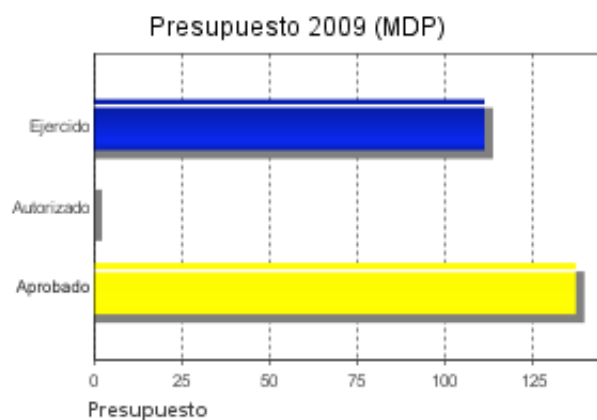
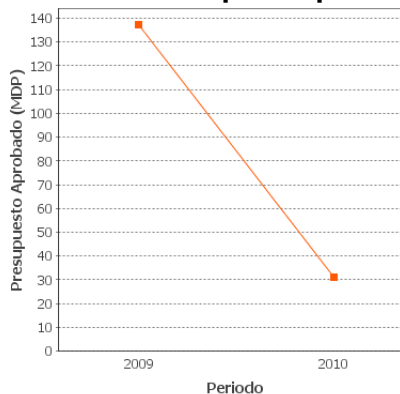


DATOS GENERALES DEL PROGRAMA

1. **Nombre del Programa:** Programa de Apoyo para la Productividad (PAP)
2. **Dependencia:** STPS.
3. **Unidad Administrativa Responsable:** Dirección General de Productividad Laboral
4. **Datos del(a) Titular 1**
Nombre: Lic. Luis Muñoz Ángeles
Teléfono: 15 20005400 3235
Correo electrónico: luis.munoz@stps.gob.mx
5. **Datos del(a) Responsable Operativo(a) del Programa 1**
Nombre: Lic. Gerardo R. De la Torre González
Teléfono: 15 20005400 3265
Correo electrónico: gtorres@stps.gob.mx
6. **Modalidad:** U - 2
7. **Año de inicio del programa:** 2009
8. **Presupuesto (MDP):**

Año	Presupuesto		
	Aprobado	Autorizado	Ejercido
2009	137.29407	0.0	111.30641
2010	31.149212	0.0	0.0

**Evolución del Presupuesto Aprobado**

Alineación con Planeación Nacional 1

Objetivo: Alcanzar un crecimiento económico sostenido más acelerado y generar los empleos formales que permitan a todos los mexicanos, especialmente a aquellos que viven en pobreza, tener un ingreso digno y mejorar su calidad de vida. - Eje: Economía Competitiva y Generadora de Empleos - Tema: Promoción del Empleo y la Paz Laboral

Alineación con Programa Sectorial/ Institucional 1

Objetivo: Promover condiciones en el mercado laboral que incentiven la eficiente articulación entre la oferta y la demanda, así como la creación de empleos de calidad en el sector formal

Fin

Contribuir a que los trabajadores mantengan sus empleos y mejoren sus condiciones de trabajo, fortaleciendo sus capacidades.

Propósito

La productividad de los trabajadores apoyados es incrementada

Componentes

Trabajadores sensibilizados sobre aspectos de productividad laboral
Trabajadores sensibilizados con asistencia técnica
Trabajadores con capacidades mejoradas



Resumen de Componentes

Mediante acciones para informar sobre la importancia de la productividad y el mejoramiento de las capacidades de los trabajadores.

Actividades

Fomentación entre empresarios y trabajadores de la importancia de la productividad laboral como un medio idóneo para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.
Distribución a los trabajadores, a través de los centros de trabajo de los subsectores económicos seleccionados, del apoyo económico para asistencia técnica.
Colaboración y realización con las empresas de cursos de capacitación con base en necesidades específicas de sus trabajadores.
Administración de los recursos del PAP.

RESULTADOS/PRODUCTOS

Principales 5 Indicadores de Resultados

- Indicador 1

1. Nombre del Indicador: Trabajadores que aplican las recomendaciones técnicas.

2. Definición: Porcentaje de trabajadores que recibiendo asistencia técnica aplican las recomendaciones.

3. Método de Cálculo: (Nº de trabajadores que recibiendo asistencia técnica aplican las recomendaciones / Nº de trabajadores que reciben asistencia técnica) * 100

4. Unidad de Medida: Porcentaje

5. Frecuencia de Medición del Indicador: Anual

6. Meta del indicador 2009: 60

7. Valor del indicador 2009: 96.4

8. Valoración del Indicador: El indicador es pertinente y relevante ya que está directamente relacionado con la población objetivo. Si la medición sobre el número de trabajadores que aplican las recomendaciones es confiable entonces el indicador también lo es.

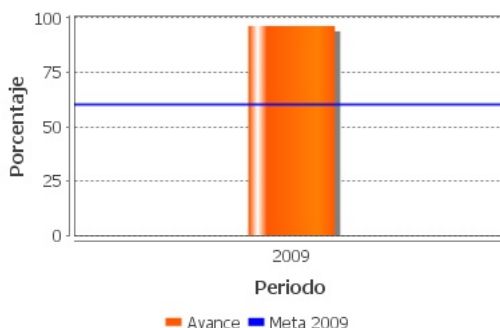
9. Año Base: 2009

10. Valor Inmediato Anterior: ND

11. Año Valor Inmediato Anterior:

12. Porcentaje de Avance:

2009 : 96.4



- Indicador 2

1. Nombre del Indicador: Porcentaje de trabajadores que mejoran sus conocimientos sobre aspectos de productividad laboral.

2. Definición: Porcentaje de trabajadores que participando en eventos de sensibilización mejoran sus conocimientos sobre aspectos de productividad laboral.

3. Método de Cálculo: $(N^{\circ} \text{ de trabajadores que participando en eventos de sensibilización mejoran sus conocimientos sobre aspectos de productividad laboral} / N^{\circ} \text{ de trabajadores que participan en eventos de sensibilización sobre aspectos de productividad laboral}) * 100$

4. Unidad de Medida: Porcentaje

5. Frecuencia de Medición del Indicador: Anual

6. Meta del indicador 2009: 90

7. Valor del indicador 2009: 97.8

8. Valoración del Indicador: El indicador es pertinente y relevante ya que está directamente relacionado con la población objetivo. Si la medición sobre el mejoramiento de los conocimientos de los trabajadores es confiable entonces el indicador también lo es.

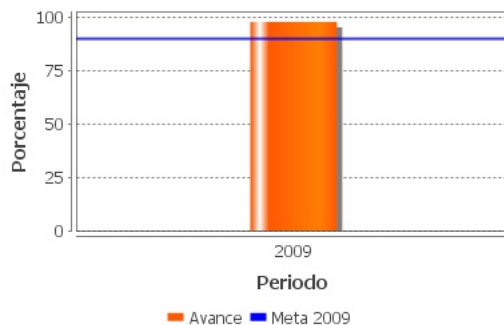
9. Año Base: 2009

10. Valor Inmediato Anterior: ND

11. Año Valor Inmediato Anterior:

12. Porcentaje de Avance:

2009 : 97.8



- Indicador 3

1. Nombre del Indicador: Trabajadores que mejoran sus capacidades.

2. Definición: Porcentaje de trabajadores que recibiendo capacitación mejoran sus capacidades.

3. Método de Cálculo: $(N^{\circ} \text{ de trabajadores que recibiendo capacitación mejoran sus capacidades} / N^{\circ} \text{ de trabajadores que reciben capacitación}) * 100$

4. Unidad de Medida: Porcentaje

5. Frecuencia de Medición del Indicador: Anual

6. Meta del indicador 2009: 90

7. Valor del indicador 2009: 98.0

8. Valoración del Indicador: El indicador es relevante y pertinente porque está relacionado con la población objetivo. Si la medición del número de trabajadores que mejoran sus capacidades es confiable entonces el indicador también lo es.

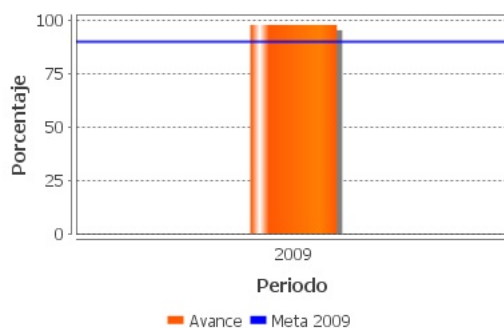
9. Año Base: 2009

10. Valor Inmediato Anterior: ND

11. Año Valor Inmediato Anterior:

12. Porcentaje de Avance:

2009 : 98



Principales 5 Indicadores de Servicios y Gestión

- Indicador 1

1. **Nombre del Indicador:** Trabajadores y empleadores que participan en las asistencias técnicas.

2. **Definición:** Porcentaje de trabajadores y empleadores que participan en las asistencias técnicas.

3. **Método de Cálculo:** $(N^{\circ} \text{ de trabajadores y empleadores que participan en asistencias técnicas} / N^{\circ} \text{ de trabajadores y empleadores programados que participan en asistencias técnicas}) * 100$

4. **Unidad de Medida:** Porcentaje

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

6. **Meta del indicador 2009:** 60

7. **Valor del indicador 2009:** 48.0

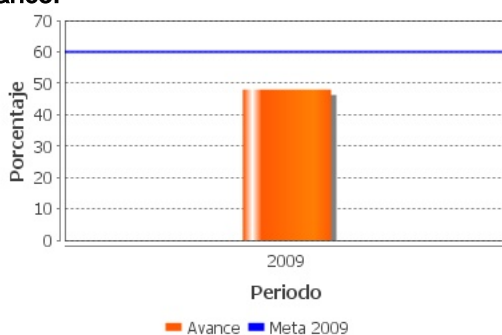
8. Valoración del Indicador: El indicador es pertinente y relevante ya que está relacionado con la población objetivo. Es confiable porque su método de cálculo no presenta ambigüedades.

9. Año Base: 2009

10. Valor Inmediato Anterior: ND

11. Año Valor Inmediato Anterior:

12. Porcentaje de Avance:



- Indicador 2

1. Nombre del Indicador: Trabajadores que participan en eventos de sensibilización.

2. Definición: Porcentaje de trabajadores que participan en eventos de sensibilización.

3. Método de Cálculo: $(N^{\circ} \text{ de trabajadores que participan en eventos de sensibilización} / N^{\circ} \text{ trabajadores programados para que participen en eventos de sensibilización}) * 100$

4. Unidad de Medida: Porcentaje

5. Frecuencia de Medición del Indicador: Trimestral

6. Meta del indicador 2009: 100

7. Valor del indicador 2009: 159.8

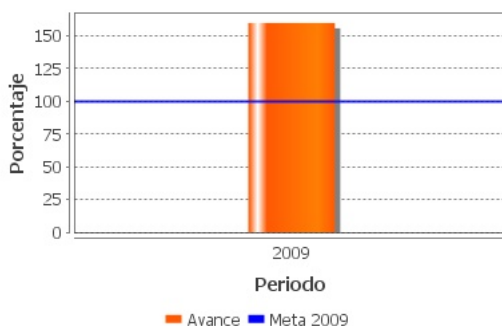
8. Valoración del Indicador: El indicador es pertinente y relevante porque está relacionado directamente con la población objetivo. Es confiable ya que no presenta ambigüedades en su cálculo.

9. Año Base: 2009

10. Valor Inmediato Anterior: ND

11. Año Valor Inmediato Anterior:

12. Porcentaje de Avance:



- Indicador 3

1. Nombre del Indicador: Trabajadores que participan en cursos de capacitación.

2. Definición: Porcentaje de trabajadores que participan en cursos de capacitación.

3. Método de Cálculo: (Nº de trabajadores que participan en cursos de capacitación / Nº de trabajadores programados para que participen en cursos de capacitación) * 100

4. Unidad de Medida: Porcentaje

5. Frecuencia de Medición del Indicador: Trimestral

6. Meta del indicador 2009: 90

7. Valor del indicador 2009: 243.0

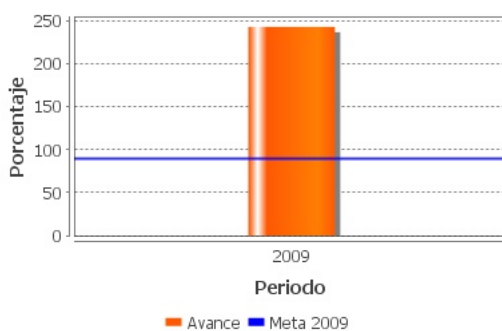
8. Valoración del Indicador: El indicador es pertinente y relevante ya que está relacionado directamente con la población objetivo. Es confiable porque su cálculo no presenta ambigüedades.

9. Año Base: 2009

10. Valor Inmediato Anterior: ND

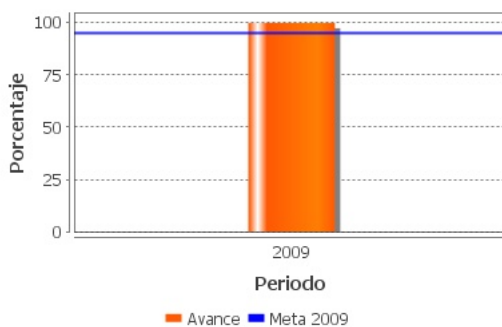
11. Año Valor Inmediato Anterior:

12. Porcentaje de Avance:



- Indicador 4

1. **Nombre del Indicador:** Recursos financieros ejercidos por el Programa.
2. **Definición:** Porcentaje de avance de los recursos financieros ejercidos por el Programa.
3. **Método de Cálculo:** (Presupuesto financiero ejercido / Presupuesto financiero programado) *100
4. **Unidad de Medida:** Porcentaje
5. **Frecuencia de Medición del Indicador:** Trimestral
6. **Meta del indicador 2009:** 95
7. **Valor del indicador 2009:** 99.9
8. **Valoración del Indicador:** El indicador se selecciona al ser presupuestario. Es relevante, pertinente y confiable.
9. **Año Base:** 2009
10. **Valor Inmediato Anterior:** ND
11. **Año Valor Inmediato Anterior:**
12. **Porcentaje de Avance:**



Avances Indicadores

Tanto los indicadores estratégicos como los de gestión se han comportado de manera favorable en general. A pesar de que no es posible inferir que el avance en los indicadores estratégicos es atribuible exclusivamente a la efectividad del programa, éstos sugieren que se está cumpliendo con el propósito del mismo.

Resultados de Impacto

No ha sido posible llevar a cabo evaluaciones de impacto con rigor técnico.



Hallazgos Relevantes

Hallazgo Relevante 1:

- 1. Año de la Fuente:** 2009
- 2. Hallazgos Relevantes:** La solución ofrecida al problema de la mejora de productividad, así como la perspectiva sobre la productividad laboral y la competitividad privilegiada por el programa, responde claramente a una de las prioridades del PND: fomentar la productividad en las relaciones laborales y la competitividad de la economía nacional.
- 3. Fuente:** Evaluación de Diseño (EDS)
- 4. Elementos de análisis:** Propósito

Valoración de Resultados de Evaluación de Impacto

Comentarios y Observaciones

Valoración de Hallazgos de Resultados

Existe evidencia sobre ciertos logros del fin y propósito del programa.

Comentarios y Observaciones

ND

Valoración de Hallazgos de Gestión(componentes)

Existe información sobre ciertos logros de componentes del programa.

**Comentarios y Observaciones**

ND

Valoración de Hallazgos de Gestión(actividades)

Existe información sobre ciertos logros de actividades del programa.

Comentarios y Observaciones

ND

EVOLUCIÓN DE LA COBERTURA

4.1 Población Potencial

a. Se encuentra claramente definida: Si

b. Unidad de medida para la población potencial: Trabajadores y patrones

c. Cuantificación de la población potencial: 7700000

d. Definición de la población potencial: Trabajadores y patrones de las empresas en los subsectores económicos seleccionados por su viabilidad y nivel de ocupación (los 29 subsectores económicos sujetos a ser apoyados por el PAP son los descritos en el Anexo 1 de los Lineamientos para la Operación del Programa).

4.2 Población Objetivo

a. Se encuentra claramente definida: Si

b. Unidad de medida para la población objetivo: Trabajadores y patrones

c. Cuantificación de la población objetivo: 105000

d. Definición de la población objetivo: Es la fracción de la población potencial que se tiene programado atender en el ejercicio fiscal.

4.3 Población Atendida

a. Se encuentra claramente definida: Si

b. Unidad de medida para la población atendida: Trabajadores y patrones

c. Cuantificación de la población atendida: 184453

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

Entidades Atendidas: 31

Municipios Atendidas: 0

Localidades Atendidas: 0

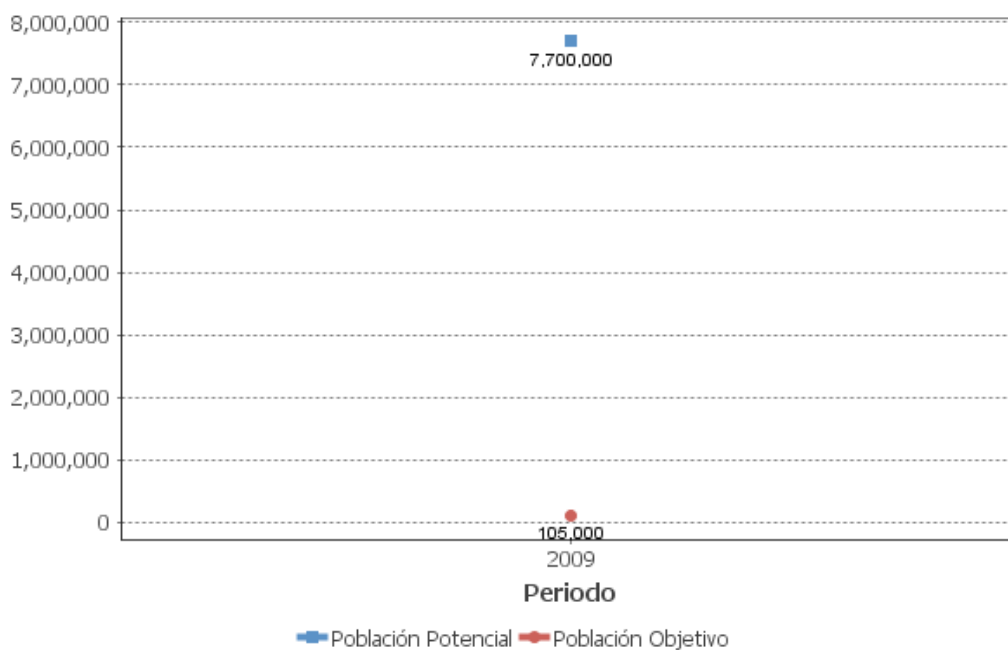
Localización de la población atendida:



- Entidades sin atender
- Entidades atendidas
- Municipios atendidos

4.4 Incremento en Cobertura

Año	Población Potencial	Población Objetiva	Población Atendida
2009	7700000	105000	184453



4.5 Análisis de la Cobertura

La cobertura del programa en su primer año de operación superó la meta que se había propuesto. De los 3 tipos de programas que ofrece el PAP únicamente SIGPROL atendió menos personas de lo que tenía programado. El programa 'El valor del trabajo' y el de Capacitación Específica rebasaron sus metas en 60% y 170% respectivamente. Destaca que Aguascalientes fue la única entidad federativa no cubierta por el PAP.



SEGUIMIENTO A ASPECTOS DE MEJORA

a. Existe un documento de trabajo adecuado para atender o mejorar el programa:

Si

b. Principales 5 aspectos susceptibles de mejora definidos por el Programa

Aspecto 1. Las actividades de la matriz de indicadores son insuficientes.

Tipo de documento: Documento de Trabajo

Aspecto 2. Ausencia de un análisis sobre los efectos de la mejora de capacidades productivas sobre la productividad laboral.

Tipo de documento: Documento de Trabajo

Aspecto 3. Definición imprecisa del Fin y Propósito del Programa.

Tipo de documento: Documento de Trabajo

Aspecto 4. Ausencia de un adecuado diseño estadístico para el levantamiento de encuestas.

Tipo de documento: Documento de Trabajo

c. Avance Mecanismo 2008

Avance de Aspectos Susceptibles a Mejora: ND

% de acciones de mejora establecidas en el documento de trabajo se han realizado de acuerdo con las fechas de término: 0

CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN

Conclusiones del Evaluador Externo: El programa de apoyo para la productividad cumplió con sus objetivos específicos durante su primer año de operación. La información contenida tanto en la matriz de indicadores como en la de cobertura sugieren que existe evidencia de que el PAP sensibilizó a los trabajadores y patrones sobre el tema de la productividad laboral, otorgó a los centros de trabajo apoyo económico para asesoría técnica y facilitó el acceso de las empresas y sus trabajadores a herramientas que les permitieran beneficiarse de la productividad laboral. Al ser un programa nuevo todavía no cuenta con evaluaciones de impacto u otro tipo de evaluaciones externas que permitan concluir que el programa también cumple con su objetivo general. Incluso los indicadores de fin y propósito no pueden ser utilizados para tener un indicio del cumplimiento de dicho objetivo ya que aún no presentan información debido a que su frecuencia de medición es bianual. La evaluación de diseño que se realizó el año pasado sugiere que el programa opera eficientemente no obstante que su diseño requiere de una correcta orientación para el logro del fin. Destaca que la cobertura del programa durante el año 2009 superó su objetivo y que, a excepción del SIGPROL, los programas del PAP realizaron más eventos de los programados originalmente.

Fortalezas: En términos de eventos y trabajadores beneficiarios el programa superó sus metas originales. Tiene bien definida a la población potencial y a la población objetivo.

Retos y Recomendaciones: El programa SIGPROL fue el único de los 3 que opera el PAP que no alcanzó su meta en 2009. Aguascalientes es la única entidad federativa en donde no hubo beneficiarios. La mayor parte de las empresas atendidas se concentra sólo en 6 subsectores. De acuerdo a la EDS 2009 el diseño del programa requiere de una correcta orientación para el logro del fin.

Avance 2010: En este año la asignación del presupuesto del Programa de Apoyo para la Productividad (PAP) consta de \$382,282.00 mismos que están programados para ser ejercidos a partir del mes de junio por lo que aún no existe avance en 2010.

Fuente de Información General: Lineamientos para la operación del programa 2009, Matriz de Indicadores 2009, Fichas técnicas de Indicadores 2009, Avance de Metas PAP 2009 por tipo de indicador, Informes Trimestrales 2009, Plantilla de población atendida, Matriz de cobertura, Documento de trabajo, Documento institucional, Avances del programa en 2010, Evaluación de diseño 2009.

**DATOS DE LA INSTITUCIÓN EVALUADORA**

1. **Institución Evaluadora:** El Colegio de México
2. **Nombre del(a) Coordinador(a) de la Evaluación:** Angel Calderón Madrid
3. **Correo Electrónico:** acalde@colmex.mx
4. **Teléfono:** 54493000