

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

MÉXICO

FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE PROMOCIÓN DE EMPLEO

(ME-L1258)

PERFIL DE PROYECTO

Este documento fue preparado por el equipo compuesto por: David Kaplan (LMK/CME); David Rosas (SCL/LMK); Manuel Urquidi (LMK/CBO); Claudia Piras (SCL/GDI); Edna Miranda (CID/CME); Ethel Muhlstein (SCL/LMK); Victor Escala (FMP/CME); German Zappani (FMP/CME); Dulce Baptista (SCL/LMK); Marcelo Da Silva (ITE/IPC); Mario Casco (ITE/IPC); Elena Yndurain (ITE/IPC); Tzitzí Morán (LMK/CME); Mario Casco (ITE/IPC); Roig Rodríguez (IPC/CID); Anne Hand (LMK/CME); Juan Carlos Perez-Segnini (LEG/SGO) y Tania Gaona (SCL/LMK).

De conformidad con la Política de Acceso a Información, el presente documento está sujeto a divulgación pública

PERFIL DE PROYECTO

MÉXICO

I. DATOS BÁSICOS

Nombre del Proyecto:	Fortalecimiento de la Gestión de las Políticas de Promoción de Empleo	
Número de Proyecto:	ME-L1258	
Equipo de Proyecto:	David Kaplan (LMK/CME), jefe de proyecto; David Rosas (SCL/LMK), jefe de equipo alterno; Manuel Urquidí (LMK/CBO); Claudia Piras (SCL/GDI); Edna Miranda (CID/CME); Ethel Muhlstein (SCL/LMK); Victor Escala (FMP/CME); German Zappani (FMP/CME); Dulce Baptista (SCL/LMK); Marcelo Da Silva (ITE/IPC); Mario Casco (ITE/IPC); Elena Yndurain (ITE/IPC); Tzitzí Morán (LMK/CME); Mario Casco (ITE/IPC); Roig Rodríguez (IPC/CID); Anne Hand (LMK/CME); Juan Carlos Pérez-Segnini (LEG/SGO); y Tania Gaona (SCL/LMK).	
Prestatario:	Estados Unidos Mexicanos	
Organismo Ejecutor:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)	
Plan Financiero:	BID (OC):	Hasta US\$200.000.000
	Contrapartida local:	0
Salvaguardias:	Políticas activadas:	B.01. Política de Salvaguardia de Medio Ambiente (OP-704); B.01. Política de Acceso a la Información (OP-102); y B.02 country Laws and Regulations.
	Clasificación:	C

II. JUSTIFICACIÓN GENERAL Y OBJETIVOS

- 2.1 **Contexto macroeconómico y consecuencias para el mercado laboral.** Desde la crisis de 2008, la economía mexicana ha crecido a una tasa moderada: crecimiento del Producto Bruto Interno fue 2,3% en 2016, comparado con 3% a 5% antes de la crisis. Mejorar la productividad ayudaría a detonar el crecimiento y aumentar los salarios reales, que han bajado en 14% del cuarto trimestre de 2007 al mismo trimestre de 2016¹. Adicionalmente, pese a una baja tasa de desempleo de 3,9%², existe mucha rotación laboral que implica una necesidad frecuente de buscar trabajo. En 2016, hubo 16.292.034 contrataciones y

¹ Indicadores Estratégicos de la ENOE.
(<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>).

² Datos del INEGI (<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>).

15.559.443 separaciones de empleos registrados con seguridad social, con un nivel promedio de empleo de 18.401.344³.

- 2.2 Los trabajadores poco calificados (sin concluir educación primaria, por ejemplo) tienen menores tasas de desempleo (1,7% en 2016). Sin embargo, tienen mayores niveles de informalidad (87,0% en 2015 versus 53,0% para otros trabajadores) y rotación laboral⁴. 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 informales⁵. 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, especialmente los poco calificados, están atrapados en un círculo vicioso en que consiguen malos empleos, sin capacitación laboral, y sin poder buscar mejores opciones.
- 2.3 **El rol de la intermediación laboral y de la formación de habilidades.** Los servicios de intermediación laboral (SIL) conectan la oferta y demanda de trabajo. Para ello suelen ejercer las siguientes funciones: (i) intermediación laboral; (ii) suministro de información; y (iii) implementación de políticas activas de mercado laboral (PAML), incluyendo formación de habilidades (BID-AMSPE-OCDE, 2016). Los SIL son políticas costo-efectivas (Card, Kluve y Weber, 2010, 2015), reducen la duración del desempleo (Graversen y Van Ours, 2009) y mejoran el acceso a empleos formales (Pignatti, 2016). Por ejemplo, los programas de formación de habilidades (capacitación laboral) facilitan la inserción laboral ante el problema de inadecuación de habilidades. Un meta análisis mostró impactos a mediano plazo si la formación es suficientemente larga y tiene un componente práctico (Card, Kluve and Weber, 2015). En cambio, los programas de corta duración tienen impactos menores (ver González-Velosa, Ripani y Rosas, 2011; Card, Kluve, and Weber, 2015; OIT 2016).
- 2.4 **El SIL de México.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) es responsable de las políticas de intermediación y capacitación laboral, principalmente a través del Servicio Nacional de Empleo (SNE) creado en 1978. El SNE tiene cobertura nacional y una institucionalidad que le permite coordinar las actividades de sus 169 oficinas. Tiene un Portal del Empleo y varios mecanismos para apoyar la búsqueda de empleo (orientación laboral, ferias de empleo). También tiene elementos de un sistema de gestión por desempeño; y ha sido pionero en la región en tener una mayor asociación con empleadores. Adicionalmente, ofrece programas de capacitación para buscadores de empleo (BÉCATE) iniciado en 1984 y trabajadores activos (Programa de Apoyo a la Productividad (PAP)) creado en 1988⁶, además de un programa para apoyar a mexicanos repatriados.

³ Instituto Mexicano del Seguro Social (http://189.202.239.32/cubo_cp.asp).

⁴ Indicadores Estratégicos de la ENOE (<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>).

⁵ Datos del Módulo de Trayectorias Laborales (MOTRAL, 2015).

⁶ La Dirección General de Capacitación, Adiestramiento, y Productividad Laboral administra el PAP.

- 2.5 **Apoyo del Banco y lecciones aprendidas.** Desde 1997 el Banco ha apoyado a la STPS para constituir su SIL⁷. En el 2017, finalizará la tercera fase del Programa de Apoyo a la Capacitación y al Empleo que busca mejorar la efectividad y eficiencia de las PAML. En este tiempo, el SIL de México se ha consolidado como el más avanzado en la región. De este trabajo, se identifican varias lecciones aprendidas, como la necesidad de: (i) tener una vinculación estrecha con el sector productivo; (ii) realizar una adecuada supervisión de las oficinas locales; y (iii) incorporar tecnología moderna de información y comunicación (TIC).
- 2.6 **Retos por delante.** A pesar del nivel de desarrollo relativo que ha alcanzado el SIL de México, aún existen retos para mejorar su efectividad. **Con respecto al SNE**, se identifica la necesidad de (i) seguir aumentando su cobertura, ya que solo atiende a 14% de las empresas (BID-AMSPE-OCDE, 2015)⁸ y 2% de los desempleados; (ii) seguir fortaleciendo su relacionamiento con el sector productivo: aunque muchas oficinas tienen concertadores de empleo para entregar servicios a empleadores, estos no cuentan con la preparación adecuada; (iii) avanzar hacia una mejor integración de sus servicios; (iv) mejorar el sistema de perfilamiento: el algoritmo de *matching* de buscadores con vacantes no aprovecha la información de la manera más eficiente⁹; (v) transitar hacia un verdadero esquema de gestión por desempeño para reducir heterogeneidad en la calidad entre oficinas¹⁰; y (vi) mejorar las TIC para una mejor captura y calidad de datos, mayor integración e interconectividad de los servicios, y mejor experiencia al usuario.
- 2.7 **Los programas de formación de habilidades de la STPS también pueden ser fortalecidos.** La modalidad mixta de BÉCATE, que ofrece capacitación de 1 a 3 meses en empresas grandes, tiene impactos positivos sobre la probabilidad de tener un empleo formal y el salario percibido. Sin embargo, los impactos para la modalidad dirigida a capacitación en empresas más pequeñas son limitados (Analítica Consultores, 2016). Por otra parte, el Programa de Apoyo a la Productividad (PAP) tiene poco presupuesto y no pide cofinanciamiento del sector productivo, como señalan las prácticas internacionales. Ambos programas carecen de mecanismos de orientación hacia los sectores económicos con potencial para crecimiento e instrumentos de aseguramiento de la calidad.
- 2.8 Asimismo, una evaluación de procesos de estos programas (Cocoa, 2016) ha identificado varias áreas de mejora para lograr mayor efectividad. Las recomendaciones principales incluyen: (i) diseñar un plan estratégico y fortalecer

⁷ Programa de Modernización de Mercados Laborales estructurado en dos fases: (i) la Fase I (983/OC-ME) por US\$250 millones; y (ii) la Fase II (1256/OC-ME), por US\$200 millones. Posteriormente, se continuó con el Programa Multifase de Apoyo a la Capacitación y al Empleo (PACE), cuya Fase I (1384/OC-ME) por US\$300 millones se ejecutó entre 2002 y 2006, la Fase II por US\$100 millones fue aprobada en 2007 (1936/OC-ME) y un préstamo complementario (2219/OC-ME) de US\$150 millones. La Fase III por US\$300 millones finalizará en 2017.

⁸ En Europa solo Hungría tiene un menor porcentaje. En Alemania el porcentaje es aproximadamente 20%, y alcanza 60% en Bélgica, Finlandia, y Lituania.

⁹ Cerca del 70% de las postulaciones se realizan con una compatibilidad menor al 50%. Además, solo logra colocar entre 6% y 11% de los buscadores de empleo que se envían con más de 50% de compatibilidad (Presentación CGSNE 2015).

¹⁰ Las metas de desempeño de las oficinas del SNE responden mayoritariamente a criterios de cantidad y no de calidad.

el proceso de planeación; (ii) asegurar la adecuada focalización de servicios para empleadores y solicitantes de empleo; (iii) diseñar una estrategia integral de supervisión y capacitación para el personal de las oficinas; y (iv) generar información para la toma de decisiones. En combinación con los resultados mixtos de las evaluaciones de impacto, estos retos operativos apuntan a la necesidad de mejorar el diseño y la operatividad de los programas de formación de habilidades. Entre otros, alinear mejor los cursos con las necesidades de las empresas y los déficits de habilidades de los trabajadores, e incrementar su duración, y certificar competencias laborales.¹¹

- 2.9 **Con respecto al sistema de información laboral.** Aún está poco desarrollado y las capacidades de análisis podrían mejorarse. México cuenta con encuestas y registros administrativos del mercado laboral, pero no conforman un sistema integrado de información laboral. Asimismo, la limitada capacidad de STPS para procesar y diseminar la información no permite sacar el provecho máximo de la información existente para orientar y evaluar la política pública del mercado laboral.
- 2.10 **Con respecto al tema de género,** en 2016 hubo 2,175,258 atenciones a hombres con una tasa de colocación de 29% y 1,740,563 atenciones a mujeres con una tasa de colocación de 32%. Se analizará con mayor detalle la perspectiva de género en el diseño de este proyecto.
- 2.11 **Justificación.** El SIL de México –incluyendo el SNE, el sistema de información del mercado laboral y los programas de formación– necesita una transformación para alcanzar un nuevo estado en su desarrollo y reducir la brecha con sus pares en los países desarrollados. La nueva operación apoyará 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.

III. ASPECTOS TÉCNICOS Y CONOCIMIENTO DEL SECTOR

- 3.1 El objetivo de la operación es la modernización del sistema de intermediación laboral (SIL) de México. Específicamente, busca mejorar la efectividad de los servicios de intermediación laboral, de formación de habilidades, y de información laboral, para lo cual se trabajará en: (i) mejorar e integrar la oferta de servicios a buscadores de empleo y empresas con base en una gestión por desempeño e innovaciones tecnológicas; (ii) mejorar los servicios orientados al desarrollo de habilidades para los buscadores de empleo y los trabajadores activos; y (iii) desarrollar un sistema de información laboral y las capacidades de análisis de la información que se genere. Para alcanzar estos objetivos se consideran los siguientes componentes:
- 3.2 **Componente 1: Potenciar el SNE (US\$30 millones).** Buscará: (i) fortalecer el perfilamiento de trabajadores y empresas, para asignar los servicios de manera eficiente. También se considera mejorar la herramienta de *matching* entre

¹¹ La certificación de competencias demuestra que un trabajador tiene las habilidades necesarias para cumplir una función. Es observable por todas las empresas, facilitando la contratación y movilidad laboral.

vacantes y buscadores de empleo; (ii) mejorar la estrategia de vinculación con el sector productivo y mejorar las capacidades de los concertadores encargados de esta vinculación; (iii) desarrollar un sistema integrado de servicios ofrecidos a empresas y buscadores de empleo; (iv) fortalecer la gestión y monitoreo de las acciones emprendidas y de los diferentes servicios; (v) rediseñar los mecanismos de supervisión de las oficinas locales; y (vi) apoyar diagnósticos y mejoras de los sistemas de TIC, calidad de los datos, e inteligencia de negocio y su uso para tomar decisiones estratégicas y mejorar la experiencia del usuario.

- 3.3 **Componente 2: Fortalecer los programas de desarrollo de habilidades (US\$147,5 millones).** Buscará: (i) financiar cursos de formación de habilidades más efectivas para buscadores de empleo y trabajadores activos; (ii) promover las mejoras de diseño y operativas (por ejemplo, elaboración de un plan estratégico, mejor selección de empresas, selección de servicios a buscadores consistente con sus habilidades, etc.), además de una mayor duración de los cursos y la incorporación de la certificación de competencias; (iii) promover la operación y vinculación de los programas con sectores con potencial de crecimiento; y (iv) pilotear iniciativas de entrega de servicios según una estratificación de la población.
- 3.4 **Componente 3: Crear un sistema de información laboral integral (US\$20 millones).** Busca: (i) mejorar el sistema de información del mercado laboral por medio de la consolidación de la información disponible en el país, de forma articulada y que genere información oportuna; y (ii) fortalecer las capacidades de análisis y disseminación de esta información.
- 3.5 Adicionalmente, el proyecto considerará actividades para la administración, monitoreo y evaluación (US\$2,5 millones).
- 3.6 El programa es consistente con la Actualización de la Estrategia Institucional (UIS) 2010-2020 (AB-3008) y se alinea con los desafíos de desarrollo de: (i) inclusión social e igualdad, al promover el acceso igualitario a empleo a jóvenes y grupos marginados; (ii) productividad e innovación, al mejorar el emparejamiento entre la demanda de trabajadores y la oferta de los buscadores de empleo a través de la intermediación y capacitación laboral; (iii) integración económica al promover la formalización de empleos; y (iv) capacidad institucional y estado de derecho al reforzar la institucionalidad de STPS. Adicionalmente, el programa contribuirá al Marco de Resultados Corporativos 2016-2019 (GN-2727-6) (CRF) mediante: “Beneficiarios de programas de capacitación en el trabajo”.
- 3.7 Este documento se enmarca en la Estrategia del Banco en el País (EBP) que respalda las metas del Plan Nacional de Desarrollo de México, que busca promover el empleo de calidad, incrementar la empleabilidad y capacitación para el trabajo. Específicamente, el párrafo 3.14 considera invertir en políticas activas de mercado de trabajo para mejorar la calidad de los servicios de intermediación y la capacitación para y en el trabajo. También es consistente con el Documento de Marco Sectorial de Trabajo (GN-2741-3) que enfatiza la necesidad de desarrollar un sistema de intermediación laboral integrado que, según la literatura internacional debe: (i) proveer servicios integrados a buscadores de empleo según su perfil; (ii) proveer y administrar información sobre el mercado laboral; (iii) tener mecanismos de gobernanza eficaces. Es consistente con la

Estrategia para una Política Social Favorable a la Igualdad y la Productividad (GN-2588-4).

IV. RIESGOS AMBIENTALES Y ASPECTOS FIDUCIARIOS

- 4.1 De acuerdo a las orientaciones de la Política de Salvaguardias y Medio Ambiente (OP-703) del Banco, se propone otorgar la Clasificación C a esta operación, considerando que el programa no financiará inversiones físicas, por lo que no se prevé tener impactos ambientales negativos significativos.
- 4.2 **Aspectos fiduciarios.** Se llevará a cabo una actualización del análisis fiduciario de STPS, quien será la agencia ejecutora a través de las Unidades Administrativas de la Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral. Considerando su experiencia en la ejecución de operaciones anteriores, no se prevén riesgos mayores. NAFIN será el agente financiero, quien también posee una vasta experiencia en trabajar con operaciones del Banco.
- 4.3 Gastos retroactivos hasta 20% del monto total podrán ser reconocidos a partir de la fecha de aprobación del perfil del proyecto.

V. RECURSOS Y CRONOGRAMA DE PREPARACIÓN

- 5.1 El Anexo V detalla el cronograma de preparación de esta operación y establece los hitos necesarios para que la Propuesta para el Desarrollo de la Operación (POD) sea distribuida a QRR el 22 de mayo de 2017. Se estima que el presupuesto necesario para el diseño de esta operación alcanza a US\$80.000, incluyendo US\$35.000 para misiones y US\$45.000 para consultorías.

CONFIDENCIAL

¹ La información contenida en este Anexo es de carácter deliberativo, y por lo tanto confidencial, de conformidad con la excepción relativa a “Información Deliberativa” contemplada en el párrafo 4.1 (g) de la “Política de Acceso al Información” del Banco (Documento GN-1831-28).



Safeguard Policy Filter Report

Operation Information

Operation		
ME-L1258 Improvement of the management of active labor market policies		
Environmental and Social Impact Category	High Risk Rating	
C	{Not Set}	
Country	Executing Agency	
MEXICO	{Not Set}	
Organizational Unit	IDB Sector/Subsector	
Isthmus & DR	LABOR INTERMEDIATION SYSTEMS	
Team Leader	ESG Lead Specialist	
DAVID SCOTT KAPLAN	{Not Set}	
Type of Operation	Original IDB Amount	% Disbursed
Loan Operation	\$0	0.000 %
Assessment Date	Author	
28 Mar 2017	dkaplan Team Leader	
Operation Cycle Stage	Completion Date	
ERM (Estimated)	15 Mar 2017	
QRR (Estimated)	22 May 2017	
Board Approval (Estimated)	{Not Set}	
Safeguard Performance Rating		
{Not Set}		
Rationale		
{Not Set}		



Safeguard Policy Filter Report

Potential Safeguard Policy Items

[No potential issues identified]

Safeguard Policy Items Identified

[B.1 Bank Policies \(Access to Information Policy– OP-102\)](#)

The Bank will make the relevant project documents available to the public.

[B.2 Country Laws and Regulations](#)

The operation is expected to be in compliance with laws and regulations of the country regarding specific women's rights, the environment, gender and indigenous peoples (including national obligations established under ratified multilateral environmental agreements).

Recommended Actions

Operation has triggered 1 or more Policy Directives; please refer to appropriate Directive(s). Complete Project Classification Tool. Submit Safeguard Policy Filter Report, PP (or equivalent) and Safeguard Screening Form to ESR.

Additional Comments

[No additional comments]



Safeguard Screening Form

Operation Information

Operation		
ME-L1258 Improvement of the management of active labor market policies		
Environmental and Social Impact Category	High Risk Rating	
C	{Not Set}	
Country	Executing Agency	
MEXICO	{Not Set}	
Organizational Unit	IDB Sector/Subsector	
Isthmus & DR	LABOR INTERMEDIATION SYSTEMS	
Team Leader	ESG Lead Specialist	
DAVID SCOTT KAPLAN	{Not Set}	
Type of Operation	Original IDB Amount	% Disbursed
Loan Operation	\$0	0.000 %
Assessment Date	Author	
28 Mar 2017	dkaplan Team Leader	
Operation Cycle Stage	Completion Date	
ERM (Estimated)	15 Mar 2017	
QRR (Estimated)	22 May 2017	
Board Approval (Estimated)	{Not Set}	
Safeguard Performance Rating		
{Not Set}		
Rationale		
{Not Set}		

Operation Classification Summary

Overriden Rating	Overriden Justification
Comments	



Safeguard Screening Form

Conditions / Recommendations

Summary of Impacts / Risks and Potential Solutions

Disaster Risk Summary

Disaster Risk Level

Disaster / Recommendations

Disaster Summary

Details

Actions

ESTRATEGIA AMBIENTAL Y SOCIAL

A. Medio Ambiente

- 1.1 El programa contempla la mejoría y adecuación de los programas de formación de habilidades e intermediación laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Se estima que esta operación no producirá impactos ambientales negativos significativos. De acuerdo con la directiva B.13 de la Política de Medio Ambiente y Cumplimiento de Salvaguardias (GN-2208-20 y OP-703), esta operación es Categoría C.

B. Impactos Sociales

- 1.2 Se prevé que esta operación tendrá efectos favorables a la igualdad y productividad; en particular, tendrá los siguientes impactos positivos:

El proyecto contribuirá a mejorar la inserción laboral de buscadores de empleo, especialmente de grupos vulnerables como los que tienen bajos niveles educativos, discapacitados, y adultos mayores:

- a. Desarrollo de programas específicos para apoyar la inserción laboral de discapacitados y adultos mayores, quienes generalmente están excluidos de empleos formales.
- b. Mejor acceso al empleo formal para buscadores de empleo con bajos niveles educativos.
- c. Desarrollo de programas para apoyar a emprendedores en zonas donde es difícil conseguir empleos asalariados formales.
- d. Generación de indicadores diferenciados por género a fines de desarrollar políticas de empleo con perspectiva de género. Se prevé que la mayoría de los beneficiarios de los programas de formación serán mujeres.

ÍNDICE DE TRABAJO SECTORIAL TERMINADO Y PROPUESTO

Temas	Descripción	Fechas estimadas	Referencias y enlaces archivos técnicos
Opciones técnicas y diseño (conocimiento)	Nota Técnica “Innovaciones en la evaluación de impacto del servicio de intermediación laboral en México”. Flores Lima (2010).	Completo	https://publications.iadb.org/handle/11319/2697
	Nota Técnica “Dinamizando el empleo: Avances y próximos pasos para los servicios de intermediación laboral en América Latina y el Caribe”. Mazza (2012).	Completo	https://publications.iadb.org/handle/11319/5821
	“Transiciones entre el trabajo formal e informal y medios de intermediación laboral en México: 2005-2010”. Flores Lima, Zamoras y Contreras (2013).	Completo	https://publications.iadb.org/handle/11319/5920
	Monografía “Construyendo un sistema de aprendizaje a lo largo de la vida en México”. Ricart, Morán y Kappaz (2014).	Completo	https://publications.iadb.org/handle/11319/6756
	Libro “El mundo de los servicios públicos de empleo”. BID-OCD-AMSPE (2015).	Completo	https://publications.iadb.org/handle/11319/7423
	Libro “Empleos para Crecer”. Alaimo, Bosch, Kaplan, Pagés y Ripani (2015).	Completo	https://publications.iadb.org/handle/11319/7203
	Review of current Public Employment Services (PES) practices in selected OECD countries on activating vulnerable groups.	Completo	
	Key Dimensions for Provision of Public Employment Services: A Diagnostic Tool for LAC countries.	June 2017	
	Case studies of governance models	June 2017	

Temas	Descripción	Fechas estimadas	Referencias y enlaces archivos técnicos
	for Labor Intermediation Services.		
Opciones técnicas y diseño (acciones en el país)	Evaluación de impacto del Subprograma BÉCATE, Programa de Apoyo al Empleo del Servicio Nacional de Empleo.	Completo	IDBDocs 40208516
	Evaluación de procesos del Subprograma BÉCATE, Programa de Apoyo al Empleo del Servicio Nacional de Empleo.	Completo	IDBDocs 40246335
	Piloto de evaluación de impacto experimental del Programa de Apoyo al Empleo, modalidades de Capacitación Mixta y Capacitación para la Práctica Laboral (CPL), en el estado de Nuevo León.	Completo (informe de evaluación en desarrollo)	
	Construcción de una base de datos sobre las vacantes publicadas en los dos principales portales de búsqueda de empleo de México.	Noviembre 2017	
	Diseño de piloto de capacitación a trabajadores activos, con base en revisión y modificación de reglas de operación del Programa de Apoyo a la Productividad.	Etapas I – Enero de 2018	
	Evaluación del piloto de capacitación a trabajadores activos.	Etapas II – Pendiente	
	Asistencia técnica para el desarrollo de diagnósticos e identificación de acciones para mejorar los sistemas de TIC, la calidad de los datos, e inteligencia de negocio y su uso para tomar decisiones estratégicas y mejorar la experiencia de los usuarios.	Etapas I – Octubre 2017	

Temas	Descripción	Fechas estimadas	Referencias y enlaces archivos técnicos
	Asesoría técnica para la creación de perfiles específicos de puesto para el personal de las oficinas del Servicio Nacional de Empleo, incluyendo consejeros laborales, concertadores empresariales y personal a cargo de relación de largo plazo con el sector productivo.	Etapa I – Enero de 2018	
	Evaluación de impacto de la operación.	Etapa II – Pendiente	
Análisis del costo del proyecto y viabilidad económica	Análisis de costo-beneficio del programa.	Febrero 2017	

CONFIDENCIAL

¹ La información contenida en este Anexo es de carácter deliberativo, y por lo tanto confidencial, de conformidad con la excepción relativa a “Información Deliberativa” contemplada en el párrafo 4.1 (g) de la “Política de Acceso al Información” del Banco (Documento GN-1831-28).