) sensibilización y desarrollo de habilidades al personal del SNE sobre los sesgos de género en los servicios de intermediación y (ii) sensibilización a las empresas sobre los sesgos de género en el sector privado y estrategias para evitarlos. Estas acciones se desarrollarán como parte de un piloto en algunas oficinas de empleo del SNE con el fin de generar evidencia sobre la efectividad de estas estrategias en el cierre de las brechas de colocación.

Para evaluar los cambios se hará una evaluación donde se comparen tres tratamientos diferentes: (i) los buscadores de empleo son atendidos en la Bolsa de Trabajo como en la actualidad, (ii) los buscadores de empleo son atendidos en oficinas del SEN donde el personal ha sido sensibilizado y capacitado para evitar los sesgos de género, y (iii) los buscadores de empleo son atendidos en oficinas donde el personal del SNE y las empresas han sido sensibilizadas y capacitadas para evitar los sesgos de género.

Para evaluar este piloto se hará una encuesta de línea de base y de seguimiento, y adicionalmente se hará uso de datos administrativos.

* 1. **Plan de trabajo**

Cuadro 12. Plan de trabajo y presupuesto de la estrategia de monitoreo y evaluación

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Actividades | 2018 | | | | 2019 | | | | 2020 | | | | 2021 | | | | 2022 | | | | Respon-sable | | Costo Miles US$ | Fuente de Finan-ciamiento |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |  |  | |  |
| **Evaluación** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Levantamiento línea de base (unión de datos de registro SNE y IMSS) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | BID |  | | ME-L1258 |
| Levantamiento línea de seguimiento (unión de datos de registro SNE y IMSS |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | BID | anexo | | ME-L1258 |
| Levantamiento línea de base prueba pilotos evaluación cambios a CPL, CA y género |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | BID | 1.560.400 | | ME-L1258 |
| Levantamiento línea de seguimiento pruebas piloto cambios a CPL, CA y género |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | BID | 1.280.000 | | ME-L1258 |
| Total |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2.840.400 | |  |

Nota: El total del presupuesto de evaluación presentado en este cuadro es inferior al presupuestado ya que los otros recursos serán usados para otro pilotos y evaluaciones de procesos.

**Referencias**

Alaimo V., Bosch M., Kaplan D., Pagés C. & Ripani L., (2015). “Empleos para Crecer”. BID Washington, DC.

Attanasio, O., Kugler, A., & Meghir, C. (2011). “Subsidizing vocational training for disadvantaged youth in Colombia: Evidence from a randomized trial”. American Economic Journal: Applied Economics, 188-220.

Attanasio, Orazio, Arlen Guarín, Carlos Medina, and Costas Meghir., (2017). "Vocational Training for Disadvantaged Youth in Colombia: A Long-Term Follow-Up." American Economic Journal: Applied Economics 9, no. 2: 131-143.

Betcherman, G., Olivas K. & Dar A. (2004). “Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries”. Social Protection Discussion Paper Series No 0402. Banco Mundial.

Blundell, R., Costa, M., Meghir, C. and J. Van Reenen (2004). “Evaluating the Employment Impact of a Mandatory Job Search Assistance Program”. The Institute for Fiscal Studies WP01/20.

Card D, Kluve J. & Weber A., (2015) “What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations”. IZA Discussion Paper No. 9236.

Card, D., Ibarraran, P., Regalia, F., Rosas-Shady, D., & Soares, Y. (2011). “The labor market impacts of youth training in the Dominican Republic”. Journal of Labor Economics, 29(2).

Cocoa Services (2016). “Informe Final de Evaluación de Procesos de Bécate”.

Crépon, B, Dejemeppe, M & Gurgand M. (2005) "Counseling the Unemployed: Does it Lower Unemployment Duration and Recurrence? " IZA, Discussion Paper No. 1796.

Flores, R. “Innovaciones en la Evaluación de Impacto del Servicio de Intermediación Laboral en México”. Banco Interamericano de Desarrollo. Nota técnica IDB-TN-118 (Abril 2010).

González-Velosa, C., Rippani, L. & D. Rosas-Shady. “¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina?”. Banco Interamericano de Desarrollo, Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social. Nota Técnica IDB-TN-305.

Ibarrarán J., Kluve J., Ripani L. & Rosas David (2016). “Experimental Evidence on the Long-Term Impacts of a Youth Training Program”. IZA DP No. 9136.

Ibarrarán, P., & Rosas D. (2009). “Evaluating the Impact of Job Training Programmes in Latin America: Evidence from IDB Funded Operations”. Journal of Development Effectiveness. 1 (2): 195-216.

Imbens, G. (2000). The role of the propensity score in estimating dose–response functions. Biometrika, 87(3), 706–710.

Kluve J. (2014). “Youth labor market interventions Comprehensive programs that focus on skills can reduce unemployment and upgrade skills in OECD countries”. Youth labor market interventions. IZA World of Labor 2014: 106.

Kluve, J., & Rani, U. (2016). A review of the effectiveness of active labour market programmes with a focus on Latin America and the Caribbean. ILO.

Labor Market Programs”. Handbook of Labor Economics 3 (Chapter 31): 1865-2097.

Lalonde R. (1995) “The Promise of Public Sector-Sponsored Training Programs”. Journal of Economic Perspectives. 9 (2): 149-168.

Flores, C. A., & Mitnik, O. A. (2013). “Comparing treatments across labor markets: an assessment of nonexperimental multiple-treatment strategies”. Review of Economics and Statistics, 95(5), 1691-1707.

Pignatti C. (2016) “Do Public Employment Services improve employment outcomes? Evidence from Colombia” ILO. Research Department. Working Paper No. 10.

Van Den Berg, G & Van Der Klaauw B (2006). “Counseling and Monitoring of Unemployed Workers: Theory and Evidence from a Controlled Social Experiment”. International Economic Review, Vol. 47, No. 3.

**Anexos**

**Anexo 1: Indicadores adicionales de monitoreo y seguimiento**

Como es mencionado en la sección II.a. del presente documento, además de la matriz de resultados del programa, se contará con un conjunto de indicadores de seguimiento y monitoreo para la medición de resultados. Los datos recopilados servirán de insumos a la realización de las evaluaciones de procesos y resultados de este programa de apoyo.

**Cuadro 1.1: Indicadores de Seguimiento**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicadores** | **Unidad de Medida** | **Medios de Verificación** | |
| % de personas colocadas con empleadores formales a los 60 días de registro y atención de la persona vía BT o FE | % | Datos administrativos del IMSS y del SNE | |
| % de plazas a las que se les envío postulantes, ocupadas con personas registradas vía BT o FE durante los 30 días de apertura de la vacante | % | Datos administrativos del SNE | |
| % de empleadores nuevos (no participaron con esa oficina del SNE en año t-1) del total de empresas que promovieron vacantes en el año t en esa oficina | % | Datos administrativos del IMSS y del SNE | |
| % de personas capacitadas que se colocaron con empleador formal donde realizaron la práctica en el mes t+1, siendo t el mes cuando se finaliza la práctica. | % | Datos administrativos del IMSS y del SNE | |
| % de personas capacitadas que se colocaron con contracto formal y con empleador formal donde realizaron la práctica dentro de los 30 primeros días después de haber realizado la práctica. | % | Datos administrativos del IMSS y del SNE | |
| # de mujeres que participan en iniciativas que se registran en SAT durante los 12 meses siguientes de haber recibir el apoyo | # de mujeres | | Datos administrativos del SNE | |
| # días que lleva llenar una vacante | # de días | | Datos administrativos del SNE | |
| # días entre primera visita de un buscador y primera colocación en el año | # de días | | Datos administrativos del SNE | |
| % de vacantes que ofrecen más de 2 salarios mínimos  (SM: $80 en 2017) | % | | Datos administrativos del SNE | |
| % de buscadores que auto-identifican que buscan empleo con más de 2 salarios mínimos | % | | Datos administrativos del SNE | |
| % empresas que se registran por primera vez con SNE respecto a empresas registradas en 2017 | % | | Datos administrativos del SNE | |

1. Se refiere a cada vez que un usuario recibe un servicio de las ventanillas de vinculación; esto incluye buscadores de empleo y empleadores. [↑](#footnote-ref-2)
2. La línea de base para todos los indicadores se medirá antes de que empiece la intervención y se confirmará que la diferencia es efectivamente cero. [↑](#footnote-ref-3)
3. Estas actividades se consideran en el marco del producto 2.4 de la matriz.. Los costos asociados a estas mejoras no se consideran en el presupuesto del plan de seguimiento y evaluación presentado en el cuadro 12. [↑](#footnote-ref-4)
4. En el caso de asalariados, informalidad implica no tener seguridad social. En el caso de los trabajadores independientes, implica informalidad del negocio. [↑](#footnote-ref-5)
5. Datos del Módulo de Trayectorias Laborales (MOTRAL, 2015). [↑](#footnote-ref-6)
6. De la categoría “portal de empleo” se construirá el grupo de control. Es decir, aquellas personas que se registran al portal de empleo, pero no reciben ningún servicio adicional por parte del SNE. [↑](#footnote-ref-7)