

EVALUACIÓN INTERNA DEL PROGRAMA EMPLEO JUVENIL DE INVIERNO

I. INTRODUCCIÓN:

De acuerdo con el artículo 42 de la Ley de Desarrollo Social del Distrito Federal, las evaluaciones constituyen procesos de aplicación de un método sistemático que permite conocer, explicar y valorar el diseño, la operación, los resultados y el impacto de la política y programas de desarrollo social. Las evaluaciones deberán detectar sus aciertos y fortalezas, identificar sus problemas y, en su caso, formular las observaciones y recomendaciones para su reorientación y fortalecimiento.

Por lo anterior, en la actual administración en el Distrito Federal se han emprendido importantes acciones para impulsar la evaluación de los programas sociales, tanto de forma externa como interna, esta última impulsada a partir de la emisión de los Lineamientos para la Evaluación Interna de los Programas Sociales por parte del Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal (EVALÚA-DF) el 12 de noviembre de 2009, comenzando en su primera etapa con la evaluación diagnóstica de todos los programas sociales de la Ciudad; mientras que, en una segunda etapa, para 2010 se impulsó la evaluación de operación de los mismos y para 2011, la evaluación correspondió a los Resultados y la Satisfacción de los Derechohabientes.

De acuerdo con lo establecido por EVALÚA-DF en los Lineamientos para la Evaluación Interna 2012 de los Programas Sociales,¹ la *evaluación de resultados* es una estrategia que permite analizar la información disponible sobre los efectos obtenidos con la aplicación del programa [social] respecto de los estados deseados. El para qué de la ejecución de un programa, se logre mejorar la toma de decisiones y valorar lo alcanzado con el programa respecto de lo planeado; su eficacia, efectividad y eficiencia.

Mientras que, la valoración del *grado de satisfacción de los derechohabientes* es una estrategia que permite analizar las opiniones de estos en torno de los alcances y méritos de un programa [social] con relación a sus expectativas. La información se obtiene mediante la realización de encuestas, sondeos u otras técnicas de recolección de información y permite valorar la satisfacción de necesidades de las personas ciudadanas destinatarias de los programas.

En los Lineamientos para la Evaluación Interna 2013 de los Programas Sociales, se incluye la necesidad de elaborar un diagnóstico de la problemática a la que busca dar respuesta el programa y la de sistematizar los resultados de los ejercicios de evaluación interna realizados con anterioridad. Lo anterior realizando una sistematización de hallazgos.

II. DIAGNÓSTICO DEL PROGRAMA EMPLEO JUVENIL DE INVIERNO

Los datos estadísticos sobre la evolución demográfica de la población de 14 a 29 años de edad en la Ciudad de México, en cifras comparadas de los años 1990, 2000 y 2010 de los censos de población del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), que servirán para la valoración de los programas ejecutados por el INJUVE en el periodo que se revisa, e incluso para la formulación de recomendaciones para la mejora de dichos programas.

A nivel nacional la población de jóvenes sigue presentando, aunque a un ritmo menor que en las décadas anteriores, un cierto crecimiento demográfico al pasar de 25.9 millones de personas en 1990 a 31.8 millones en 2010, lo que representa un incremento del 22.7% en sí misma.

Sin embargo, si se compara con la población total nacional se puede corroborar que existe una disminución de la relación porcentual de la población de jóvenes, que pasó de representar el 28.7% en el año 2010 al 28.3% en 2013.

A nivel nacional la población de jóvenes sigue presentando, aunque a un ritmo menor a las décadas anteriores, un cierto crecimiento demográfico al pasar de 25.9 millones de personas en 1990 a 31.8 millones en 2010, lo que representa un incremento del 22.7% en sí misma.

Sin embargo, si se compara con la población total nacional se puede corroborar que existe una disminución de la relación porcentual de la población de jóvenes, que pasó de representar el 28.7% en el año 2010 al 28.3% en 2013.

Los indicadores económicos no son la excepción y reflejan la ya multicitada tendencia descendente de la población joven del Distrito Federal. A nivel nacional la Población Económicamente Activa (PEA) juvenil pasó de 25 a 31 millones de personas entre 1990 y 2010, en la Ciudad de México se redujo de 1.2 a 1.1 millones de personas, mientras que la población no económicamente activa a nivel nacional pasó de 14 a 16 millones de jóvenes, en el DF se redujo de 1.5 a 1.2 millones de personas.

Esto es consecuencia fundamentalmente de la migración mencionada en el punto anterior, y a la precarización del trabajo que se presenta en México en años recientes, que es también una tendencia mundial de acuerdo con el informe “Tendencias mundiales del empleo juvenil 2013” de la Organización Internacional del Trabajo.

Dicho informe sostiene que: “(l)os trabajadores jóvenes a menudo reciben salarios por debajo de la media y ocupan puestos para los que cuentan con más o con menos competencias de las exigidas para desempeñarlo. En algunas economías en desarrollo, hasta dos tercios de la población joven está infrautilizada, es decir, que los jóvenes están desempleados, trabajan en empleos ocasionales, probablemente en el sector informal, o no forman parte ni de la fuerza de trabajo ni están recibiendo educación o formación.”

II.1. DESCRIPCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO DE LA EVALUACIÓN.

De acuerdo con las Reglas de Operación publicadas el 31 de enero de 2012 en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el Objetivo Estratégico del Programa Empleo Juvenil de Invierno 2012 es: “*Brindar apoyos económicos a jóvenes de 14 a 29 años de edad, habitantes del Distrito Federal, que en el periodo de invierno puedan desarrollar diversos tipos de actividades, para así tener la oportunidad de iniciarse en una actividad laboral*”.

Para lograr estos objetivos, el Programa brinda:

- Becas anuales para los Jóvenes inscritos en el Programa Empleo Juvenil de Invierno
- Ayuda Social mensual a los líderes de Grupo.

En el marco de lo que establece la Ley de las y los Jóvenes del Distrito Federal, se busca consolidar el desarrollo del Programa a partir de las líneas estratégicas planteadas en la propuesta del Plan Estratégico para el Desarrollo Integral de la Juventud, que incluye contribuir a garantizar el Derecho al Trabajo; la Educación; a la salud y sus Derechos Sexuales y Reproductivos; Derecho a la Cultura, la recreación y el Deporte; el Derecho a un Medio Ambiente Sano; los Derechos Humanos; la plena participación Social, Política y a la organización Juvenil, así como a la Igualdad y Equidad de Género. Lo anterior a partir de líneas estratégicas.

Con la información anterior y el análisis del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2007-2012, el Programa de Desarrollo Social 2007-2012 y normatividad aplicable, y mediante la utilización de la Metodología de Marco Lógico,¹ se concluye que el objetivo del Programa al nivel de **fin** es: “*Contribuir al pleno desarrollo de las y los jóvenes de 14 a 29 años habitantes del Distrito Federal*”; al nivel de **propósito** el objetivo es: “*Las y los jóvenes de entre 14 y 29 años de edad que radican en el Distrito Federal han iniciado una actividad laboral*”.²

Por su parte, los objetivos al nivel de **componentes** son: *C1. Becas económica anuales s; C2. Ayuda social a Líderes de grupo*. Cada uno de los Componentes del *Programa Empleo Juvenil de Verano 2012*, tiene objetivos al nivel de **actividades** que permiten su cumplimiento. Entonces, al analizar la lógica vertical del Programa, construida a través de la Metodología de Marco Lógico, ésta permite examinar los vínculos causales entre los distintos niveles de objetivos del proyecto.

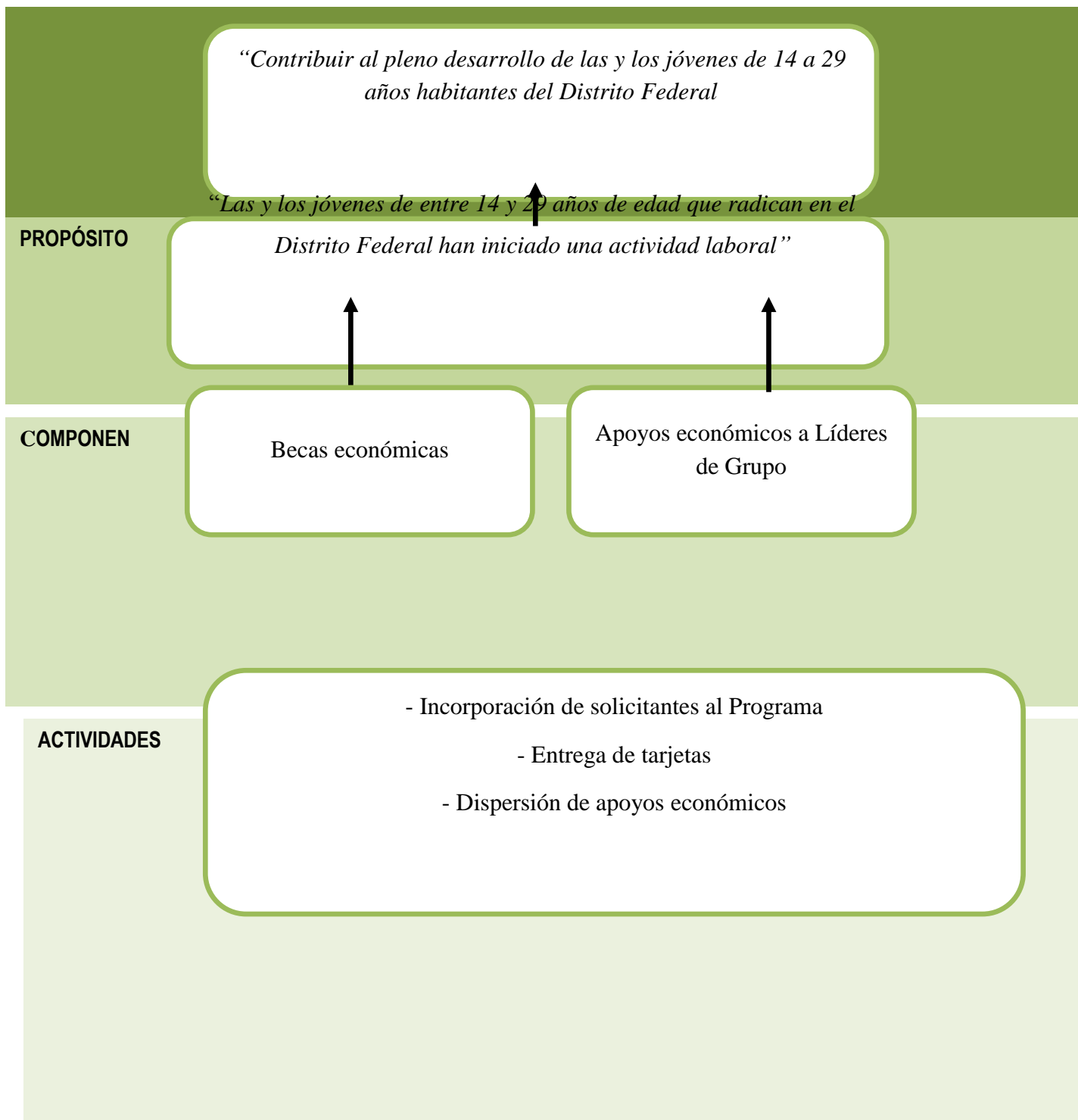
De esta manera, como se observa en la **Figura 1**, el Programa tiene coherencia y pertinencia en los niveles de objetivos planteados. Al nivel de actividades, al Incorporar a los solicitantes al Programa; al entregar las tarjetas; al realizar las dispersiones de los apoyos económicos, entre las principales, logran que se otorgue *los apoyos económicos a las y los jóvenes beneficiarios del Programa Empleo Juvenil de Invierno 2012 y a los Líderes de Grupo*.

Al nivel de componente, el otorgar *los apoyos económicos a las y los jóvenes beneficiarios y a los Líderes de Grupo, que se han incorporado al Programa*, logra incidir en el objetivo al nivel de Propósito, de que “*Las y los jóvenes de entre 14 y 29 años de edad que radican en el Distrito Federal han iniciado una actividad laboral*”

¹ El Marco Lógico es una herramienta de amplios beneficios, utilizada de manera generalizada por organismos internacionales tales como: el Banco Mundial y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, ya que dicho instrumento permite conceptualizar, diseñar y ejecutar proyectos teniendo como fin brindar solidez al proceso de planificación de cualquier proyecto. Esta metodología está integrada por un conjunto de conceptos entrelazados, que pueden ser usados conjuntamente, de una manera dinámica permitiendo la elaboración de manera coherente y articulada de un perfil de los componentes centrales del proyecto.

² Los objetivos se plantean como acciones ya realizadas como lo marca la Metodología de Marco Lógico.

Figura 1. Lógica Vertical del Programa Empleo Juvenil de Invierno 2012.



La población potencial es todo el universo de jóvenes a cubrir en el Distrito Federal que son de acuerdo con el último censo del INEGI, 2 millones 336 mil 603 jóvenes.

Mientras que la población beneficiaria es aquella a la que se atiende con los programas a corto plazo y en consecuencia año con año se debe incrementar la cobertura conforme a las capacidades institucionales y las tendencias estadísticas de la población objetivo.

A continuación se describe la población potencial y objetivo del programa Empleo Juvenil de Invierno

Cuadro 2.- Comparativo población objetivo, potencial y beneficiaria del

Programa Empleo Juvenil de Invierno 2012.

Objetivo de los programas	Población potencial año 2010 (Total de jóvenes de 14 a 29 años del DF)	Población objetivo Año 2010. (Total de jóvenes de 14 a 29 años de las UTS seleccionadas)	Población beneficiaria periodo 2007-2012
Programa Empleo de Invierno: Jóvenes que en el periodo de invierno puedan desarrollar diferente tipo de actividades al interior de las pistas de hielo que se instalan fundamentalmente en el Zócalo capitalino, para así tener la oportunidad de iniciarse en una actividad laboral. El programa comienza a operar en el año 2011.	2,336,603	437,233	2,311

Fuente: Padrones de beneficiarios del INJUVE.

Por lo anterior, es sumamente importante que se defina la población objetivo para que los programas continúen mejorando y que año con año incremente el número de beneficiarios.

II.3.1. CUMPLIMIENTO DEL MARCO NORMATIVO

Para la presente evaluación se realizó la valoración de la pertinencia, suficiencia y consistencia de objetivos, metas, estrategias y acciones en función de principios, normatividad y del propio diagnóstico, así como de los resultados esperados a través del análisis comparativo entre el marco jurídico establecido en algunos instrumentos y referentes internacionales de derechos humanos, así como la Ley de Planeación para el Desarrollo del Distrito Federal, la Ley de Desarrollo Social del Distrito Federal, y otros instrumentos como los lineamientos para formulación de programas sociales³ y la guía para la elaboración de reglas de operación⁴ por un lado y, por el otro, las reglas de operación de cada uno de los programas para revisar su apego a la normatividad, así como un análisis comparativo entre el marco jurídico y éstas últimas.

Cuadro 3. Los objetivos planteados por el programa

PROGRAMA	AÑO DE INICIO	OBJETIVO
Programa Empleo de Invierno	2011	Brindar apoyos económicos hasta a 1200 jóvenes que en el periodo de invierno puedan desarrollar diferente tipo de actividades al interior de las pistas de hielo que se instalan fundamentalmente en el Zócalo capitalino, para así tener la oportunidad de iniciarse en una actividad laboral.

El Programa Empleo Juvenil de Invierno al igual que el PAJSR, atienden lo establecido en el artículo 33 de la Ley de Desarrollo Social, ya que las reglas de operación señalan los datos mínimos que se deben de cubrir para que los beneficiario tengan certeza en los procedimientos de asignación, sin embargo igual que en el PAJSR tiene la deficiencia de planeación es decir, que los programas se establezcan en el programa institucional, ya que sirve de base para plantear el diagnóstico, objetivos, metas y resultados que se esperan para poder cumplir con los art. 35 y 37 de la Ley de Planeación.

³ Emitidos por el Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal.

⁴ Emitidas por la Secretaría de Desarrollo Social del Distrito Federal.

Las reglas de operación de los PEJI si cumplen con los apartados señalados en el artículo 33 de la Ley de Desarrollo Social, sin embargo tienen deficiencias en los procedimientos de exigibilidad y de queja o inconformidad, ya que no señalan las etapas de éste por lo que tampoco se indican plazos y las áreas encargada de revisarlos.

En lo correspondiente al artículo 25 fracción I de la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal, este programa sí lo cumple al atender a jóvenes y promover por un lado a que concluyan sus estudios y por el otro a incorporar a los jóvenes a un primer empleo y con ello se contribuye a reducir los factores de riesgo.

En relación a la Ley de las y los Jóvenes del DF, los Programas de Empleo Juvenil de Verano la cumplen parcialmente al iniciar a los jóvenes a que se incorporen a un primer empleo, aunque se tiene que valorar e implementar la factibilidad de establecer convenios con el sector público, social y privado para que los jóvenes realicen prácticas y puedan acceder a empleo remunerado.

Aunado a lo anterior, también se revisó la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal y el programa objeto de estudio no cumple con lo establecido en el artículo 14 fracción III, pues no tienen su programa de trabajo y los indicadores de gestión no se encuentran de todos los años. Referente al artículo 10 de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Distrito Federal, los tres programas cumplen con lo establecido, porque no se hace distinción ni preferencia por género, sino que está abierto para mujeres y hombres con las mismas oportunidades para acceder a ellos, siempre y cuando se cumplan con los requisitos establecidos en las reglas de operación.

En conclusión y de manera importante es preciso que se mejoren los indicadores de gestión para poder medir y valorar los resultados obtenidos por estas acciones específicas (ejecución de programas) así como valorar el grado de cumplimiento con las disposiciones normativas.

III. EL MARCO LÓGICO DEL PROGRAMA

A través del análisis de Marco Lógico del Programa, se generó la Matriz de Indicadores, que es una herramienta metodológica e instrumento de gestión a partir de la cual se fortalece la preparación y la ejecución del Programa, resumiendo los principales resultados del proyecto.

La Matriz de Indicadores del Programa está constituida por un conjunto de columnas referentes a diferentes aspectos a cubrir; en su primera y segunda columna presenta el **Resumen Narrativo** de los diferentes Niveles de Objetivos que se plantean; en la tercera columna se presentan los **Indicadores de desempeño** que miden el logro de los objetivos planteados en la segunda columna; en la cuarta columna se indica el **Tipo de indicador**, es decir, si éste mide eficacia, eficiencia, calidad o economía; en la quinta columna se desarrolla la **Fórmula de cálculo** del indicador; posteriormente, los **Supuestos**, que sirven para anotar los factores externos cuya ocurrencia es importante para el logro de los objetivos del Programa; mientras que, por último, se establecen los **Medios de Verificación** o fuentes de información, a los que se puede recurrir para obtener los datos necesarios para calcular los indicadores definidos en la tercera columna.

En el Cuadro 2, se presentan la Matriz de Marco Lógico 2012 se observa que el Programa cuenta con 11 indicadores que dan cuenta de la operación, resultados e impacto del mismo, al nivel de sus diferentes objetivos; soportados con información externa y la que genera el Programa, a través de sus diferentes áreas operativas y de las Encuestas a sus beneficiarios y a los propios operadores del Programa. En este sentido, una vez construida la MML, se establecerán los procesos de seguimiento que permitan llevar a cabo el cálculo de los indicadores en sus diferentes niveles y ello contribuirá a facilitar los procesos de monitoreo y evaluación del Programa. Por lo anterior, cabe mencionar que para esta evaluación interna no se incluye el cálculo de los indicadores.

Cuadro 4. Indicadores de la Matriz de Marco Lógico del Programa Empleo Juvenil de Invierno 2012.

Nivel	Objetivo	Indicador de Desempeño	Tipo de Indicador	Fórmula de Cálculo	Unidad de Medida	Periodicidad	Supuestos	Medios de Verificación	Resultados
Fin	<i>“Contribuir al pleno desarrollo de las y los jóvenes de 14 a 29 años habitantes del Distrito Federal”</i>	Tasa de variación de la población de jóvenes de entre 14 y 29 años habitantes del Distrito Federal que han mejorado su desarrollo	Eficacia	$((\text{Número total de Jóvenes de entre 14 y 29 años de edad habitantes en el D.F que han mejorado su desarrollo en el periodo t})/(\text{Número total de Jóvenes de entre 14 y 29 años habitantes en el D.F que han mejorado su desarrollo en el periodo t-5}))*100$	Porcentaje	Quinquenal	Existen políticas públicas favorables a las y los jóvenes	Datos estadísticos del, INEGI, CONAPO, Censo e información interna del Programa.	PENDIENTE
Propósito	<i>“Las y los jóvenes de entre 14 y 29 años de edad que radican en el Distrito Federal han iniciado una actividad laboral”</i>	Tasa de variación de la población de las y los jóvenes de 14 a 29 años habitantes del D.F Beneficiarios del PEJI que inician una actividad laboral	Eficacia	$((\text{Total de las y los jóvenes entre 14 y 29 años beneficiarios del PEJI en el periodo t})/(\text{Total de las y los Jóvenes entre 14 y 29 años Beneficiarios del PEJI en el periodo t-1}))*100$	Tasa de Variación	Anual	Se otorgan recursos financieros suficientes para operar el programa	Padrón de Derechohabientes del PEJI. Informes de seguimiento de la población atendida	
		Porcentaje de población incorporada al PEJI con relación a la programada	Eficacia	$((\text{Total de las y los jóvenes incorporados al PEJI en el periodo t})/(\text{Total de las y los jóvenes programados para la incorporación al PEJI en el periodo t}))$	Porcentaje	Anual	Se otorgan recursos financieros suficientes para operar el programa	Padrón de Derechohabientes del PEJI. Informes de seguimiento de la población atendida	
Componentes	<i>Becas económicas</i>	Porcentaje de apoyos económicos entregados a los jóvenes beneficiarios con relación al número de apoyos	Eficacia	$((\text{Número de apoyos económicos entregados a la población beneficiaria del PEJI en el periodo t})/(\text{Total de apoyos económicos programados en el PEJI}))$	Porcentaje	Mensual/ Anual	Se cuenta con el presupuesto necesario para la entrega de los apoyos económicos	Informes de seguimiento mensual y anual de la operación del PEJI	

		programados		para el periodo t))*100					
		Porcentaje de apoyos económicos entregados a los jóvenes beneficiarios con relación al número total de jóvenes inscritos en el programa	Eficacia	((Total de jóvenes beneficiarios del PEJI que reciben el apoyo económico en el periodo t) / (Total de jóvenes inscritos en el PEJI en el ciclo escolar t) * 100	Porcentaje	Mensual/ Anual	Se cuenta con el presupuesto necesario para la entrega de los apoyos económicos	Informes de seguimiento mensual y anual de la operación del PEJI	
	<i>Apoyos económicos a Líderes de grupo</i>	Porcentaje de apoyos económicos entregados a Promotores Sociales con relación al número de apoyos programados	Eficacia	((Número de apoyos económicos entregados a Promotores Sociales del PEJI en el periodo t)/(Total de apoyos económicos a promotores Sociales programados en el PEJI para el periodo t))*100	Porcentaje	Anual	Se cuenta con el presupuesto necesario para la entrega de los apoyos económicos	Informes de seguimiento mensual y anual de la operación del PEJI	
Actividades	Incorporación de solicitantes al Programa	Promedio de expedientes integrados con éxito para sustitución e incorporación de beneficiarios al Programa	Calidad / Eficacia	(Total de expedientes integrados para incorporarse al Programa en el periodo t) / (Total de lugares vacantes en el periodo t) * 100	Valor promedio	Anual	Los jóvenes conocen los requisitos al programa, los cumplen y entregan la documentación en tiempo	Controles mensuales e informes anuales de la operación del PEJI	
		Promedio de tiempo para la incorporación de un beneficiario al Programa	Calidad	$[\sum(\text{Fecha de ingreso a cuenta de dispersión de los jóvenes en el periodo } i \text{ al Programa} - \text{Fecha de solicitud de incorporación de los jóvenes } i)] / \text{Total de población estudiada en el}$	Valor promedio	Anual	Se cuenta con los recursos suficientes para sustentar el personal necesario	Informes mensuales, anuales de seguimiento a la operación del PEJI	

				periodo t					
Entrega de tarjetas	Porcentaje de errores en la entrega de tarjetas bancarias en el mes estudiado	Calidad	$\frac{((\text{Número de tarjetas bancarias entregadas con errores en el periodo } t) / (\text{Número de tarjetas entregadas en el periodo } t)) * 100}{}$	Porcentaje	Anual	Las instituciones bancarias realizan sus actividades de forma óptima.	Infomes de seguimiento de la operación del PEJI.		
	Porcentaje de efectividad en la convocatoria para entregar tarjetas bancarias en el mes de estudio	Eficacia	$((\text{Número de jóvenes que acudieron a recoger la tarjeta en el periodo } t) / (\text{Número de jóvenes convocados para recibir tarjeta bancaria en el periodo } t)) * 100$	Porcentaje	Anual	El personal del Programa realiza una buena convocatoria.	Reportes de seguimiento de la operación del PEJI		
Dispersión de apoyos económicos	Porcentaje de beneficiarios a los que se les dispersó el estímulo	Eficacia	$((\text{Número de beneficiarios dispersados en el mes } i) / (\text{Total de beneficiarios en el mes } i)) * 100$	Porcentaje	Anual	Los jóvenes acuden en tiempo y forma a actualizar su información.	Registro de Incidencias		

Fuente: Instituto de la Juventud del Distrito Federal (2012).

IV. OPERACIÓN DEL PROGRAMA

IV.1. Recursos Humanos del Programa Empleo Juvenil de Invierno.

Las figuras esenciales para operar el programa son los promotores juveniles y los líderes de grupo, sin embargo estos no son parte del personal del INJUVE, sino son beneficiarios. De las entrevistas se puede destacar que sólo hay un Coordinador del programa y es el único que opera con el apoyo de los promotores, de los líderes y de coordinadores de otros programas.

Por lo anterior se afirma que no se tiene un registro del personal operativo y no hay documentos fehacientes que comprueben que tienen el perfil requerido para desempeñar esta actividad. Lo que sí se puede sostener es que es insuficiente el personal; ya que sólo es una persona de estructura la única responsable en términos de la Ley de Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, sin embargo, en la práctica son también los coordinadores los que toman decisiones.

IV.2. RECURSOS FINANCIEROS

En cuestión de recursos financieros, la persona titular de la Dirección General tiene la atribución de ejercer el presupuesto con forme a lo establecido en la fracción III artículo 58 de la Ley de las y los Jóvenes del Distrito Federal, asimismo la Jefatura de Enlace Administrativo tiene la obligación de asegurar el suministro de materiales de las áreas del INJUVE para su buen funcionamiento de acuerdo a lo que establece el punto 7, 21 y 26 del capítulo de funciones del manual administrativo de la institución. El presupuesto por programa es:

Cuadro 5. Variación del presupuesto autorizado en el periodo 2007 a 2012

Programa	Periodo	Presupuesto	Variación porcentual
PJEI	De 2011 a 2012	Para cada año se mantuvo en \$2,880,000.00	Sin variación

Fuente: Instituto de la Juventud del Distrito Federal (2012).

IV.3. RECURSOS MATERIALES

Los recursos materiales son insuficientes, existe carencia de espacios propicios para que los coordinadores desarrollen sus funciones. No tienen equipo de cómputo suficiente y adecuado, tampoco se les dota de material mínimo de papelería y equipamiento necesarios para llevar a cabo las caravanas y las brigadas.

IV.4. PROCEDIMIENTO DE INSTRUMENTACIÓN.

Este programa no está contemplado en el manual administrativo en su parte de procedimientos, ya que se crea una año después a la elaboración del éste, por lo que es necesario reformar el manual e incluir el procedimiento de selección de personal para coordinar y seleccionar el programa, así como la asignación de beneficiarios.

IV.5. PADRONES DE BENEFICIARIOS

Cuadro 6. Comparativo de la población de derechohabientes con el presupuesto otorgado

	REGLAS DE OPERACION		CTA. PUBLICA		INFORME DE GESTION	
	NUM. JOVENES BENEFICIARIOS	PRESUPUESTO PROGRAMADO	NUM. JOVENES BENEFICIARIOS	PRESUPUESTO EJERCIDO	NUM. JOVENES BENEFICIARIOS	PRESUPUESTO EJERCIDO
2011	1200 MENSUAL 2400 ANUAL	\$2,880,000.00	No se reporta este programa		2,200	SIN DATOS
2012	1200 MENSUAL 2400 ANUAL	\$2,880,000.00	La información se encuentra por capítulo y no por programa		2,200	SIN DATOS

Fuente: Instituto de la Juventud del Distrito Federal (2012).

Como se puede observar no hay una congruencia en los informes ya que se reportan datos distintos, por lo que al igual que en otros programas no se tiene una certeza en el manejo de los recursos. A continuación se muestra el padrón de beneficiarios que se publica en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

Cuadro 7. Evolución de las cifras de beneficiarios incluidos en los Padrones del PEJI por Delegación.

DELEGACIÓN	POBLACIÓN DE 14 A 29 AÑOS ATENDIDA POR EL PROGRAMA EMPLEO DE INVIERNO	
	2011	2012
ÁLVARO OBREGÓN	27	21
AZCAPOTZALCO	59	66
BENITO JUÁREZ	49	38
COYOACÁN	29	30
CUAJIMALPA	1	2
CUAUHTÉMOC	269	236
GUSTAVO A MADERO	196	150
IZTACALCO	187	162
IZTAPALAPA	162	119
MAGDALENA CONTRERAS	4	5
MIGUEL HIDALGO	66	82
TLÁHUAC	11	12
TLALPAN	18	11
VENUSTIANO CARRANZA	133	140
XOCHIMILCO	14	12

MILPA ALTA	0	0
TOTAL	1,225	1,086

Fuente: Instituto de la Juventud del Distrito Federal (2012).

V. MECANISMOS DE EVALUACIÓN

Las reglas de operación establecieron los siguientes mecanismos de evaluación:

“Se realizarán reuniones periódicas a fin de evaluar el desempeño de los jóvenes que participan en el presente programa, donde también se abordarán aspectos de planeación, organización y evaluación. La información que se obtenga durante el desarrollo del programa servirá para hacer las evaluaciones anuales y, en su caso, los ajustes pertinentes al programa, de esto serán directamente responsables el coordinador general, la Subdirección y/o la Dirección General”.

De la revisión efectuada a la operación del programa se desprende que no existe un mecanismo que sistematice las evaluaciones individuales de los beneficiarios del programa. También se puede afirmar que no se definieron indicadores de gestión ni de resultados de este programa, por lo que no se miden los avances que tiene, más allá de los indicadores presupuestales y del número de beneficiarios.

Cabe mencionar que existen antecedentes de reuniones con la Coordinación General de Modernización Administrativa (CGMA) para la implementación de los indicadores de gestión y de resultados de los programas del Instituto. Sin embargo nunca se instrumentaron.

Como resultado de estas reuniones se propusieron los indicadores que aparecen en la Tabla

Cuadro 8 . Indicadores propuestos para el PEJI

INDICADOR	CONCEPTO MEDIDO
INJUVE.R.001	Porcentaje de acreditación de las jornadas de alfabetización en centros comunitarios.
INJUVE.R.002	Años de escolaridad promedio de los beneficiarios de los programas del INJUVE
INJUVE.R.003	Porcentaje de beneficiarios empleados en los programas de Empleo de Verano e invierno en la ciudad.
INJUVE. R.004	Promedio de asistentes a las Brigadas de Salud. (Salud, obesidad, alimentaria).
INJUVE. R.004A	Promedio de asistentes a las Brigadas de Salud. (Salud, obesidad, alimentaria).
INJUVE. R.005	Promedio de asistentes a las actividades de las Brigadas en contra de las adicciones.
INJUVE. R.006	Número de Primo delincuentes canalizados al INJUVE.
INJUVE. R.007	Porcentaje de jóvenes que lograron ingresar al nivel medio superior que asistieron al curso de preparación para el examen de ingreso a la educación media superior.
INJUVE. R.008	Porcentaje de jóvenes que lograron ingresar al nivel superior que asistieron al curso de preparación para el examen de ingreso a la educación superior.
INJUVE. R.009	Promedio de viajes por beneficiario de la tarjeta "Red Ángel"
INJUVE. R.010	Ahorro promedio por beneficiario de la tarjeta "Red Ángel"
INJUVE. R.011	Porcentaje de beneficiarios canalizados a prácticas comunitarias del programa Jóvenes en impulso.
INJUVE. R.012	Porcentaje de beneficiarios de las becas para capacitación para el empleo que obtuvieron Empleo
INJUVE. R.013	Número promedio de asistentes a las actividades culturales apoyadas a través de las becas culturales
INJUVE. R.014	Número de beneficiarios apoyados a través de becas culturales.
INJUVE. R.015	Número promedio de asistentes a las actividades deportivas apoyadas a través de las becas deportivas.
INJUVE. R.016	Número de beneficiarios apoyados a través de becas deportivas.

INDICADOR	CONCEPTO MEDIDO
INJUVE. R.017	Promedio de jóvenes que han asistido a los talleres de concientización sobre educación sexual
INJUVE. R.017A	Porcentaje de jóvenes que han asistido a los talleres de concientización sobre educación sexual y afirman que les fue útil.
INJUVE. R.018	Promedio de jóvenes que han asistido a los talleres de concientización sobre violencia en el Noviazgo
INJUVE. R.018A	Porcentaje de jóvenes que han asistido a los talleres de concientización sobre violencia en el Noviazgo y afirman que les fue útil.
INJUVE. R.019	Promedio de jóvenes que han asistido a los talleres de concientización sobre violencia sexual.
INJUVE. R.019A	Porcentaje de jóvenes que han asistido a los talleres de concientización sobre violencia sexual y afirman que les fue útil.
INJUVE. R.020	Porcentaje de beneficiarios de los programas del INJUVE mayores de 18 años que cuentan con credencial para votar.

Fuente: Instituto de la Juventud del Distrito Federal (2012).

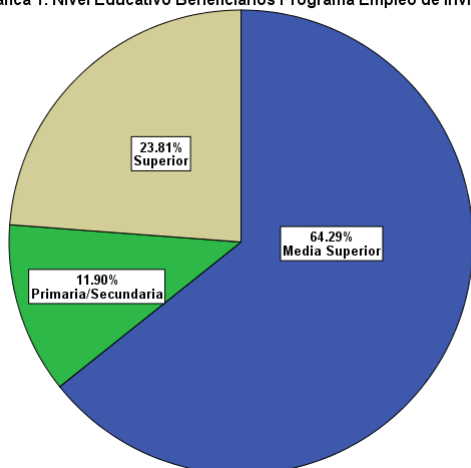
No obstante, si bien se tiene un avance en los indicadores que se trabajaron con la CGMA, estos no se han implementado hasta la fecha, pues no se encuentran en ningún documento descritos estos indicadores y los resultados de los mismos.

V.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE DERECHOHABIENTES DEL PROGRAMA.

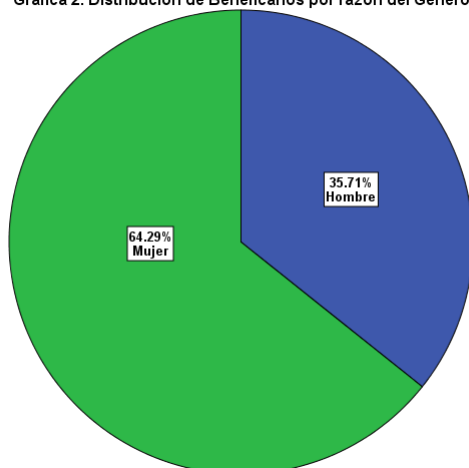
En esta sección se exponen los resultados de la encuesta aplicada a los beneficiarios del Programa Empleo de Invierno, en un primer apartado consta lo relativo a las características de los beneficiarios, en segundo lugar obran las opiniones de los beneficiarios respecto al personal a cargo del Programa y en la tercera parte se presentan las opiniones sobre la parte estructural del mismo.

La gráfica 1 muestra que el 88% de los entrevistados contaba con nivel educativo medio superior o superior, y el 11.9% con primaria-secundaria. A su vez, la gráfica 2 hace notar que la distribución de los beneficiarios del Programa por género es la siguiente: 64% mujeres y 35% hombres.

Gráfica 1. Nivel Educativo Beneficiarios Programa Empleo de Invierno



Gráfica 2. Distribución de Beneficiarios por razón del Género

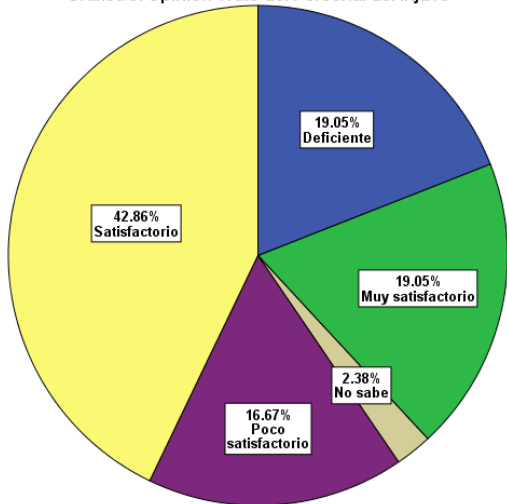


Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a beneficiarios del Programa.

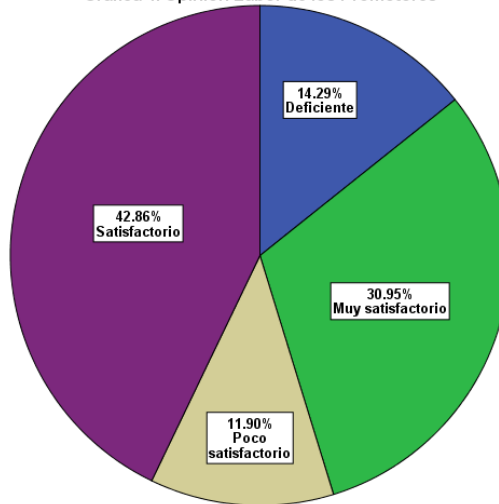
Las gráficas 3 y 4, a su vez, contienen la opinión de los beneficiarios en relación con el personal del INJUVE de manera general y particularmente por lo que respecta a los promotores. Para el caso del personal del INJUVE en general, las opiniones satisfactorias o muy satisfactorias alcanzaron el 61% y las poco satisfactorias o deficientes ascendieron a un 35%. En materia de la labor de los promotores, el 73% tuvo una opinión satisfactoria o muy satisfactoria y 25% la

calificó como poco satisfactoria o deficiente. Como se puede colegir, en este tema existe una importante área de oportunidad para mejorar la operación del programa mediante la revisión y toma de acciones tendientes a corregir la actuación del personal del INJUVE, muy en especial de los promotores que son los que tienen el contacto directo y más cercano con los beneficiarios.

Gráfica 3. Opinión Trato del Personal del Injuve



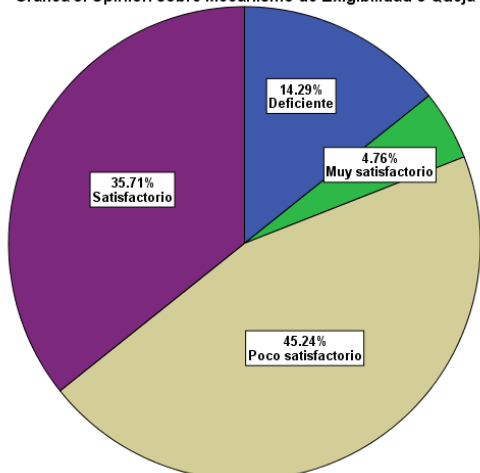
Gráfica 4. Opinión Labor de los Promotores



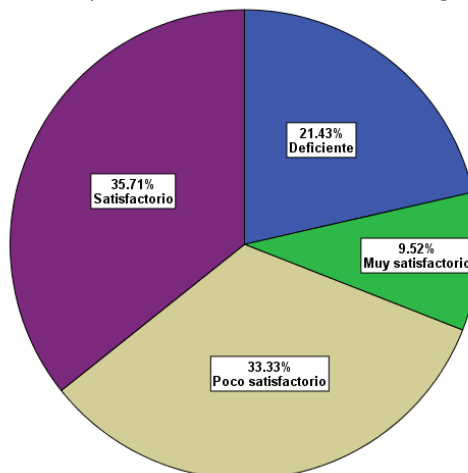
Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a beneficiarios del Programa.

Las gráficas 5, 6 y 7 presentan los resultados de la encuesta con relación a lo que hemos denominado la parte estructural del Programa. En este aspecto del Programa la situación prevaleciente es, en opinión de los beneficiarios, mayoritariamente negativa. Así, la opinión sobre el mecanismo de exigibilidad o queja alcanza el 59% de señalamientos poco satisfactorias o deficientes; la evaluación sobre los medios e infraestructura registra un 54% de opiniones poco satisfactorias o deficientes; y el tiempo de entrega de apoyos económicos registra un 69% de opiniones poco satisfactorias o deficientes. Es entonces en estos rubros del Programa donde se tiene que revisar su funcionamiento e implementar acciones cuya finalidad sea abatir la mala opinión que los beneficiarios tienen del mismo.

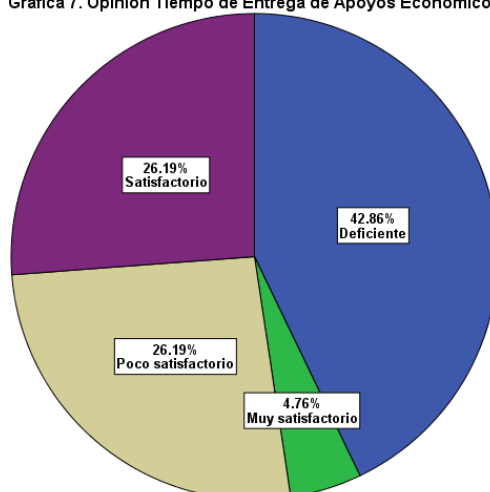
Gráfica 5. Opinión sobre Mecanismo de Exigibilidad o Queja



Gráfica 6. Opinión sobre Medios e Infraestructura del Programa



Gráfica 7. Opinión Tiempo de Entrega de Apoyos Económicos



Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a beneficiarios del Programa.

VI. PRINCIPALES RESULTADOS DEL PROGRAMA

De acuerdo con la revisión de los hallazgos de la evaluación interna realizada, se puede mencionar que, el Programa Empleo Juvenil de Invierno, lleva al cabo su operación con base en las Reglas de Operación vigentes, con lo cual se observa congruencia entre lo diseñado y la forma de operar. Asimismo, el Programa observa los diferentes códigos, reglamentos y leyes de Administración Pública y la legislación específica, con lo cual se cumple con lo dispuesto legalmente. Además, se concluye que existe una estructura operativa comprometida con la atención a la población.

De igual forma se observa que el Programa cuenta con acciones que inciden claramente sobre el objetivo que persigue. Dicha situación es constatada a través de la utilización de la Metodología de Marco Lógico (MML), donde se define el problema central que ataca el Programa y los medios y/o acciones a través de los cuales se pueden revertir las causas de éste. En consecuencia, los indicadores del Programa de Atención a Jóvenes en Situación de Riesgo están diseñados con base en la MML, por lo que las fuentes de información o medios de verificación se encuentran definidos, además de que, debido a la estructura que marca la metodología, guardan estricta relación con los objetivos del Programa en sus diferentes niveles.

Entre los mecanismos que se han implantado para identificar y medir los resultados del Programa se encuentran:

1. Las Encuestas de Satisfacción aplicadas por el Instituto de la Juventud del Distrito Federal
2. Los informes de Operación Programa Empleo Juvenil de Invierno.
3. Las entrevistas realizadas al personal operativo del Programa

Las Encuestas de Satisfacción implementadas han permitido detectar áreas de oportunidad y mejora del Programa, a partir de las cuales se han implementado medidas correctivas para mejorar la forma de realizar algunos de los procesos y hacer más eficaz la operación del Programa. Esta brinda una excelente oportunidad de retroalimentación para que de esta forma se enriquezca el diseño y la operación del Programa; es por eso que se requiere tomar en cuenta las áreas de interés y necesidades de los de los beneficiarios.

VI.1. CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN

Considerando que la evaluación es una herramienta estratégica para adquirir y construir conocimiento, para retroalimentar la toma de decisiones y fomentar el aprendizaje institucional. Las evaluaciones son de utilidad y logran sus objetivos en la medida en que se constituyen en insumos para la toma de decisiones de los distintos agentes involucrados en la gestión de los programas. Al respecto y como parte de los elementos a considerar en la toma de decisiones, se presentan algunas conclusiones.

- Los resultados del programa están plenamente justificados en razón de los recursos programados y ejercidos para realizar el conjunto de acciones.

- A través de la Metodología de Marco Lógico, específicamente la lógica vertical, el Programa muestra la coherencia de las acciones con el objetivo general y los objetivos específicos; como parte de sus acciones el Programa y con el propósito de contribuir a solucionar el problema central que atiende.
- El Programa ha logrado atender a su población objetivo y esta expresa estar satisfecha con la atención que se le otorga.
- El Programa en los años de su operación ha demostrado pertinencia de género y contribuye a la equidad de género ya que el 64% de la población atendida son mujeres.
- La igualdad y no discriminación en el acceso de sus derechohabientes se encuentra claramente establecido en las Reglas de Operación y se encuentra correlacionados con los principios de la política Social estipulado en el Artículo 4º de la Ley de desarrollo Social para el Distrito Federal.
- El Programa, impacta mayoritariamente a la población de las y los jóvenes en situación de riesgo y vulnerabilidad.
- Las encuestas son relevantes para conocer la percepción de los derechohabientes quienes consideran en cuanto al personal que:
 - Sobre el Programa en general se tiene opiniones satisfactorias en 61% y poco satisfactorias hasta un 35%.
 - Por lo que se refiere a la satisfacción con el tiempo de entrega de los apoyos económicos, hasta el 69% de los encuestados considera que es poco satisfactorio o deficiente
 - Para los mecanismos de exigibilidad se expresa poco satisfactorio o deficiente en el 59% de los encuestados

VI.2. RECOMENDACIONES SOBRE EL PROGRAMA

El Programa Empleo Juvenil de Invierno ha evolucionado, incorporando día con día nuevos servicios y se plantea continuar implementando cada vez más apoyos hacia las y los jóvenes para esta gestión, en un esquema de trabajo interinstitucional, y en coordinación con organizaciones, organismos públicos, privados y la sociedad civil. Los resultados del Programa permiten observar avances los cuales se reflejan en que la población atendida logrando un nivel adecuado de bienestar, y operativamente cumple con la normativa legal del Distrito Federal establecida. Esta normativa también se ha perfeccionado en las oportunidades para garantizar los derechos de las y los jóvenes habitantes del Distrito Federal.

Por lo que a continuación se presentan el siguiente conjunto de recomendaciones y sugerencias para su mejora.

- El establecimiento de un sistema de información y seguimiento que permita el monitoreo y la evaluación del Programa.
- Una vez analizados los documentos del INJUVE y de la revisión del portal de transparencia en la sección del Artículo 14 fracción III, se desprende que se requiere un programa institucional en el cual se deben de fijar entre otros los objetivos, las metas, los resultados esperados a corto y mediano plazo, y otros componentes tal y como lo señala la Ley de Planeación en sus artículos 10, 37 y 35⁵.
- De lo anterior se concluye que si bien, el INJUVE-DF trata de cumplir en la aplicación de sus programas sociales con la normatividad aplicable, al no contar con un programa institucional que establezca el horizonte a mediano y corto plazo de sus programas específicos, obliga a que se programen cada año los objetivos, metas y los resultados que se buscan con la aplicación de los programas específicos dependiendo exclusivamente de su programación presupuestal anual, sin contar con mayores elementos de planeación o de contraste de los resultados obtenidos en ejercicios fiscales anteriores.
- Se requiere la revisión y eventual modificación del manual de Procedimientos del INJUVE e incluir lo necesario para sustentar la operación de la totalidad de los Programas del Instituto.
- Si bien el Instituto a través del programa cumple con la normatividad aplicable, es necesario que se actualice el diagnóstico general a efecto de que se puedan establecer de forma adecuada el diseño del mismo, contando con

⁵ Artículo 10. Los titulares de los órganos de gobierno de las entidades y de los órganos desconcentrados tendrán las siguientes atribuciones: I. Participar en la elaboración de los programas sectoriales, mediante la presentación de las propuestas que procedan en relación con su objeto y funciones; II. Elaborar, controlar y evaluar su respectivo programa institucional atendiendo a las previsiones contenidas en el programa sectorial correspondiente; Artículo 37. Los programas sectoriales, institucionales y especiales contendrán, como mínimo: I. El diagnóstico; II. Las metas y objetivos específicos en función de las prioridades establecidas en el Programa General; III. Los subprogramas, líneas programáticas y acciones, que especifiquen la forma en que contribuirán a la conducción del desarrollo de la entidad; IV. Las relaciones con otros instrumentos de planeación; V. Las responsabilidades que regirán el desempeño en su ejecución; VI. Las acciones de coordinación, en su caso, con dependencias federales y otras entidades.

líneas basales que permitan medir y cuantificar el grado de avance alcanzado en el ejercicio de los derechos y/o las necesidades de las y los jóvenes que se incorporan a cada programa o bien en la solución de la problemática detectada en el diagnóstico en cuestión.

- Se requiere avanzar de la evaluación del cumplimiento de metas de gestión administrativa, a la evaluación de resultados alcanzados relacionados con los objetivos, en sus diferentes niveles.
- Mejorar la operación del Programa a partir de la mejora de la infraestructura tecnológica, tanto en adquisición de equipo de computó como elementos tecnológicos para una mejor atención a la población beneficiaria.
- Promover acercamientos con las instancias legislativas para que sean canalizados más recursos que permitan la mejor operación del Programa.
- Establecer convenios de capacitación con instancias educativas para el personal operativo del Instituto.
- Iniciar un proceso de capacitación del personal y responsables del Programa con el propósito de implementar de manera sistemática procesos de evaluación operativa interna.
- Promover la evaluación interna de resultados y satisfacción que permitan conocer el grado de alcance de los objetivos y metas así como buscar estrategias para lograr el desempeño esperado.
- Mejorar el tiempo en el cual se realiza la entrega de los apoyos económicos

Una vez realizada la Evaluación Interna del Programa Empleo Juvenil de Invierno, se presenta la temporalidad con la que el Instituto de la juventud del Distrito Federal sugiere que las estrategias deben ser incorporadas a la operación del mismo para enriquecerlo y mejorarlo (ver Cuadro).

Cuadro 9. Cronograma de Seguimiento a las Recomendaciones de la**Evaluación Interna**

No.	Recomendación	Corto plazo (6 meses)	Mediano Plazo (12 meses)
1	Establecer un sistema de información y seguimiento que permita el monitoreo y la evaluación del Programa.	X	
2	Elaborar el programa institucional en el cual se establezcan los objetivos, las metas, los resultados esperados a corto y mediano plazo, y otros componentes tal y como lo señala la Ley de Planeación en sus artículos 10, 37 y 35		X
3	Realizar la actualización del Diagnóstico General de la Población de las y los Jóvenes en el Distrito Federal.	X	
4	Revisión y modificación del Manual de Procedimientos del Intituto de la Juventud del Distrito Federal.		X
5	Elaborar Reglas de Operación observando puntualmente lo establecido en los Lineamientos, así como recibir capacitación y orientación al respecto	X	
6	Mejora de la infraestructura tecnológica, tanto en adquisición de equipo de computó como elementos tecnológicos para una mejor atención a la población beneficiaria.		X
7	Promover la evaluación interna de resultados y satisfacción que permitan conocer el grado de alcance de los objetivos y metas así como buscar estrategias para lograr el desempeño esperado. Dicha evaluación debe incluir la evaluación cualitativa a través de estudios de caso.	X	
8	Establecer convenios de capacitación con para el personal operativo del Instituto.	X	
9	Iniciar un proceso de capacitación del personal y responsables del Programa con el propósito de implementar de manera sistemática procesos de evaluación interna.	X	
10	Mejorar el tiempo en el cual se realiza la entrega de los apoyos económicos		

VII. REFERENCIAS DOCUMENTALES

CEPAL (2005). Boletín del Instituto N° 15: Metodología del Marco Lógico. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (Octubre 2005).

Gobierno del Distrito Federal (2012). Secretaría de Finanzas. Informe de la Cuenta Pública 2012.

Gobierno del Distrito Federal (2012). Reglas de Operación del Programa de Empleo Juvenil de Verano 2012. Gaceta Oficial del Distrito Federal.

Gobierno del Distrito Federal (2012). Lineamientos para la Evaluación Interna 2012 de los Programas Sociales. Gaceta Oficial del Distrito Federal.

Instituto de la Juventud del Distrito Federal (2012). Encuesta de Satisfacción de la población atendida en el PEJI.