

● Descripción**► ¿Qué busca?**

Contribuir a la estabilidad del empleo de los trabajadores mediante un incremento de sus capacidades generadas por asistencia técnica y capacitación.

► ¿Qué resultados quiere lograr?

Trabajadores apoyados tienen mejores capacidades.

● Resultados (Efectos atribuibles al programa)

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

- La insuficiencia de información
- El presupuesto del programa

● Hallazgos de Fin y de Propósito

En el período Octubre - Diciembre se realizaron 57 eventos que beneficiaron a 1,672 trabajadores con un presupuesto de 109.5 mil pesos. (IT2010)

● Hallazgos Relevantes

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) basa la política pública laboral en el diálogo social tripartita, para lo cual opera la mesa de diálogo con los sectores productivos en materia de productividad laboral en la que participan representantes de los trabajadores y empleadores. Como resultado de los trabajos y reuniones que se llevaron a cabo, en 2009 se firmó el Acuerdo Nacional para la Productividad Laboral (ANPL) con la finalidad de promover esquemas de productividad laboral en beneficio de los trabajadores, las empresas y la economía nacional. Asimismo, como herramienta de política pública se diseñó el Programa de Apoyo para la Productividad (PAP). En 2010, como parte de los compromisos asumidos en el marco del ANPL se aplicó la estrategia transversal, permanente e institucional, coordinada entre la Secretaría de Educación Pública y la STPS, por lo que en el mes de octubre se llevó a cabo la primera Semana Nacional de Productividad en la Escuela con la participación de más de 20 millones de personas en todo el país, entre estudiantes de todos los niveles educativos, docentes y padres de familia, acciones en las que participó de manera activa el PAP, mismas que se contemplan fortalecer en 2011. (ROP2010)

Se refleja ausencia de logros respecto a las metas programadas para las asistencias técnicas que proporciona el PAP a través del Sistema de Gestión para la Productividad Laboral (SIGPROL): debido a que ya no se contó con una estructura operativa no se atendieron los requerimientos de las empresas. En relación al presupuesto, los recursos programados para las asistencias técnicas para la implementación del SIGPROL no fueron ejercidos. (ROP2010)

● Avance de Indicadores y Análisis de Metas

El indicador "Porcentaje de trabajadores que mejoran sus conocimientos sobre aspectos de productividad laboral" tiene un valor de 95%. Para "Trabajadores apoyados incrementan sus capacidades" no hay información de 2010, pero en 2009 se reportó un valor de 98%. Estos valores son parecidos a las metas determinadas. Varios indicadores presentan un Avance Registrado y un Resultado Anual Alcanzado igual a 0.0 en 2010, justificado por el recorte presupuestal significativo en 2010 que impactó directamente en la capacidad de operación y administración. A nivel nacional hubo una reducción de personal importante, así como el cierre de 35 oficinas en el interior del país. Es probable que la operación cambie y se dirija más a la coordinación con la SEP, a promover el PAP por internet y a través de libros de texto gratuitos, y menos a cursos de capacitación dirigidos a trabajadores. Una reconsideración de los indicadores y/o sus metas podrá ser relevante para reflejar estos cambios en la operación del Programa.

● Avances 2011

En este año la asignación del presupuesto del Programa de Apoyo para la Productividad (PAP) consta de \$374,637.00 mismos que están programados para ser ejercidos a partir del mes de julio por lo que aun no existe avance al mes de abril.

● Aspectos de Mejora derivados de las Evaluaciones Externas

Avance de los Aspectos de Mejora derivados de los Mecanismos de Seguimiento

De acuerdo a la recomendación contenida en el documento completo de 2009, el cual indica que el Diseño del programa requiere de una correcta orientación para el logro del Fin, no se considera para seguimiento como un aspecto susceptible de mejora, en virtud de que ya está atendido; pues con base en la recomendación del evaluador se modificó la redacción del Fin en la Matriz de Indicadores de Resultados (MIR 2010).

Aspectos que el Programa ha decidido Realizar a partir de 2011

El programa no cuenta con aspectos definidos en el Documento de Trabajo 2011.

● Población

Definición de Población Objetivo

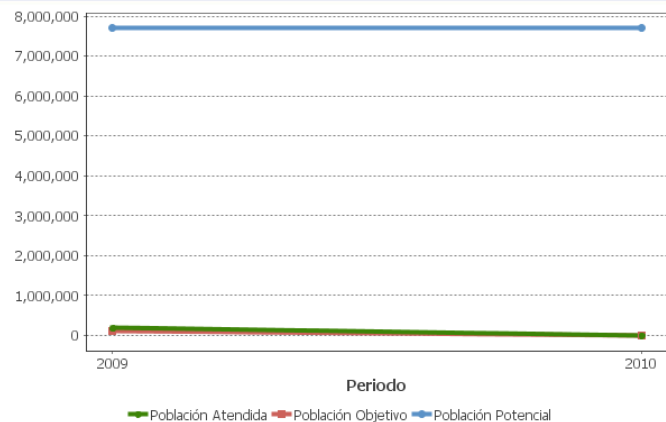
El Programa atiende a todos los trabajadores para los que las empresas soliciten el apoyo, en función de los recursos presupuestales destinados al PAP, siempre que cumplan con los requisitos de participación.

	Unidad de Medida	Valor 2010	Incremento en cobertura respecto de 2009
Población Potencial	Personas	7,700,000	0%
Población Objetivo	Personas	1,336	-98.73%
Población Atendida	Personas	1,672	-99.09%
Población Atendida / Población Objetivo	Porcentaje	125.15%	-28.76%

● Cobertura



● Evolución de la Cobertura



● Análisis de la Cobertura

Debido a la reducción del presupuesto para 2010, la Población Objetivo se redujo alrededor de 99% respecto a 2009, de 105,000 a 1,336 personas. Por lo tanto, la Población Atendida también se redujo de 184,453 a 1,672. La cobertura de acuerdo a la Población Objetivo para 2010 fue de 125%. Sin embargo, la cobertura actual está muy por debajo de la Población Potencial, y de la Población Objetivo en 2009. En 2010 el PAP sólo operó en el Distrito Federal.

Alineación de la Matriz de Indicadores con el PND

Objetivo del PND

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.

Objetivo Sectorial

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.

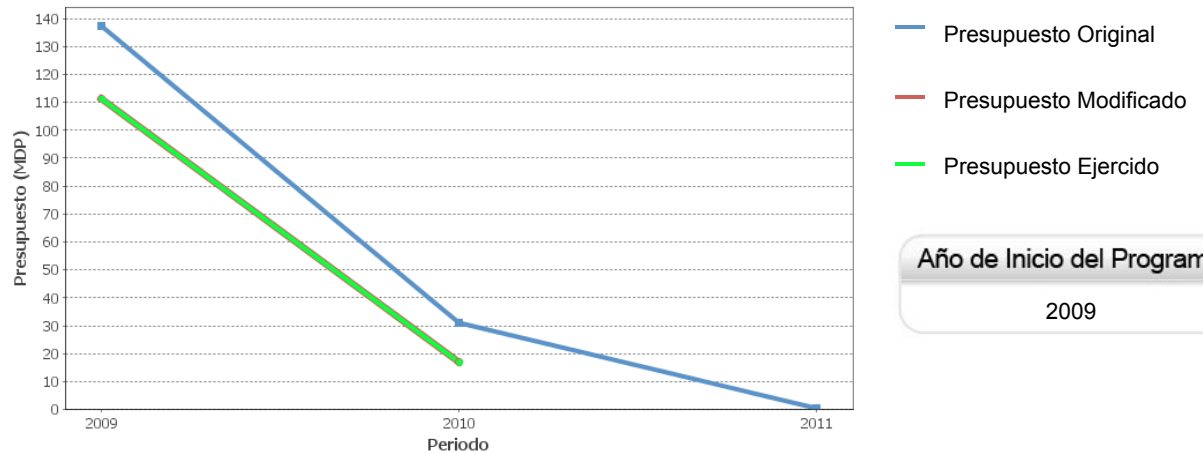
Fin

Contribuir a la estabilidad del empleo de los trabajadores mediante un incremento de sus capacidades generadas por asistencia técnica y capacitación.

Propósito

Trabajadores apoyados tienen mejores capacidades.

Evolución del Presupuesto



Año de Inicio del Programa

2009

Presupuesto 2010 (MDP)

Original

\$ 31.15

Modificado

\$ 17.10

Ejercido

\$ 17.10

Consideraciones sobre la Evolución del Presupuesto

Cabe destacar que el Presupuesto Original asignado para 2009 (partida 4107: subsidios para capacitación y becas) fue de \$108,734,933, mientras que para 2010 fue de \$382,282, lo que explica la disminución en la Población Atendida para el mismo año, ya que fueron ejercidos \$109,550. Para 2011, el presupuesto (partida armonizada 43901: subsidios para capacitación y becas) se mantiene en los niveles de 2010, con \$374,637. Para el ejercicio 2010 el presupuesto a la STPS sufrió reducciones importantes que afectaron diversos Programas Institucionales, entre ellos el Programa de Apoyo para la Productividad (PAP), lo que impactó directamente en su capacidad de operación y administración ya que a nivel nacional hubo una reducción significativa de personal, así como el cierre de 35 oficinas ubicadas en el interior del país.



● Conclusiones del Evaluador Externo

Para 2010 el Programa sufrió un recorte significativo, sin embargo, el objetivo del PAP es llegar a alrededor de 22 millones de personas a través de diversas acciones, entre ellas se encuentra la coordinación con la SEP, el promover el PAP por internet y a través de libros de texto gratuitos. En general, el programa es pertinente, adecuado y cumple con sus objetivos. El PAP por medio de sus tres productos-cursos-taller "El Valor del Trabajo", Sistema de Gestión para la Productividad (SIGPROL) y Capacitación Específica, tiene como finalidad incrementar las capacidades que le permitan al trabajador realizar de manera adecuada sus actividades laborales y como consecuencia obtener estabilidad laboral, aumentar su ingreso y mejorar su calidad de vida. Con ello el Programa contribuye a que los trabajadores sean competitivos y se mantengan activos en el mercado de trabajo. El incremento de estas capacidades está en función al tipo de intervención que se obtenga, lo que deberá reflejarse en el trabajo que realiza cada trabajador en la empresa.

● Fortalezas

El PAP está enfocado a hombres y mujeres con nivel educativo desde ninguno hasta doctorado, con ingresos desde un salario mínimo en adelante. Por otro lado, el rango de edad es amplio, ya que abarca desde los 14 años a más de 60. Puede ser factible para obreros, empleados y directivos, los criterios de elegibilidad para los participantes se encuentran bien definidos.

● Retos y Recomendaciones

Llevar a cabo una Evaluación de Impacto sería muy costoso dado el presupuesto del Programa, pero se puede proponer un estudio de caso para conocer mejor el impacto del Programa. Se recomienda reconsiderar la Población Potencial y Objetivo, así como los indicadores y/o sus metas podrá, para que estos puedan reflejar los cambios en la operación del Programa relacionados con el recorte presupuestal. Es importante inyectar dinero con el objetivo de promover la cultura de la productividad en la población mexicana.

● Observaciones del CONEVAL

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), de 2000 a 2010 la población desocupada con respecto a la Población Económicamente Activa (PEA) mostró una tendencia creciente. En el 2000 la tasa de desocupación (calculada como el porcentaje entre la población desocupada y la PEA) fue de 2.3%, mientras que en el 2010 aumentó a 5.4%. Durante este mismo periodo, el porcentaje de personas que no buscó activamente trabajo por considerar que no tenía oportunidad para conseguirlo pero que se encontraba disponible para trabajar respecto de la población de 14 años y más aumentó. Fue de 12.3% de la Población No Económicamente Activa (PNEA) en el año 2000, a 17.9% en el 2010. El PAP, al promover condiciones en el mercado laboral que incentiven la eficiente articulación entre la oferta y la demanda, busca reducir estas cifras.

● Opinión de la Dependencia (Resumen)

1. Avance de Indicadores y Análisis de Metas: El PAP, no tiene previsto "que la operación cambie", está diseñado para proveer "apoyos orientados a facilitar el acceso de los trabajadores y patrones a medios que les permitan identificar áreas de oportunidad e implementar medidas para mejorar la productividad laboral" (El PAP contribuye al logro de los objetivos planteados en el ANPL, entre los que se considera difundir una cultura de la productividad en toda la población, lo que constituye un eje primordial para su logro). 2. Conclusiones: Falta precisión en la redacción, ya que no es objetivo del PAP llegar a alrededor de 22 millones de personas a través de diversas acciones; durante 2010, las acciones se orientaron a apoyar, a través del taller "El Valor del Trabajo", el desarrollo de la estrategia nacional de fomento a la cultura de la productividad, la cual se llevó a cabo de manera conjunta con la SEP, en el marco de los compromisos asumidos en el ANPL. 3. Retos y Recomendaciones: En 2010 solo se proporcionaron apoyos mediante el curso taller "El Valor del Trabajo", cuya finalidad es la de sensibilizar a trabajadores y patrones respecto de la importancia de la productividad laboral. Con base en el contenido temático y didáctico definido, no es posible llevar a cabo estudios de caso, ya que no se cuenta con elementos que permitan realizar dichos estudios; esa propuesta aplica sólo en los apoyos que ofrece el PAP a través de las asistencias técnicas basadas en el SIGPROL. Para 2011, se realizara un diagnóstico inicial y uno de salida, lo que permitirá, conocer el grado de asimilación que tuvieron los participantes, respecto a los conceptos relacionados con El Valor del Trabajo.

Existe acuerdo con lo expresado por el evaluador, "Es importante inyectar dinero con el objetivo de promover la cultura de la productividad en la población mexicana"; sin embargo el presupuesto del Programa está determinado por factores que rebasan el ámbito del área operadora.

● Indicadores de Resultados

Fin

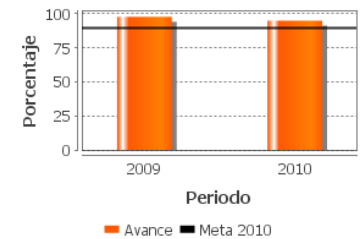
Contribuir a la estabilidad del empleo de los trabajadores mediante un incremento de sus capacidades generadas por asistencia técnica y capacitación.

Propósito

Trabajadores apoyados tienen mejores capacidades.

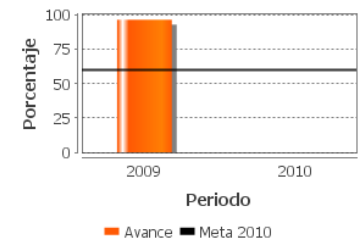
1. Porcentaje de trabajadores que mejoran sus conocimientos sobre aspectos de productividad laboral.

Unidad de medida	Año Base	Frecuencia	Meta 2010	Valor 2010	Valor 2009
Porcentaje	2009	Anual	90.00	95.00	97.80



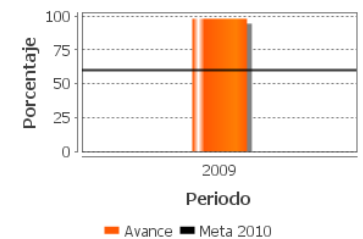
2. Trabajadores beneficiarios que aplican en los centros de trabajo las recomendaciones de la asistencia técnica del SIGPROL.

Unidad de medida	Año Base	Frecuencia	Meta 2010	Valor 2010	Valor 2009
Porcentaje	2009	Anual	60.00	0.00	96.40



3. Trabajadores apoyados incrementan sus capacidades.

Unidad de medida	Año Base	Frecuencia	Meta 2010	Valor 2010	Valor 2009
Porcentaje	2009	Bianual	60.00	ND	98.00



SD: Sin Dato ND: No Disponible

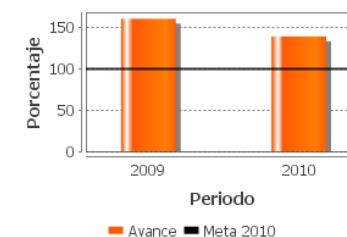
Indicadores de Servicios y de Gestión

Componentes

Trabajadores sensibilizados sobre aspectos de productividad laboral a través de los eventos del Valor del Trabajo.
Trabajadores aplican las recomendaciones de la asistencia técnica proporcionada a través del SIGPROL.
Trabajadores con conocimientos mejorados a través de la capacitación recibida.

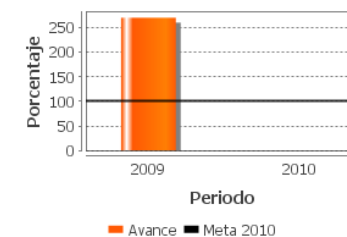
1. Trabajadores que participan en eventos de sensibilización.

Unidad de medida	Año Base	Frecuencia	Meta 2010	Valor 2010	Valor 2009
Porcentaje	2009	Trimestral	100.00	138.60	159.80



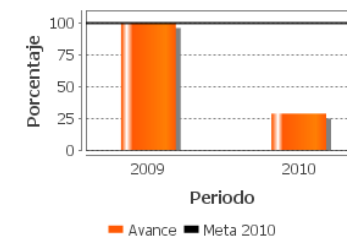
2. Trabajadores que participan en cursos de capacitación.

Unidad de medida	Año Base	Frecuencia	Meta 2010	Valor 2010	Valor 2009
Porcentaje	2009	Trimestral	100.00	0.00	270.30



3. Recursos financieros ejercidos por el Programa.

Unidad de medida	Año Base	Frecuencia	Meta 2010	Valor 2010	Valor 2009
Porcentaje	2009	Trimestral	100.00	28.70	99.90



SD: Sin Dato ND: No Disponible

**● Fuentes de Información**

Matriz de Indicadores MIR 2010, Fichas Técnicas de Indicadores, Reglas de Operación (ROP), Informes Trimestrales, Evaluación Específica de Desempeño 2009-10 (EED09), Plantilla de Población Atendida, Documentos Definición y justificación de Población Potencial, Objetivo y Atendida, Documento de Trabajo (DT) 2011, Documentos Avances del Programa del año en curso (AVP), Otros documentos relevantes del Pp.

● Calidad y Suficiencia de la Información disponible para la Evaluación

No aplica "Documento Institucional" ni "Documento de Trabajo" para el PAP, no es necesario acciones institucionales. La información consultada en el SED es de calidad.

**En el Informe Completo se puede consultar el Glosario de Acrónimos*

● Información de la Evaluación**Datos generales del evaluador:**

1. Instancia Evaluadora: El Colegio de México
2. Coordinador de la Evaluación: Edwin van Gameren
3. Correo Electrónico: egameren@colmex.mx
4. Teléfono: 54493000

Forma de contratación del evaluador externo:

- Convenio
- Costo de la evaluación y fuente de financiamiento:
 - \$74,117.65
 - 1(Recursos Fiscales)

Unidad administrativa responsable de dar seguimiento a la evaluación

Dirección General de Productividad Laboral

Datos del Titular:

Nombre: Lic. Luis Muñoz Ángeles
Teléfono: (15) 20005400 ext. 3235
Correo electrónico: luis.munoz@stps.gob.mx

Datos de Contacto para la Evaluación Específica de Desempeño 2010-2011 (CONEVAL):

- Thania de la Garza Navarrete tgarza@coneval.gob.mx (55) 54817200 ext. 70045
- Hortensia Pérez Seldner hperez@coneval.gob.mx (55) 54817200 ext. 70018
- Liv Lafontaine Navarro llafontaine@coneval.gob.mx (55) 54817200 ext. 70090
- Florencia Leyson Lelevier fleyson@coneval.gob.mx (55) 54817200 ext. 70083
- Erika Ávila Mérida eavila@coneval.gob.mx (55) 54817200 ext. 70089