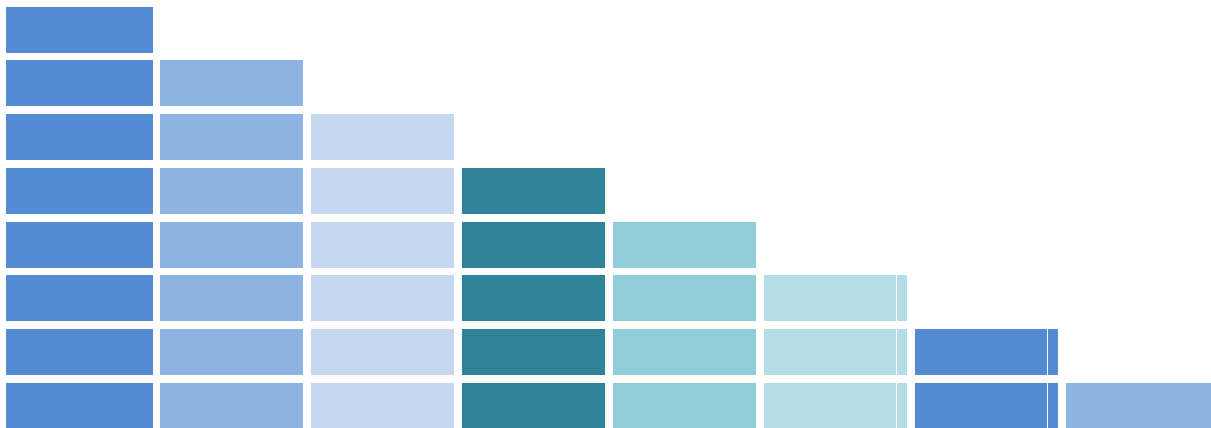




GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

Evaluación de diseño programático
al Programa presupuestario
“Administrativo y laboral”,
del Gobierno del Estado de México





GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

1. Resumen ejecutivo

El Programa presupuestario “Administrativo y laboral” forma parte de la estructura programática del Gobierno del Estado de México y pretende “Garantizar la impartición de justicia administrativa y fiscal, así como mantener un ambiente laboral propicio para el desarrollo de las actividades productivas, a través de una administración y procuración de justicia laboral eficaz, pronta y expedita, que motive la inversión para la creación y mantenimiento del empleo”.

Se integra por cuatro proyectos: “Procedimientos jurídicos – laborales”, “Sanciones derivadas de procedimientos administrativos”, “Asesoría y representación a trabajadores y sindicatos” y “Convenios derivados de conciliaciones administrativas”, los cuales, en el año 2019, fueron ejecutados por la Secretaría del Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, la Junta de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán Texcoco y el Tribunal Estatal de Conciliación Arbitraje.

La evaluación de diseño al Programa presupuestario se realizó conforme a los “Términos de referencia para la evaluación de diseño programático a programas presupuestarios no sociales”, publicados a través del sitio web “Transparencia fiscal” de la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de México, y tomó como referencia para su desarrollo la información de planeación de mediano plazo estatal y de planeación y programación del paquete presupuestal anual de las entidades públicas ejecutoras, como lo son:

- “Reporte general de la Matriz de Indicadores para Resultados, MIR”.
- Formatos PbR-01a “Programa anual: Descripción del proyecto por unidad ejecutora” de los proyectos.
- “Fichas técnicas de diseño y seguimiento de indicadores” asociados a la MIR.
- “Diagnóstico” del Programa presupuestario incluido en el proyecto de Presupuesto de Egresos 2019.

Previo a la presentación de resultados, se advierte que la Secretaría del Trabajo y las Juntas de Conciliación manejan, cada una de forma independiente, un “Reporte general de la MIR”, que es concurrente en algunos aspectos, como el árbol del problema, árbol de objetivos y la MIR, pero que difiere en temas como el “Área de enfoque”. Por su parte, el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje presentó una MIR institucional, la cual es coincidente en los niveles de Fin y Propósito con la MIR de las otras tres instancias evaluadas.

Advertido lo anterior, los resultados principales de la evaluación se circunscriben de la siguiente forma:

Justificación de la creación o modificación sustancial, así como del diseño del Programa presupuestario.

El Programa presupuestario conjunta cuatro proyectos y, a la vez, es operado por cuatro entidades públicas, lo que hace un tanto complejo determinar de manera consolidada un único diagnóstico y definir y determinar, en consecuencia, un “Área de enfoque potencial” y un “Área de enfoque objetivo”.

Se justifica a través del “Diagnóstico” del Programa presupuestario incluido en el proyecto de Presupuesto de Egresos 2019 y del “Reporte general de la MIR”, que incluye un árbol del problema diseñado mediante la Metodología de Marco Lógico. De éste último, que está planteado de forma adecuada y contiene los elementos necesarios, se dio cuenta que las Juntas de Conciliación y Arbitraje –ambas- manejaron un árbol del problema único y prácticamente idéntico al que operó la Secretaría del Trabajo.



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

No obstante ello, en cuanto a la caracterización cualitativa y cuantitativa del “Área de enfoque objetivo”, en el “Reporte general de la MIR” la Secretaría del Trabajo se define como “Área de enfoque objetivo” a la “población económicamente activa desocupada”, en cambio, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en su respectivo reporte, determinan como “Área de enfoque objetivo” a la “población ocupada que trabaja en la formalidad”.

Al efecto, se recomendó unir esfuerzos para homologar su información y determinar un solo documento diagnóstico para el programa, que contemple de manera general las “Áreas de enfoque” del programa.

Se comprobó también, que el Programa presupuestario surge de un mandato constitucional que reconoce el derecho humano al trabajo y que en la Ley Federal del Trabajo fundamenta de manera sustantiva su actuación. De igual forma, quedó claro que existe evidencia empírica internacional y nacional sobre la necesidad y beneficios de contar con mecanismos de justicia laboral y cómo éstos han evolucionado históricamente, sin embargo ésta no se incluye de manera explícita en el diagnóstico del programa.

Contribución del Programa presupuestario a las metas estatales y planeación orientada a resultados.

El Programa presupuestario contribuye a la consecución de las metas estatales y planeación orientada a resultados, ya que existe una clara vinculación entre los objetivos, estrategias, líneas de acción y metas de los instrumentos de planeación de mediano plazo del gobierno estatal (Plan de Desarrollo del Estado de México 2017-2023 y “Programa Sectorial Pilar Seguridad 2017-2023”), con los objetivos programáticos del Programa presupuestario y sus proyectos, así como con el Propósito y Fin de la MIR (congruencia de la instrumentación gubernamental), pese a ello esta vinculación no está documentada por los ejecutores del programa.

Poblaciones o áreas de enfoque potencial y objetivo.

Es, probablemente, la mayor debilidad del Programa presupuestario, ya que las “Área de enfoque potencial” y “Área de enfoque objetivo” no están definidas de manera homóloga por las entidades públicas que lo operan, y en su cuantificación no se determinan las fuentes de información y tampoco una memoria de cálculo de su estimación.

El Programa presupuestario atiende a trabajadores y empleadores del Estado de México y no ofrece un bien o servicio que busque eliminar alguna desigualdad social. Si bien las unidades ejecutoras de los proyectos adscritos al programa cuentan con registros documentales y bases de datos que le permiten conocer a los usuarios de sus servicios, no es su función dar seguimiento o medir el efecto social y/o económico logrado en ellos a partir de sus actuaciones, ya que, principalmente, su labor es la resolver conflictos.

Valoración y análisis de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR).

Respecto a la MIR, se dio cuenta que las entidades ejecutoras del Programa presupuestario contribuyen con indicadores para medir sus niveles: la Secretaría del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje comparten íntegramente una MIR y el Tribunal, aunque opera una MIR institucional en los niveles Actividad y Componente, el Fin y Propósito son los mismos



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

que los medidos por las demás entidades evaluadas.

La MIR revisada, pues, se integra por un indicador de Fin, uno de Propósito, tres de Componentes y seis de Actividad. En cuanto a su diseño, se corroboró que muestra una lógica vertical adecuada, y para hacerla más consistente, se sugieren adecuaciones relativas a precisar el resumen narrativo de Fin y a armonizar algunos resúmenes narrativos con sus respectivos indicadores. La lógica horizontal se verá favorecida si se detallan los medios de verificación para comprobar la medición de sus indicadores.

Complementariedades y coincidencias con otros programas presupuestarios.

El Programa presupuestario es único en la estructura programática estatal, ya que ningún otro considera la administración e impartición de justicia laboral, función que deriva de leyes federales y estatales y que se encomienda de forma específica a las entidades públicas evaluadas en este informe.

La opinión del equipo evaluador sobre el resultado de la valoración del Programa presupuestario es positiva y tiene verificativo en su calificación: 71.2 puntos en escala de 100. Ahora, será importante para el programa y para sus proyectos que se dé seguimiento al resultado de esta evaluación, mediante la instrumentación de los aspectos susceptibles de mejora, cuyo alcance es institucional, para que la atención de las recomendaciones contribuya efectivamente a la mejora de su diseño.



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

2. Índice

1. Resumen ejecutivo	1
2. Índice	4
3. Introducción.	5
4. Apartado I. Justificación de la creación o modificación sustancial, así como del diseño del Programa presupuestario.	8
5. Apartado II. Contribución del Programa presupuestario a las metas estatales y planeación orientada a resultados.	15
6. Apartado III. Poblaciones o áreas de enfoque potencial y objetivo.	20
7. Apartado IV. Valoración y análisis de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR).	26
8. Apartado V. Complementariedades y coincidencias con otros programas presupuestarios.	49
9. Valoración del diseño del programa.	51
10. Conclusiones.	54
11. Bibliografía.	57
12. Anexos.	60
Anexo 1 “Descripción general del programa”.	
Anexo 2 “Metodología para la cuantificación de las poblaciones o áreas de enfoque potencial y objetivo”.	
Anexo 3 “Matriz de Indicadores para Resultados”	
Anexo 4 “Indicadores”.	
Anexo 5 “Metas del programa”.	
Anexo 6 “Propuesta de mejora de la Matriz de Indicadores para Resultados”.	
Anexo 7 “Complementariedades y coincidencias entre programas presupuestarios”.	
Anexo 8 “Principales fortalezas, retos y recomendaciones”.	
Anexo 9 “Valoración final”.	
Anexo 10 “Aspectos Susceptibles de Mejora”	
Anexo 11 “Ficha técnica con los datos generales del evaluador externo y el costo de la evaluación”.	

3. Introducción

3. Introducción

El presente documento contiene los resultados de la Evaluación de diseño programático al Programa presupuestario “Administrativo y laboral”. El programa contempla cuatro proyectos, los cuales fueron ejecutados de la manera siguiente:

Proyectos del Programa presupuestario	Unidades ejecutoras
1. Procedimientos jurídicos – laborales.	<ul style="list-style-type: none">• Junta de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca.• Junta de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán Texcoco.• Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.• Secretaría del Trabajo (Dirección General de Política e Inclusión Laboral).
2. Sanciones derivadas de procedimientos administrativos.	<ul style="list-style-type: none">• Secretaría del Trabajo (Dirección General de Política e Inclusión Laboral).
3. Asesoría y representación a trabajadores y sindicatos.	<ul style="list-style-type: none">• Secretaría del Trabajo (Procuraduría de la Defensa del Trabajo).• Secretaría del Trabajo (Dirección General de Política e Inclusión Laboral).
4. Convenios derivados de conciliaciones administrativas.	<ul style="list-style-type: none">• Secretaría del Trabajo (Procuraduría de la Defensa del Trabajo).

La evaluación, elaborada por Grupo Corporativo de Ejecutivos Consultores S.C., se realizó para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 79 de la Ley General de Contabilidad Gubernamental, en los artículos 327 y 327 A del Código Financiero del Estado de México y Municipios y en el Programa Anual de Evaluación (PAE) 2020, emitido por la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de México, bajo los “Términos de referencia de programas no sociales”, publicados a través del sitio web “Transparencia fiscal”.

El objetivo general de la evaluación es “Analizar el diseño del Programa presupuestario Administrativo y laboral, con la finalidad de identificar si contiene los elementos necesarios que permitan prever de manera razonable el logro de sus metas y objetivos, a efecto de instrumentar mejoras”.

Los objetivos específicos son:

- Analizar y valorar la justificación de la creación y diseño del Programa presupuestario.
- Analizar y valorar la contribución del Programa presupuestario al cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo del Estado de México y los programas derivados de éste.
- Analizar y valorar la consistencia entre el diseño del Programa presupuestario y la normatividad aplicable.
- Identificar posibles complementariedades y/o coincidencias con otros programas presupuestarios de la administración pública estatal.

La evaluación se llevó a cabo conforme a los citados términos y consistió en 21 reactivos para conformar 5 apartados, como a continuación se detalla:

Apartado		Preguntas	Total
I.	Justificación de la creación o modificación sustancial, así como del diseño del Programa presupuestario.	1 a 3	3
II.	Contribución del Programa presupuestario a las metas estatales y planeación orientada a resultados.	4 a 6	3
III.	Poblaciones o áreas de enfoque potencial y objetivo.	7 a 9	3
IV.	Valoración y análisis de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR).	10 a 20	11
V.	Complementariedades y coincidencias con otros programas presupuestarios.	21	1
Total		21	21

Se advierte que la evaluación tomó como punto de referencia la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) del Programa presupuestario “Administrativo y laboral”, que conjuntamente manejan la Secretaría del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje (del Valle Cuautitlán Texcoco y del Valle de Toluca), dado que las tres entidades públicas aportan indicadores a ésta. Por su parte, la MIR que diseñó y operó el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje para este programa, se analizó en los niveles de Fin y Propósito, ya que en esos apartados es coincidente con la MIR referida.

Bajo ese tenor, la evaluación se desarrolló con la información documental y testimonial que la Titular de Unidad de Planeación e Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo proporcionó al equipo evaluador, quien, además, fungió como enlace para los trabajos.

En cuanto a la estructura del informe, los cinco apartados corresponden con los señalados en los referidos términos, y dan respuesta a los cuestionamientos que sustentan el ejercicio de la evaluación; a través de ellos se describen y explican los puntos en los que el Programa presupuestario presenta fortalezas y debilidades, las oportunidades para hacerlo más robusto y, también, se presentan algunas recomendaciones, con el propósito de mejorar su racionalidad y congruencia.

4. Apartado I

1. El problema o necesidad que busca resolver el Pp está identificado en un documento, y este problema o necesidad cuenta con las siguientes características:

- a) El problema o necesidad se formula como un hecho negativo o como una situación que puede ser revertida, de acuerdo con la MML.
- b) Se define la población o área de enfoque potencial y objetivo.
- c) Se define el plazo para su revisión y actualización
- d) Es relevante o prioritario para su atención por el gobierno de la entidad.

Respuesta: Sí.

Nivel	Supuestos que se verifican
3	El problema o necesidad cumple con tres de las características establecidas en la pregunta.

Los elementos considerados para la valoración de esta pregunta se obtuvieron del “Reporte general de la MIR” de la Secretaría del Trabajo y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, específicamente del árbol de problema y de las “Áreas de enfoque”; de los formatos PbR-01a “Programa anual: Descripción del proyecto por unidad ejecutora” de los proyectos que ejecutan la Secretaría del Trabajo, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje; y del “Diagnóstico” del Programa presupuestario incluido en el proyecto de Presupuesto de Egresos 2019. Con base en ello se refiere lo siguiente:

a) Sí cumple. El “Reporte general de la MIR” de la Secretaría del Trabajo y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje presenta en el árbol del problema tres causas principales que originan el problema: “Incremento en las demandas laborales presentadas”, “incremento en los emplazamientos” y “abuso en el uso inadecuado de los recursos legales que contempla la ley de la materia ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y Tribunal de Conciliación y Arbitraje”, las cuales provocan una situación no deseada o hecho negativo, como lo es la “dilación en las resoluciones de procedimientos jurídicos”, que es como se define el problema central, y que puede ser revertida con la intervención del programa, como se establece en árbol de objetivos y la respectiva MIR.

Vale citar que el “Diagnóstico” del Pp incluido en el proyecto de Presupuesto de Egresos 2019 no se presenta de manera explícita un hecho negativo (caracterizado cualitativa y cuantitativamente) sobre el cual parta esta instrumentación gubernamental, su narrativa cita más bien acciones emprendidas o por realizar y los avances alcanzados con su ejecución.

b) No cumple. El “Reporte general de la MIR” de la Secretaría del Trabajo y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje apunta como “Área de enfoque de referencia” a la “población (total) del Estado de México”; sin embargo, para la Secretaría del Trabajo, en el “Reporte general de la MIR”, el “Área de enfoque objetivo” es la “población económicamente activa desocupada” y para las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, en su respectivo “Reporte general de la MIR”, es la “población ocupada que trabaja en la formalidad”. Es decir, existen diferencias en la determinación de las poblaciones.

c) Sí cumple. Los documentos empleados para responder a la pregunta se incluyen en el paquete presupuestal anual, por tanto, de acuerdo con los artículos 296 y 298 del Código Financiero del

Estado de México y Municipios y el “Manual para la Formulación del Anteproyecto de Presupuesto de Egresos del ejercicio fiscal 2019”, deben actualizarse anualmente.

d) Sí cumple. El Pp es indispensable para mantener la paz y armonía en las relaciones laborales burocráticas y patronales, a través de la administración e impartición de la justicia laboral en los conflictos laborales individuales y colectivos que se presenten entre obreros y patronos.

Recomendaciones:

Homologar la población que presenta el problema o necesidad, particularmente el “Área de enfoque objetivo”, en el “Reporte general de la MIR” de la Secretaría del Trabajo y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y hacerlo coincidir con el planteamiento central del árbol del problema.

En los formatos PbR-01a “Programa anual: Descripción del proyecto por unidad ejecutora” de los proyectos que ejecutan la Secretaría del Trabajo (Procedimientos jurídicos – laborales, Sanciones derivadas de procedimientos administrativos, Asesoría y representación a trabajadores y sindicatos, y Convenios derivados de conciliaciones administrativas), las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (Procedimientos jurídicos – laborales) y el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje (Procedimientos jurídicos – laborales), así como en el “Diagnóstico” del Programa presupuestario incluido en el proyecto de Presupuesto de Egresos 2019, no se presenta con claridad el problema que atiende, por ello se sugiere actualizarlos, a fin de que la necesidad que se pretende resolver se plantee como un hecho negativo.

2. El diagnóstico del problema o necesidad que atiende el Pp describe de manera específica:

- a) Causas, efectos y características del problema o necesidad estructuradas y argumentadas de acuerdo con la MML.
- b) Cuantificación y caracterización de la población o área de enfoque que presenta el problema o necesidad.
- c) Ubicación territorial de la población o área de enfoque que presenta el problema o necesidad.
- d) Se define el plazo para su revisión y actualización.

Respuesta: Sí.

Nivel	Supuestos que se verifican
3	El diagnóstico cumple con tres de las características establecidas en la pregunta.

Para la valoración de esta pregunta se tomaron como referencia el “Reporte general de la MIR” de la Secretaría del Trabajo y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, específicamente del árbol de problema; los formatos PbR-01a “Programa anual: Descripción del proyecto por unidad ejecutora” de los proyectos que ejecutan la Secretaría del Trabajo, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje; y el “Diagnóstico” del Programa presupuestario incluido en el proyecto de Presupuesto de Egresos 2019.

a) Sí cumple. En la MIR de la Secretaría del Trabajo y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, el árbol del problema muestra como causas principales del problema: “Incremento en las demandas laborales presentadas”, “incremento en los emplazamientos” y “abuso en el uso inadecuado de los recursos legales que contempla la ley de la materia ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y Tribunal de Conciliación y Arbitraje”; el problema es “dilación en las resoluciones de procedimientos jurídicos”; y los efectos son “Acumulación de juicios en trámite”, “Disminución de la productividad y competitividad” y “Desestabilización de los centros de trabajo”. En dicho planteamiento se identifica una cadena lógica que parte de las causas y llega a los efectos.

No obstante ello, en el “Diagnóstico” del Pp incluido en el proyecto de Presupuesto de Egresos 2019 no se expresan de forma clara las causas y efectos del problema atendido.

b) No cumple. El “Reporte general de la MIR” de la Secretaría del Trabajo y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje refiere como “Área de enfoque de referencia” a la “población (total) del Estado de México”; pese a ello, en cuanto a “Área de enfoque objetivo”, la Secretaría del Trabajo señala y cuantifica a la “población económicamente activa desocupada”, mientras que las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje señalan y cuantifican a la “población ocupada que trabaja en la formalidad”, por lo que las definiciones y estimaciones son distintas.

c) Sí cumple. La valoración es positiva, ya que en los formatos PbR-01a “Programa anual: Descripción del proyecto por unidad ejecutora” de los proyectos adscritos al Pp y en el “Diagnóstico” del Programa presupuestario incluido en el proyecto de Presupuesto de Egresos 2019, se presenta de manera clara y suficiente la ubicación de la población que presenta el problema o necesidad: el Estado de México en sus 125 municipios.

d) Sí cumple. La actualización y revisión del diagnóstico del problema, así como del árbol del problema se actualizan cada año, con la entrada en vigor del ejercicio fiscal correspondiente.

Recomendaciones:

Homologar la cuantificación del “Área de enfoque objetivo” que se presenta en el “Reporte general de la MIR” de la Secretaría del Trabajo y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

3. ¿Existe justificación teórica o empírica documentada que sustente el tipo de intervención que el Pp lleva a cabo?

Respuesta: No

Las referencias para la valoración de esta pregunta fueron: el “Reporte general de la MIR” de la Secretaría del Trabajo y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, específicamente del árbol de problema; los formatos PbR-01a “Programa anual: Descripción del proyecto por unidad ejecutora” de los proyectos que ejecutan la Secretaría del Trabajo, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje; y el “Diagnóstico” del Programa presupuestario incluido en el proyecto de Presupuesto de Egresos 2019.

Revisados los anteriores documentos, se dio cuenta que en ninguno de ellos se establece una justificación teórica que sustente el tipo de intervención que el programa lleva a cabo, por lo que, de acuerdo con los Términos de Referencia, se considera información inexistente.

No obstante ello, es posible que para nutrir el diagnóstico se puedan citar estudios como el de Middlebrook y Quintero (1998),¹ en el que se afirma que, históricamente, las Juntas de Conciliación y Arbitraje desempeñan un papel esencial en el sistema mexicano de justicia laboral.

Lo anterior, para soportar la existencia operativa de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Estado de México –un par de años más, hasta que concluyan con los asuntos admitidos hasta 2020–.

Pero también sería importante incorporar en el diagnóstico elementos como los vertidos por Sánchez Castañeda (2017),² relativo a que a nivel internacional, el tránsito de la justicia laboral hacia el Poder Judicial ha sido recomendado desde hace más de 70 años por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Según su texto “La jurisdicción laboral: de las juntas tripartitas a tribunales del trabajo”, en 1949 la Cuarta Conferencia Regional del Trabajo de los Estados Americanos miembros de la OIT, aconsejó la constitución de tribunales del trabajo con integración de personas que ostentan las calidades para ejercer la judicatura, y a quienes se reconozca la seguridad de una absoluta independencia, señalándose en las consideraciones previas que en ello radican “las más puras y seguras garantías”. El autor añade que el artículo 4o. de la Recomendación producto de la Cuarta Conferencia Regional del Trabajo, señala que “Los tribunales del trabajo deberían establecerse sobre bases permanentes y con entera independencia de las autoridades ejecutivas” y el artículo 5o. dispone que “Los jueces del trabajo deberían ser seleccionados entre las personas que posean una profunda experiencia de las cuestiones del trabajo y que reúnan los requisitos para ejercer funciones judiciales”.

Lo expuesto es relevante porque en diciembre de 2020, en el Estado de México, entrará en funciones el Centro Estatal de Mediación, Conciliación y Justicia Restaurativa, así como los tribunales laborales - como parte de la reforma laboral de calado constitucional que se dio en el año

¹ Middlebrook y Quintero (1998). “Las juntas locales de conciliación y arbitraje en México: registro sindical y solución de conflictos en los noventa”. El Colegio de México. Estudios sociológicos. Vol. 16, No. 47 (May - Aug., 1998), pp. 283-316

² Sánchez C. (2017). “La jurisdicción laboral: de las juntas tripartitas a tribunales del trabajo” en “Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tomo 2: Estudios jurídicos”. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas e Instituto Belisario Domínguez. P.399.

2017-, el cual recaerá en el Poder Judicial y que reemplazará el modelo de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Además de lo anterior, para ejercicios fiscales subsecuentes, en el diagnóstico del Programa presupuestario será fundamental aportar justificación empírica sobre el nivel de asuntos admitidos y pendientes por resolver por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la estimación de su término.

Recomendaciones:

Documentar dentro del “Diagnóstico” del Programa presupuestario -a incluirse en el próximo Presupuesto de Egresos- los estudios teóricos y/o empíricos que justifiquen la intervención del programa, el cual deberá ser consistente con el diagnóstico del problema.

5. Apartado II

4. En virtud de que el Fin del Pp está vinculado a alguna(s) de las Metas Estatales del Plan de Desarrollo Estatal 2017-2023, a través del programa sectorial, (o excepcionalmente a un programa especial o institucional).

- a) Existen conceptos comunes entre el Propósito y los objetivos del programa sectorial, por ejemplo: población o área de enfoque objetivo.
- b) El logro del Propósito aporta al cumplimiento de alguna(s) de la(s) meta(s) y de alguno(s) de los objetivos del programa sectorial.

Respuesta: No.

De acuerdo con los Términos de Referencia, si el programa no cuenta con un documento en el que se establezca con qué objetivo u objetivos del programa sectorial se relaciona, se considera información inexistente y, por lo tanto, la respuesta es “No”.

Pese a ello, se aprecian coincidencias entre los resúmenes narrativos del Propósito y Fin de la MIR del Pp en estudio, con el “Programa Sectorial Pilar Seguridad en el Pilar Seguridad”, Objetivo 5. “Fortalecer y ampliar las capacidades de la Fiscalía General de Justicia del Estado de México”, y sus diferentes estrategias, líneas de acción y actividades específicas, como se muestra en la siguiente tabla:

MIR		Programa Sectorial, Pilar Seguridad 2017-2023			
Nivel	Resumen Narrativo	Objetivo de seguridad	Estrategia	Línea de acción	Actividades específicas
Fin	Contribuir a la estabilidad laboral, a través del impulso de los medios alternos de solución de conflictos laborales, así como asesorar y representar a los usuarios en lo referente a los derechos laborales, para lograr una justicia pronta que contribuya a mantener la paz laboral en el Estado de México.	5. Fortalecer y ampliar las capacidades de la Fiscalía General de Justicia del Estado de México.	7.2. Implementar y consolidar la reforma en materia de justicia laboral.	7.2.1. Fortalecer al Poder Judicial para facilitar la efectiva transición de la justicia laboral.	7.2.1.1. Incorporar los Tribunales Laborales en el Estado de México al Poder Judicial.
				7.3.2. Instrumentar una campaña de difusión sobre los mecanismos alternativos de solución de controversias.	7.3.2.3. Promover la resolución de denuncias por medios alternativos siempre que el delito lo permita.
Propósito	La <u>población económicamente activa</u> del Estado de México, hace valer sus derechos laborales, ya que cuenta con asesoría y representación para acceder a una administración e impartición de justicia efectiva.	5. Fortalecer y ampliar las capacidades de la Fiscalía General de Justicia del Estado de México.	7.2. Implementar y consolidar la reforma en materia de justicia laboral.	7.2.1. Fortalecer al poder judicial para facilitar la efectiva transición de la justicia laboral.	7.2.1.1. Incorporar los Tribunales Laborales en el Estado de México al Poder Judicial.

Fuente: Elaboración propia con base en el “Programa Sectorial Pilar Seguridad 2017-2023”.

Como se muestra, el resumen narrativo del nivel Fin “Contribuir a la estabilidad laboral, a través del impulso de los medios alternos de solución de conflictos laborales, así como asesorar y representar a los usuarios en lo referente a los derechos laborales, para lograr una justicia pronta que contribuya a mantener la paz laboral en el Estado de México”, comparte conceptos comunes con las líneas de acción del “Programa Sectorial Pilar Seguridad 2017-2023”, debido a que ambos buscan fortalecer los medios alternos de solución de conflictos laborales y así lograr que la justicia llegue a todos aquellos que así lo soliciten.

Por lo que respecta al resumen narrativo del nivel Propósito “La población económicamente activa del Estado de México, hace valer sus derechos laborales, ya que cuenta con asesoría y representación para acceder a una administración e impartición de justicia efectiva”, también comparte elementos comunes como la búsqueda de la justicia efectiva.

En esta lógica, dando cumplimiento al resumen narrativo del nivel Propósito en la MIR, se contribuye a lograr la justicia laboral que mencionan el “Programa Sectorial Pilar Seguridad 2017-2023”. Además, a través de dicho programa, el Gobierno del Estado de México se compromete a llevar a cabo acciones y actividades específicas que contribuyan a: Fortalecer el acceso a la justicia cotidiana, a través de dotar de los recursos necesarios al Poder Judicial para el fortalecimiento de la impartición de justicia penal, civil, familiar y mercantil; Implementar y consolidar la reforma en materia de justicia laboral; y Crear mecanismos alternativos de solución de controversias y justicia preventiva.

Recomendaciones:

Documentar cómo se vincula el Fin y el Propósito del Pp con los objetivos, estrategias y líneas del “Programa Sectorial Pilar Seguridad en el Pilar Seguridad”.

5. ¿Con cuáles objetivos, estrategias y líneas de acción del Plan Estatal de Desarrollo 2017-2023 está vinculado el objetivo sectorial relacionado con el programa presupuestario?

No procede valoración cuantitativa.

Los elementos considerados para la valoración de esta pregunta se obtuvieron del “Reporte general de la MIR” de la Secretaría del Trabajo y del “Programa Sectorial Pilar Seguridad 2017-2023”, conforme a las siguientes características.

El Plan de Desarrollo del Estado de México 2017-2023 guarda vinculación con el objetivo sectorial “Fortalecer y ampliar las capacidades de la Fiscalía General de Justicia del Estado de México” del “Programa Sectorial Pilar Seguridad”, el detalle se muestra a continuación:

Programa Sectorial Pilar Seguridad	Plan de Desarrollo del Estado de México 2017-2023			
Objetivo sectorial	Pilar	Objetivo	Estrategia	Línea de acción
5. Fortalecer y ampliar las capacidades de la Fiscalía General de Justicia del Estado de México.	4. Seguridad	4.7. Fortalecer el acceso a la justicia cotidiana.	4.7.3. Implementar y consolidar la reforma en materia de justicia laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Analizar la conveniencia de crear un centro estatal de conciliación laboral Fortalecer al Poder Judicial para facilitar la efectiva transición de la justicia laboral.
			4.7.4. Crear mecanismos alternativos de solución de controversias y justicia preventiva.	<ul style="list-style-type: none"> Analizar la creación de Centros de Asistencia Jurídica Temprana en las distintas zonas del Estado de México, cuyas funciones sean orientar, canalizar y apoyar con información a las personas que enfrentan un conflicto específico. En ciertos casos, los centros también pueden proporcionar servicios de mediación y acompañamiento en la resolución de los conflictos. Instrumentar una campaña de difusión sobre los mecanismos alternativos de solución de controversias.

Fuente: Elaboración Propia con base en el Plan de Desarrollo del Estado de México 2017-2023.

Derivado de análisis de la pregunta 4 y 5, se puede concluir que existe una vinculación entre los resúmenes narrativos de la MIR del Pp “Administrativo y laboral”, el “Programa Sectorial Pilar Seguridad 2017-2023” y el Plan de Desarrollo del Estado de México 2017-2023.

6. ¿El Propósito del Pp se vincula con los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030?

No procede valoración cuantitativa.

Los elementos considerados para la valoración de esta pregunta se obtuvieron del “Reporte general de la MIR” de la Secretaría del Trabajo, el “Programa Sectorial Pilar Seguridad 2017-2023”, el Plan de Desarrollo del Estado de México 2017-2023 y la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, a partir de ello se identifica lo siguiente:

ODS	Metas del ODS	Descripción de la contribución o aportación del programa presupuestario a la Meta del ODS
<p>Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.</p>	<p>8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios</p>	<p>El Pp tiene como objetivo “Garantizar la impartición de justicia administrativa y fiscal, así como mantener un ambiente laboral propicio para el desarrollo de las actividades productivas, a través de una administración y procuración de justicia laboral eficaz, pronta y expedita, que motive la inversión para la creación y mantenimiento del empleo”, el cumplimiento de dicho objetivo contribuye de manera directa a “proteger los derechos laborales y a promover un entorno de trabajo seguro y protegido para los trabajadores”, tal como lo expresa la meta 8.8 de los objetivos de desarrollo sostenible.</p> <p>Por otra parte, el Pp realiza actividades que contribuyen a la meta de los ODS como son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conciliación de juicios. • Representación jurídica laboral. • Solución de emplazamientos. • Laudos emitidos. • Audiencias en juicios individuales, colectivos y huelgas. • Convenios sin juicio efectuados en materia de justicia laboral. • Convenios con juicio efectuados en materia de justicia laboral. • Juicios individuales solucionados por acuerdo o resolución que ponen fin al procedimiento. • Atención a usuarios en asesoría y representación jurídica laboral.

Fuente: Elaboración propia con apoyo de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

El Pp tiene una contribución indirecta al cumplimiento del objetivo 8 “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”, derivado de que, a través del Pp, se podrá apoyar para el “empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” garantizando la protección de los derechos laborales, a través de una administración y procuración de justicia laboral eficaz, pronta y expedita.

6. Apartado III

7. ¿Las poblaciones o áreas de enfoque potencial y objetivo están definidas en documentos oficiales y/o en el diagnóstico del problema o necesidad y cuentan con la siguiente información y características:

- a) Unidad de medida.
- b) Están cuantificadas.
- c) Metodología para su cuantificación.
- d) Fuentes de información.

Respuesta: Sí.

Nivel	Supuestos que se verifican
1	El Pp tiene definidas las poblaciones o áreas de enfoque (potencial y objetivo). Las definiciones no cumplen con las características establecidas.

Los elementos considerados para la valoración de esta pregunta fueron el “Reporte general de la MIR” de la Secretaría del Trabajo y el de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en sus apartados denominados “Área de enfoque”, conforme a lo siguiente:

a) No cumple. En el apartado “Área de enfoque” del “Reporte general de la MIR” de la Secretaría del Trabajo y en el de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se deduce a “persona” como unidad de medida del “Área de enfoque potencial” y “Área de enfoque objetivo”; sin embargo, no existe un documento que lo haga explícito.

b) No cumple. En el apartado “Área de enfoque” del “Reporte general de la MIR” de la Secretaría del Trabajo se determina a la “población en edad de trabajar” como “Área de enfoque potencial”, y se cuantifica como 11 millones 666 mil 821 personas en el Estado de México. El “Área de enfoque objetivo” es la “población económicamente activa desocupada”, que son 425 mil 671 personas habitantes del Estado de México.

Por su parte, el “Reporte general de la MIR” de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el apartado “Área de enfoque”, presenta un “Área de enfoque potencial” definida como “población en edad de trabajar”, cuantificada en 11 millones 567 mil 567 personas. Por su parte, el “Área de enfoque objetivo” la constituye la “población ocupada que trabaja en la formalidad”, cuantificada en 7 millones 705 mil 744 personas.

Como se muestra, el “Área de enfoque objetivo” señalada en los documentos no es única en definición y cuantificación.

c) y d) No cumple. En ambos documentos no se determinan las fuentes de información y tampoco una memoria de cálculo de su estimación.

Recomendaciones:

Generar un documento en el que se homologue la cuantificación del “Área de enfoque objetivo” que se presenta en el “Reporte general de la MIR” de la Secretaría del Trabajo y de las Juntas Locales de

Conciliación y Arbitraje, así como señalar la metodología para su cuantificación y las fuentes de información utilizadas.

8. ¿Existe información que permita conocer el impacto o efecto positivo que generó la implementación del Pp en la población o área de enfoque atendida y que:

- a) Incluya las características de la población o área de enfoque atendida definida en su documento normativo.
- b) Incluya el tipo de apoyo o acciones otorgadas.
- c) Esté sistematizada.
- d) Cuente con mecanismos documentados para su depuración y actualización.
- e) Se define un plazo para su revisión y actualización.

Respuesta: No.

El Pp atiende un área de enfoque específica (trabajadores y patrones del Estado de México) y no ofrece un bien o servicio que busque eliminar alguna desigual social, sino ofrece asesorar y representar a los trabajadores, conciliar y resolver conflictos laborales, así como ejercer funciones de tribunal de derecho.

En 2019, de acuerdo con sus resultados reportados en la “Cuenta pública del Gobierno del Estado de México”, el Pp otorgó servicios con los siguientes resultados:

Actividades del Proyecto: Procedimientos jurídicos – laborales	Unidad de medida	Meta programada	Meta alcanzada
Intervención conciliatoria administrativa en la solución de conflictos de trabajo	Actuación	1400	1405
Emisión de dictámenes periciales	Estudio	500	498
Actividades del Proyecto: Sanciones derivadas de procedimientos administrativos	Unidad de medida	Meta programada	Meta alcanzada
Emitir la resolución administrativa del procedimiento administrativo sancionador	Resolución	118	118
Actividades del Proyecto: Asesoría y representación a trabajadores y sindicatos	Unidad de medida	Meta programada	Meta alcanzada
Conflictos de trabajo solucionados mediante el servicio público de la conciliación administrativa	Conciliación	700	693
Usuarios del servicio de asesoría	Persona	80,200	81,313
Representar jurídicamente a los trabajadores en juicio	Audiencia	12,600	15,297
Elaborar demandas por conflicto laboral	Demanda	5,325	4,901
Recepción de laudos condenatorios	Laudos	330	275
Actividades del Proyecto: Convenios derivados de conciliaciones administrativas	Unidad de medida	Meta programada	Meta alcanzada
Personas beneficiadas por convenio administrativo	Persona	7,030	7,308
Celebrar convenios administrativos en conflictos laborales	Convenio	6,350	6,801

Las unidades ejecutoras de los proyectos adscritos al Pp cuentan con registros documentales y bases de datos que le permiten conocer a los usuarios de sus servicios, sin embargo no dan seguimiento al efecto logrado de su actuación; es decir, determinar si sus servicios tuvieron un efecto positivo sobre el área de enfoque atendida no es objeto de sus funciones -más si en la resolución de los conflictos alguna de las partes (individual o colectiva) no vio favorecidos sus intereses-. En virtud de lo anterior, esta pregunta no es aplicable al Pp.

9. Si el Pp cuenta con mecanismos para la rendición de cuentas y la transparencia que guarda la población o área de enfoque atendida, explique el procedimiento para llevarlo a cabo, las variables que mide y la temporalidad de las mediciones.

No procede valoración cuantitativa.

Respuesta: Sí.

La información sobre los servicios que ofrecen las entidades públicas que operan el Pp en sus proyectos es pública, aunque éstos sólo están dirigidos a trabajadores y patrones que presentan conflictos laborales –en términos de datos personales–.

Dado que el Pp no otorga apoyos materiales como elemento para disminuir desigualdades económicas y/o sociales, difundir el área de enfoque atendida, en términos de padrón de beneficiarios, no es objeto del programa ni de su marco normativo; menos lo es llevar mediciones sobre su circunstancia.

Pese a ello, de los servicios ofertados por la Secretaría del Trabajo, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje se da conocer información básica cuantitativa (números totales) de las metas, objetivos, indicadores de rendición de cuentas e indicadores con temas de interés público o trascendencia social, que expresen las principales acciones de dichas instituciones (sitio web de transparencia de las instituciones operadoras del Pp en IPOMEX, Información Pública de Oficio Mexiquense).

De igual modo, está a disposición del público el contenido de los contratos colectivos, registros y estatutos de sindicatos y reglamentos interiores de trabajo, en términos del artículo 99 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios, que a la letra indica:

Artículo 99. *Las autoridades administrativas y jurisdiccionales en materia laboral deberán poner a disposición del público y mantener actualizada y accesible, la siguiente información de los sindicatos que reciban recursos públicos o ejerzan actos de autoridad:*

I. Los documentos del registro de los sindicatos, que deberán contener, entre otros:

- a) El domicilio;*
- b) Número de registro;*
- c) Nombre del sindicato;*
- d) Nombre de los integrantes del comité ejecutivo y comisiones que ejerzan funciones de vigilancia;*
- e) Fecha de vigencia del comité ejecutivo;*
- f) Número de socios, afiliados o análogos;*
- g) Centro de trabajo al que pertenezcan; y*
- h) Central a las que pertenezcan, en su caso.*

II. Las tomas de nota;

III. El estatuto;

IV. El padrón de socios, afiliados o análogos;

- V. Las actas de asamblea;
- VI. Los reglamentos interiores de trabajo;
- VII. Los contratos colectivos, incluyendo el tabulador, convenios y las condiciones generales de trabajo; y
- VIII. Todos los documentos contenidos en el expediente de registro sindical y de contratos colectivos de trabajo.

Las autoridades administrativas y jurisdiccionales en materia laboral deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de los registros a los solicitantes que los requieran, de conformidad con el procedimiento de acceso a la información. Por lo que se refiere a los documentos que obran en el expediente de registro de las asociaciones, únicamente estará clasificada como información confidencial, los domicilios de los trabajadores señalados en los padrones de socios, afiliados o análogos.

7. Apartado IV

10. Para cada uno de los Componentes de la MIR del Pp ¿se toma como referencia una o un grupo de Actividades que:

- a) Están claramente especificadas, es decir, no existe ambigüedad en su redacción.
- b) Están ordenadas de manera cronológica.
- c) Son necesarias, es decir, ninguna de las Actividades es prescindible para producir los Componentes.
- d) Su realización genera junto con los supuestos en ese nivel de objetivos los Componentes.

Respuesta: Sí.

Nivel	Supuestos que se verifican
4	Las Actividades del Pp cumplen en promedio con un valor entre 3.5 y 4 características establecidas en la pregunta

Para el análisis de este apartado se utilizó la MIR del Pp “Administrativo y Laboral”. Se advierte que el programa en revisión tiene cuatro unidades ejecutoras, que son: Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, Secretaría del Trabajo, Junta Local de Conciliación y Arbitraje Valle Cuautitlán Texcoco y Junta Local de Conciliación y Arbitraje Valle de Toluca, de las cuales, las últimas tres comparten una misma MIR; por ello, para el análisis de este apartado, se evaluó con el documento denominado “Reporte general de la MIR” de la Secretaría del Trabajo.

Los tres Componentes que integran la MIR evaluada son:

- C1** Emplazamientos a huelga solucionados, lo cual contribuirá a mantener la estabilidad y paz laboral que prevalece en la Entidad.
- C2** Laudos emitidos sobre los procedimientos que concluyeron, mismos que son dictados con estricto apego a la normatividad vigente.
- C3** Juicios resueltos y representados favorablemente hacia los trabajadores.

Derivado de la información proporcionada por las entidades evaluadas, se desprende el siguiente análisis respecto a las Actividades y su cumplimiento a los incisos señalados en la pregunta:

El **C.1** presenta solo una Actividad, que es “A.1.1. Celebración de audiencias en los procedimientos de carácter individual y colectivo”, la cual cumple con la sintaxis establecida en la Metodología de Marco Lógico, está ordenada de manera cronológica y contribuye a la consecución del Componente, por lo que no es prescindible.

C1	a) Claramente especificada	b) Ordenada de manera cronológica	c) Necesaria	Supuesto	d) Existe relación para cumplir el C1
A.1.1 Celebración de audiencias en los procedimientos de carácter individual y colectivo	Sí	Sí, es única.	Sí, forma parte del procedimiento legal y a través de ellas se busca llegar a acuerdos.	Se notifican en tiempo y forma las partes que deben comparecer en las audiencias.	Sí
Valor 4 puntos					

En el **C.2** se presentaron 3 Actividades y su valoración es la siguiente:

C2	a) Claramente especificada	b) Ordenada de manera cronológica	c) Necesaria	Supuesto	d) Existe relación para cumplir el C1
A.2.1 Conciliación en las afectaciones de los servidores públicos e instituciones públicas, resarciendo los derechos que les corresponden	Sí, presenta claridad.	Sí, a manera de proceso.	Sí, forma parte del procedimiento legal y a través de ellas se busca llegar a acuerdos.	La motivación y aceptación al convenio mediante pláticas conciliatorias. Evitar el ingreso de la demanda.	Sí
A.2.2 Atención a los servidores públicos en el pago de prestaciones conforme a la Ley	Sí, presenta claridad.	Sí, a manera de proceso.	Sí, para concluir procedimientos.	Se da la medición de los juicios laborales a favor de los trabajadores.	Sí
A.2.3 Dictaminación de mayor cantidad de laudos de manera clara, precisa y congruente, siempre apegados a las razones que el derecho suministre.	Sí, presenta claridad.	Sí, a manera de proceso.	Sí, para concluir procedimientos.	Hay personal suficiente y actualización jurídica a los encargados de emitir las resoluciones, el rezago de expedientes; así como dar celeridad a la conclusión de los juicios.	Sí
Valor 12 puntos					

En el **C.3** se presentaron 2 Actividades y su valoración es la siguiente:

C3	a) Claramente especificada	b) Ordenada de manera cronológica	c) Necesaria	Supuesto	d) Existe relación para cumplir el C1
A.3.1 Eficiencia en las audiencias realizadas, en los juicios individuales, colectivos y huelgas	No	Sí, a manera de proceso.	Sí	La motivación y aceptación al convenio mediante pláticas conciliatorias. Evitar el ingreso de la demanda.	Sí
A.3.2 Atención con el personal suficiente, que permita brindar la asesoría y representación de calidad para acceder a una impartición de justicia pronta	No	Sí, a manera de proceso.	Sí, fundamental para resolver juicios.	Se da la medición de los juicios laborales a favor de los trabajadores.	Sí
Valor 6 puntos					

Las Actividades del **C3** no son claramente específicas: la Actividad A.3.1 en su resumen narrativo considera juicios individuales, colectivos y huelgas, mientras que su indicador solo mide juicios individuales; la Actividad A.3.2 mide una capacidad de atención, y en su resumen narrativo se habla de personal suficiente, pero su indicador mide usuarios atendidos.

De lo anterior expuesto, se determinó que la suma de los puntos de las 6 Actividades suman 22 puntos de 24 posibles, por lo que en promedio atiende 3.6 puntos la pregunta.

Recomendaciones:

Para el **C3** se recomienda especificar la variable de medición del indicador de la Actividad “Eficiencia en las audiencias realizadas, en los juicios individuales, colectivos y huelgas” para que exista consistencia entre el resumen narrativo, el indicador y la fórmula de cálculo. Además, en la Actividad “Atención con el personal suficiente, que permita brindar la asesoría y representación de calidad para acceder a una impartición de justicia pronta”, se requiere adecuar el resumen narrativo o el indicador, a fin de que exista consistencia entre ambos.

11. ¿Los Componentes del Pp integrados en la MIR cumplen con las siguientes características?

- a) Son los bienes o servicios que produce el Pp.
- b) Están redactados como resultados logrados, por ejemplo, informes realizados o proyectos desarrollados.
- c) Son necesarios, es decir, ninguno de los Componentes es prescindible para generar el Propósito.
- d) Su realización genera junto con los supuestos en ese nivel de objetivos el Propósito.

Respuesta: Sí.

Nivel	Supuestos que se verifican
4	Los Componentes del Pp cumplen en promedio con un valor entre 3.5 y 4 características establecidas en la pregunta.

Para el análisis de este apartado, se evaluó con el documento denominado “Reporte general de la MIR” de la Secretaría del Trabajo.

Derivado de la información proporcionada por las entidades evaluadas, se desprende el siguiente análisis respecto a los Componentes y su cumplimiento a los incisos señalados en la pregunta:

Para lograr determinar la relación existente entre los Componentes de la MIR, es necesario especificar que el resumen narrativo del nivel Propósito considerado para el presente análisis es “La población económicamente activa del Estado de México, hace valer sus derechos laborales, ya que cuenta con asesoría y representación para acceder a una administración e impartición de justicia efectiva”.

Ahora, para tener una mejor óptica del estudio, se describen los Componentes que integran la MIR del Pp para determinar el cumplimiento de los criterios requeridos:

C.1. Emplazamientos a huelga solucionados, lo cual contribuirá a mantener la estabilidad y paz laboral que prevalece en la Entidad.

C.2. Laudos emitidos sobre los procedimientos que concluyeron, mismos que son dictados con estricto apego a la normatividad vigente.

C.3. Juicios Resueltos y representados favorablemente hacia los trabajadores.

Componente	a) Bien o servicios que produce	b) Redacción como resultado logrado	c) Necesario	Supuesto	d) Existe relación para cumplir el Propósito
C.1.	Emplazamientos	Sí, “solucionados”	Sí	Existe la disposición de las partes para resolver el conflicto laboral, apegado a derecho.	Sí
C.2.	Laudos	Sí, “emitidos”	Sí	El trabajador cuenta con los medios necesarios para comprobar el incumplimiento de sus derechos laborales.	Sí
C.3.	Juicios	Sí, “resueltos”	Sí	La institución pública y el trabajador son competentes al identificar sus derechos, obligaciones y funciones propias.	Sí

Los 3 Componentes cumplen con la totalidad de los criterios necesarios, por lo tanto, se determinó un nivel de cumplimiento promedio de 4.0 en los criterios evaluados.

12. El Propósito de la MIR cuenta con las siguientes características:

- a) Es consecuencia directa que se espera ocurrirá como resultado de los Componentes y los supuestos a ese nivel de objetivos.
- b) Su logro no está controlado por los responsables del Pp.
- c) Es único, es decir, incluye un solo objetivo.
- d) Está redactado como una situación alcanzada, por ejemplo: kilómetros carreteros pavimentados o proyectos de inversión concretados.
- e) Incluye la población o área de enfoque objetivo.

Respuesta: Sí.

Nivel	Supuestos que se verifican
3	El Propósito cumple con cuatro de las características establecidas en la pregunta.

Para el análisis de este apartado, se evaluó con el documento denominado “Reporte general de la MIR” de la Secretaría del Trabajo.

Derivado de la información proporcionada por las entidades evaluadas, se desprende el siguiente análisis respecto al Propósito y su cumplimiento a los incisos señalados en la pregunta:

El resumen narrativo del Propósito es: “La población económicamente activa del Estado de México, hace valer sus derechos laborales, ya que cuenta con asesoría y representación para acceder a una administración e impartición de justicia efectiva” y se analizan los criterios conforme a lo siguiente:

a) Es consecuencia directa como resultado de los Componentes y los supuestos	b) Su logro no está controlado por los responsables	c) Es único	d) Redactado como una situación alcanzada	e) Incluye la población o área de enfoque objetivo
Sí	Sí	Sí	Sí, “hace valer sus derechos laborales”	No. Lo hace de forma muy genérica, al citar “La población económicamente activa del Estado de México”, la cual no es explícitamente coincidente con el “Área de enfoque objetivo” expresada en el “Reporte general de la MIR” de la Secretaría del Trabajo (“población económicamente activa desocupada”) ni con la señalada en el “Reporte general de la MIR” de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (“población ocupada que trabaja en la formalidad”).

Se considera que la consecuencia de los tres Componentes que integran la MIR, en combinación con los supuestos, contribuye de manera directa a lograr que la población económicamente activa del Estado de México haga valer sus derechos laborales, dado que las instituciones los representa y asesora, para así dar cumplimiento a los procesos de emplazamiento, laudos y juicios de manera oportuna, y así acceder a una administración de justicia efectiva; sin embargo, la resolución puede ser favorable o no para el trabajador.

Su logro no está controlado totalmente por los responsables, ya que solo puede dar cuenta de aquella población que hace efectivos los servicios de asesoría y representación que brindan las instituciones.

El objetivo del Propósito es único, en él se identifica que la población económicamente activa hace valer sus derechos para acceder a una administración e impartición de justicia efectiva.

La sintaxis del Propósito de la MIR se presenta como una situación alcanzada: “La población económicamente activa del Estado de México, **hace valer sus derechos laborales...**”.

Finalmente, en la redacción se plasma de forma muy genérica la población objetivo o área de enfoque a la que están dirigidas las acciones: “**La población económicamente activa del Estado de México,** hace valer sus derechos laborales...”.

13. ¿El Fin de la MIR cuenta con las siguientes características?

- a) Está claramente especificado, es decir, no existe ambigüedad en su redacción.
- b) Es un objetivo superior al que el Pp contribuye, es decir, no se espera que la ejecución del programa presupuestario sea suficiente para alcanzar el Fin.
- c) Su logro no está controlado por los responsables del programa presupuestario.
- d) Es único, es decir, incluye un solo objetivo.
- e) Está vinculado con objetivos estratégicos de la dependencia o del programa sectorial.

Respuesta: Sí.

Nivel	Supuestos que se verifican
2	El Fin cumple con tres de las características establecidas en la pregunta.

Para el análisis de este apartado, se evaluó el documento denominado “Reporte general de la MIR” de la Secretaría del Trabajo.

Derivado de la información proporcionada por las entidades evaluadas, se tiene que el resumen narrativo del nivel Fin es: “Contribuir a la estabilidad laboral, a través del impulso de los medios alternos de solución de conflictos laborales, así como asesorar y representar a los usuarios en lo referente a los derechos laborales, para lograr una justicia pronta que contribuya a mantener la paz laboral en el estado de México”, y los resultados del análisis son los siguientes:

- a) **No cumple.** La redacción del Fin no es clara, en función de que si bien atiende las reglas de sintaxis, es decir, muestra la contribución (“Contribuir”), el objetivo superior (“estabilidad laboral”), los medios (“a través del impulso de los medios alternos de solución de conflictos laborales, así como asesorar y representar a los usuarios en lo referente a los derechos laborales), en el apartado de la solución del problema (“lograr una justicia pronta que contribuya a mantener la paz laboral en el estado de México”) se aprecia un segundo objetivo superior “mantener la paz laboral en el Estado de México”, que bien podría ser el único objetivo superior de este resumen narrativo.
- b) **Sí cumple.** No se espera que la ejecución del Pp sea suficiente para alcanzar el Fin y se identifica que la contribución del programa está orientado a garantizar la estabilidad laboral, mediante la procuración de justicia laboral eficaz, pronta y expedita.
- c) **Sí cumple.** El logro no puede ser controlado por el responsable del programa, porque es necesaria la participación de los trabajadores para exigir sus derechos laborales y buscar, a través de las instituciones correspondientes, la justicia laboral.
- d) **No cumple.** En la estructura sintáctica del resumen narrativo de Fin, se pueden apreciar dos objetivos superiores: “**Contribuir a la estabilidad laboral**, a través del impulso de los medios alternos de solución de conflictos laborales, así como asesorar y representar a los usuarios en lo referente a los derechos laborales, para lograr una justicia pronta que **contribuya a mantener la paz laboral en el estado de México**”, por lo que no se considera único.
- e) **Sí cumple.** El Fin de la MIR se encuentra vinculado con el objetivo del proyecto, que se define como “Contribuir a la estabilidad laboral, a través del impulso de los medios alternos de solución de

conflictos laborales, así como asesorar y representar a los usuarios en lo referente a los derechos laborales, para lograr una justicia pronta que contribuya a mantener la paz laboral en el Estado de México” y con el “Programa Sectorial. Pilar Seguridad” que contienen los Objetivos y Metas para el Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, en su Meta 8.8. “Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”.

Por lo anterior, se determinó que en este reactivo se cumple con 3 de las 5 características de la pregunta.

Recomendaciones:

Adequar el resumen narrativo de Fin, a fin de que exprese un solo objetivo.

14 ¿En el documento normativo del Pp es posible identificar el resumen narrativo de la MIR (Fin, Propósito, Componentes y Actividades)?

Respuesta: Sí.

Nivel	Supuestos que se verifican
4	Algunas de las Actividades, todos los Componentes, el Propósito, y el Fin de la MIR se identifican en el documento normativo del Pp.

El análisis de este apartado se evaluó con el documento denominado “Reporte general de la MIR” de la Secretaría del Trabajo. Con base en los elementos del resumen narrativo de la MIR y los documentos normativos que regulan las funciones de las entidades públicas de la materia, como la Ley Federal del Trabajo, cuyo ámbito de aplicación es general en todo el país, se identifican las siguientes coincidencias:

Nivel	Resumen Narrativo MIR	Marco Normativo
Fin	Contribuir a la estabilidad laboral, a través del impulso de los medios alternos de solución de conflictos laborales, así como asesorar y representar a los usuarios en lo referente a los derechos laborales, para lograr una justicia pronta que contribuya a mantener la paz laboral en el estado de México.	En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123 se establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. Ley Federal del Trabajo, artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.
Propósito	La población económicamente activa del Estado de México, hace valer sus derechos laborales, ya que cuenta con asesoría y representación para acceder a una administración e impartición de justicia efectiva.	Ley Federal del Trabajo, artículo 530.- La procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes: I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.
Componente	C.1. Emplazamientos a huelga solucionados, lo cual contribuirá a mantener la estabilidad y paz laboral que prevalece en la Entidad. C2. Laudos emitidos sobre los procedimientos que concluyeron, mismos que son dictados con estricto apego a la normatividad vigente. C3. Juicios Resueltos y representados favorablemente hacia los trabajadores	Ley Federal del Trabajo, artículo 469. La huelga terminará: I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones; II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores. Ley Federal del Trabajo, artículo 842.- Las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente. Ley Federal del Trabajo, artículo 739 Bis.- Las resoluciones que se dicten en los juicios laborales deben notificarse a más tardar dentro del tercer día hábil siguiente. La razón que corresponda se asentará inmediatamente después de dicha resolución. Además del artículo 837.- Las resoluciones de los tribunales laborales son: I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio. II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y III. Sentencias: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.
Actividad	A.1.1. Celebración de audiencias en los procedimientos de carácter individual y colectivo.	Ley Federal del Trabajo, artículo 530.- La procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes: I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo; II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato. III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas. IV. Auxiliar a los Centros de Conciliación, en otorgar información y orientación a los trabajadores que acudan a dichas instancias, y

Nivel	Resumen Narrativo MIR	Marco Normativo
		V. Auxiliar en las audiencias de conciliación a las personas que lo soliciten.
	A.2.1. Conciliación en las afectaciones de los servidores públicos e instituciones públicas, resarcido los derechos que les corresponden.	Ley Federal del Trabajo, artículo 627-C. Durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse los laudos, las Juntas tendrán la obligación de promover que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación. Los convenios a que lleguen, en su caso, una vez ratificados y aprobados por aquéllas, producirán los efectos jurídicos inherentes a los laudos ejecutoriados.
	A.2.2. Atención a los servidores públicos en el pago de prestaciones conforme a la Ley.	Ley Federal del Trabajo, artículo 684-F.- El conciliador tendrá las siguientes atribuciones y obligaciones: VIII. Expedir las actas de las audiencias de conciliación a su cargo, autorizar los convenios a que lleguen las partes, y las constancias de no conciliación en aquellos casos que ésta no fuere posible.
	A.2.3. Dictaminación de mayor cantidad de laudos de manera clara, precisa y congruente, siempre apegados a las razones que el derecho le suministre.	Ley Federal del Trabajo, artículo 842.- Las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.
	A.3.1. Eficiencia en las audiencias realizadas, en los juicios individuales, colectivos y huelgas.	Ley Federal del Trabajo, artículo 530.- La procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes: V. Auxiliar en las audiencias de conciliación a las personas que lo soliciten.
	A.3.2. Atención con el personal suficiente, que permita brindar la asesoría y representación de calidad para acceder a una impartición de justicia pronta.	Ley Federal del Trabajo, artículo 530.- La procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes: I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.

Del análisis anterior se verifica que todas las Actividades (6), Componentes (3), Propósito y Fin se encuentran fundamentados en la norma referida.

De la lógica horizontal de la matriz de indicadores para resultados

15 ¿En cada uno de los niveles de objetivos de la MIR del Pp (Fin, Propósito, Componentes y Actividades) existen indicadores para medir el desempeño del Pp con las siguientes características?

- a) Claros.
- b) Relevantes.
- c) Económicos.
- d) Monitoreables.
- e) Adecuados.

Respuesta: Sí.

Nivel	Supuestos que se verifican
3	Los indicadores del Pp cumplen en promedio con un valor entre 3 y menos de 4 características establecidas en la pregunta.

Para el análisis de este apartado se evaluó el documento denominado “Reporte general de la MIR” de la Secretaría del Trabajo para el ejercicio 2019 y las fichas técnicas de diseño y seguimiento de indicadores de ese año. El resultado es el siguiente:

Nivel	Indicador	Fórmula	C	R	E	M	A
Fin	Porcentaje de conciliación en juicios individuales (JLCyA-VT).	Total de demandas solucionadas por conciliación (JLCyA-VT) / Total de demandas solucionadas (JLCyA-VT) *100	✓	✓	✓	X	X
Propósito	Porcentaje de representación jurídica laboral.	(No. de personas asesoradas y representadas en materia laboral / No. de usuarios del servicio de asesoría)* 100	X	✓	✓	X	✓
Componente	Porcentaje de solución de emplazamientos a huelga (JLCyA-VT).	Huelgas estalladas (JLCyA-VT) / No. de emplazamientos a huelga en trámite (JLCyA-VT)*100	X	✓	✓	X	X
	Porcentaje de laudos emitidos respecto a las demandas registradas (TECA).	(No. de laudos emitidos / No. de demandas recibidas)* 100	✓	✓	✓	X	X
	Porcentaje de resoluciones favorables a los trabajadores en los juicios representados	(No. de laudos condenatorios / No. de laudos notificados)* 100	✓	✓	✓	X	X
Actividad	Porcentaje de eficiencia en el desahogo de audiencias en juicios individuales, colectivos y huelgas (JLCyA-VT)+ 100	(Audiencias realizadas en juicios individuales, colectivos y huelgas (JLCyA-VT) / Audiencias programadas en juicios individuales, colectivos y huelgas (JLCyA-VT))* 100	✓	✓	✓	X	✓
	Porcentaje de convenios sin juicio efectuados en materia de justicia laboral celebrados (TECA)	(No. De convenios sin juicio / Solicitudes de parte convenios sin juicio)* 100	✓	✓	✓	X	✓
	Promedio de celebración de convenios con juicio en materia de justicia laboral	(No de convenios con juicio / No. de demandas recibidas)	✓	✓	✓	X	✓

Nivel	Indicador	Fórmula	C	R	E	M	A
	burocrática (TECA)						
	Porcentaje de incremento en la dictaminación (JLCAVCT)	$(\text{No. de laudos emitidos (JLCAVCT)} / \text{Expedientes en estatus de dictamen (JLCAVCT)}) * 100$	✓	✓	✓	X	✓
	Porcentaje de juicios individuales por acuerdo o resolución que ponen fin al procedimiento (prescripción, caducidad y otros) (JLCAVCT)	$\text{Juicios individuales solucionados por acuerdo o resolución que ponen fin al procedimiento (prescripción, caducidad y otros) (JLCAVCT)} / \text{Demandas solucionadas (JLCAVCT)} * 100$	✓	✓	✓	X	✓
	Capacidad de atención a los usuarios en asesoría jurídica laboral.	$(\text{No. de usuarios atendidos} / \text{No. de usuarios del servicio}) * 100$	✓	✓	✓	X	✓

Dónde:

C: Claros; el indicador es preciso e inequívoco.

R: Relevante; el indicador refleja una dimensión importante del logro del objetivo.

E: Económico; la información necesaria para generar el indicador deberá estar disponible a un costo razonable.

M: Monitoreable. Sujetarse a una verificación independiente.

A: Adecuados. Aportará una base suficiente para evaluar o valorar el desempeño.

Del análisis realizado a los indicadores que integran la MIR, se determinó que no todos cumplen con la totalidad de los criterios requeridos, obteniendo un promedio de cumplimiento de 3.36.

De manera específica, el indicador de nivel Fin “Porcentaje de conciliación en juicios individuales (JLCyA-VT)” no es monitoreable, dado que su medio de verificación no está al alcance para que un tercero pueda verificar los resultados, además de no ser Adecuado, ya que es un indicador de “Gestión” y para este nivel, debe ser “Estratégico”.

Por su parte, el indicador de nivel Propósito “Porcentaje de representación jurídica laboral” no es claro, a razón de que si bien pretende medir la “representación” jurídica, las variables del indicador registran “personas asesoradas y representadas”; por otra parte, tampoco es monitoreable, dado que su medio de verificación no está al alcance para que un tercero pueda verificar los resultados.

Recomendaciones:

Adecuar los indicadores de nivel Fin y Propósito, a fin de que sean congruentes con su resumen narrativo.

16. ¿Las Fichas Técnicas de los indicadores del Pp cuentan con la siguiente información?:

- a) Nombre.
- b) Definición.
- c) Método de cálculo.
- d) Unidad de Medida.
- e) Frecuencia de Medición.
- f) Sentido
- g) Línea base.
- h) Metas.

Respuesta: Sí.

Nivel	Supuestos que se verifican
4	Las Fichas Técnicas de los indicadores del Pp tienen en promedio un valor entre 6 y 8 características establecidas en la pregunta.

Para el análisis de esta información se toma como referencia el "Reporte General de la MIR" de la Secretaría del Trabajo correspondiente al ejercicio fiscal 2019 y las fichas técnicas de diseño y seguimiento de indicadores de ese año, y se analizan conforme a lo siguiente:

Nivel	Indicador	N	D	M.C.	U.M.	F.M.	S	L.B.	M
Fin	Porcentaje de conciliación en juicios individuales (JLCyA-VT).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Propósito	Porcentaje de representación jurídica laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Componente	Porcentaje de solución de emplazamientos a huelga (JLCyA-VT).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Porcentaje de laudos emitidos respecto a las demandas registradas (TECA).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Porcentaje de resoluciones favorables a los trabajadores en los juicios representados	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Actividad	Porcentaje de eficiencia en el desahogo de audiencias en juicios individuales, colectivos y huelgas (JLCyA-VT)+ 100	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Porcentaje de convenios sin juicio efectuados en materia de justicia laboral celebrados (TECA)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Promedio de celebración de convenios con juicio en materia de justicia laboral burocrática (TECA)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Porcentaje de incremento en la dictaminación (JLCAVCT)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Porcentaje de juicios individuales por acuerdo o resolución que ponen fin al procedimiento (prescripción, caducidad y otros) (JLCAVCT)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Capacidad de atención a los usuarios en asesoría jurídico laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Dónde:

N: Nombre

D: Definición.

M.C: Método de Cálculo.

U.M: Unidad de Medida.

F.M: Frecuencia de Medición.

L.B: Línea Base.

M: Metas.

C.I: Comportamiento del Indicados

Cabe mencionar que el Sistema de Integral de Evaluación de Desempeño (SIED), utilizado por las entidades públicas del gobierno estatal para diseñar y monitorear sus indicadores, fue desarrollado por la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de México, y es operado a través de la plataforma electrónica denominada SPP, el cual contiene todos los requerimientos señalados en esta pregunta, por lo que se da cumplimiento en su totalidad.

Es de gran importancia comentar que la frecuencia de medición, dada la naturaleza de los actos jurídicos, puede variar, y su seguimiento trimestral, semestral o anual serán adecuados por el tiempo de los procesos jurídicos.

17. ¿Las metas de los indicadores de la MIR del Pp tienen las siguientes características?

- a) Cuentan con unidad de medida.
- b) Están orientadas a impulsar el desempeño, es decir, no son laxas.
- c) Son factibles de alcanzar considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el Pp.

Respuesta: Sí.

Nivel	Supuestos que se verifican
4	Las metas de los indicadores del Pp tienen en promedio un valor entre 2.3 y 3 características establecidas en la pregunta.

Para el análisis de esta información se toma como referencia el “Reporte General de la MIR” de la Secretaría del Trabajo correspondiente al ejercicio fiscal 2019 y las fichas técnicas de diseño y seguimiento de indicadores de ese año, y se analizan conforme a lo siguiente:

Nivel	Indicador	a) Unidad de Medida	b) Impulsa el Desempeño	c) Alcanzable
Fin	Porcentaje de conciliación en juicios individuales (JLCyA-VT).	✓	✓	✓
Propósito	Porcentaje de representación jurídica laboral.	✓	✓	✓
Componente	Porcentaje de solución de emplazamientos a huelga (JLCyA-VT).	✓	X	X
	Porcentaje de laudos emitidos respecto a las demandas registradas (TECA).	✓	✓	✓
	Porcentaje de resoluciones favorables a los trabajadores en los juicios representados	✓	✓	✓
Actividad	Porcentaje de eficiencia en el desahogo de audiencias en juicios individuales, colectivos y huelgas (JLCyA-VT)	✓	✓	✓
	Porcentaje de convenios sin juicio efectuados en materia de justicia laboral celebrados (TECA)	✓	✓	✓
	Promedio de celebración de convenios con juicio en materia de justicia laboral burocrática (TECA)	✓	✓	✓
	Porcentaje de incremento en la dictaminación (JLCAVCT)	✓	✓	✓
	Porcentaje de juicios individuales por acuerdo o resolución que ponen fin al procedimiento (prescripción, caducidad y otros) (JLCAVCT)	✓	✓	✓
	Capacidad de atención a los usuarios en asesoría jurídico laboral.	✓	✓	✓

Los indicadores cumplieron, en promedio, con un 2.81 de las características establecidas en la pregunta.

Particularmente, el indicador “Porcentaje de solución de emplazamientos a huelga (JLCyA-VT), si bien tiene unidades de medida establecidas: “huelga” y “emplazamiento”, su meta no impulsa el desempeño ni es factible de alcanzar, derivado de que los emplazamientos a huelga por revisión contractual o salarial son presentados en el cuarto trimestre de cada año, de modo que se resuelven hasta el primer trimestre del siguiente ejercicio fiscal, por tal motivo no se genera algún resultado y el indicador no aporta a la medición del objetivo del programa.

18. Cuántos de los indicadores incluidos en la MIR tienen especificados medios de verificación con las siguientes características:

- a) Oficiales o institucionales.
- b) Con un nombre que permita identificarlos.
- c) Permiten reproducir el cálculo del indicador.
- d) Públicos, accesibles a cualquier persona.

Respuesta: Sí.

Nivel	Supuestos que se verifican
2	Los indicadores de la MIR cuentan con medios de verificación que cumplen en promedio con un valor entre 2 y menos de 3 características establecidas en la pregunta.

Para el análisis de esta información se toma como referencia el “Reporte General de la MIR” de la Secretaría del Trabajo correspondiente al ejercicio fiscal 2019 y las fichas técnicas de diseño y seguimiento de indicadores de ese año, y se analizan conforme a lo siguiente:

Nivel	Indicador	Medios de verificación	Medios de Verificación			
			a) Oficial	b) Nombre identificación	c) Producir cálculos	d) Público
Fin	Porcentaje de conciliación en juicios individuales (JLCyA-VT).	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales.	✓	✓	✓	X
Propósito	Porcentaje de representación jurídica laboral.	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales.	✓	✓	✓	X
Componente	Porcentaje de solución de emplazamientos a huelga (JLCyA-VT).	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales	✓	✓	X	X
	Porcentaje de laudos emitidos respecto a las demandas registradas (TECA).	Estadística generada al interior de la dependencia para el documento llamado, Ficha de Proyectos Estratégicos del TECA laboral al interior de la dependencia.	✓	✓	✓	X
	Porcentaje de resoluciones favorables a los trabajadores en los juicios representados.	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales.	✓	✓	✓	X
Actividad	Porcentaje de eficiencia en el desahogo de audiencias en juicios individuales, colectivos y huelgas (JLCyA-VT).	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales.	✓	✓	✓	X
	Porcentaje de convenios sin juicio efectuados en materia de justicia laboral celebrados (TECA).	Estadística generada al interior de la dependencia para el documento llamado, Ficha de Proyectos Estratégicos del TECA laboral al interior de la dependencia.	✓	✓	✓	X
	Promedio de celebración de convenios con juicio en materia de justicia laboral burocrática (TECA).	Estadística generada al interior de la dependencia para el documento llamado, Ficha de Proyectos Estratégicos del TECA laboral al interior de la dependencia.	✓	✓	✓	X

Nivel	Indicador	Medios de verificación	Medios de Verificación			
			a) Oficial	b) Nombre identificación	c) Producir cálculos	d) Público
	Porcentaje de incremento en la dictaminación (JLCAVCT).	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales	✓	✓	✓	X
	Porcentaje de juicios individuales por acuerdo o resolución que ponen fin al procedimiento (prescripción, caducidad y otros) (JLCAVCT).	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales.	✓	✓	✓	X
	Capacidad de atención a los usuarios en asesoría jurídico laboral.	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales.	✓	✓	✓	X

Del análisis realizado a los medios de verificación de los indicadores, se determina que no se cumple con la totalidad de los requerimientos, ya que ninguno de ellos se encuentra disponible en fuentes de información pública. Además, al indicador “Porcentaje de solución de emplazamientos a huelga (JLCyA-VT)” no se le puede reproducir el cálculo, a razón de que la información no está disponible para el ejercicio fiscal correspondiente.

Por lo anterior, en promedio, se obtiene un puntaje de 2.90.

Recomendación:

Publique los documentos necesarios, que contengan la información estadística para que cualquier persona pueda verificar el cumplimiento de los indicadores.

Una vez adecuado el indicador “Porcentaje de solución de emplazamientos a huelga (JLCyA-VT)”, asegure que sea replicable con información pública.

19. Considerando el conjunto Objetivo-Indicadores-Medios de verificación, es decir, cada renglón de la MIR del Pp ¿es posible identificar lo siguiente?

- a) Los medios de verificación son los necesarios para calcular los indicadores, es decir, ninguno es prescindible.
- b) Los medios de verificación son suficientes para calcular los indicadores.
- c) Los indicadores permiten medir, directa o indirectamente, el objetivo a ese nivel.

Respuesta: No

Para el análisis de esta información se toma como referencia el “Reporte General de la MIR” de la Secretaría del Trabajo y de las Juntas de Conciliación, correspondiente al ejercicio fiscal 2019, y las fichas técnicas de diseño y seguimiento de indicadores de ese año.

Dadas las características presentadas en la MIR, se considera que ninguno de los elementos establecidos en la pregunta se identifican de manera total en alguno de los conjuntos Objetivo-Indicadores-Medios de verificación, ello porque los medios de verificación, todos, aunque tienen un nombre que los identifica, no son de dominio público y, por tanto, no se puede conocer su contenido ni replicar su cálculo.

Objetivo (Resumen Narrativo)	Indicador	Medios de verificación	Áreas de mejora
Fin			
Contribuir a la estabilidad laboral, a través del impulso de los medios alternos de solución de conflictos laborales, así como asesorar y representar a los usuarios en lo referente a los derechos laborales, para lograr una justicia pronta que contribuya a mantener la paz laboral en el estado de México.	Porcentaje de conciliación en juicios individuales (JLCyA-VT).	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales	Al no ser de dominio público, un externo no puede determinar si son suficientes y prescindibles, sólo se puede calcular al interior de la entidad. Por lo que se recomienda publicar en su portal web el documento que contenga la estadística mencionada como medio de verificación. Asegure que el indicador utilizado para este nivel sea de tipo “Estratégico” y no de “Gestión” como actualmente se tiene.
Propósito			
La población económicamente activa del Estado de México, hace valer sus derechos laborales, ya que cuenta con asesoría y representación para acceder a una administración e impartición de justicia efectiva.	Porcentaje de representación jurídica laboral.	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales.	Al no ser de dominio público, un externo no puede determinar si son suficientes y prescindibles, sólo se puede calcular al interior de la entidad. Por lo que se recomienda publicar en su portal web el documento que contenga la estadística mencionada como medio de verificación. El indicador no permite medir de manera directa al resumen narrativo, dado que el propósito menciona la asesoría y representación lo cual no es consistente con el indicador y sus variables. Por lo anterior

Objetivo (Resumen Narrativo)	Indicador	Medios de verificación	Áreas de mejora
			asegure la consistencia entre el indicador y sus variables.
Componentes			
C.1. Emplazamientos a huelga solucionados, lo cual contribuirá a mantener la estabilidad y paz laboral que prevalece en la Entidad.	Porcentaje de solución de emplazamientos a huelga (JLCyA-VT).	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales.	Al no ser de dominio público, un externo no puede determinar si son suficientes y prescindibles, sólo se puede calcular al interior de la entidad. Por lo que se recomienda publicar en su portal web el documento que contenga la estadística mencionada como medio de verificación. La dimensión de "eficacia" no es para este nivel de la MIR, además de no ser claro por no tener datos para su medición. Por lo que se recomienda incorporar la dimensión adecuada para el nivel de la MIR y tener la información para su medición.
C2. Laudos emitidos sobre los procedimientos que concluyeron, mismos que son dictados con estricto apego a la normatividad vigente.	Porcentaje de laudos emitidos respecto a las demandas registradas (TECA).	Estadística generada al interior de la dependencia para el documento llamado, Ficha de Proyectos Estratégicos del TECA laboral al interior de la dependencia.	Al no ser de dominio público, un externo no puede determinar si son suficientes y prescindibles, sólo se puede calcular al interior de la entidad. Por lo que se recomienda publicar en su portal web el documento que contenga la estadística mencionada como medio de verificación. Asegure que la dimensión del indicador sea la adecuada para el nivel de la MIR.
C3. Juicios Resueltos y representados favorablemente hacia los trabajadores	Porcentaje de resoluciones favorables a los trabajadores en los juicios representados.	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales.	Al no ser de dominio público, un externo no puede determinar si son suficientes y prescindibles, sólo se puede calcular al interior de la entidad. Por lo que se recomienda publicar en su portal web el documento que contenga la estadística mencionada como medio de verificación. Asegure que la dimensión del indicador sea la adecuada para el nivel de la MIR.
Actividades			
A.1.1. Celebración de audiencias en los procedimientos de carácter individual y colectivo.	Porcentaje de eficiencia en el desahogo de audiencias en juicios individuales, colectivos y huelgas (JLCyA-VT)*100	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales.	Al no ser de dominio público, un externo no puede determinar si son suficientes y prescindibles, sólo se puede calcular al interior de la entidad. Por lo que se recomienda publicar en su portal web el documento que contenga la estadística mencionada como medio de verificación.
A.2.1. Conciliación en las afectaciones de los servidores públicos e instituciones públicas, resarciendo los derechos	Porcentaje de convenios sin juicio	Estadística generada al interior de la	Al no ser de dominio público, un externo no puede determinar si

Objetivo (Resumen Narrativo)	Indicador	Medios de verificación	Áreas de mejora
que les corresponden.	efectuados en materia de justicia laboral celebrados (TECA)	dependencia para el documento llamado, Ficha de Proyectos Estratégicos del TECA laboral al interior de la dependencia.	son suficientes y prescindibles, sólo se puede calcular al interior de la entidad. Por lo que se recomienda publicar en su portal web el documento que contenga la estadística mencionada como medio de verificación.
A.2.2. Atención a los servidores públicos en el pago de prestaciones conforme a la Ley.	Promedio de celebración de convenios con juicio en materia de justicia laboral burocrática (TECA)	Estadística generada al interior de la dependencia para el documento llamado, Ficha de Proyectos Estratégicos del TECA laboral al interior de la dependencia.	Al no ser de dominio público, un externo no puede determinar si son suficientes y prescindibles, sólo se puede calcular al interior de la entidad. Por lo que se recomienda publicar en su portal web el documento que contenga la estadística mencionada como medio de verificación.
A.2.3. Dictaminación de mayor cantidad de laudos de manera clara, precisa y congruente, siempre apegados a las razones que el derecho le suministre.	Porcentaje de incremento en la dictaminación (JLCAVCT)	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales.	Al no ser de dominio público, un externo no puede determinar si son suficientes y prescindibles, sólo se puede calcular al interior de la entidad. Por lo que se recomienda publicar en su portal web el documento que contenga la estadística mencionada como medio de verificación.
A.3.1. Eficiencia en las audiencias realizadas, en los juicios individuales, colectivos y huelgas.	Porcentaje de juicios individuales por acuerdo o resolución que ponen fin al procedimiento (prescripción, caducidad y otros) (JLCAVCT)	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales.	Al no ser de dominio público, un externo no puede determinar si son suficientes y prescindibles, sólo se puede calcular al interior de la entidad. Por lo que se recomienda publicar en su portal web el documento que contenga la estadística mencionada como medio de verificación.
A.3.2. Atención con el personal suficiente, que permita brindar la asesoría y representación de calidad para acceder a una impartición de justicia pronta.	Capacidad de atención a los usuarios en asesoría jurídica laboral.	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales.	Al no ser de dominio público, un externo no puede determinar si son suficientes y prescindibles, sólo se puede calcular al interior de la entidad. Por lo que se recomienda publicar en su portal web el documento que contenga la estadística mencionada como medio de verificación.

20. Se deberán sugerir modificaciones en la MIR del programa presupuestario o incorporar los cambios que resuelvan las deficiencias encontradas en cada uno de sus elementos a partir de las respuestas a las preguntas de este apartado.

No procede valoración cuantitativa.

Una vez analizada la información incorporada en la MIR del Pp en estudio, se determinó que justifica plenamente su existencia; sin embargo, se identificaron oportunidades de mejora en su diseño.

Es de precisar que las fuentes de información plasmadas en la MIR no son públicas, por lo que solo permiten replicar el resultado del indicador al interior de las entidades que la administran.

Además, si bien se evaluó la MIR de las unidades responsables: Secretaría del Trabajo, Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán-Texcoco, Junta Local de Conciliación y Arbitraje Valle de Toluca, se pudo identificar que la MIR del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje coincide con los resúmenes narrativos de nivel Fin y Propósito, lo cual indica que dichas unidades tienen una misma visión y comparten el cumplimiento de los objetivos del Pp, muestra de ello es que el Tribunal contribuye con 3 indicadores a la MIR evaluada.

Es pertinente realizar una propuesta de MIR para el Pp “Administrativo y laboral”, que contenga las adecuaciones encontradas durante el análisis, la cual se observa en el Anexo 6.

8. Apartado V

21. ¿Con cuáles Pp y en qué aspectos el Pp evaluado podría tener complementariedad y/o coincidencias?

El programa presupuestario “Administrativo y laboral” es único en la estructura programática 2019 del Gobierno del Estado de México, en virtud que está diseñado para solucionar controversias laborales y dirimir intereses controvertidos en materia de control de obligaciones tributarias, recursos, impugnaciones, medios de defensa ordinarios y de aquellos que tienen por objeto confirmar, modificar o declarar nulos, las resoluciones de autoridades administrativas que de acuerdo a la ley le son jerárquicamente subordinadas.

El equipo evaluador no halló coincidencias nítidas o complementariedades con otros Programas presupuestarios.

9. Valoración del diseño del programa

9. Valoración del diseño del programa

Apartados	Puntaje	Justificación
<p>Justificación de la creación o modificación sustancial, así como del diseño del programa presupuestario</p>	<p>6 de 8 puntos posibles</p>	<p>El Programa presupuestario se justifica a través del “Reporte general de la MIR 2019” de la Secretaría del Trabajo y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y del “Diagnóstico” del Programa presupuestario incluido en el proyecto de Presupuesto de Egresos 2019. En estos documentos las “Área de enfoque potencial” y “Área de enfoque objetivo” no están definidas de manera homóloga por las entidades públicas que lo operan.</p> <p>Surge de un mandato constitucional que reconoce el derecho humano al trabajo y que en la Ley Federal del Trabajo fundamenta de manera sustantiva su actuación.</p> <p>Existe evidencia empírica internacional y nacional sobre la necesidad y beneficios de contar con mecanismos de justicia laboral y cómo éstos han evolucionado históricamente, sin embargo ésta no se incluye de manera explícita en el diagnóstico del programa.</p>
<p>Contribución del programa presupuestario a las Metas estatales y planeación orientada a resultados</p>	<p>No cuantificable</p>	<p>Existe una eficaz alineación entre el Fin y Propósito de la MIR del Programa presupuestario con los objetivos, estrategias y metas de planeación de mediano plazo del gobierno estatal. Asimismo, el programa contribuye a alcanzar los objetivos y metas de la Agenda 2030; sin embargo, esta vinculación no está documentada por los ejecutores del programa.</p>
<p>Poblaciones o áreas de enfoque potencial y objetivo</p>	<p>1 de 4 puntos posibles</p>	<p>Es el área débil del programa, ya que las “Área de enfoque potencial” y “Área de enfoque objetivo” no están definidas de manera homóloga por las entidades públicas que lo operan, y en su cuantificación no se determinan las fuentes de información y tampoco una memoria de cálculo de su estimación. Al efecto, será necesario generar un único diagnóstico para el programa en el que se definan las áreas de enfoque de forma única.</p>

Apartados	Puntaje	Justificación
Valoración y análisis de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR)	30 de 40 puntos posibles	La MIR se integra por un indicador de Fin, uno de Propósito, tres de Componentes y seis de Actividad. En cuanto a su diseño, se corroboró que muestra una lógica vertical adecuada, y para hacerla más consistente, se sugieren adecuaciones relativas a precisar el resumen narrativo de Fin y a armonizar los resúmenes narrativos de dos Actividades con sus respectivos indicadores. La lógica horizontal se verá favorecida si se detallan los medios de verificación para comprobar la medición de sus indicadores.
Complementariedades y coincidencias con otros programas presupuestarios	No cuantificable	Es único en la estructura programática estatal.

De los 52 puntos posibles a obtener por las preguntas valoradas cuantitativamente, el Pp obtuvo 37, que significa un valor final promedio de **71.2 puntos** en escala de 100. Mayor detalle de ello se presenta en el anexo número 9.

10. Conclusiones

10. Conclusiones

Los términos de referencia que orientaron la presente evaluación incluyeron aspectos que permitieron analizar la racionalidad y la coherencia del Programa presupuestario. Los tres primeros apartados refieren la verificación de la racionalidad del Programa, al abordar aspectos como su justificación de creación y diseño, la contribución a las metas y estrategias nacionales y la población potencial y objetivo. El cuarto y quinto apartados valoran la lógica interna de la MIR y la complementariedad o coincidencias con otros programas.

De acuerdo con los objetivos específicos planteados al inicio de este informe de evaluación, y con base en lo vertido en cada uno de los apartados, las conclusiones son las siguientes:

- El equipo evaluador constató que el Programa presupuestario tiene como origen un mandato legal, establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en leyes secundarias de alcance general. Asimismo, que atiende la necesidad de impartir justicia administrativa y fiscal y, así, mantener un ambiente laboral propicio para el desarrollo de las actividades productivas.
- El Programa presupuestario es ejecutado por cuatro entidades públicas: la Secretaría del Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, la Junta y de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán Texcoco y el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.
- Se identificó que el Programa presupuestario se justifica mediante un diagnóstico denominado “Reporte general de la MIR” que, entre otros elementos, incluye: la MIR, el “Área de enfoque potencial y objetivo”, el árbol del problema y árbol de objetivos. No obstante, cada una de las entidades ejecutoras maneja su propio reporte general, los cuales son prácticamente iguales, con excepción de la determinación de las “Área de enfoque potencial” y “Área de enfoque objetivo”.
- Otros medios a través del cual se justifica el Programa presupuestario lo constituyen los “Formatos PbR 01a “Descripción del Proyecto por Unidad Ejecutora” del Manual del Anteproyecto de Presupuesto de Egresos del ejercicio fiscal 2019, desarrollados para cada uno de los proyectos del programa y por cada entidad ejecutora, y el “Diagnóstico” del Programa presupuestario incluido en el proyecto de Presupuesto de Egresos 2019, los cuales no expresan con claridad el problema que pretende a tender el programa.
- El análisis a la justificación del Programa presupuestario arrojó que el árbol del problema está construido con base en la Metodología de Marco Lógico, sin embargo, no está totalmente armonizado con los Formatos PbR 01a “Descripción del Proyecto por Unidad Ejecutora” de los proyectos del programa, ya que algunos de éstos no plantean explícitamente causas y efectos del problema.
- Derivado del análisis y valoración de la contribución del Programa presupuestario a las metas estatales de mediano plazo, el equipo evaluador se determinó que existe una cadena lógica-causal entre los objetivos, estrategias, líneas de acción y metas del Plan de Desarrollo del Estado de México 2017-2023 y “Programa Sectorial Pilar Seguridad 2017-2023”, con los objetivos programáticos del Programa presupuestario y sus proyectos, así como con el Propósito y Fin de la MIR. Esto resulta importante para el programa porque demuestra que su diseño es consistente con

las aspiraciones del gobierno estatal y que, en esta idea, se espera que su instrumentación contribuya al logro de objetivos superiores; sin embargo, esta vinculación no está documentada por los ejecutores del programa.

- Las “Área de enfoque potencial” y “Área de enfoque objetivo” no están definidas de forma homóloga en el “Reporte general de la MIR” de las entidades ejecutoras y su cuantificación –distinta también– no expresa la metodología para llegar a ellas, ni las fuentes de información respectivas.
- La valoración de la MIR del Programa presupuestario es positiva; en apego a la Metodología de Marco Lógico presenta, en lo general, una lógica vertical consistente, es decir, las Actividades permiten generar los Componentes y éstos son los necesarios para obtener el Propósito. Pese a ello, habrá que afinar algunos resúmenes narrativos e indicadores para que sean totalmente congruentes entre sí, y adecuar los medios de verificación para que, efectivamente, sean replicables por un externo al programa, con información pública.
- Finalmente, las funciones relativas a la justicia laboral son únicas dentro de la estructura programática del gobierno estatal, por lo que no guarda duplicidad o complementariedad con otros programas.

11. Bibliografía

11. Bibliografía:

- Aguilar, Luis F. (2010). "Política pública". *Biblioteca básica de la administración pública*. México, Siglo XXI.
- Arellano, David; Lepote, Walter; Zamudio, Emilio; y Blanco, Felipe. "Sistemas de evaluación del desempeño para organizaciones públicas. ¿Cómo construirlos efectivamente?". México, CIDE.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2013). "Guía para la elaboración de la Matriz de Indicadores para Resultados". México, CONEVAL.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2013). "Manual para el diseño y construcción de indicadores. Instrumentos principales para el monitoreo de programas sociales en México". México, CONEVAL.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). "Evaluación de programas sociales". Recuperado en el sitio web: <http://www.coneval.org.mx/Paginas/principal.aspx>
- Franco, Corzo (2012). "Diseño de políticas públicas". México, IEXE.
- Middlebrook y Quintero (1998). "Las juntas locales de conciliación y arbitraje en México: registro sindical y solución de conflictos en los noventa". El Colegio de México. Estudios sociológicos. Vol. 16, No. 47 (May - Aug., 1998), pp. 283-316
- Sánchez C. (2017). "La jurisdicción laboral: de las juntas tripartitas a tribunales del trabajo" en "Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tomo 2: Estudios jurídicos". UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas e Instituto Belisario Domínguez. P.399.

Leyes y normatividad federal consultada:

- Gobierno de México. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Recuperada en septiembre de 2020, del sitio web: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>
- Gobierno de México. Ley General de Contabilidad Gubernamental. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Recuperada en septiembre de 2020, del sitio web: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>
- Gobierno de México. Ley Federal del Trabajo. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Recuperada en septiembre de 2020, del sitio web: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

Leyes y normatividad estatal consultada:

- Gobierno del Estado de México. "Lineamientos y reglas para la implementación del Presupuesto basado en Resultados". Secretaría de Finanzas del Poder Ejecutivo del Estado de México, publicados en el periódico oficial "Gaceta del Gobierno" el 1 de marzo del año 2010. Recuperado en septiembre de 2020 del sitio web: <http://187.216.192.134/UIPE/evaluacion/files/Lineamientos1marzo2010.pdf>
- Gobierno del Estado de México. (2017). "Lineamientos generales para la evaluación de los Programas presupuestarios del Gobierno del Estado de México". Gaceta del Gobierno del Estado de México, de fecha 23 de febrero de 2017.



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

- Gobierno del Estado de México. (2019). “Manual para la formulación del anteproyecto del presupuesto de egresos para el ejercicio fiscal 2019”.

Información institucional de las entidades ejecutoras:

- Reglamento Interior.
- Manual General de Organización.
- Manuales de procedimientos relacionados con las actividades de los proyectos: “Procedimientos jurídicos – laborales”, “Sanciones derivadas de procedimientos administrativos”, “Asesoría y representación a trabajadores y sindicatos” y “Convenios derivados de conciliaciones administrativas”.

Información programática de las entidades ejecutoras:

- Actividades anuales (metas) 2019 de las unidades ejecutoras de los proyectos: “Procedimientos jurídicos – laborales”, “Sanciones derivadas de procedimientos administrativos”, “Asesoría y representación a trabajadores y sindicatos” y “Convenios derivados de conciliaciones administrativas”, formatos PbR-01 (serie a y b), PbR-02 (serie a y b), PbR-11 (serie a y b) y PbR-13 (serie a y b).
- “Reporte general de la MIR del Programa presupuestario “Administrativo y laboral” (incluido el árbol de problemas y árbol de objetivos).
- Fichas técnicas de diseño y seguimiento de indicadores del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño (2019) del Programa presupuestario “Administrativo y laboral” y de los proyectos que lo conforman.
- Mecanismos para identificar a la población objetivo del Programa presupuestario “Administrativo y laboral” y/o de sus proyectos.
- Procedimientos del Programa presupuestario “Administrativo y laboral” y/o de sus proyectos para la selección de beneficiarios.
- Procedimientos para otorgar los apoyos a los beneficiarios del Programa presupuestario “Administrativo y laboral” y/o de sus proyectos.
- Informes (gobierno, órgano de gobierno, anuales, entre otros, relativos al Programa presupuestario) del ejercicio fiscal 2019.
- Programas sectoriales, especiales y/o institucionales relacionados con el Programa presupuestario “Administrativo y laboral”.
- Presupuestos ejercidos por las Entidades ejecutoras del Programa presupuestario, específicamente en lo referente al Programa presupuestario: “Administrativo y laboral” y los proyectos “Procedimientos jurídicos – laborales”, “Sanciones derivadas de procedimientos administrativos”, “Asesoría y representación a trabajadores y sindicatos” y “Convenios derivados de conciliaciones administrativas”.

12. Anexos

ANEXO 1

“Descripción General del Programa”

Descripción general del programa	
<p>Identificación del Programa presupuestario.</p>	<p>Nombre: Administrativo y laboral Clave Presupuestaria: 03010202 Dependencia o entidad coordinadora: Secretaría del Trabajo Año de inicio de operación programática: 2004</p>
<p>Problema o necesidad que el programa presupuestario pretende atender, atenuar o resolver.</p>	<p>Asesorar y representar a los usuarios en lo referente a sus derechos laborales, para lograr una justicia pronta que les permita una estabilidad laboral individual y paz laboral colectiva.</p>
<p>La contribución del programa presupuestario a las metas estatales, a través de los objetivos sectoriales.</p>	<p>Objetivos estatales: 5. Fortalecer y ampliar las capacidades de la Fiscalía General de Justicia del Estado de México.</p> <p>Estrategias estatales: 7.2. Implementar y consolidar la reforma en materia de justicia laboral.</p> <p>Líneas de acción: 7.2.1. Fortalecer al poder judicial para facilitar la efectiva transición de la justicia laboral. 7.3.2. Instrumentar una campaña de difusión sobre los mecanismos alternativos de solución de controversias.</p>
<p>Descripción de los objetivos del Programa presupuestario, así como de los bienes o servicios que ofrece (Componentes).</p>	<p>Componentes: C.1. Capacitaciones y certificaciones laborales realizadas, en materia de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales capacitados y certificados; C.2. Recursos de revisión terminados; y, C3. Personas atendidas en actividades para lograr acceso a la información pública, el ejercicio de los derechos ARCO y la protección de los datos personales.</p>
<p>Identificación y cuantificación de las poblaciones o áreas de enfoque potencial y objetivo.</p>	<p>Los trabajadores y patrones del Estado de México.</p>
<p>Presupuesto aprobado para el ejercicio fiscal en curso.</p>	<p>\$243,314,200.00</p>
<p>Metas de los indicadores de Fin, Propósito y Componentes.</p>	<p>FIN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solucionar el mayor número de conflictos individuales a través de la conciliación. <p>PROPÓSITO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personas asesoradas y representadas. <p>COMPONENTES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Total de huelgas evitadas a través de la solución de los emplazamientos a huelga.



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

Descripción general del programa	
	<ul style="list-style-type: none">• Porcentaje de laudos con relación a las demandas recibidas que darán lugar a un procedimiento jurídico.• Resoluciones favorables. <p>ACTIVIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none">• Celebración de audiencias en los procedimientos de carácter individual y colectivo• Conciliación en las afectaciones de los servidores públicos e instituciones públicas, resarciendo los derechos que les corresponden• Atención a los servidores públicos en el pago de prestaciones conforme a la Ley.• Dictaminación de mayor cantidad de laudos de manera clara, precisa y congruente, siempre apegados a las razones que el derecho suministre.• Eficiencia en las audiencias realizadas, en los juicios individuales, colectivos y huelgas• Atención con el personal suficiente, que permita brindar la asesoría y representación de calidad para acceder a una impartición de justicia pronta.
Resumen de la valoración de la pertinencia del diseño del programa presupuestario respecto a la atención del problema o necesidad	<p>La conclusión de esta evaluación de diseño programático, basada en la Metodología de Marco Lógico, alineada a una gestión para resultados, es que justifica plenamente su existencia; sin embargo, existen oportunidades de mejora en el diseño de la MIR.</p> <p>Es por este motivo, que la sugerencia del evaluador se enfoque a precisar que las fuentes de información plasmadas en la MIR sean de dominio público y así permitan replicar el resultado de los indicadores a personas externas.</p> <p>Además, con base en la revisión hecha por los evaluadores, se recomienda que los indicadores sean adecuados para el nivel de la MIR al que pertenezcan.</p> <p>Por lo anterior, es pertinente realizar una propuesta de MIR para el Programa presupuestario "Administrativo y laboral", que contenga las adecuaciones encontradas durante el análisis.</p>



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

ANEXO 2

“Metodología para la cuantificación de las poblaciones o áreas de enfoque potencial y objetivo”

No se cuenta con una metodología para calcular las poblaciones.



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

ANEXO 3 "Matriz de Indicadores para Resultados"

A continuación se presenta la Matriz de Indicadores para Resultados operada por la Secretaría del Trabajo:

Objetivo (Resumen Narrativo)	Indicador	Descripción de la fórmula	Periodicidad	Medios de verificación	Supuestos
Fin					
Contribuir a la estabilidad laboral, a través del impulso de los medios alternos de solución de conflictos laborales, así como asesorar y representar a los usuarios en lo referente a los derechos laborales, para lograr una justicia pronta que contribuya a mantener la paz laboral en el estado de México.	Porcentaje de conciliación en juicios individuales (JLCyA-VT).	Tasa de demandas solucionadas por conciliación (JLCyA-VT) / Total de demandas solucionadas (JLCyA-VT) *100	Anual	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales	Existen las condiciones laborales para mantener la paz y armonía en los factores productivos del Estado de México.
Propósito					
La población económicamente activa del Estado de México, hace valer sus derechos laborales, ya que cuenta con asesoría y representación para acceder a una administración e impartición de justicia efectiva.	Porcentaje de representación jurídica laboral.	(No. de personas asesoradas y representadas en materia laboral / No. de usuarios del servicio de asesoría)* 100	Semestral	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales.	La población empleada solicita los servicios de asesoría y representación jurídica.
Componentes					
C.1. Emplazamientos a huelga solucionados, lo cual contribuirá a mantener la estabilidad y paz laboral que prevalece en la Entidad.	Porcentaje de solución de emplazamientos a huelga (JLCyA-VT).	Huelgas estalladas (JLCyA-VT) / No. de emplazamientos a huelga en trámite (JLCyA-VT)*100	Trimestral.	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales.	Existe la disposición de las partes para resolver el conflicto laboral, apegado a derecho.
C2. Laudos emitidos sobre los procedimientos que concluyeron, mismos que son dictados con estricto apego a la normatividad vigente.	Porcentaje de laudos emitidos respecto a las demandas registradas (TECA).	(No. de laudos emitidos / No. de demandas recibidas)* 100	Anual	Estadística generada al interior de la dependencia para el documento llamado, Ficha de Proyectos Estratégicos del TECA laboral al interior de la dependencia.	El trabajador cuenta con los medios necesarios para comprobar el incumplimiento de sus derechos laborales.
C3. Juicios Resueltos y representados favorablemente hacia los trabajadores	Porcentaje de resoluciones favorables a los trabajadores en los juicios representados	(No. de laudos condenatorios / No. de laudos notificados)* 100	Trimestral	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales.	La institución pública y el trabajador son competentes al identificar sus derechos, obligaciones y funciones propias.
Actividades					



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

Objetivo (Resumen Narrativo)	Indicador	Descripción de la fórmula	Periodicidad	Medios de verificación	Supuestos
A.1.1. Celebración de audiencias en los procedimientos de carácter individual y colectivo.	Porcentaje de eficiencia en el desahogo de audiencias en juicios individuales, colectivos y huelgas (JLCyA-VT)*100	(Audiencias realizadas en juicios individuales, colectivos y huelgas (JLCyA-VT) / Audiencias programadas en juicios individuales, colectivos y huelgas (JLCyA-VT))* 100	Trimestral	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales.	Se notifican en tiempo y forma las partes que deben comparecer en las audiencias.
A.2.1. Conciliación en las afectaciones de los servidores públicos e instituciones públicas, resarciendo los derechos que les corresponden.	Porcentaje de convenios sin juicio efectuados en materia de justicia laboral celebrados (TECA)	(No. de convenios sin juicio / Solicitudes de parte convenios sin juicio)* 100	Anual	Estadística generada al interior de la dependencia para el documento llamado, Ficha de Proyectos Estratégicos del TECA laboral al interior de la dependencia.	La motivación y aceptación al convenio mediante pláticas conciliatorias. Evitar el ingreso de la demanda.
A.2.2. Atención a los servidores públicos en el pago de prestaciones conforme a la Ley.	Promedio de celebración de convenios con juicio en materia de justicia laboral burocrática (TECA)	(No de convenios con juicio / No. de demandas recibidas)	Anual	Estadística generada al interior de la dependencia para el documento llamado, Ficha de Proyectos Estratégicos del TECA laboral al interior de la dependencia.	Se da la medición de los juicios laborales a favor de los trabajadores.
A.2.3. Dictaminación de mayor cantidad de laudos de manera clara, precisa y congruente, siempre apegados a las razones que el derecho le suministre.	Porcentaje de incremento en la dictaminación (JLCAVCT)	(No. de laudos emitidos (JLCAVCT) / Expedientes en estatus de dictamen (JLCAVCT))*100	Trimestral	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales.	Hay personal suficiente y actualización jurídica a los encargados de emitir las resoluciones, el rezago de expedientes; así como dar celeridad a la conclusión de los juicios.
A.3.1. Eficiencia en las audiencias realizadas, en los juicios individuales, colectivos y huelgas.	Porcentaje de juicios individuales por acuerdo o resolución que ponen fin al procedimiento (prescripción, caducidad y otros) (JLCAVCT)	Juicios individuales solucionados por acuerdo o resolución que ponen fin al procedimiento (prescripción, caducidad y otros) (JLCAVCT) / Demandas solucionadas (JLCAVCT)* 100	Trimestral	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales.	Se cuantifican los juicios individuales solucionados por acuerdo o resolución.
A.3.2. Atención con el personal suficiente, que permita brindar la asesoría y representación de calidad para acceder a una impartición de justicia pronta.	Capacidad de atención a los usuarios en asesoría jurídica laboral.	(No. de usuarios atendidos / No. de usuarios del servicio)* 100	Trimestral	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales.	Se da la medición de la capacidad de atención a los usuarios.



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

ANEXO 4 "Indicadores"

Nombre del Programa: Administrativo y laboral

Dependencia/Entidad: Secretaría del Trabajo

Unidad Responsable: Secretaría del Trabajo, Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán-Texcoco, Junta Local de Conciliación y Arbitraje Valle de Toluca, Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

Tipo de Evaluación: En materia de diseño

Año de la Evaluación: 2019

Nivel	Indicador	Fórmula	C	R	E	M	A
Fin	Porcentaje de conciliación en juicios individuales (JLCyA-VT).	Total de demandas solucionadas por conciliación (JLCyA-VT) / Total de demandas solucionadas (JLCyA-VT) *100	✓	✓	✓	X	X
Propósito	Porcentaje de representación jurídica laboral.	(No. de personas asesoradas y representadas en materia laboral / No. De usuarios del servicio de asesoría)* 100	X	✓	✓	X	✓
Componente	Porcentaje de solución de emplazamientos a huelga (JLCyA-VT).	Huelgas estalladas (JLCyA-VT) / No. de emplazamientos a huelga en trámite (JLCyA-VT)*100	X	✓	✓	X	X
	Porcentaje de laudos emitidos respecto a las demandas registradas (TECA).	(No. de laudos emitidos / No. de demandas recibidas)* 100	✓	✓	✓	X	X
	Porcentaje de resoluciones favorables a los trabajadores en los juicios representados	(No. de laudos condenatorios / No. de laudos notificados)* 100	✓	✓	✓	X	X
Actividad	Porcentaje de eficiencia en el desahogo de audiencias en juicios individuales, colectivos y huelgas (JLCyA-VT) * 100	(Audiencias realizadas en juicios individuales, colectivos y huelgas (JLCyA-VT) / Audiencias programadas en juicios individuales, colectivos y huelgas (JLCyA-VT))* 100	✓	✓	✓	X	✓
	Porcentaje de convenios sin juicio efectuados en materia de justicia laboral celebrados (TECA)	(No. de convenios sin juicio / Solicitudes de parte convenios sin juicio)* 100	✓	✓	✓	X	✓
	Promedio de celebración de convenios con juicio en materia de justicia laboral burocrática (TECA)	(No de convenios con juicio / No. de demandas recibidas)	✓	✓	✓	X	✓
	Porcentaje de incremento en la dictaminación (JLCAVCT)	(No. de laudos emitidos (JLCAVCT) / Expedientes en estatus de dictamen (JLCAVCT))*100	X	✓	✓	X	✓
	Porcentaje de juicios individuales por acuerdo o resolución que ponen fin al procedimiento (prescripción, caducidad y otros) (JLCAVCT)	Juicios individuales solucionados por acuerdo o resolución que ponen fin al procedimiento (prescripción, caducidad y otros) (JLCAVCT) / Demandas solucionadas (JLCAVCT)* 100	✓	✓	✓	X	✓
	Capacidad de atención a los usuarios en asesoría jurídico laboral.	(No. de usuarios atendidos / No. de usuarios del servicio)* 100	✓	✓	✓	X	✓

Dónde:

C: Claros; el indicador es preciso e inequívoco.

R: Relevante; el indicador reflejar una dimensión importante del logro del objetivo.

E: Económico; la información necesaria para generar el indicador deberá estar disponible a un costo razonable.

M: Monitoreable. Sujetarse a una verificación independiente.

A: Adecuados. Aportará una base suficiente para evaluar o valorar el desempeño.



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

Nivel	Indicador	N	D	M.C.	U.M.	F.M.	S	L.B.	M
Fin	Porcentaje de conciliación en juicios individuales (JLCyA-VT).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Propósito	Porcentaje de representación jurídica laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Componente	Porcentaje de solución de emplazamientos a huelga (JLCyA-VT).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Porcentaje de laudos emitidos respecto a las demandas registradas (TECA).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Porcentaje de resoluciones favorables a los trabajadores en los juicios representados	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Actividad	Porcentaje de eficiencia en el desahogo de audiencias en juicios individuales, colectivos y huelgas (JLCyA-VT)+ 100	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Porcentaje de convenios sin juicio efectuados en materia de justicia laboral celebrados (TECA)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Promedio de celebración de convenios con juicio en materia de justicia laboral burocrática (TECA)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Porcentaje de incremento en la dictaminación (JLCAVCT)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Porcentaje de juicios individuales por acuerdo o resolución que ponen fin al procedimiento (prescripción, caducidad y otros) (JLCAVCT)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Capacidad de atención a los usuarios en asesoría jurídico laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Dónde:

N: Nombre

D: Definición.

M.C: Método de Cálculo.

U.M: Unidad de Medida.

F.M: Frecuencia de Medición.

S: Sentido

L.B: Línea Base.

M: Metas.



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

ANEXO 5 "Metas del programa"

Nombre del Programa: Administrativo y laboral

Dependencia/Entidad: Secretaría del Trabajo

Unidad Responsable: Secretaría del Trabajo, Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán-Texcoco, Junta Local de Conciliación y Arbitraje Valle de Toluca,

Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

Tipo de Evaluación: En materia de Diseño

Año de la Evaluación: 2019

Nivel de Objetivo	Nombre del Indicador	Meta	Unidad de Medida	Justificación	Factible	Justificación	Propuesta de mejora de la meta
FIN	Porcentaje de conciliación en juicios individuales (JLCyA-VT).	Solucionar el mayor número de conflictos individuales a través de la conciliación. Meta: 62.50 %	SI	Cuantifica los juicios solucionados a través de la conciliación.	SI	Los juicios y las conciliaciones son parte del proceso a seguir para este tipo de conflictos.	NO
PROPÓSITO	Porcentaje de representación jurídica laboral.	Personas asesoradas y representadas. Meta: 59.85 %	SI	Mide el número de personas asesoradas y representadas que fueron atendidas.	SI	El número de usuarios de este tipo de servicios esta previamente proyectado.	NO
COMPONENTE	Porcentaje de solución de emplazamientos a huelga (JLCyA-VT).	Cuantifica el total de las huelgas evitadas a través de la solución de los emplazamientos a huelga. Meta: 0.0 %	No	Su intención es no tener huelgas durante el año, sin embargo esto no es posible saber por los tiempos legales y administrativos que se manejan.	No	Porque los emplazamientos a huelga por revisión contractual o salarial son presentados en el cuarto trimestre de cada año, y resueltos en el primer trimestre de cada año, por lo que no se tienen resultados para el ejercicio en turno.	SI El indicador es el que se deberá ajustar para que sea factible.
	Porcentaje de laudos emitidos respecto a las demandas registradas (TECA).	Mide el porcentaje de laudos con relación a las demandas recibidas que darán lugar a un procedimiento jurídico. Meta: 30.00 %	SI	A través de ellas se genera justicia en los procedimientos laborales.	SI	Los laudos y las demandas son parte del proceso a seguir para este tipo de conflictos.	NO
	Porcentaje de resoluciones favorables a los trabajadores en los juicios representados	Resoluciones favorables. Meta: 89.19 %	SI	Mide los juicios a favor de los trabajadores	SI	Los laudos condenatorios son parte del proceso a seguir para este tipo de conflictos.	NO
ACTIVIDAD	Porcentaje de eficiencia en el	Busca incrementar el	SI	Mide la eficiencia en el	SI	Con el incremento de nuevas formas de	NO



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

Nivel de Objetivo	Nombre del Indicador	Meta	Unidad de Medida	Justificación	Factible	Justificación	Propuesta de mejora de la meta
	desahogo de audiencias en juicios individuales, colectivos y huelgas (JLCyA-VT)+ 100	número de audiencias y diligencias realizadas para dar mayor celeridad a los juicios. Meta: 116.25 %		desahogo de las audiencias y diligencias.		realizar trámites y servicios jurídicos, es factible incrementar el servicio.	
	Porcentaje de convenios sin juicio efectuados en materia de justicia laboral celebrados (TECA)	Número de convenios sin juicio denunciados ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje. Meta: 100 %	SI	Mide el porcentaje de conciliaciones de convenio sin juicio con relación a las solicitudes de parte.	SI	Con la adecuada asesoría, se puede lograr disminuir los juicios y lograr un mayor número de convenios.	NO
	Promedio de celebración de convenios con juicio en materia de justicia laboral burocrática (TECA)	Número de convenios con juicio en relación a las demandas recibidas. Meta: 0.32 %	SI	Mide el número de convenios con juicio en relación a las demandas recibidas.	SI	Se incrementó el número de convenios con juicio en relación a lo programado, por lo que si es factible de alcanzar.	NO
	Porcentaje de incremento en la dictaminación (JLCyAVCT)	Resolver un mayor número de juicios mediante la emisión de laudos. Meta: 104 %	SI	Cuantifica la emisión de laudos.	SI	Con la mejora regulatoria, se puede agilizar el trámite para poder resolver con mayor prontitud los juicios.	NO
	Porcentaje de juicios individuales por acuerdo o resolución que ponen fin al procedimiento (prescripción, caducidad y otros) (JLCyAVCT)	Reducir el número de juicios en trámite, acordando oportunamente los asuntos que inciden en inactividad procesal. 33.75 %	SI	Mide los juicios individuales solucionados por acuerdo o resolución.	SI	Se cuenta con los medios suficientes para reducir los juicios en trámite y dictar una resolución.	NO
	Capacidad de atención a los usuarios en asesoría jurídico laboral.	Atención de los usuarios. Meta: 99.94%	SI	Mide la capacidad de atención a los usuarios.	SI	Al acudir a realizar algún acto jurídico, los usuarios del servicio se encuentran con instituciones dotadas del personal necesario para su atención.	NO

Nota: El porcentaje programado de las metas puede variar, dependiendo de la unidad ejecutora (Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, Secretaría del Trabajo, Junta Local de Conciliación y Arbitraje Valle Cuautitlán Texcoco y Junta Local de Conciliación y Arbitraje Valle de Toluca) que alimente a los indicadores.



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

ANEXO 6

“Propuesta de mejora de la Matriz de Indicadores para Resultados”

Objetivo (Resumen Narrativo)	Indicador	Descripción de la fórmula	Periodicidad	Medios de verificación	Supuestos
Fin					
Contribuir a la estabilidad laboral, a través del impulso de los medios alternos de solución de conflictos laborales, así como asesorar y representar a los usuarios en lo referente a los derechos laborales, para lograr una justicia pronta.	Porcentaje de conciliación en juicios individuales y laborales (JLCyA-VT).	Total de demandas solucionadas por conciliación (JLCyA-VT) / Total de demandas solucionadas (JLCyA-VT) *100	Anual	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales. Agregar link del portal web donde está publicado.	Existen las condiciones laborales para mantener la paz y armonía en los factores productivos del Estado de México.
Propósito					
La población económicamente activa del Estado de México, hace valer sus derechos laborales, ya que cuenta con asesoría y representación para acceder a una administración e impartición de justicia efectiva.	Porcentaje de asesoría y representación jurídica laboral.	(No. de personas asesoradas y representadas en materia laboral / No. de usuarios del servicio de asesoría) * 100	Semestral	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales. Agregar link del portal web donde está publicado.	La población empleada solicita los servicios de asesoría y representación jurídica.
Componentes					
C.1. Emplazamientos a huelga solucionados, lo cual contribuirá a mantener la estabilidad y paz laboral que prevalece en la Entidad.	Porcentaje de solución de emplazamientos a huelga (JLCyA-VT).	Emplazamientos a huelga por revisión contractual o salarial resueltos en 2020 / Emplazamientos a huelga por revisión contractual o salarial presentados en 2019 (JLCyA-VT)*100.	Trimestral.	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales. Agregar link del portal web donde está publicado.	Existe la disposición de las partes para resolver el conflicto laboral, apegado a derecho.
C2. Laudos emitidos sobre los procedimientos que concluyeron, mismos que son dictados con estricto apego a la normatividad vigente.	Porcentaje de laudos emitidos respecto a las demandas registradas (TECA).	(No. de laudos emitidos / No. de demandas recibidas)* 100	Anual	Estadística generada al interior de la dependencia para el documento llamado, Ficha de Proyectos Estratégicos del TECA laboral al interior de la dependencia. Agregar link del portal web donde está publicado.	El trabajador cuenta con los medios necesarios para comprobar el incumplimiento de sus derechos laborales.
C3. Juicios Resueltos y representados favorablemente hacia los trabajadores	Porcentaje de resoluciones favorables a los trabajadores en los juicios representados	(No. de laudos condenatorios / No. de laudos notificados)* 100	Trimestral	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales.	La institución pública y el trabajador son competentes al identificar sus derechos, obligaciones y funciones propias.



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

Objetivo (Resumen Narrativo)	Indicador	Descripción de la fórmula	Periodicidad	Medios de verificación	Supuestos
				Agregar link del portal web donde está publicado.	
Actividades					
A.1.1. Celebración de audiencias en los procedimientos de carácter individual y colectivo.	Porcentaje de eficiencia en el desahogo de audiencias en juicios individuales, colectivos y huelgas (JLCyA-VT)+ 100	(Audiencias realizadas en juicios individuales, colectivos y huelgas (JLCyA-VT) / Audiencias programadas en juicios individuales, colectivos y huelgas (JLCyA-VT))* 100	Trimestral	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales. Agregar link del portal web donde está publicado.	Se notifican en tiempo y forma las partes que deben comparecer en las audiencias.
A.2.1. Conciliación en las afectaciones de los servidores públicos e instituciones públicas, resarciendo los derechos que les corresponden.	Porcentaje de convenios sin juicio efectuados en materia de justicia laboral celebrados (TECA)	(No. de convenios sin juicio / Solicitudes de parte convenios sin juicio)* 100	Anual	Estadística generada al interior de la dependencia para el documento llamado, Ficha de Proyectos Estratégicos del TECA laboral al interior de la dependencia. Agregar link del portal web donde está publicado.	La motivación y aceptación al convenio mediante pláticas conciliatorias. Evitar el ingreso de la demanda.
A.2.2. Atención a los servidores públicos en el pago de prestaciones conforme a la Ley.	Promedio de celebración de convenios con juicio en materia de justicia laboral burocrática (TECA)	(No. de convenios con juicio / No. de demandas recibidas)	Anual	Estadística generada al interior de la dependencia para el documento llamado, Ficha de Proyectos Estratégicos del TECA laboral al interior de la dependencia. Agregar link del portal web donde está publicado.	Se da la medición de los juicios laborales a favor de los trabajadores.
A.2.3. Dictaminación de mayor cantidad de laudos de manera clara, precisa y congruente, siempre apegados a las razones que el derecho le suministre.	Porcentaje de incremento en la dictaminación (JLCyAVCT)	(No. de laudos emitidos (JLCyAVCT) / Expedientes EN estatus de dictamen (JLCyAVCT))*100	Trimestral	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales. Agregar link del portal web donde está publicado.	Hay personal suficiente y actualización jurídica a los encargados de emitir las resoluciones, el rezago de expedientes; así como dar celeridad a la conclusión de los juicios.
A.3.1. Eficiencia en las audiencias realizadas, en los juicios individuales, colectivos y huelgas.	Porcentaje de juicios individuales, colectivos y huelgas por acuerdo o resolución que ponen fin al procedimiento (prescripción, caducidad y otros) (JLCyAVCT)	Juicios individuales, colectivos y huelgas solucionados por acuerdo o resolución que ponen fin al procedimiento (prescripción, caducidad y otros) (JLCyAVCT) /	Trimestral	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales. Agregar link del portal web donde está publicado.	Se cuantifican los juicios individuales solucionados por acuerdo o resolución.



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

Objetivo (Resumen Narrativo)	Indicador	Descripción de la fórmula	Periodicidad	Medios de verificación	Supuestos
		Demandas solucionadas (JLCyAVCT)* 100			
A.3.2. Atención brindada en asesoría y representación de calidad para acceder a una impartición de justicia pronta.	Capacidad de atención a los usuarios en asesoría jurídico laboral.	(No. de usuarios atendidos / No. de usuarios del servicio)* 100	Trimestral	Estadística laboral al interior de la dependencia, denominado Registro de Datos Estadísticos de las Juntas Locales. Agregar link del portal web donde está publicado.	Se da la medición de la capacidad de atención a los usuarios.



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

ANEXO 7

“Complementariedades y coincidencias entre programas presupuestarios”

Programa presupuestario :

Unidad Responsable:

Unidad Ejecutora:

Tipo de Evaluación:

Año de la Evaluación:

Ejercicio fiscal en que comienza la evaluación:

Nivel de Objetivo	Unidad Responsable	Propósito	Población Objetivo	Tipo de Apoyo	Cobertura Geográfica	Fuentes de Información	Programas con coincidencia	Programas Complementarios	Justificación
Fin									
Propósito									
Componente									
Actividad									

En atención al desarrollo del apartado “Complementariedades y coincidencias” entre programas presupuestarios de esta evaluación, se detectó que no se encontraron coincidencias nítidas o complementariedades con otros programas presupuestarios.



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

ANEXO 8

“Principales fortalezas, retos, y recomendaciones”

Tema de la evaluación:	Fortaleza y Oportunidad / Debilidad y amenaza	Referencia (Pregunta)	Recomendación
Fortaleza y Oportunidad			
Justificación de la creación o modificación sustancial, así como del diseño del Programa presupuestario.	Fortaleza 1 Existe un diagnóstico que justifica al Programa presupuestario y sus proyectos: “Reporte general de la MIR” de la Secretaría del Trabajo y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; los formatos PbR-01a “Programa anual: Descripción del proyecto por unidad ejecutora” de los proyectos que ejecutan la Secretaría del Trabajo, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje; y el “Diagnóstico” del Programa presupuestario incluido en el proyecto de Presupuesto de Egresos 2019.	1-2	
	Debilidad o Amenaza		
Justificación de la creación o modificación sustancial, así como del diseño del Programa presupuestario.	Amenaza 1 La entrada en vigor de un nuevo esquema de conciliación para trabajadores y patrones hará que, eventualmente, en el Estado de México, las Juntas de Conciliación y Arbitraje desaparezcan.		
	Debilidad 1 El Programa presupuestario conjunta cuatro proyectos y, a la vez, es operado por cuatro entidades públicas, lo que hace un tanto complejo determinar de manera consolidada un único diagnóstico y definir y determinar un área de enfoque potencial y objetivo. La Secretaría del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje manejan áreas de enfoque potencial y objetivo distintas.	1-2	Homologar la población que presenta el problema o necesidad, particularmente el “Área de enfoque objetivo”, en el “Reporte general de la MIR” de la Secretaría del Trabajo y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y hacerlo coincidir con el planteamiento central del árbol del problema. En los formatos PbR-01a “Programa anual: Descripción del proyecto por unidad ejecutora” de los proyectos que ejecutan la Secretaría del Trabajo (Procedimientos jurídicos – laborales, Sanciones derivadas de procedimientos administrativos, Asesoría y representación a trabajadores y sindicatos, y Convenios derivados de conciliaciones administrativas), las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (Procedimientos jurídicos – laborales) y el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje (Procedimientos jurídicos – laborales), así como en el “Diagnóstico” del Programa presupuestario incluido en el proyecto de Presupuesto de Egresos 2019, no se presenta con claridad el problema que atiende, por ello se sugiere actualizarlos, a fin de que la necesidad que se pretende resolver se plantee como un hecho negativo. Homologar la cuantificación del “Área de enfoque objetivo” que se presenta en el “Reporte general de la MIR” de la Secretaría del Trabajo y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
	Debilidad 2 En los documentos normativos del programa no se establece una justificación teórica que sustente el tipo de intervención que lleva a cabo, por lo que, de acuerdo con los Términos de Referencia, se considera información inexistente	3	Documentar dentro del “Diagnóstico” del Programa presupuestario -a incluirse en el próximo Presupuesto de Egresos- los estudios teóricos y/o empíricos que justifiquen la intervención del programa, el cual deberá ser consistente con el diagnóstico del problema.



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

Tema de la evaluación:	Fortaleza y Oportunidad / Debilidad y amenaza	Referencia (Pregunta)	Recomendación
Fortaleza y Oportunidad			
Contribución del Programa presupuestario a las metas estatales y planeación orientada a resultados.	Fortaleza 2 El Programa presupuestario contribuye a la consecución de las metas estatales y planeación orientada a resultados, ya que existe una clara vinculación entre los objetivos, estrategias, líneas de acción y metas de los instrumentos de planeación de mediano plazo del gobierno estatal, con los objetivos programáticos del Programa presupuestario.	5-6	
Debilidad o Amenaza			
Contribución del Programa presupuestario a las metas estatales y planeación orientada a resultados.	Debilidad 3 De acuerdo con los Términos de Referencia, si el programa no cuenta con un documento en el que se establezca con qué objetivo u objetivos del programa sectorial se relaciona, se considera información inexistente y, por lo tanto, la respuesta es "No".	4	Documentar cómo se vincula el Fin y el Propósito del Pp con los objetivos, estrategias y líneas del "Programa Sectorial Pilar Seguridad en el Pilar Seguridad".

Tema de la evaluación:	Fortaleza y Oportunidad / Debilidad y amenaza	Referencia (Pregunta)	Recomendación
Fortaleza y Oportunidad			
Poblaciones o áreas de enfoque potencial y objetivo.	Fortaleza 3 El Programa presupuestario atiende a trabajadores y empleadores del Estado de México y no ofrece un bien o servicio que busque eliminar alguna desigualdad social, sino ofrece asesorar y representar a los trabajadores, conciliar y resolver conflictos laborales, así como ejercer funciones de tribunal de derecho. En este sentido, las unidades ejecutoras cuentan con registros documentales y bases de datos que le permiten conocer quiénes son usuarios de sus servicios.	8	
Debilidad o Amenaza			
Poblaciones o áreas de enfoque potencial y objetivo.	Debilidad 4 Las poblaciones o áreas de enfoque potencial y objetivo están definidas en documentos oficiales y/o en el diagnóstico del problema o necesidad, pese a ello difieren entre sí y no expresan la metodología para su cuantificación y las fuentes de información.	7	Generar un documento en el que se homologue la cuantificación del "Área de enfoque objetivo" que se presenta en el "Reporte general de la MIR" de la Secretaría del Trabajo y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, así como señalar la metodología para su cuantificación y las fuentes de información utilizadas.

Tema de la evaluación:	Fortaleza y Oportunidad / Debilidad y amenaza	Referencia (Pregunta)	Recomendación
Fortaleza y Oportunidad			
Valoración y análisis de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR).	Fortaleza 4 Las entidades ejecutoras del Programa presupuestario contribuyen con indicadores para medir sus niveles: la Secretaría del Trabajo y las	10-20	



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

	Juntas de Conciliación comparten íntegramente una MIR y el Tribunal, aunque opera una MIR institucional en los niveles Actividad y Componente, el Fin y Propósito son los mismos que los medidos por las demás entidades evaluadas. La MIR revisada se integra por un indicador de Fin, uno de Propósito, tres de Componentes y seis de Actividad. En cuanto a su diseño, se corroboró que muestra una lógica vertical adecuada		
Debilidad o Amenaza			
Valoración y análisis de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR).	Debilidad 5 En dos Actividades el resumen narrativo no es consistente con su indicador.	10	Para el C3 se recomienda especificar la variable de medición del indicador de la Actividad "Eficiencia en las audiencias realizadas, en los juicios individuales, colectivos y huelgas" para que exista consistencia entre el resumen narrativo, el indicador y la fórmula de cálculo. Además, en la Actividad "Atención con el personal suficiente, que permita brindar la asesoría y representación de calidad para acceder a una impartición de justicia pronta", se requiere adecuar el resumen narrativo o el indicador, a fin de que exista consistencia entre ambos.
	Debilidad 6 En la estructura sintáctica del resumen narrativo de Fin, se pueden apreciar dos objetivos superiores: "Contribuir a la estabilidad laboral, a través del impulso de los medios alternos de solución de conflictos laborales, así como asesorar y representar a los usuarios en lo referente a los derechos laborales, para lograr una justicia pronta que contribuya a mantener la paz laboral en el estado de México", por lo que no se considera único.	13	Adecuar el resumen narrativo de Fin, para que exprese un solo objetivo.
	Debilidad 7 El indicador de nivel Fin "Porcentaje de conciliación en juicios individuales (JLCyA-VT)" no es monitoreable, dado que su medio de verificación no está al alcance para que un tercero pueda verificar los resultados, además de no ser Adecuado ya que es un indicador de "Gestión" y para este nivel debe ser "Estratégico". El indicador de nivel Propósito "Porcentaje de representación jurídica laboral" no es claro, a razón de que si bien pretende medir la "representación" jurídica, las variables del indicador registran "personas asesoradas y representadas"; por otra parte, tampoco es monitoreable, dado que su medio de verificación no está al alcance para que un tercero pueda verificar los resultados.	15	Adecuar los indicadores de nivel Fin y Propósito, a efecto de que sean congruentes con su resumen narrativo.
	Debilidad 8 Del análisis realizado a los medios de verificación de los indicadores, se determina que ninguno de ellos se encuentra disponible en fuentes de información pública. Además, al indicador "Porcentaje de solución de emplazamientos a huelga (JLCyA-VT)" no se le puede reproducir el cálculo, a razón de que la información no está disponible para el ejercicio fiscal correspondiente.	18	Publique los documentos necesarios, que contengan la información estadística para que cualquier persona pueda verificar el cumplimiento de los indicadores. Una vez adecuado el indicador "Porcentaje de solución de emplazamientos a huelga (JLCyA-VT)", asegure que sea replicable con información pública.



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

Tema de la evaluación:	Fortaleza y Oportunidad / Debilidad y amenaza	Referencia (Pregunta)	Recomendación
Fortaleza y Oportunidad			
Complementariedades y coincidencias con otros programas presupuestarios.	Fortaleza 5 El programa presupuestario "Administrativo y laboral" es único en la Estructura Programática 2019 del Gobierno del Estado de México, en virtud que está diseñado para solucionar controversias laborales y dirimir intereses controvertidos en materia de control de obligaciones tributarias, recursos, impugnaciones, medios de defensa ordinarios y de aquellos que tienen por objeto confirmar, modificar o declarar nulos, las resoluciones de autoridades administrativas que de acuerdo a la ley le son jerárquicamente subordinadas.	21	



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

ANEXO 9 "Valoración final".

Apartados	Preguntas	Puntos máximos	Puntos obtenidos
Justificación de la creación o modificación sustancial, así como del diseño del programa presupuestario	1	4	3
	2	4	3
	3	No	No
Contribución del programa presupuestario a las Metas estatales y planeación orientada a resultados	4	No	No
	5	No cuantificable	No cuantificable
	6	No cuantificable	No cuantificable
Poblaciones o áreas de enfoque potencial y objetivo	7	4	1
	8	No	No
	9	No cuantificable	No cuantificable
Valoración y análisis de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR)	10	4	4
	11	4	4
	12	4	3
	13	4	2
	14	4	4
	15	4	3
	16	4	4
	17	4	4
	18	4	2
	19	4	0
	20	No cuantificable	No cuantificable
Complementariedades y coincidencias con otros programas presupuestarios	21	No cuantificable	No cuantificable
Total	21	52	37

* El total de preguntas cuantificables en los términos de referencia es de 16 y, consecuentemente, el total de puntaje a obtener es de 64 puntos. No obstante, las preguntas 3, 4 y 8 de esta evaluación no se valoraron cuantitativamente, por lo que se decidió no considerarla para la valoración final, de modo que el total de puntos a obtener fue de 52.

De los 52 puntos posibles a obtener por las preguntas valoradas cuantitativamente, el Pp obtuvo 37, que significa un valor final promedio de **71.2 puntos** en escala de 100.



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

Anexo 10 "Aspectos Susceptibles de Mejora"

Aspectos Susceptibles de Mejora				
Núm.	ASM	Núm. de pregunta de la evaluación que lo sustenta	Tipo de ASM	Actividad a realizar
1	Se encontró que la población en el diagnóstico no se encuentra homologada en los distintos documentos normativos del Programa Presupuestario.	1-2	Institucionales: aquéllos que requieren de la intervención de una o varias áreas de la Unidad Responsable (UR) a la que pertenece el Pp.	Se generará un solo "Reporte general de la MIR" para el Programa presupuestario, en el que se homologue la población que presenta el problema o necesidad, particularmente en cuanto al "Área de enfoque objetivo" en el "Reporte general de la MIR" de la Secretaría del Trabajo y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y se hará coincidir con el planteamiento central del árbol del problema.
2	La Justificación teórica o empírica no se encuentra documentada.	3		Se incorporarán en el "Diagnóstico" del Programa presupuestario -a incluirse en el próximo Presupuesto de Egresos- los estudios teóricos y/o empíricos que justifiquen la intervención del programa, y se cuidará que éstos sean consistentes con el planteamiento del problema y la intervención para revertirlo.
3	No existe vinculación al Plan de Desarrollo Estatal 2017-2023.	4		Se generará un documento en el que se plasme con detalle la vinculación del Fin y del Propósito del Programa presupuestario con los objetivos, estrategias y líneas del "Programa Sectorial Pilar Seguridad en el Pilar Seguridad" y del Plan de Desarrollo del Estado de México 2017-2023.
4	Falta una "Metodología para la cuantificación de la población potencial y atendida"	7		Se realizará un documento en el que se homologue la cuantificación del "Área de enfoque objetivo" que se presenta en el "Reporte general de la MIR" de la Secretaría del Trabajo y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; asimismo, incluirá la metodología para su cuantificación y las fuentes de información utilizadas.



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

5	Se encontró que la MIR del programa cumple de manera parcial con lo establecido, conforme a la Metodología de Marco Lógico.	10-20		<p>Adecuar la MIR del Programa presupuestario conforme a las siguientes recomendaciones:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Especificar la variable de medición del indicador de la Actividad "Eficiencia en las audiencias realizadas, en los juicios individuales, colectivos y huelgas" para que exista consistencia entre el resumen narrativo, el indicador y la fórmula de cálculo2. Adecuar el resumen narrativo o el indicador, en la actividad "Atención con el personal suficiente, que permita brindar la asesoría y representación de calidad para acceder a una impartición de justicia pronta", a fin de que exista consistencia entre ambos.3. Incluir dentro en el propósito a la población o área de enfoque.4. Adecuar el resumen narrativo de Fin, a fin de que exprese un solo objetivo.5. Adecuar los indicadores de nivel Fin y Propósito, a fin de que sean congruentes con su resumen narrativo.6. Publicar los documentos necesarios, que contengan la información estadística para que cualquier persona pueda verificar el cumplimiento de los indicadores.7. Una vez adecuado el indicador "Porcentaje de solución de emplazamientos a huelga (JLCyA-VT)", asegure que sea replicable con información pública.
---	---	-------	--	--



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

Anexo 11

“Ficha técnica con los datos general del evaluador externo y el costo de la evaluación”

Ficha Técnica con los datos generales de la evaluación	
Nombre del programa evaluado	Administrativo y laboral.
Tipo de evaluación	Diseño programático
Año del Programa Anual de Evaluación (PAE) a la que corresponde la evaluación	2020
Año del ejercicio fiscal que se evalúa	2019
Fecha en que se concluyó la evaluación	2020
Unidad responsable de la operación del Pp	Secretaría del Trabajo
Servidor(a) público(a) responsable del programa	Lic. Martha Hilda González Calderón, Secretaria del Trabajo
Nombre de la unidad administrativa responsable de dar seguimiento a la evaluación	Lic. Raúl Vargas Herrera, Titular de la Unidad de Planeación e Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo
Nombre de la instancia evaluadora (Sólo evaluaciones externas)	Grupo Corporativo de Ejecutivos Consultores S.C.
Nombre del coordinador(a) de la evaluación	C.P.C. Eladio Valero Rodríguez.
Forma de contratación de la instancia evaluadora	Adjudicación
Costo total de la evaluación con IVA incluido.	\$280,000.00
Fuente de financiamiento	Recursos de gestión