

**DATOS GENERALES DEL PROGRAMA****Nombre del Programa:** Programa de Apoyo para la Productividad**Modalidad:** U002**1. Unidad Administrativa:****Titular****Nombre:** Mtro. Adrián Escamilla Palafox**Teléfono:** 2000530063159**Correo Electrónico:** adrian.escamilla@stps.gob.mx**Responsable(s) Operativo(s) del Programa****Nombre:** Adrián Escamilla Palafox**Teléfono:** 200053006315**Correo Electrónico:** adrian.escamilla@stps.gob.mx**Descripción del programa**

El Programa de Apoyo para la Productividad (PAP) tiene por objetivo contribuir a la adquisición de conocimientos, al desarrollo o fortalecimiento de habilidades y a la adopción de actitudes de los trabajadores esenciales para un óptimo desempeño laboral a través de cursos de sensibilización y de capacitación específica, de asistencia técnico-legal, y del subsidio para la certificación de competencias laborales. Lo anterior con el fin de contribuir a incrementar la productividad laboral de los centros de trabajo y mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias. El Programa tiene cobertura a nivel nacional y su población objetivo son los trabajadores asalariados, con seguridad social y otras prestaciones, cuya percepción salarial ascienda hasta 10 salarios mínimos. Los beneficiarios podrán recibir hasta 40 horas de capacitación, o un solo apoyo para la certificación de competencias al año.

**Resumen Narrativo de la MIR**

**Fin:** Contribuir a elevar la productividad de los trabajadores, de las empresas y de los productores del país mediante el incremento de sus capacidades, generado por la asistencia técnica, la capacitación y la certificación de competencias.

**Propósito:** Trabajadores apoyados tienen mejores capacidades (Se entiende por capacidades laborales, las habilidades, conocimientos, actitudes con las que cuenta cada trabajador para realizar su actividades laborales para las que fue contratado).

**Componentes:**

1. Trabajadores han acreditado la evaluación para certificarse en alguna competencia.
2. Trabajadores han mejorado sus conocimientos a través de su participación en los cursos de capacitación específicos por competencias.
3. Trabajadores que han aplicado las recomendaciones de la asistencia técnico-legal en materia de productividad impartida a través del Sistema de Gestión para la Productividad Laboral
4. Trabajadores sensibilizados sobre aspectos de productividad laboral a través del curso de productividad y empleabilidad realizados.

**Actividades:**

1. Acuerdo con las empresas para la realización de cursos de capacitación específica por competencias.
2. Fomento a los trabajadores de la importancia de la productividad laboral como un medio idóneo para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.
3. Fomento entre los trabajadores para obtener certificación en competencias laborales.
4. Otorgamiento de Asistencia Técnico-Legal en Materia de Productividad a trabajadores.

## RESULTADOS Y HALLAZGOS

### Resultados (Cumplimiento de sus Objetivos) Efectos atribuibles al programa

*El programa no cuenta con evaluaciones de impacto debido a cuestiones relacionadas con:*

- La insuficiencia de información para la evaluación de impacto
- El presupuesto del programa

### Otros Efectos

#### Hallazgo de Propósito 1

**1. Año de la Fuente:** 2013

**2. Hallazgo Relevante:** De acuerdo al documento "Informe de Resultados, Colaboración OIT-STPS SIGPROL Bahía de Banderas", la implementación del PAP en 9 empresas de la región de Bahía de Banderas trajo consigo incrementos en la productividad de las mismas así como la sensibilización sobre el tema tanto de trabajadores como de directivos.

**3. Fuente:** Otros (OTR) Reporte de Resultados

**4. Elemento de Análisis:** Propósito

**5. Valoración del Hallazgo:** Adecuada

**6. Comentarios y Observaciones:** Este hallazgo se basa en un reporte sobre la implementación del PAP en una región y en un contexto específico y no de un estudio en el que se valoran la totalidad o una gran diversidad de casos. Sin embargo, existe evidencia de otra empresa en el estado de Coahuila que señala que tras el PAP 489 trabajadores de la empresa ZF Powertrain Modules Saltillo S.A. de C.V. obtuvieron certificaciones laborales que incidieron en un aumento de la productividad de los mismos y de sus salarios en un 11%.

### Otros Hallazgos

#### Hallazgo Relevante 1

**1. Año de la Fuente:** 2015

**2. Hallazgo Relevante:** Para el año 2014, el 12.8% de las empresas apoyadas fueron microempresas, el 37.1% pequeñas, el 25.3% medianas y el 24.8% grandes.

**3. Fuente:** Otros (OTR) Presentación

**4. Elemento de Análisis:** Cobertura

## 5. Valoración del Hallazgo: Moderada

**6. Comentarios y Observaciones:** Las cifras presentadas muestran que el apoyo a micros y pequeñas empresas ha aumentado en los últimos años. Sin embargo, bien podría analizar la posibilidad de priorizar aún más la ayuda a micros y pequeñas empresas, pues generalmente no cuentan con los recursos suficientes para capacitar a sus trabajadores.

### Hallazgo Relevante 2

1. **Año de la Fuente:** 2014

2. **Hallazgo Relevante:** Según el 4to Informe Trimestral 2014, el 63% de los beneficiarios son hombres mientras que únicamente el 37.1% de la población atendida son mujeres.

3. **Fuente:** Informe Trimestral (IT)

4. **Elemento de Análisis:** Cobertura

5. **Valoración del Hallazgo:** Oportunidad de Mejora

**6. Comentarios y Observaciones:** Si bien el PAP no tiene como objetivo la igualdad de género, podría analizarse la posibilidad de que el Programa pueda contribuir a disminuir la brecha laboral por género priorizando el otorgamiento de apoyo a mujeres.

### Hallazgo Relevante 3

1. **Año de la Fuente:** 2014

2. **Hallazgo Relevante:** El Programa toma en cuenta las recomendaciones realizadas en evaluaciones externas para realizar mejoras. Prueba de ello es la atención que se dio a la recomendación de ampliar su cobertura llevando a cabo una mayor difusión en los estados, para lo cual el PAP estableció mecanismos de coordinación con las delegaciones estatales. Esto tuvo como consecuencia una ampliación en la cobertura de manera que en 2014 tuvo presencia en todas las entidades.

3. **Fuente:** Plantilla de Población Atendida (PPA)

4. **Elemento de Análisis:** Cobertura

5. **Valoración del Hallazgo:** Destacada

**6. Comentarios y Observaciones:** Este hallazgo da cuenta de la importancia de los procesos de evaluación y de que el Programa está atento a las recomendaciones propuestas.

### Hallazgo Relevante 4

1. **Año de la Fuente:** 2014

2. **Hallazgo Relevante:** No existe una lógica horizontal clara a nivel actividad en la MIR del Programa ya que los indicadores no miden el desempeño de las actividades, más bien miden la consecuencia de dichas actividades por lo que podría considerárseles como indicadores a nivel componente.

3. **Fuente:** Matriz de Indicadores de Resultados (MIR)

4. **Elemento de Análisis:** Actividades

5. **Valoración del Hallazgo:** Oportunidad de Mejora

**6. Comentarios y Observaciones:** Se recomienda hacer una revisión de la lógica horizontal y vertical de la MIR del Programa de manera que los indicadores realmente midan el desempeño de los objetivos a cada nivel, y que los objetivos estén ubicados en el nivel correcto.

## AVANCES Y ASPECTOS DE MEJORA

### Acciones que el programa realiza para mejorar derivado de las evaluaciones

#### Avance en las acciones de mejora comprometidas en años anteriores

1. Se estableció un mecanismo de coordinación, a través del cual cada uno de los 32 Delegados(as) Federales del Trabajo designó a un Enlace Responsable y a uno Operativo cuya función es contribuir en la promoción y operación del Programa. Lo anterior permitió lograr cobertura en las 32 entidades federativas, atendiendo al ASM.

Porcentaje de avance promedio de las acciones de mejora establecidas en el documento de trabajo: 100.00 %

#### Aspectos comprometidos en 2015

##### Aspecto 1

**Aspecto:** Difundir con mayor intensidad el Programa para llegar a más trabajadores. Se establecerán mecanismos de coordinación con la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo (UDFT) para que en las entidades federativas se difunda y opere el PAP, sin embargo, la ampliación de la cobertura de atención, no sólo depende de ese factor, sino de otros más como la asignación presupuestal del Programa.

**Tipo de Aspecto:** Aspecto Institucional

### Avance de Indicadores y Análisis de Metas

Todos los indicadores muestran un cumplimiento de las metas. En los indicadores cuya unidad de medida es un porcentaje, en muchas ocasiones el indicador alcanzó metas superiores al 100%. Lo anterior sugiere necesario hacer una revisión sobre las metas de tal forma que éstas cumplan con el objetivo de incentivar el desempeño. Un ejemplo es el indicador de Propósito "Porcentaje de trabajadores apoyados que incrementan sus capacidades", el cual mide el porcentaje de trabajadores apoyados que aumentan sus capacidades respecto del total de trabajadores apoyados. La meta programada para el 2014 fue del 86%, mientras que el indicador tuvo un valor del 97%.

### Avances del Programa en el Ejercicio Fiscal 2015

1. No se cuenta con información sobre los avances del presente año, esto se debe a que en función de que los recursos asignados en el PEF 2015 fueron utilizados para el pago de ADEFAS 2014, lo que implicó que, a la fecha, no se cuente con recursos presupuestales para iniciar operaciones.

## POBLACIÓN Y COBERTURA

#### Población Potencial

a. ¿Se encuentra definida?: Si

**b. Unidad de Medida:** Trabajadores

**c. Cuantificación:** 9,419,064

**d. Definición:** La Población Potencial, con información de la ENOE al 4to trimestre, considera a los trabajadores asalariados con acceso a seguridad social y otras prestaciones, y cuya percepción salarial ascienda hasta 10 salarios mínimos. No se toma en cuenta al sector público.

**e. Valoración:** Esta definición de población potencial fue ofrecida por la Unidad Responsable del Programa. Sin embargo, en los Lineamientos se menciona esta definición para la población objetivo. Este dato se calculó considerando la información del cuarto trimestre del 2012 y aparece en los Lineamientos por lo que sería necesario volver a cuantificarla con datos actuales. La dependencia señala que no se ha actualizado la cifra pues no se han publicado nuevos Lineamientos.

#### **Población Objetivo**

**a. ¿Se encuentra definida?:** Si

**b. Unidad de Medida:** Trabajadores

**c. Cuantificación:** 15,997

**d. Definición:** La población objetivo se define como el subgrupo de la población potencial que se tiene planeado atender dado el presupuesto asignado.

**e. Valoración:** La definición anterior es la que entregó la Unidad Responsable. En los Lineamientos del Programa, como ya se mencionó la población objetivo está definida por trabajadores asalariados con acceso a seguridad social y otras prestaciones cuya percepción salarial ascienda hasta 10 salarios mínimos sin incluir al sector público.

#### **Población Atendida**

**a. ¿Se encuentra definida?:** Si

**b. Unidad de Medida:** Trabajadores

**c. Cuantificación:** 31,596

**d. ¿Se cuenta con información desagregada de la Población Atendida por entidad, municipio y/o localidad?:**

**Entidades Atendidas:** 32

**Municipios Atendidos:** 167

**Localidades Atendidas:** 236

**Hombres Atendidos:** 19,961

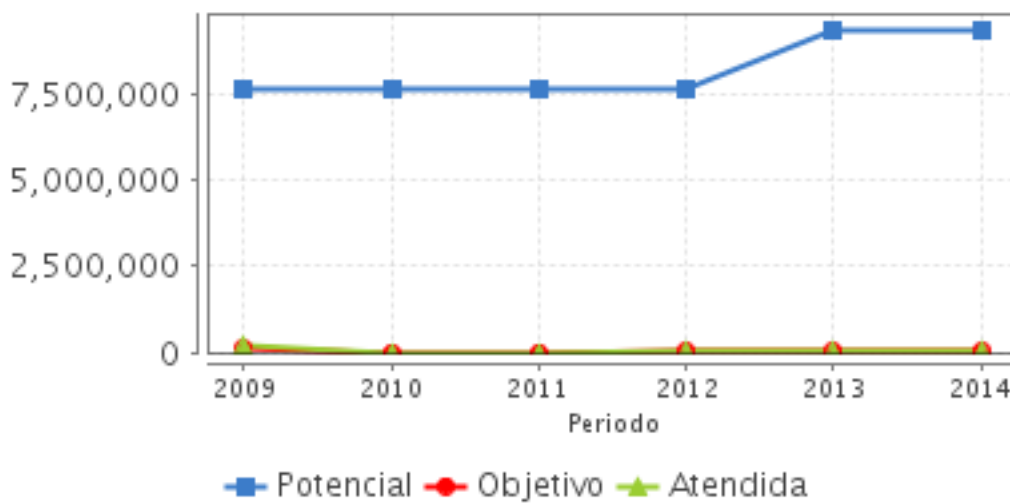
**Mujeres Atendidas:** 11,635

#### **Localización de la Población Atendida**



### Evolución de la Cobertura

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Población Atendida
2009	7,700,000	105,000	184,453
2010	7,700,000	1,336	1,672
2011	7,700,000	5,382	5,330
2012	7,700,000	15,047	16,669
2013	9,419,064	9,214	15,744
2014	9,419,064	15,997	31,596



### Análisis de la Cobertura

Durante 2013 y 2014 el PAP realizó esfuerzos importantes por ampliar su presencia en las diferentes entidades del país. Mientras que en 2012 únicamente tuvo presencia en 9 estados, para 2013 otorgó apoyos en 20 entidades y en 2014 tuvo presencia en todo el país. El estado en el que el Programa apoyó a un mayor número de trabajadores en 2014 fue el Distrito Federal, pero considerando el número de trabajadores apoyados per cápita el PAP atendió a más trabajadores en Veracruz y Coahuila tanto en 2014 como en 2013. El porcentaje de población atendida respecto a la población objetivo ha sido mayor al 100% desde el inicio del Programa con excepción del 2011. El 2014 es el año en donde este porcentaje ha sido mayor siendo de 198%. Si bien lo anterior puede explicarse por los incrementos en el presupuesto a lo largo del año fiscal, es preciso analizar la forma en que se cuantifica y se define la población objetivo. Cabe destacar la enorme diferencia entre la población atendida en 2009 con respecto al resto de los años analizados, la cual se debe a diferencias tan bien importantes en el presupuesto.

## ALINEACIÓN AL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2013-2018 Y PRESUPUESTO

### Alineación con Planeación Nacional 2013-2018

**Meta:** México Próspero

**Objetivo:** Promover el empleo de calidad

**Estrategia:** Promover el incremento de la productividad con beneficios compartidos, la empleabilidad y la capacitación en el trabajo

### Alineación con Programa Sectorial/ Institucional 2013-2018

**Objetivo:** Democratizar la productividad laboral, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

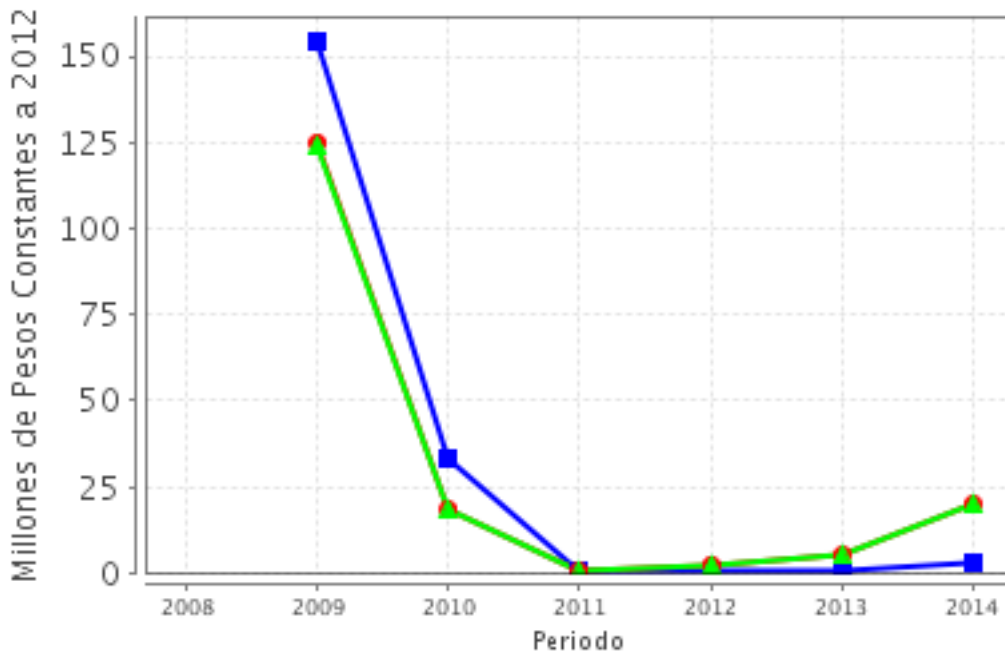
**Año de Inicio del Programa 2009**

### Evolución del Presupuesto (Millones de Pesos Constantes a 2012)

Valores a precios constantes promedio de 2012, actualizados con el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC).

Año	Presupuesto Original	Presupuesto Modificado	Presupuesto Ejercido
2008	NA	NA	NA
2009	153.95	124.83	124.25
2010	33.53	18.41	18.41
2011	0.39	0.38	0.38
2012	0.37	2.50	2.50
2013	0.36	5.10	5.10
2014	3.12	19.91	19.91

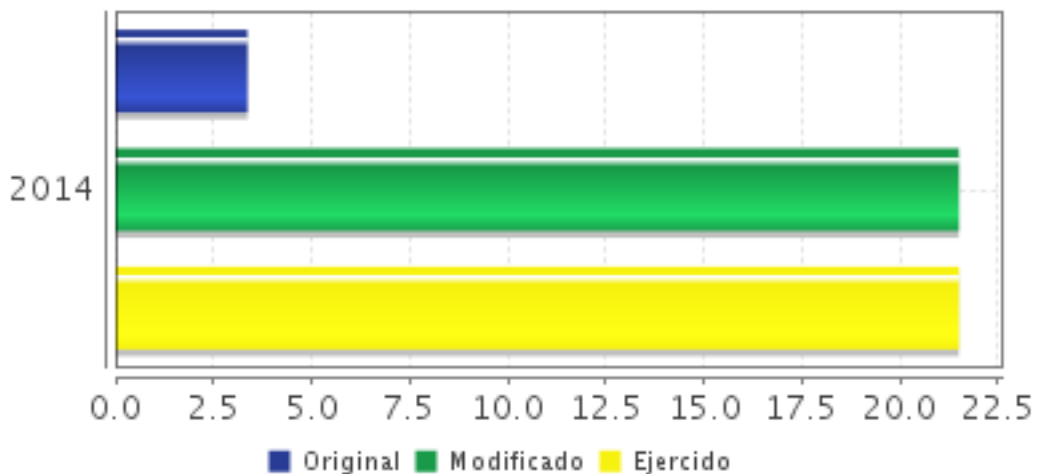
Fuente: Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)



- Presupuesto Original
- Presupuesto Modificado
- ▲ Presupuesto Ejercido

Fuente: Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)

Presupuesto 2014 (Millones de Pesos)



Fuente: Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)

### Consideraciones sobre la Evolución del Presupuesto

En 2009 el Programa comienza a operar asignándosele un presupuesto modificado y ejercido de 124 millones de pesos de 2012. En 2010 el PAP sufre una reducción importante en el presupuesto siendo éste de sólo 18.4 millones de pesos de 2012 por lo que se cerraron las oficinas de Fomento productivo en el interior del país y se focalizó la atención en la zona



metropolitana. En 2011 el presupuesto volvió a caer drásticamente el monto asignado al Programa siendo este de 0.38 millones de pesos de 2012, lo cual llevó a la decisión de únicamente impartir cursos de sensibilización acerca de la importancia de la productividad. Por el contrario, en los años siguientes el presupuesto modificado y ejercido aumentó llegando a ser en 2014 de 19.9 millones de pesos de 2012. Otro punto a destacar es que en todos los años analizados -2009-2014- el presupuesto ejercido y modificado ha sido totalmente distinto al original, lo que sin duda puede generar complicaciones en la planeación del uso de los recursos a lo largo del año fiscal. Cabe señalar que si bien el incremento en el presupuesto de 2013 a 2014 fue de 306%, la población atendida aumentó únicamente en 100%, lo cual se debe a la oferta de cursos de mejor calidad y por lo tanto también de mayor costo.

## CONCLUSIONES

### Conclusiones del Evaluador Externo

El PAP ha logrado aumentar su presencia en todas las entidades del país y la cobertura de MiPyMEs ha aumentado en los últimos años. Si bien no existen evaluaciones o estudios que muestren resultados generalizables de Fin y/o Propósito, de acuerdo al documento "Informe de Resultados, Colaboración OIT-STPS SIGPROL Bahía de Banderas", la implementación del PAP en 9 empresas de la región de Bahía de Banderas trajo consigo incrementos en la productividad de las mismas así como la sensibilización sobre el tema tanto de trabajadores como de directivos. De igual forma, existe evidencia de éxito del PAP en una empresa localizada en el estado de Coahuila. Si bien puede haber limitaciones presupuestales, es recomendable realizar estudios, quizá cualitativos, que muestren los posibles efectos del PAP a nivel de Fin y/o Propósito. Una opción es documentar y sistematizar las experiencias registradas como el caso de Bahía de Banderas. Un aspecto importante es el bajo presupuesto con que cuenta el Programa y las constantes fluctuaciones en el presupuesto a lo largo de cada año fiscal (obsérvese la gran diferencia entre el presupuesto original y el modificado y ejercido para los distintos años y que puede estar limitando la operación y planeación del Programa).

Por otro lado se encontró que la mayoría de los indicadores presentan avances significativamente mayores a sus metas. Si bien el valor de los indicadores indican un buen desempeño del Programa, se considera que las metas deberían de ser redefinidas de manera que estén orientadas a impulsar el desempeño del Programa. Además, es importante analizar y trabajar en la MIR y en especial en la lógica horizontal a nivel de actividad.

### Fortalezas

1. Evidencia de dos experiencias del PAP muestran resultados positivos con relación a la productividad, sensibilización de trabajadores y directivos e ingresos de los trabajadores. 2. El Programa toma en cuenta las recomendaciones realizadas en evaluaciones externas para realizar mejoras. Prueba de ello es la atención que se dio a la recomendación de ampliar su cobertura llevando a cabo una mayor difusión en los estados, para lo cual el PAP estableció mecanismos de coordinación con las delegaciones estatales. Esto tuvo como consecuencia una ampliación en la cobertura de manera que en 2014 tuvo presencia en todas las entidades.

### Retos y Recomendaciones

1. Dado el bajo presupuesto, en la medida de los posibles se recomienda priorizar los recursos a Focalizar en mayor medida a MiPyMES quienes son las empresas que menor productividad tienen. 2. Revisar la MIR siguiendo las mejores prácticas establecidas por CONEVAL. 3. Se recomienda acotar la definición de población potencial considerando únicamente a aquellas unidades económicas que presentan el problema que busca atender el Programa, es decir una baja productividad laboral. Para ello se podría tomar en cuenta el indicador de Costo Unitario de la Mano de Obra que publica el INEGI. 4. Tomando en cuenta las limitaciones presupuestales, se recomienda llevar a cabo estudios y/o evaluaciones a nivel de Fin y/o Propósito. Una opción es documentar y sistematizar las experiencias del PAP.

## OBSERVACIONES

### Observaciones del CONEVAL

"El Programa en 2014 y 2015 no ha identificado claramente el problema que busca atender". El objetivo principal del programa aún no se considera que contenga un enfoque de resultados puesto que no refleja claramente el cambio que se pretende generar en la población objetivo, solamente se hace referencia a su mejor capacitación pero no en el cambio que se genera derivado de dicha capacitación.

En la reestructuración programática para 2016, planteada en el documento "Estructura programática a emplear en el proyecto de presupuesto de egresos 2016", se propone la fusión del programa evaluado. En este sentido, el nuevo programa debe contar con un diagnóstico completo que defina claramente la problemática que busca atender y el tipo de intervención que se va a instrumentar. El nuevo diseño debe contemplar las buenas prácticas y las lecciones aprendidas en el sector.

### Opinión de la Dependencia (Resumen)

En el rubro de "Observaciones del CONEVAL" se señala que "el programa en 2014 y 2015 no ha identificado claramente el problema que busca atender" Es importante resaltar que de acuerdo a los informes de resultados de Evaluaciones Específicas de Desempeño de años anteriores, no se habían hecho mención sobre ese aspecto y el programa si tiene bien identificado el problema que pretende atender.

En relación al Hallazgo Relevante 2 de que "el PAP podría contribuir a disminuir la brecha laboral por género priorizando el otorgamiento de apoyo a mujeres" se comenta que el PAP no hace distinción de género, y está en función a la demanda de las empresas para sus trabajadores.

En relación a que no se cuenta con información sobre los avances de 2015, esto se debe a que los recursos asignados en el PEF 2015 fueron utilizados para el pago de ADEFAS 2014, lo que implicó que, a la fecha, no se cuente con recursos

Se comenta que en 2009 y 2010 se consideran todas las partidas como son: capítulo 4000 subsidios más sueldos y salarios y de 2011 a la fecha sólo consideran el capítulo 4000, por lo que se propone para que el análisis sea consistente se considere solamente el capítulo 4000 y por consiguiente el análisis real.

La atención de las recomendaciones propuestas por la Institución Evaluadora estarán en función de la definición concreta de la operación del programa conforme a las instrucciones emitida por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en el que indica que se fusionan los programas E007 Asesoría y Capacitación a Sindicatos y Trabajadores para impulsar la productividad, proteger el salario y mejorar su poder adquisitivo- U002 Programa de Apoyo para la Productividad y -E004 Capacitación a trabajadores- Se fusiona en un solo programa que se denominará E004 Capacitación para incrementar la Productividad.

## INDICADORES

### Principales Indicadores Sectoriales 2013-2018

#### -Indicador 1

**1. Nombre del Indicador:** Número de trabajadores beneficiados por acciones de apoyo a la productividad

**2. Definición:** El indicador se refiere al número de trabajadores que son capacitados o que obtuvieron una certificación de competencia laboral con apoyo de los incentivos otorgados, a través de acciones de apoyo a la productividad en el ejercicio fiscal correspondiente, dividido

entre el número total de trabajadores programados para ser capacitados o certificados con apoyo de los incentivos otorgados, a través de acciones de apoyo a la productividad en ese mismo ejercicio fiscal.

**3. Método de Cálculo:** Número de trabajadores beneficiados por acciones de Apoyo a la Productividad.

**4. Unidad de Medida:** Trabajador

**5. Frecuencia de Medición del Indicador:** Mensual

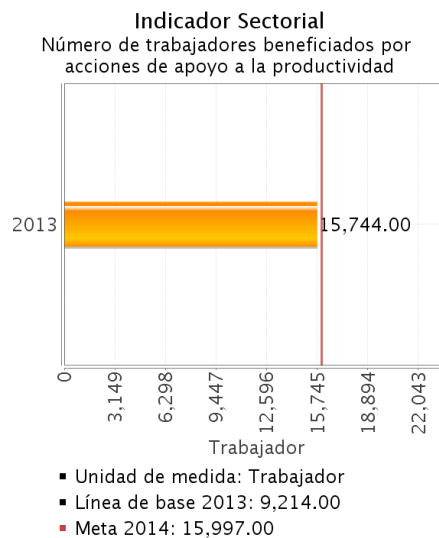
**6. Año Base:** 2013

**7. Meta del Indicador 2014:** 15,997.00

**8. Línea Base (Valor):** 9,214.00

**9. Último Avance (Valor):** 15,744.00

**10. Último Avance (Año):** 2013



## Principales Indicadores de Resultados

### -Indicador 1

**1. Nombre del Indicador:** Porcentaje de trabajadores apoyados incrementan la productividad laboral.

**2. Definición:** Corresponde al porcentaje de trabajadores apoyados que incrementan su productividad laboral.

**3. Método de Cálculo:** (Número de trabajadores apoyados que incrementan su productividad laboral / Número de trabajadores apoyados) \* 100

**4. Unidad de Medida:** Porcentaje

**5. Frecuencia de Medición del Indicador:** Anual

6. Año Base: 2013

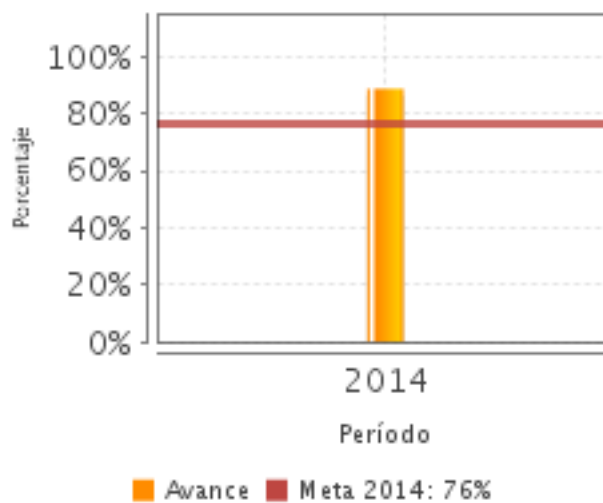
7. Meta del Indicador 2014: 76.00

8. Valor del Indicador 2014: 88.70

9. Año del Valor Inmediato Anterior: NA

10. Valor Inmediato Anterior: NA

11. Avances Anteriores:



12. Ejecutivo: SI

-Indicador 2

1. **Nombre del Indicador:** Porcentaje de trabajadores apoyados incrementan sus capacidades (se entiende por capacidades laborales, las habilidades, conocimientos, actitudes con las que cuenta cada trabajador para realizar su actividades laborales para las que fue contratado).

2. **Definición:** Corresponde al porcentaje de trabajadores apoyados con Sistema de Gestión para la Productividad Laboral (SIGPROL) y/o Capacitación que incrementaron sus capacidades.

3. **Método de Cálculo:** (Número de trabajadores apoyados por Sistema de Gestión para la Productividad Laboral y/o capacitación que incrementaron sus capacidades / Número total de trabajadores apoyados por el Sistema de Gestión para la Productividad Laboral y/o capacitación ) \* 100

4. **Unidad de Medida:** Porcentaje

5. **Frecuencia de Medición del Indicador:** Anual

6. Año Base: 2013

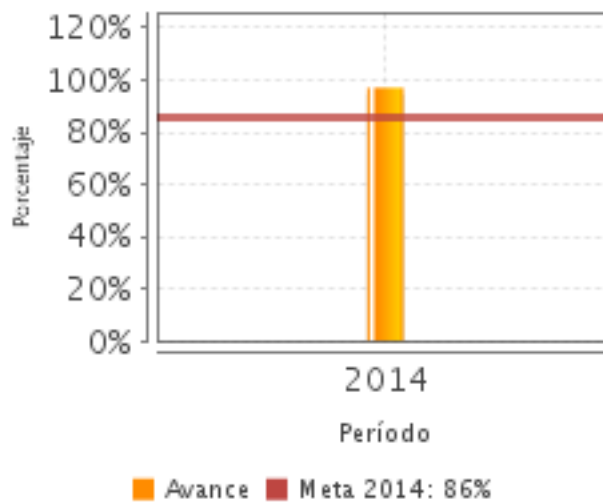
7. Meta del Indicador 2014: 86.00

8. Valor del Indicador 2014: 97.00

9. Año del Valor Inmediato Anterior: NA

10. Valor Inmediato Anterior: NA

11. Avances Anteriores:



12. Ejecutivo: SI

-Indicador 3

1. **Nombre del Indicador:** Porcentaje de trabajadores certificados que fueron apoyados por el programa

2. **Definición:** Mide el porcentaje de trabajadores certificados que fueron apoyados por el programa en t con respecto al total de trabajadores que fueron apoyados y eran candidatos a obtener certificación en t

3. **Método de Cálculo:**  $(\text{Número de trabajadores que fueron apoyados y recibieron certificación en el año } t / \text{Número total de trabajadores que fueron apoyados y eran candidatos a recibir certificación en el año } t) * 100$ .

4. **Unidad de Medida:** Trabajador

5. **Frecuencia de Medición del Indicador:** Anual

6. **Año Base:** 2013

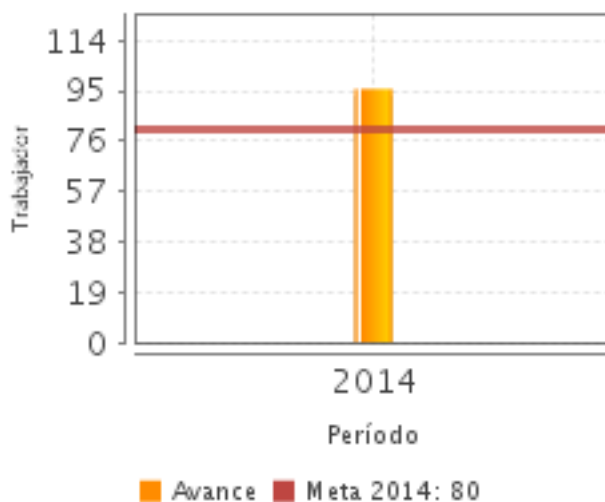
7. **Meta del Indicador 2014:** 80.00

8. **Valor del Indicador 2014:** 95.60

9. **Año del Valor Inmediato Anterior:** NA

10. **Valor Inmediato Anterior:** NA

11. **Avances Anteriores:**



## 12. Ejecutivo: SI

### Principales Indicadores de Servicios y Gestión

#### -Indicador 1

**1. Nombre del Indicador:** Porcentaje de trabajadores beneficiarios con competencias laborales certificadas

**2. Definición:** Corresponde al porcentaje de trabajadores que participan en estímulos de certificación de competencias laborales y que acreditan la evaluación para certificarse en alguna competencia laboral.

**3. Método de Cálculo:**  $(\text{Número de trabajadores que acreditan la evaluación para certificarse en alguna competencia} / \text{Número total de trabajadores que realizan la evaluación para certificación en alguna competencia}) * 100$

**4. Unidad de Medida:** Trabajador

**5. Frecuencia de Medición del Indicador:** Anual

**6. Año Base:** 2013

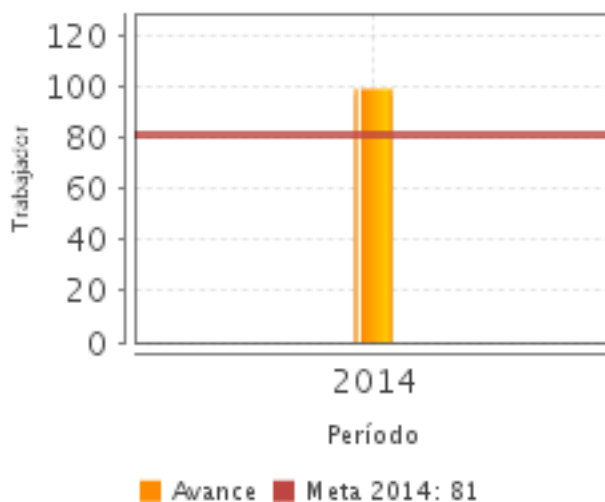
**7. Meta del Indicador 2014:** 81.00

**8. Valor del Indicador 2014:** 98.90

**9. Año del Valor Inmediato Anterior:** NA

**10. Valor Inmediato Anterior:** NA

**11. Avances Anteriores:**



## 12. Ejecutivo: SI

### -Indicador 2

**1. Nombre del Indicador:** Porcentaje de trabajadores beneficiarios que mejoran sus conocimientos a través de cursos de capacitación específica por competencias recibidos.

**2. Definición:** Corresponde al porcentaje de trabajadores beneficiarios mejoran sus conocimientos a través de cursos de capacitación específica por competencias recibidos respecto a los trabajadores que recibieron capacitación específica por competencias.

**3. Método de Cálculo:** (Número de trabajadores que recibieron cursos de capacitación y mejoran sus capacidades / Número de trabajadores que recibieron cursos de capacitación) \* 100

**4. Unidad de Medida:** Porcentaje

**5. Frecuencia de Medición del Indicador:** Anual

**6. Año Base:** 2012

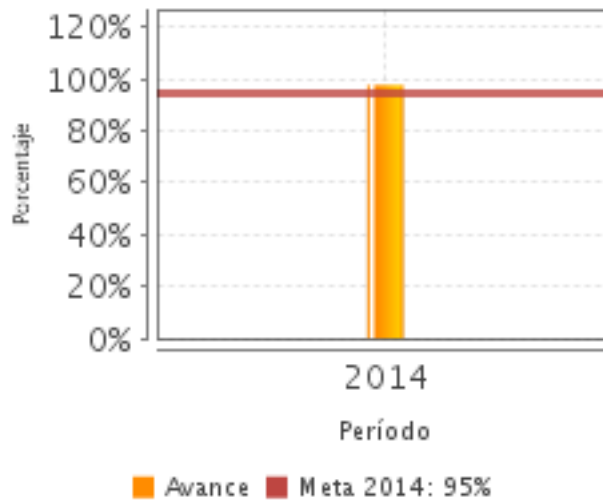
**7. Meta del Indicador 2014:** 95.00

**8. Valor del Indicador 2014:** 97.70

**9. Año del Valor Inmediato Anterior:** NA

**10. Valor Inmediato Anterior:** NA

**11. Avances Anteriores:**



## 12. Ejecutivo: SI

### -Indicador 3

**1. Nombre del Indicador:** Porcentaje de trabajadores beneficiarios que aplican en los centros de trabajo las recomendaciones de la asistencia técnico-legal en materia de productividad del Sistema de Gestión para la Productividad Laboral.

**2. Definición:** Corresponde al porcentaje de trabajadores que recibiendo asistencia técnico-legal en materia de productividad aplican las recomendaciones respecto a los trabajadores que recibieron asistencia técnica.

**3. Método de Cálculo:**  $(\text{Número de trabajadores que recibieron asistencia técnico-legal en materia de productividad y que aplican las recomendaciones} / \text{Número de trabajadores que recibieron asistencia técnico-legal en materia de productividad}) * 100$

**4. Unidad de Medida:** Porcentaje

**5. Frecuencia de Medición del Indicador:** Anual

**6. Año Base:** 2012

**7. Meta del Indicador 2014:** 90.00

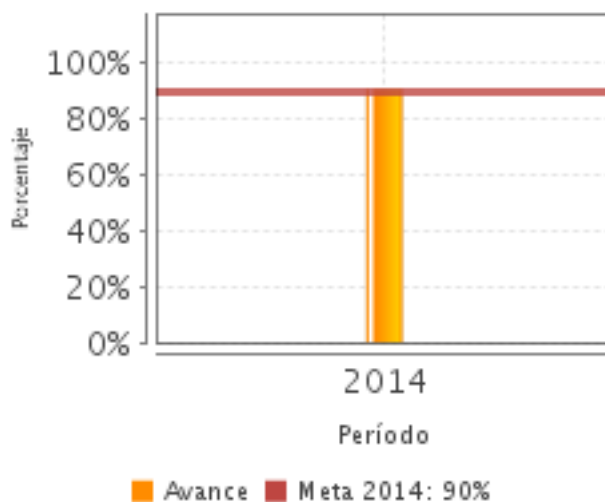
**8. Valor del Indicador 2014:** 90.60

**9. Año del Valor Inmediato Anterior:** NA

**10. Valor Inmediato Anterior:** NA

**11. Avances Anteriores:**





## 12. Ejecutivo: SI

### Observaciones Generales sobre los Indicadores Seleccionados

Es necesario realizar una revisión de la lógica horizontal de la MIR en particular a nivel de actividad. Dentro de la lógica vertical, no es clara la diferencia entre los indicadores de Fin y de Propósito. Por otro lado, todos los indicadores cumplen sus metas en un porcentaje mayor al 100%. Si bien es de aplaudir esta situación, es necesario revisar las metas pues en ocasiones no son claras las razones por las que éstas no son mayores. Por ejemplo, la meta para el indicador "porcentaje de trabajadores apoyados incrementan sus capacidades" es del 86% cuando se podría suponer que fuera del 100%.

No es clara la metodología empleada para la medición de los indicadores a nivel Fin. Se entiende que estos se miden con base en información recolectada por medio de encuestas realizadas a empleados y/o empleadores, por lo que es necesario contar con información objetiva acerca del cambio en el nivel de productividad de los empleados, como podría ser el cambio en el nivel producción por hora de los trabajadores apoyados.

### INFORMACIÓN ADICIONAL

#### Calidad y Suficiencia de la Información disponible para la Evaluación

La información presentada fue de calidad y suficiente para llevar a cabo la valoración de cada una de las dimensiones de la evaluación.

#### Fuentes de Información

Informes de Evaluaciones Específicas de Desempeño (2010-2011, 2012-2013), Plantilla de Población Atendida (2013, 2014), Definición y justificación de la Población Potencial, Objetivo y Atendida 2014, Justificación del avance de indicadores respecto a sus metas, Alineación con el objetivo sectorial (2013-2018), Normatividad 2014, Informes Trimestrales 2014, Presupuesto ejercido por estado y municipio, Consideraciones sobre la evolución del presupuesto, Avance de los Aspectos Susceptibles de Mejora.

### INFORMACIÓN DE LA COORDINACIÓN Y CONTRATACIÓN

**Datos generales del evaluador**

- 1. Instancia Evaluadora:** Consultor independiente
- 2. Nombre del (a) Coordinador (a) de la Evaluación:** César Alfonso Velázquez Guadarrama
- 3. Correo Electrónico:** cevel68@hotmail.com
- 4. Teléfono:** (55) 5950 4003

**Contratación**

**Forma de contratación del evaluador externo:** Invitación a cuando menos tres personas

**Costo de la Evaluación:** \$ 129,920.00

**Fuente de Financiamiento:** Recursos fiscales

**Datos de Contacto CONEVAL**

Thania de la Garza Navarrete tgarza@coneval.gob.mx 54817245  
Liv Lafontaine Navarro llafontaine@coneval.gob.mx 54817239  
Erika Ávila Mérida eavila@coneval.gob.mx 54817289

**GLOSARIO**

AVP	Avances del Programa
DT	Documento de Trabajo
DIN	Documento Institucional
ECO	Evaluación Complementaria
ECR	Evaluación de Consistencia y Resultados
EDS	Evaluación de Diseño
EIM	Evaluación de Impacto
EIN	Evaluación de Indicadores
EPR	Evaluación de Procesos
EP	Evaluación de Programas
ER	Evaluación de Resultados
EED	Evaluación Específica de Desempeño
EST	Evaluación Estratégica
EXT	Evaluación Externa
FT	Fichas Técnicas
ICP	Informe de Cuenta Pública
IT	Informe Trimestral
MIR	Matriz de Indicadores para Resultados
MML	Matriz de Marco Lógico
AAM	Avances en las Acciones de Mejora
Mecanismo 08	Mecanismo de Seguimiento a Aspectos Susceptibles de Mejora Derivado de Evaluaciones Externas 2008

Mecanismo 10	Mecanismo de Seguimiento a los Aspectos Susceptibles de Mejora Derivado de Evaluaciones Externas 2010
Mecanismo 11	Mecanismo de Seguimiento a los Aspectos Susceptibles de Mejora Derivado de Evaluaciones Externas 2011
MTE	Metaevaluación
NA	No Aplica
ND	No Disponible
OTR	Otros
PA	Población Atendida: población beneficiada por el programa en un ejercicio fiscal.
PO	Población Objetivo: población que el programa tiene planeado o programado atender para cubrir la población potencial, y que cumple con los criterios de elegibilidad establecidos en su normatividad.
PP	Población Potencial: población total que presenta la necesidad y/o problema que justifica la existencia del programa y que por lo tanto pudiera ser elegible para su atención.
PPA	Plantilla de Población Atendida
OD	Opinión de la Dependencia
ROP	Reglas de Operación