

PROGRAMA ANUAL DE EVALUACIÓN  
PAE 2024

EVALUACIÓN EXTERNA ESPECÍFICA DE RESULTADOS DEL



**E063**

**PROGRAMA PRESUPUESTARIO**

**TRABAJO DIGNO**

**Informe Final de Resultados**

EJERCICIO FISCAL 2023



**Gobierno de Puebla**  
*Hacer historia. Hacer futuro.*



Secretaría de  
Planeación y Finanzas  
Gobierno de Puebla



Secretaría  
de Trabajo  
Gobierno de Puebla



**SPC**  
CASIMLO

**PROGRAMA ANUAL DE EVALUACIÓN  
PAE 2024**

**EVALUACIÓN EXTERNA ESPECÍFICA DE RESULTADOS DEL**

# E063

## PROGRAMA PRESUPUESTARIO

### TRABAJO DIGNO

**Informe Final de Resultados**

EJERCICIO FISCAL 2023



**Gobierno de Puebla**  
*Hacer historia. Hacer futuro.*



Secretaría de  
Planeación y Finanzas  
Gobierno de Puebla



Secretaría  
de Trabajo  
Gobierno de Puebla



**SPC**  
CASIMLO

## Programa Anual de Evaluación 2024

### Evaluación Externa Específica de Resultados del Programa presupuestario E063 Trabajo Digno

Ejercicio fiscal 2023

#### Directorio

##### Secretaría de Planeación y Finanzas

Josefina Morales Guerrero  
*Secretaria*

##### Elaboró:

Servicios Profesionales CASIMLO S.A de C.V.

Heber Tamayo Cruz  
*Líder*

Alejandro Ramírez Rugerio  
*Especialista*

##### Unidad Responsable del Programa y Enlace Institucional de Evaluación

Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección de la Secretaría de Trabajo

Leticia Ahuactzin Oyarzabal  
*Titular de la Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección.*

##### Coordinación de la evaluación

Venus Montes Cervantes  
*Subsecretaria de Planeación*

Saúl Federico Oropeza Orea  
*Director de Evaluación*

##### Equipo técnico

Ana Luz Guzmán Figueroa  
*Subdirectora de Evaluación de Programas*

Raquel Marcelino Reyes  
*Jefa de Departamento de Programas Federales*

Yesica Yazmín Castellanos Torres  
*Supervisora*

Pablo Romero Gómez  
*Jefe de Departamento de Programas Estatales y Municipales*

Jose Angel Mitzin Maldonado  
*Supervisor*

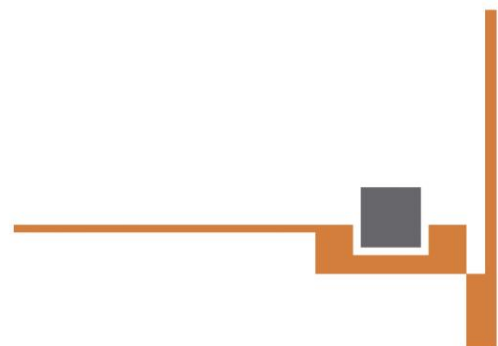
Jordan de la Luz Robles  
*Analista Especializado Consultivo "B"*

Paulina Vianet León Anguiano  
*Analista*



# Índice

Introducción.....	1
Marco Normativo de la evaluación.....	2
Objetivos .....	3
Criterios Técnicos y metodológicos para la Evaluación del Programa Presupuestario .....	4
Características del Programa.....	6
Apartados de la Evaluación .....	10
I.    Estructura del programa.....	10
II.   Operación del Programa .....	21
III.  Análisis de Resultados del Programa.....	31
IV.  Transparencia .....	47
Análisis Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA).....	48
Valoración Final del Programa Presupuestario.....	49
Hallazgos y Recomendaciones clasificadas por apartado .....	50
Conclusiones.....	52
Bibliografía.....	53
Anexos .....	56
Anexo 1. Avances de los Indicadores .....	56
Ficha Técnica con los Datos Generales de la Evaluación.....	58
Glosario.....	61



## Introducción

La Secretaría de Trabajo del Gobierno del Estado de Puebla, tiene un Programa Presupuestario (Pp) a cargo de la Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección, de conformidad con su Reglamento Interior, a cargo de salvaguardar un derecho constitucional para la ciudadanía, denominado Trabajo Digno; el cual a través del Presupuesto basado en Resultado (PbR) implementa acciones que permiten ejecutar recursos en función del bienestar de la Población Económica Activa, la cual está en busca de trabajo (no ocupada) o ya cuenta con un trabajo que tenga las condiciones adecuadas y se respeten sus derechos (ocupada).

De conformidad con la publicación del Programa Anual de Evaluación del ejercicio fiscal 2024 donde se especifican los tipos de evaluaciones y los Programas Presupuestarios aplicados, y de acuerdo con el fin de la evaluación que permiten detectar áreas de oportunidad o mejora en distintos rubros del ciclo presupuestarios; y con base en la información proporcionada por la Unidad Responsable de la ejecución del Pp, la Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección; es como se presentan los resultados de la evaluación externa.

Aunado a ello, en el marco del Sistema de Evaluación del Desempeño del Estado de Puebla (SED), la Dirección de Evaluación de la Secretaría de Planeación y Finanzas, presenta los Términos de Referencia de la Evaluación Específica de Resultados de Programas Presupuestarios, mismos que son retomados para la presente evaluación que incluye 11 preguntas que contienen datos cuantitativos y cualitativos con información del ejercicio fiscal 2023, y cuando sea necesario, la comparación con otros ejercicios fiscales.

En términos generales, se identifica que los resultados del Pp son favorables para la institución lo que indican que el presupuesto que se está ejecutando contribuye al propósito y la atención del problema planteado en su momento. Si bien se hace un uso de la Metodología de Marco Lógico (MML) existen inconsistencias en temas de sintaxis que permitan fortalecer el diseño y planeación del problema.

Las principales recomendaciones se enfocan en función de una estrategia de comunicación externa, la identificación de riesgos o factores negativos de actores que impidan el cumplimiento de los objetivos del Pp y concretar una ruta de formación que permita fortalecer el quehacer del servicio público, dado que la función principal del Pp es la atención a trabajadores de la entidad y empresas.

En subsecuente, se presentan los resultados y el análisis por cada una de las preguntas apegadas a la metodología expuesta, identificando hallazgos y recomendaciones con relación a los documentos presentados que dan sustento al presente Informe de Resultados.

## Marco Normativo de la evaluación

Los documentos normativos estatales y federales que dan sustento a la aplicación de la Presente evaluación de conformidad con el Pp E063 Trabajo Digno, el cual está a cargo de la Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección de la Secretaría de Trabajo se presentan a continuación:

### Orden Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
  - Artículos 1, 25, 134, Transitorios Quinto, Décimo Cuarto, Décimo Sexto y Décimo Séptimo.
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.
  - Artículo 85 fracción I, 110, 111 segundo párrafo.
- Ley General de Contabilidad Gubernamental.
  - Artículo 54 y 79.
- Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2023.
  - Artículo 1 primer párrafo, y 25 fracción VIII.
- Acuerdo por el que se establecen las disposiciones generales del Sistema de Evaluación del Desempeño.

### Orden estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla.
  - Artículo 108.
- Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla.
  - Artículos 4, 9 fracciones VI, VII y VIII, 68, 69, 71 y 72.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla.
  - Artículos 31 fracción V, 33 fracción III, y 34 fracciones VI y XXII y 36.
- Ley de Presupuesto y Gasto Público Responsable del Estado de Puebla.
  - Artículos 2, 3 fracciones XXXIV y XCIII, 131 segundo párrafo, 133, 134, 138, 139 fracciones III, VII y VIII, 140 fracciones III y XI.
- Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Puebla.
  - Artículos 2, 4, 7, 43, 44, 45 y 46.
- Lineamientos Generales para el Seguimiento y Evaluación de los Documentos Rectores y Programas Presupuestarios de la Administración Pública del Estado de Puebla.
  - Numerales 7 inciso m) 8 inciso b), 16, 17, 29, 56, 57, 60, 66 y 67.
- Reglamento Interior de la Secretaría de Planeación y Finanzas.
  - Numerales 4 inciso f, 6, 11 tercer párrafo y 19 fila.
- Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo.
  - Artículos 1, 5, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24 y 26.
- Programa Anual de Evaluación del ejercicio fiscal 2024.



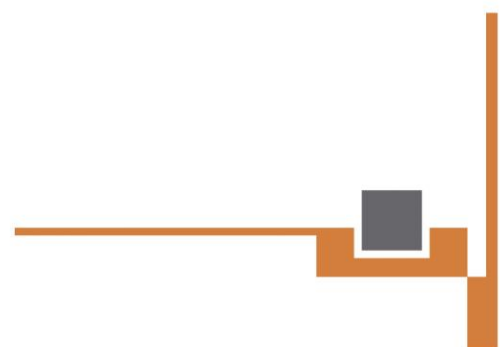
# Objetivos

## Objetivo General

Evaluar la estructura del programa, su planeación estratégica, así como su orientación a resultados con la finalidad de contribuir a su consolidación.

## Objetivos Específicos

- Analizar la evolución sobre la situación actual del problema que se atiende respecto al inicial.
- Identificar y analizar las buenas prácticas o las fortalezas en la operación del Pp.
- Valorar si la estructura organizacional para la operación del Pp es la adecuada de acuerdo con los objetivos del programa.
- Analizar y valorar la estructura de los indicadores de resultados.
- Analizar los resultados del programa respecto a la atención del problema para el que fue creado.



# Criterios Técnicos y metodológicos para la Evaluación del Programa Presupuestario

La presente evaluación del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno se realiza con base en los Términos de Referencia para la evaluación Específica de Resultados de Programas Presupuestarios publicada por la Dirección de Evaluación adscrita a la Subsecretaría de Planeación de la Secretaría de Planeación y Finanzas, los cuales se encuentran disponibles en <https://evaluacion.puebla.gob.mx/>

Es importante especificar que los Términos de Referencia se diseñaron por parte de la Dirección de Evaluación conforme a los modelos de Términos de Referencia Evaluación Específica de Desempeño por el Gobierno de Jalisco, los Términos de Referencia Específicos y Específicos de Resultados del INEAP y Términos de Referencia para la evaluación de Procesos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Consolidando así, una evaluación de 11 preguntas distribuidas en 4 módulos (véase cuadro 1).

Cuadro 1. Relación de apartados y preguntas de la evaluación		
Apartado	Preguntas	Total
I. Estructura del Programa.	1 a 2	2
II. Operación del Programa.	3 a 5	3
III. Análisis de resultados del Programa.	6 a 10	5
IV. Transparencia	11	1
Total		11

Nota: Para calcular la valoración se deberá realizar un promedio ponderado de cada uno de los apartados dependiendo del número de preguntas con las que cuenten, para después realizar una sumatoria del porcentaje y determinar la valoración final del programa.

Fuente: Secretaría de Planeación y Finanzas (2024). Términos de Referencia para la evaluación Específica de Resultados de Programas Presupuestarios elaborados por la Dirección de Evaluación de la Subsecretaría de Planeación. <https://evaluacion.puebla.gob.mx/> consultado el 02 de septiembre de 2024.

De las 11 preguntas que integran la metodología, 8 se responden bajo las opciones de “Sí”, “No” y “Parcialmente” y servirán para determinar la valoración de la evaluación, por otra parte 3 preguntas son consideradas abiertas debido a que no incluyen niveles de respuesta, serán



distinguidas con la leyenda “No procede valoración”. De las 6 preguntas con valoración cuantitativa deberá indicarse del 1 al 4 la respuesta que aplique, mientras que para las 5 preguntas restantes se presenta una respuesta abierta sin asignación numeral.

Para los métodos de análisis de la evaluación se realizará a través de un trabajo de gabinete que involucra el acopio, organización y valoración de la información concentrada en registros administrativos, bases de datos, evaluaciones internas y/o externas y documentación pública. Además, deberá constar de un trabajo cualitativo rescatado de las entrevistas realizadas con las Unidades Responsables o actores involucrados en el proceso del Pp.

Cabe mencionar que, para el proceso de análisis cualitativo se deben de realizar mínimamente 3 reuniones durante el proceso de evaluación, entre la Unidad Coordinadora de la Evaluación y la Unidad Responsable del Programa en la entidad, a fin de tener un dialogo sobre la información de planeación, operación, resultados, presupuesto y rendición de cuentas del Programa, para generar hallazgos y recomendaciones que sean factibles, viables y de utilidad para la mejora. Dichas reuniones podrán ser virtuales o presenciales.

Cada pregunta deberá contener una justificación clara y explícita sobre cada uno de los documentos analizados, incorporando hallazgos y recomendaciones. Además, para los casos que No Aplica, deberá especificarse una justificación detallada, fundada y motivada sobre el porque de la respuesta.

El análisis de cada una de las preguntas debe ser exhaustivo y construirse a partir de la evidencia recabada por la Instancia Evaluadora Externa, sin embargo, en la respuesta se analiza la pertinencia de la evidencia y se presenta un argumento integral con elementos concluyentes que sinteticen el análisis llevado a cabo, además de justificar la valoración que corresponda.

Al finalizar la evaluación, cada apartado cuenta con un porcentaje de relevancia de cada apartado considerando el 50% para el apartado III, 30% para el apartado II, 20% para el apartado I y no aplica la valoración del apartado IV relacionado con la Transparencia.

Por último, este Análisis permite detectar los Aspectos Susceptibles de Mejora que deberán ser implementados por la Unidad Administrativa Responsable una vez que sean analizados y dictaminados.

## Características del Programa

De acuerdo con la información proporcionada por la institución responsable de la operación del Programa evaluado, así como de la investigación realizada por la Instancia Evaluadora Externa, se debe llevar a cabo una descripción detallada del recurso evaluado, la cual debe contener los siguientes aspectos:

Características del Programa	
Nombre del Programa:	Trabajo Digno.
Clave o categoría presupuestal:	E063
Responsable del Programa:	Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección.
Año de inicio de operación del Programa:	2019
Tipo de evaluación:	Específica de Resultados.
Año del Ejercicio Fiscal evaluado:	2023
Problema o necesidad que el Programa pretende atender, atenuar o resolver.	

Trabajadores poblanos requieren de la vigilancia de sus condiciones y derechos laborales.

Fuente: Secretaría de Trabajo (2024). Diagnóstico del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno de la Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección publicado en <https://pbr.puebla.gob.mx/index.php>

La contribución del Programa a las Metas y objetivos estatales a los que se vincula.

El presente Programa Presupuestario se alinea al Plan Estatal de Desarrollo, a los Programas Derivados del PED y al Programa Especial Transversal de Igualdad Sustantiva, a continuación, se especifica cada uno de ellos.

### Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024.

Eje: 03 Desarrollo económico para todas y todos.

Objetivo: 03 Impulsar el desarrollo económico sostenible en todas las regiones del estado, con un enfoque de género, identidad e interseccionalidad.

Estrategia: 02 Fortalecer el trabajo digno para impulsar la productividad y el bienestar.

Línea de Acción: 01 Impulsar mecanismos para el desarrollo integral de la fuerza laboral como elemento esencial que dignifique el trabajo.

Línea de Acción: 03 Brindar certeza jurídica y justicia laboral para generar estabilidad laboral.

Línea de Acción: 04 Establecer esquemas de coordinación entre los sectores público, académico, privado y social para garantizar la pertinencia del capital humano con las necesidades económicas regionales.

Línea de Acción: 09 Propiciar la integración de una agenda de vinculación estratégica entre las distintas regiones del país.

### **Programa Sectorial de Trabajo**

Temática: 01 Trabajo Digno.

Objetivo: 01 Promover la empleabilidad formal para mejorar la calidad de vida de la población en el estado.

Estrategia: 02 Impulsar el desarrollo integral de la fuerza laboral para aumentar la productividad y el bienestar.

Línea de acción: 01 Consolidar mecanismos de formación y capacitación para el desarrollo de la fuerza laboral incluyendo un enfoque de género e inclusión social.

Línea de acción: 03 Propiciar el bienestar de los trabajadores y sus familias a través del desarrollo social, cultural, deportivo y recreativo.

Estrategia: T3 Promover la igualdad de oportunidades laborales para ejercer el derecho al trabajo digno.

Línea de acción: 02 Propiciar el desarrollo integral de competencias laborales de cualquier grupo interseccional para reducir las brechas de desigualdad en el estado.

Línea de acción: 04 Promover una cultura de igualdad, inclusión y no discriminación laboral para lograr ambientes laborales sanos.

Línea de acción: 05 Promover los mecanismos para el acceso a la seguridad social de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado.

Línea de acción: 06 Fortalecer la vigilancia de las condiciones generales de trabajo que propicien la igualdad sustantiva y la no discriminación.

### **Programa Especial de Igualdad Sustantiva**

Temática: 03 Igualdad laboral y empoderamiento económico de las mujeres.

Objetivo: 01 Fortalecer la autonomía económica de las mujeres, para reducir las brechas de desigualdad económica y la feminización de la pobreza en el estado de Puebla.

Estrategia: 01 Promover la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres para ejercer el derecho al trabajo digno y libre de cualquier tipo de discriminación.

Línea de Acción: 07 Promover la certificación en la norma de igualdad laboral y no discriminación NMX-R-025-SCFI-2015 y la norma NOM-035-STPS-2018 factores de riesgo psicosocial en el trabajo, de las empresas instaladas en la entidad.

### **Programa Especial de Niñas, Niños y Adolescentes**

Temática: 01 Desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes del estado de Puebla.

Objetivo: 01 Promover el pleno ejercicio, respeto, protección y promoción de los derechos humanos de las niñas, niños y adolescentes.

Estrategia: 04 Promover acciones mediante estrategias multisectoriales dirigidas a niñas, niños y adolescentes, que fortalezca su bienestar integral.

Línea de Acción: 14 Impulsar mecanismos para combatir la explotación y trabajo infantil no permitido.

Además, contiene una alineación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, instrumento de planeación a nivel internacional que se contribuye a través de la dimensión 02, ODS 8 y meta 080- De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.



Descripción de los objetivos del Programa, así como de los bienes y/o servicios que ofrece (componentes).

Se presentan los Objetivos con base en la Estructura Analítica del Problema y la Matriz de Indicadores para Resultados del Programa, hasta nivel componente.

Fin: Contribuir con el mejoramiento del trabajo digno de las personas trabajadoras asalariadas del estado de Puebla mediante la vigilancia de las condiciones y derechos laborales.

Propósito: Los trabajadores poblanos asalariados ejercen el derecho al trabajo digno y aumentan su bienestar.

Componente 1: Apoyos a la población ocupada asalariada en normatividad laboral, otorgados.

Componente 2: Acciones realizadas para atender, prevenir y erradicar el trabajo infantil, realizadas.

Componente 3: Servicios para la justicia laboral, conferidos.

Componente 4: Vinculación para el trabajo digno, realizado.

Componente 5: Monitoreo y Administración de la Información Laboral otorgada.

Componente 6: Asesoría Laboral y defensa de los trabajadores, otorgada.

Fuente: Secretaría de Trabajo (2024). Diagnóstico del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno de la Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección publicado en <https://pbr.puebla.gob.mx/index.php>

Identificación y cuantificación de la población o área de enfoque

Población	Descripción	Cuantificación	Unidad de medida
Potencial:	Población Económicamente Activa en el estado de Puebla ocupada.	2,932,305	Personas
Objetivo:	Población Económica Activa en el estado de Puebla de los sectores asalariados.	1,766,028	Personas
Atendida:	Población Económicamente Activa en el estado de Puebla que ejerce su derecho al trabajo y aumenta su bienestar.	55,000	Personas

Fuente: Secretaría de Trabajo (2024). Diagnóstico del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno de la Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección publicado en <https://pbr.puebla.gob.mx/index.php>

Presupuesto del Programa para el Ejercicio Fiscal evaluado

Aprobado:	\$42,257,830.00	Secretaría de Trabajo (2024) Sistema Integral de Administración Financiera descrito en el Anexo B Presupuesto del Programa del Plan de Trabajo Metodológicos de la Evaluación Específica de resultados de Pp E063 Trabajo Digno.
Modificado:	\$51,398,483.04	Secretaría de Trabajo (2024) Sistema Integral de Administración Financiera descrito en el Anexo B Presupuesto del Programa del Plan de Trabajo Metodológicos de la Evaluación Específica de resultados de Pp E063 Trabajo Digno.
Devengado:	\$51,398,483.04	Secretaría de Trabajo (2024) Sistema Integral de Administración Financiera descrito en el Anexo B Presupuesto del Programa del Plan de Trabajo Metodológicos de la Evaluación Específica de resultados de Pp E063 Trabajo Digno.

Metas de los indicadores de Fin, Propósito y Componentes, así como los de nivel actividad que se consideren relevantes.

Nivel de objetivo	Meta	Unidad de medida
Fin	9,000.00	Persona
Propósito	750.00	Inspección
Componente 1	6.00	Taller
Componente 2	4.00	Sesión
Componente 3	2,000.00	Juicio
Componente 4	4.00	Capacitación
Componente 5	2.00	Informe
Componente 6	10,350.00	Asesoría

#### Resumen de la valoración de la evolución del problema del programa respecto a los resultados obtenidos

El Programa Presupuestario tiene una identificación adecuada de su población, así como de las contribuciones que se realizan a otros Programas Presupuestarios (complementariedades) así como a los instrumentos de planeación a nivel estratégico y táctico. Además de contar con la información completa y de manera coherente, se presentan mejoras sobre la redacción y determinación de indicadores que permitan evaluar el desempeño y visualizar el incremento o resultado favorable del Programa.

Cabe señalar que el programa cuenta con un sustento normativo, una justificación adecuada del Programa que visualiza las causas directas e indirectas; sin embargo, el problema central no se encuentra redactado en sentido negativo por lo que no cumple la sintaxis de la MML. Sin embargo, es de destacar que la información especificada en la MIR tiene una relación directa con los árboles de problemas y el análisis de alternativas.

## Apartados de la Evaluación

### I. Estructura del programa

#### 1. ¿La estructura del programa presupuestario está apegada a la Metodología del Marco Lógico?

Respuesta general

Sí

#### Justificación:

De acuerdo con la información presentada por la Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección, al ser parte de la Administración Pública Centralizada realizan su proceso de planeación y programación del Pp con base en el Manual de Programación de cada ejercicio fiscal publicado por la Dirección de Programación y Presupuesto de la Secretaría de Planeación y Finanzas publicado en <https://pbr.puebla.gob.mx/index.php/programacion>.

Dentro de los documentos de construcción del Pp se considera la creación de un Diagnóstico que incluye 8 apartados de los cuales 6 se consideran parte de la Metodología del Marco Lógico, los cuales se describen a continuación.

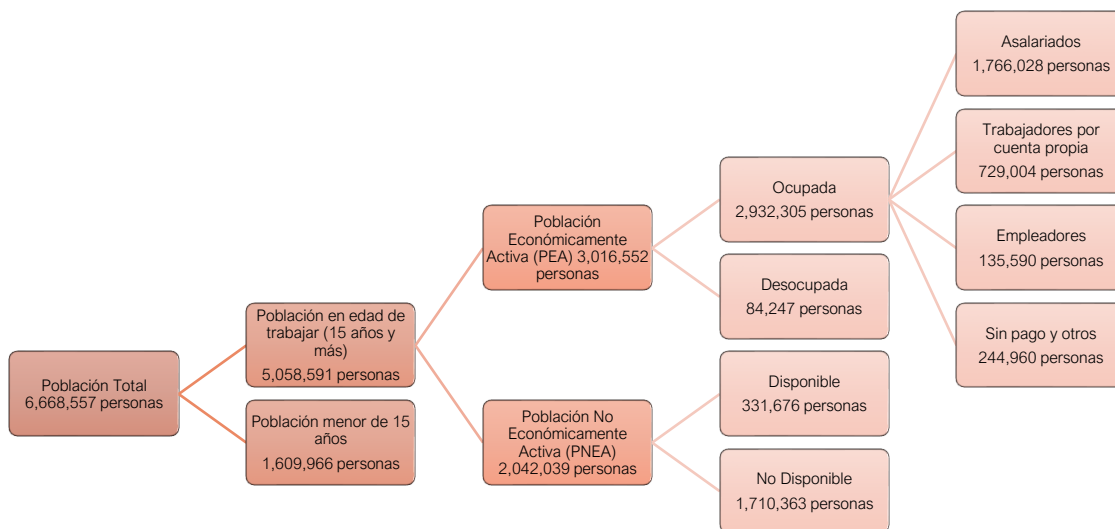
En la **Hoja de Control de actualizaciones del Diagnóstico** se especifican las revisiones y modificaciones que se han realizado, para el caso del Pp en el ejercicio 2023 se identifica que no tiene modificaciones; sin embargo, desde su creación en 2019 hasta la fecha se han considerado modificaciones que no se encuentran integradas en el último ejercicio, considerando también el cambio de clasificación del Pp de E059 al E063.

En el apartado de **Antecedentes y descripción del problema** se integra información referente a la creación del Pp, se define el problema, su estado actual y la evolución de este. Cabe mencionar que en los antecedentes se hace una descripción del Sistema Estatal de Planeación Democrática y el Presupuesto basado en Resultados sin embargo se debe de considerar la actualización de información sobre el antecedente del trabajo en el estado de Puebla y como la Secretaría de Trabajo es la encargada de llevar a cabo estas acciones, además de considerar los cambios de identificación del Pp. En los apartados de definición, estado actual y evolución del problema se presentan datos cuantitativos referente a la Población Económicamente Activa (PEA), así como los retos que se enfrentaron durante la pandemia.

Cabe mencionar que esta descripción e identificación tanto de la normatividad que sustenta la creación del Programa y salvaguardar el derecho constitucional permite identificar la

necesidad y justificación del Programa, por lo que es adecuada y correcta la información proporcionada. Para el caso de la evolución del problema si bien se presentan datos estadísticos desde 2019 y se esquematiza la población total indicando las clasificaciones del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información (INEGI) (véase esquema 1) no se presenta una gráfica que permita visualizar la evolución de la PEA a lo largo de los años, así como se presenta el Histórico de empleo registrado en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) dentro de la información adicional del Pp.

### Esquema 1. Descripción de la Población Económicamente Activa.



Fuente: Retomado de Secretaría de Trabajo (2024). Diagnóstico del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno de la Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección publicado en <https://pbr.puebla.gob.mx/index.php>

Es importante indicar que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo cuenta con datos cuantitativos en materia de juicios, quejas, personas asesoradas, tipos de atención, juicios recuperados que se encuentran disponibles por años desde 2019 a 2024 y por mes en <https://st.puebla.gob.mx/index.php/procuraduria-de-la-defensa-del-trabajo-prodet>; además la Junta de Conciliación y Arbitraje también publica sus datos cuantitativos en materia de procedimientos individuales, informes de juicios de las 8 juntas del estado, amparos y procedimientos colectivos; publicados en <https://st.puebla.gob.mx/index.php/junta-local-de-conciliacion-y-arbitraje>; por lo que son parte del Diagnóstico en el apartado de descripción del problema, si bien no es sobre la totalidad del trabajo, representa una de las causas del mismo, por lo que es importante verificar su incorporación.

Con relación al **árbol de problemas** se indica que se presenta la estructura la cual cuenta con la lógica causal sobre la identificación de causas directas e indirectas, sin embargo, no se presentan efectos sobre las causas, es decir, no se incluyen las consecuencias de seguir presentando el problema. Además, el problema central no está en sentido negativo sino la sintaxis se presenta como un requerimiento:

- Dice: Trabajadores poblanos requieren de la vigilancia de sus condiciones y derechos laborales.
- Propuesta de redacción: Las acciones de vigilancia sobre las condiciones y derechos laborales de la población económicamente activa ocupada son insuficientes.

También a nivel Fin no se presenta como un problema general.

- Dice: Insuficientes elementos de trabajo digno en el sector laboral en el estado de Puebla.
- Propuesta de redacción: Ejecución de políticas insuficientes que impulsen empleos formales, dignos e inseguros.

Esta propuesta permitirá vincular el nivel Fin con la estrategia de la temática 3.3. Trabajo Digno de la modificación y adecuación del Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024. Con relación a las causas indirectas tampoco se presenta la sintaxis de la Metodología de Marco Lógico (MML) ya que se indican adjetivos como “Falta” que indican la inexistencia del problema.

Dentro del apartado de **objetivos** se presenta un objetivo general y estrategia, sin embargo, aunque tiene relación directa con el Plan, no es la existente en el documento. Para el caso del árbol de objetivos se indica que el objetivo central se identifican dos objetivos: los trabajadores poblanos ejercen el derecho al trabajo digno y el aumento de su bienestar. Además, dentro del árbol a nivel Fin, Componente y Actividad, ya se encuentra redactado de acuerdo con el resumen Narrativo de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) y no a la sintaxis del árbol. Es importante indicar que en el Concentrado se especifica la redacción de los objetivos conforme a la MML, pero no en el árbol porque existe inconsistencias en la presentación de documentación y apartados.

En el análisis de alternativas o estrategias de selección se indican 6 componentes que darán pauta a la construcción del Pp con base en las atribuciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla y la viabilidad de su implementación.

Con relación a la **Metodología para la identificación de la población objetivo y definición de fuentes de información** se especifica que existe una identificación adecuada de la población, dejando claro que la población atendida es que la resulta de las actividades de las unidades responsables. Además de que la identificación de la población tiene referencia con la evolución del problema y la determinación de causas y problema central de Programa.

Es importante indicar que dentro del Diagnóstico se especifica que a través del Pp, se busca atender en cuatro ejes: el primero, es vigilar la correcta aplicación de la normativa laboral en



las empresas de jurisdicción estatal, el segundo eje, la defensa de los derechos de los trabajadores poblanos a través de asesorías ofreciéndole la representación legal ante los juzgados laborales y servir como mediadores de posibles conflictos, privilegiando el diálogo como medida para evitar los juicios, el tercer eje, es orientar al sector productivo de las implicaciones que tiene para ellos la reforma al sistema de justicia laboral en el Estado. El cuarto eje, no menos importante, es la alineación que el programa tiene a la transversalidad que cada Dependencia ejecutora de gasto público debe adoptar, para contribuir a la Agenda 2030 que coadyuve con la igualdad sustantiva y el cuidado al programa de niñas, niños y adolescentes; por tanto, como se indica el producto final del Pp E063 es un servicio, más no un programa social, por lo que no cuentan con padrones de beneficiarios o entregas físicas de insumos, herramientas o cualquier bien.

La MIR tiene una relación directa con los documentos del Diagnóstico además de presentar indicadores claros y congruentes con el resumen narrativo de cada nivel. Por último, se menciona que con relación a la lógica vertical se tiene una congruencia sobre las actividades y el cumplimiento del propósito, que si bien, como se ha mencionado anteriormente, puede contar con una sintaxis adecuada, en el Pp cumple el objetivo y la atención del problema. Si bien los indicadores tienen una lógica, en algunos casos se pueden determinar variaciones sobre el total de acciones realizadas para medir el desempeño.

Para el caso de los documentos presentados para el ejercicio fiscal 2024, se indica que en el apartado de Antecedentes se actualizó información con relación a las competencias laborales, sin embargo, sigue sin presentarse un antecedente sobre el Programa o sobre el trabajo a excepción de los presentados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En la definición del problema se incluye el histórico de salarios mínimos lo que permiten vincular el indicador a nivel Propósito con las especificaciones del problema. Además, en la evolución y justificación del problema ya se presentan datos con relación a puestos de trabajo registrados en el IMSS de manera histórica y PEA por año, dando mayor sustento a las causas del problema detectadas.

Con relación al árbol de problemas las causas indirectas se modifican entre cada una de las causas directas, pero siguen presentando a nivel de sintaxis el uso del “No” lo que denota la inexistencia del problema, además de la descripción del problema central se redacta casi igual al Fin no lo se distingue la diferencia.

También, hay que destacar que el Programa se complementa con otros programas como lo son el E064 Programa de Productividad y Capacitación para el Empleo, E065 Formemos Cooperativas, y E067 Capacitación para el Trabajo, entre otros, los cuales se encuentran alineados al Plan Estatal de Desarrollo, conforme al eje, objetivo, estrategia y líneas de acción coincidentes, con la finalidad en común de que a través de sus respectivas facultades y metas.

### Hallazgos:

- Se presentan inconsistencias en la sintaxis de la redacción de árboles de problemas, principalmente en el problema central y el Fin tanto para el ejercicio 2023 como para 2024.
- No se incluyen efectos y fines en los árboles de problemas y objetivos en ninguno de los ejercicios (2023 y 2024).

### Recomendaciones:

- Realizar adecuaciones de sintaxis para cumplir la MML y fortalecer el objetivo y Fin último del programa.
- Incorporar los efectos y fines en los árboles de problemas y objetivos del Programa.

**2. ¿Se identifican cambios en la definición del problema que atiende el Programa con relación al momento que fue creado?**

Respuesta general

Sí En los documentos oficiales o diagnóstico del Programa se identifican cambios en el problema.

**Justificación:**

De acuerdo con la información presentada en la Estructura Analítica del problema, árboles de problemas y Diagnóstico del Pp existen modificaciones tanto de sintaxis del problema, así como en la redacción de causas directas e indirectas de este.

Cabe mencionar que de acuerdo con el Diagnóstico del 2019 y 2020, el Programa contaba con otra clasificación, sin embargo, el Fin último y las acciones que se emprenden siempre se han realizado en función de generar condiciones óptimas para la obtención de un trabajo digno de acuerdo con el derecho constitucional.

Además, la descripción del problema y la evolución permiten identificar el cambio sobre el salario mínimo, huelgas, y otras acciones que repercuten en las necesidades del trabajo para la obtención de empleos formales y derechos salariales.

A nivel Fin (véase cuadro 2) se indica que, si existen cambios en sintaxis para los últimos 2 ejercicios fiscales 2023 y 2024, dado que para el año 2023 se incorporan las acciones dentro del problema para un trabajo digno o decente, mientras que anteriormente se denomina que existía insuficiente trabajo digno en la entidad. Y para el año 2024 se modifica la redacción a Insuficiente impulso de trabajo digno a las personas económicamente activas ocupadas asalariadas del estado de Puebla.

Cuadro 2. Efectos del Pp por ejercicio fiscal

Año	Efecto
2019	Insuficiente trabajo decente en el estado.
2020	Insuficiente trabajo decente en el estado.
2021	Insuficiente trabajo decente en el estado.

Cuadro 2. Efectos del Pp por ejercicio fiscal

Año	Efecto
2022	Deficiente trabajo digno en el estado.
2023	Insuficientes elementos de trabajo digno en el sector laboral en el estado de Puebla.
2024	Insuficiente impulso de trabajo digno a las personas económicamente activas ocupadas asalariadas del estado de Puebla.

Fuente: Retomado de Secretaría de Trabajo (2024). Concentrado. Estructura Analítica del Problema del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno de la Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección de los ejercicios fiscales de 2019 a 2024 publicado en <https://pbr.puebla.gob.mx/index.php>

Por lo que se sigue reiterando una propuesta de redacción que permitan unificar las acciones sobre la estrategia indicada en la modificación y adecuación del PED.

- Propuesta de redacción: Ejecución de políticas insuficientes que impulsen empleos formales, dignos e inseguros.

Sobre el problema central (véase cuadro 3) se indica que también ha tenido modificaciones tanto sustanciales como de redacción, si bien del 2019 al 2021 se presenta en la redacción 2 problemas centrales abocados al trabajo decente y las condiciones laborales, el problema central se concentra sobre la población objetivo del Programa, lo que indica una focalización adecuada de las acciones.

Sin embargo, para los subsecuentes ejercicios fiscales se identifica un cambio de redacción sobre el problema del trabajo decente, sin embargo, la población objetivo queda en lo general (trabajadores poblanos) y se indica el problema sobre sus condiciones y competencias laborales.

Cuadro 3. Problema Central del Pp por ejercicio fiscal

Año	Efecto
2019	Población económicamente activa ocupada y desocupada presenta carencias en su ámbito laboral y falta de trabajo decente en el estado.
2020	Carencias en el ámbito laboral y falta de trabajo digno para la población económicamente activa ocupada en el estado.
2021	Población económicamente activa ocupada presenta carencias en su ámbito laboral y falta de trabajo digno en el estado.

Cuadro 3. Problema Central del Pp por ejercicio fiscal

Año	Efecto
2022	Trabajadores poblanos requieren de la vigilancia de sus derechos laborales.
2023	Trabajadores poblanos requieren de la vigilancia de sus condiciones y derechos laborales.
2024	Escaso impulso a las personas económicamente activas ocupadas asalariadas en el desarrollo y vigilancia de sus competencias y condiciones laborales para un mejor ingreso salarial

Fuente: Retomado de Secretaría de Trabajo (2024). Concentrado. Estructura Analítica del Problema del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno de la Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección de los ejercicios fiscales de 2019 a 2024 publicado en <https://pbr.puebla.gob.mx/index.php>

Cabe mencionar que la sintaxis del ejercicio fiscal 2023, como se ha mencionado anteriormente, no cumple las especificaciones de la MML porque no está redactado en sentido negativo, sin embargo, para el ejercicio 2024 existe una modificación de sintaxis. Considerando el problema central del ejercicio fiscal 2023 y 2024 se presentan 2 propuestas de sintaxis para su consideración que cumplen con la lógica vertical de la MIR y se identifican con la presentación del problema y las acciones que se indican dentro del Pp.

- Propuesta de redacción 1: Las acciones de vigilancia sobre las condiciones y derechos laborales de la población económicamente activa ocupada son insuficientes.
- Propuesta de redacción 2. Ejecución de insuficientes acciones para el desarrollo y vigilancia de las competencias y condiciones laborales de la población económica activa ocupada del estado de Puebla.

Con relación a las causas identificadas en el problema del Pp también se observan modificaciones y cambios sustanciales sobre la cantidad de causas directas identificadas, así como en su redacción y cumplimiento de sintaxis correspondiente a la MML (véase cuadro 4).

Cuadro 4. Causas directas del Pp por ejercicio fiscal

Año	Efecto
2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Instalaciones inseguras y falta de procedimientos que ponen en riesgo a los trabajadores.</li> <li>2. Conflictos laborales ponen en riesgo los derechos de trabajadores.</li> <li>3. Insuficiente empleo para las personas de grupos vulnerables que lo buscan.</li> <li>4. Insuficientes oportunidades de empleo para madres solteras.</li> <li>5. Falta de contratación en empresas a jóvenes recién egresados.</li> </ol>



Cuadro 4. Causas directas del Pp por ejercicio fiscal

Año	Efecto
2020	<ol style="list-style-type: none"> <li>Centros de trabajo inseguros, falta de procedimientos y cumplimiento a la normatividad laboral que ponen en riesgo a los trabajadores.</li> <li>Insuficientes acciones entre sociedad y gobierno para reducir el trabajo infantil en el estado.</li> <li>Conflictos laborales ponen en riesgo los derechos de trabajadores.</li> <li>Falta conocimiento del sector laboral sobre las reformas a la ley federal del trabajo.</li> <li>Falta interpretación de la estadística en materia laboral para la toma adecuada de decisiones.</li> </ol>
2021	<ol style="list-style-type: none"> <li>Instalaciones inseguras, falta de procedimientos y cumplimiento a la normatividad laboral que ponen en riesgo a los trabajadores.</li> <li>Insuficientes acciones entre gobierno y sociedad para reducir el trabajo infantil en el estado.</li> <li>Conflictos laborales ponen en riesgo los derechos de trabajadores.</li> <li>Falta conocimiento del sector laboral sobre las reformas a la ley federal del trabajo.</li> <li>Falta interpretación de la estadística en materia laboral para la toma adecuada de decisiones.</li> <li>Falta formación y capacitación en la formación de cooperativismo como forma de autoempleo.</li> </ol>
2022	<ol style="list-style-type: none"> <li>Instalaciones inseguras, falta de procedimiento y cumplimiento a la normatividad laboral que ponen en riesgo a los trabajadores.</li> <li>Insuficientes acciones entre gobierno y sociedad para reducir el trabajo infantil en el estado.</li> <li>Conflictos laborales que originan rezago en la impartición de justifica.</li> <li>Carencia de información en los cambios de la legislación laboral para los sectores productivos.</li> <li>Mejorar el monitoreo y administración de la información laboral.</li> <li>Carencia de esquemas de organización social en la formación de encadenamientos productivos autogestivos y comunitarios que fomenten el empleo.</li> </ol>
2023	<ol style="list-style-type: none"> <li>Instalaciones inseguras, falta de procedimientos y cumplimiento a la normatividad laboral que ponen en riesgo a los trabajadores.</li> <li>Insuficientes acciones entre gobierno y sociedad para reducir el trabajo infantil en el estado.</li> <li>Conflictos laborales que originan rezago en la impartición de justicia.</li> <li>Insuficientes acciones de participación social para fomentar el trabajo digno.</li> <li>Mejorar el monitoreo y administración de la información laboral.</li> </ol>

Cuadro 4. Causas directas del Pp por ejercicio fiscal

Año	Efecto
	6. Falta conocimiento y defensa sobre derechos laborales a trabajadores en el estado.
2024	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los centros de trabajo no cumplen las condiciones de trabajo establecidas en la ley federal del trabajo.</li> <li>2. Rezago de juicios laborales en la impartición de justicia.</li> <li>3. Insuficientes capacitaciones a la población económicamente activa ocupada asalariada que incentiven y mejoren el trabajo digno en el estado de Puebla.</li> <li>4. Insuficiente información sobre la situación laboral en Puebla y acciones de la secretaría de trabajo.</li> <li>5. Escaso conocimiento y defensa sobre derechos laborales a trabajadores en el estado.</li> <li>6. Insuficiente emisión de resoluciones para la impartición de justicia laboral a los trabajadores del apartado "b" del artículo 123 de la CPEUM.</li> </ol>

Fuente: Elaboración propia con información de Secretaría de Trabajo (2024). Concentrado. Estructura Analítica del Problema del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno de la Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección de los ejercicios fiscales de 2019 a 2024 publicado en <https://pbr.puebla.gob.mx/index.php>

Si bien existen algunas causas directas de ejercicios pasados anteriores que no indican una contribución al problema central, si intervienen para salvaguardar del derecho básico del trabajo, tal es el caso del trabajo en población infantil, ya que, si bien tampoco se incorpora en la población objetivo, es para del deber ser para el cumplimiento de acciones que permitan un trabajo digno en el estado.

De acuerdo con los cambios realizados entre el ejercicio fiscal 2023 y 2024 se observan modificaciones de sintaxis más no acciones de Pp sobre las causas identificadas, sin embargo, para el caso de la primera causa no cumple la especificación de sintaxis con relación a la MML, además de encontrar en algunas causas redacción que incluya medios o fines en caso de realizarse, por lo que es necesario corroborar la MML y sus reglas de redacción. A continuación, se realiza una propuesta de redacción de cada causa respecto de las actuales.

1. Los centros de trabajo incumplen las condiciones de trabajo establecidas en la ley federal del trabajo.
2. Rezago de juicios laborales en la impartición de justicia.
3. Insuficientes capacitaciones a la población económicamente activa ocupada asalariada.
4. Información desactualizada sobre la situación laboral en el estado y las instituciones que dan atención.
5. Escaso conocimiento y defensa sobre derechos laborales a trabajadores en el estado
6. Insuficiente emisión de resoluciones para la impartición de justicia laboral a los trabajadores.



Para el caso de las causas indirectas se observan modificaciones sobre el número o la fusión de causas indirectas entre ejercicios fiscales sin afectar la lógica vertical y la aportación al problema central.

#### Hallazgos:

- Se presentan inconsistencias en la sintaxis de la redacción de causas directas e indirectas para los ejercicios 2023 y 2024.

#### Recomendaciones:

- Realizar adecuaciones de sintaxis en el árbol de problemas a nivel causa para cumplir la MML.



## II. Operación del Programa

3.

¿Se identifica a cada uno de los actores que interviene en la operación del programa y sus acciones están claramente definidas y acotadas?

Respuesta general

Parcialmente

### Justificación:

De acuerdo con la información proporcionada por la Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección, dentro del Pp participan 7 unidades administrativas que cuentan con responsabilidades en función del nivel de la MIR. Dichas Unidades cuentan con facultades dentro del Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo el cual se encuentra publicado en <https://ojp.puebla.gob.mx/legislacion-del-estado/item/350-reglamento-interior-de-la-secretaria-de-trabajo>. Cabe mencionar que, para el caso de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuenta con su propio Reglamento Interior de este Órgano publicado en el Orden Jurídico Poblano en <https://ojp.puebla.gob.mx/legislacion-del-estado/item/990-reglamento-interior-de-la-junta-local-de-conciliacion-y-arbitraje-del-estado-de-puebla>.

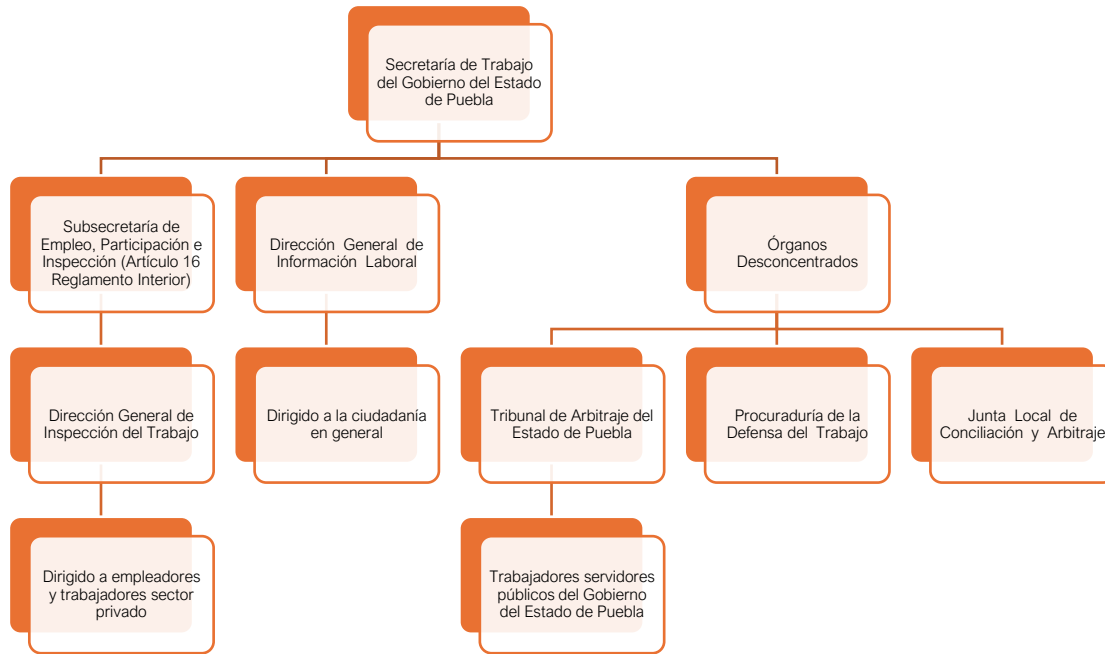
Cada uno de los actores que interviene, ejerce sus facultades de conformidad con el reglamento interior aplicable, así como con los lineamientos, manuales de procedimientos y políticas de operación.

De las 7 Unidades Administrativas que participan, cada una ejerce sus acciones o actividades dentro del Pp de acuerdo con sus facultades (véase esquema 2).

Además, dentro de la página de la Secretaría de Trabajo se publica un apartado específico de la Subsecretaría que indica las atribuciones o acciones más importante por actor; donde todos los actores intervienen en la atención del problema central: “Contar con condiciones y disposiciones laborales adecuadas” (véase imagen 1).



## Esquema 2. Unidades Administrativas que participan en el Programa



Fuente: Elaboración propia con información de Secretaría de Trabajo (2024). Tarjeta Informativa relacionada con el Plan de Trabajo Metodológico de la evaluación externa de resultados del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno.

## Imagen 1. Acciones de la Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección publicadas

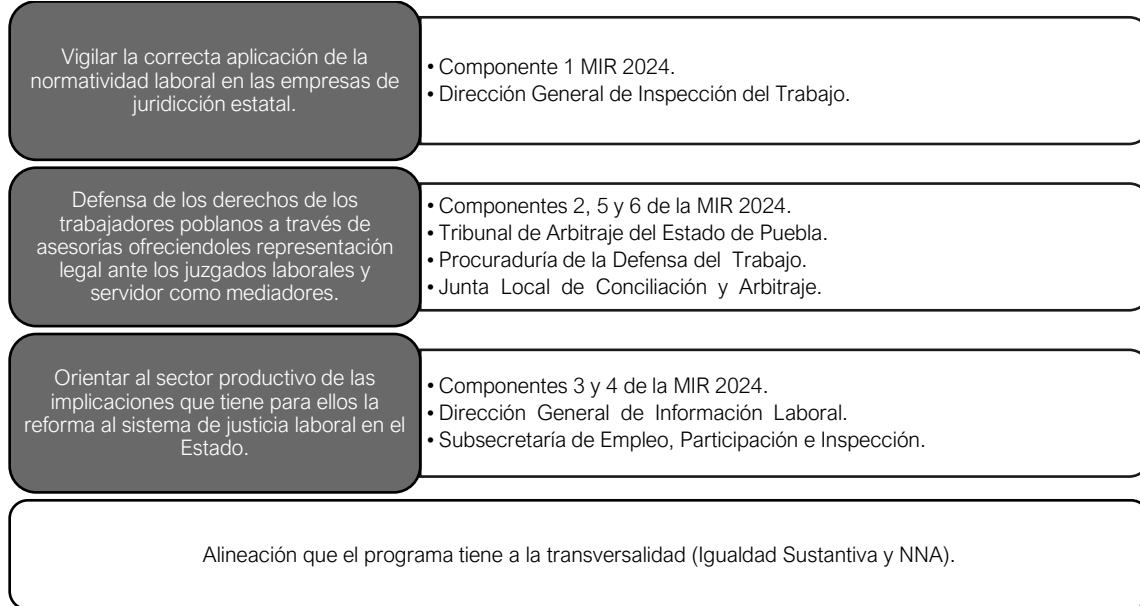
### Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección



Fuente: Retomado de Secretaría de Trabajo (2024). Página oficina de la Dependencia <https://st.puebla.gob.mx/index.php/subsecretaria> consultado el 09 de septiembre de 2024.

De acuerdo con la información presentada, el Pp busca atender 4 ejes en función de sus componentes del programa y la participación de sus actores (véase esquema 3). Sin embargo, dentro del esquema y la distribución por enfoques, no se consideran dentro de los actores a la Subsecretaría encargada del Pp ni la persona titular de la Secretaría de Trabajo ya que son los encargados de vigilar y coordinar el cumplimiento de los procesos; es decir, estos dos actores mencionados realizan los cuatro enfoques de aplicación del Pp.

### Esquema 3. Cuatro enfoques de aplicación del Programa



Fuente: Elaboración propia con información de Secretaría de Trabajo (2024). Tarjeta Informativa relacionada con el Plan de Trabajo Metodológico de la evaluación externa de resultados del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno.

También se indica que la Dependencia cuenta con un Manual de Procedimientos donde se estipulan los procesos de las Unidades Administrativas que participan en el Pp, sin embargo, este aún se encuentra en proceso de validación y solventación de observaciones de acuerdo a la circular número DA/60/2024 de fecha 14 de junio de 2024 signada por la Directora de Administración de la Secretaría.

Al respecto, dentro de la propuesta solo se integra el proceso de PROCEDIMIENTO SEPI-02. Seguimiento al cumplimiento de metas del Programa Anual autorizado, mismo que no cuenta con diagrama de flujo y solo la descripción de las actividades que incluye el seguimiento, coordinación y revisión del Programa Anual, especificando que el objetivo es:

Vigilar el cumplimiento de las metas que se programan y se autorizan cada año, por cada una de las unidades responsables adscritas al Pp anual, a través de reuniones de seguimiento, con la finalidad de coadyuvar en el logro de las metas anuales de la Secretaría de Trabajo.

Sin embargo, cabe mencionar que la Subsecretaría identifica 6 procesos relevantes de la Dependencia, pero no se presentan procesos de cada uno de ellos (véase cuadro 5). Además de que se identifica que parte de las debilidades tiene que ver con desconocimiento sobre la normatividad, falta de personal para las resoluciones y seguimiento, difusión en medios electrónicos y desconocimiento de la información.



### Cuadro 5. Procesos relevantes de la Unidad Administrativa

Proceso relevante del programa	Actores involucrados	Debilidades del proceso identificadas por la UR
Vigilancia al cumplimiento de las condiciones de trabajo establecidas en la Ley Federal del Trabajo, realizada.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dirección General de Inspección del Trabajo.</li> <li>2. Centros de trabajo de jurisdicción estatal.</li> <li>3. Trabajadores.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Falta de cumplimiento por parte de las empresas, por desconocer los mecanismos de inspección.</li> <li>2. Desconocimiento de normas oficiales mexicanas que aplican a los centros de trabajo según su actividad y que puede causar accidentes de trabajo.</li> <li>3. Falta de capacitación a las personas trabajadoras que impide el desarrollo de sus habilidades laborales.</li> <li>4. Administrativamente la falta de presupuesto para poder atender a un mayor número de centros de trabajo.</li> <li>5. Falta de inspectores.</li> </ol>
Impartición de justicia laboral y disminución de rezago en juicios laborales realizada.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Junta Local de Conciliación y Arbitraje.</li> <li>2. Representantes legales de centros de trabajo.</li> <li>3. Trabajadores.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La falta de voluntad entre las partes actoras de los juicios laborales, impiden la conclusión de un mayor número de juicios.</li> <li>2. Administrativamente falta personal para la atención a trabajadores y representantes.</li> </ol>
Capacitación a los sectores productivo y laboral que mejoren el trabajo digno, realizada.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección.</li> <li>2. Líderes sindicales.</li> <li>3. Líderes empresariales.</li> <li>4. Trabajadores.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Con la entrada en vigor de la Reforma Laboral, se tienen nuevas regulaciones que son desconocidas por las partes patronal y laboral.</li> <li>2. Desconocimiento de los aspectos del trabajo digno.</li> <li>3. Falta atender temas de violencia laboral en los centros de trabajo.</li> </ol>
Publicación de gacetas "SectorLab" para informar sobre la situación laboral en Puebla y acciones de la secretaría de trabajo a través de la página oficial de la Dependencia, realizadas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dirección General de Información Laboral.</li> </ol>	<p>Falta de difusión por parte de otros medios electrónicos.</p> <p>Bajo interés de la ciudadanía en informarse por la situación laboral actual.</p>
Asesoría Laboral y defensa de los trabajadores, otorgada.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Procuraduría de la Defensa del Trabajador.</li> <li>2. Representantes legales de empresas.</li> <li>3. Trabajadores</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Muchas personas trabajadoras desconocen sus derechos laborales.</li> <li>2. Las personas trabajadoras no cuentan con recursos para contratar representantes legales privados.</li> <li>3. Las personas trabajadoras, necesitan quien les elabore demandas laborales.</li> <li>4. Administrativamente falta personal que atienda la demanda de servicios.</li> </ol>

### Cuadro 5. Procesos relevantes de la Unidad Administrativa

Proceso relevante del programa	Actores involucrados	Debilidades del proceso identificadas por la UR
Impartición de justicia laboral para trabajadores del apartado "B" que pertenecen al Gobierno del Estado, realizada.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tribunal de Arbitraje del Gobierno del Estado.</li> <li>2. Representantes de las áreas jurídicas de las diversas áreas del Gobierno del Estado.</li> <li>3. Personas ex trabajadoras del Gobierno del Estado.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desconocimiento de los representantes de las áreas jurídicas de las diversas Dependencias del Gobierno para atender sus juicios laborales.</li> <li>2. Presión al presupuesto del Gobierno del Estado por el pago de laudos al momento de que un trabajador gana un juicio laboral.</li> </ol>

Fuente: Retomado de Secretaría de Trabajo (2024). Anexo A Procesos relevantes del programa en 2023 y 2024 del Plan de Trabajo Metodológico de la evaluación externa de resultados del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno.

Por tanto, si bien la falta de personal demuestra un impacto presupuestal sobre las acciones de la Dependencia y del Programa, la capacitación, al ser una institución gubernamental puede solicitar un Programa de Capacitación específico del Programa que atienda las directrices de:

- Violencia laboral en centros de trabajo.
- Modificaciones a la reforma laboral.
- Trabajo digno y sus aspectos.
- Normatividad aplicable al trabajo.
- Normas oficiales mexicanas en centros de trabajo.

#### Hallazgos:

- Se cuentan con procesos definidos y adecuados, sin embargo, el Manual de Procedimientos aún se encuentra en proceso de aprobación, además de no presentar evidencia completa sobre los 6 procesos relevantes y los diagramas de flujo.
- Se detecta por la propia institución que existe desconocimiento de la normatividad y la información con relación a los procesos del Programa, por algunas personas servidoras públicas por lo que es necesario estar en constante capacitación.

#### Recomendaciones:

- Dar seguimiento para la aprobación del Manual de Procedimientos que incluya los 6 procesos relevantes detectados y los diagramas de flujo correspondientes.
- Considerar una Ruta de Formación específica para el Programa relacionada con los 6 procesos detectados y la normatividad aplicable.

#### 4. ¿Los actores que intervienen en el programa cuentan con una estrategia de comunicación?

##### Respuesta general

Sí

##### Justificación:

La Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección dentro del proceso de PROCEDIMIENTO SEPI-02. Seguimiento al cumplimiento de metas del Programa Anual autorizado considera reuniones de trabajo para la revisión de las acciones del Programa, así como para procesos de retroalimentación; así a través de estas acciones se realiza la comunicación interna con las Unidades Administrativas.

Con la evidencia presentada se indica que se realizan reuniones de seguimiento trimestral, que para el ejercicio fiscal 2023 se llevaron a cabo en las siguientes fechas:

- Primera Reunión, lunes 27 de marzo donde participaron 10 personas.
- Segunda Reunión, jueves 01 de junio donde participaron 9 personas.
- Tercera Reunión, jueves 21 de septiembre donde participaron 8 personas.
- Cuarta Reunión, miércoles 06 de diciembre donde participaron 8 personas.

La evidencia consiste en memorándum circular de reunión, evidencia fotográfica sobre los asistentes y listas de asistencia de los que acudieron. En cada una existe al menos una persona de cada uno de los 7 actores que participan en el Programa, lo que indica que existen estrategias de comunicación interna con relación al seguimiento de las acciones, además de tener congruencia con el proceso determinado para tal fin.

Con relación a los procesos de comunicación externa, con los beneficiarios, la Unidad Administrativa responsable detecta dentro de las debilidades que existe una falta de difusión sobre la publicación de gacetas "SectorLab" para informar sobre la situación laboral en Puebla y acciones de la Secretaría de Trabajo a través de la página oficial de la Dependencia; esto puede derivar a que si bien existen las redes sociales que dan difusión así como la propia página, no existe una estrategia de comunicación externa que permita ampliar el horizonte de las acciones de la Dependencia, como las oficinas de las Juntas Locales o los Centros Integrales de Servicios, con la finalidad de considerar también estrategias de comunicación en función de población objetivo, por ejemplo, campañas en braille o lenguaje de señas para personas con discapacidad visual o auditiva.

A continuación, se presenta una serie de estrategias de comunicación que permitan ampliar la difusión de las acciones de la Secretaría de Trabajo:

1. Generación de código QR que puedan ser colocados en los Centros Integrales de Servicios, Juntas de Conciliación y Arbitraje o cualquier oficina gubernamental que contenga el enlace a la página de la Dependencia o donde se encuentren publicados las gacetas.
2. Difusión a través de oficios remitidos a sector social y académico que permita ampliar el grupo de enfoque al cual está dirigido.
3. Traducción de información relevante en lenguas originarias del estado de Puebla que sea difundido en poblaciones hablantes con el fin de acercar los servicios de manera directa.
4. Uso de redes sociales no solo de la Dependencia, sino de otros colabores que permita ampliar la cobertura.
5. Difusión en eventos realizados por la Secretaría de Trabajo a través de un banner o stand de información.
6. Solicitud de boletines informativos para transmisión de información en radio y televisión a través de SICOM.
7. Envío de información a gobiernos municipales para difusión en sus oficinas gubernamentales.

Sin embargo, si cuentan con otras estrategias de comunicación externa las cuáles se encuentran publicadas en la página oficial de la Secretaría de Trabajo como son:

- Video escuela por el trabajo digno, la cual es una herramienta que permite informar a la población objetivo sobre diversos temas del mundo laboral en un lenguaje sencillo y cercano a las personas.
- Uso de redes sociales para el Servicio del Empleo o las Ferias del Empleo realizadas para la ciudadanía.
- Información de boca en boca a través de las capacitaciones realizadas sobre trabajo digno con relación a los demás servicios que se ofertan.

#### **Hallazgos:**

- Se cuenta con una estrategia de comunicación interna que permite dar seguimiento a las acciones del programa y está documentada; sin embargo, no existe una estrategia de difusión externa para procesos relevantes de interés público.

#### **Recomendaciones:**

- Diseñar y ejecutar una estrategia de comunicación externa que permita ampliar la difusión de las acciones del Programa.

## 5. ¿De qué manera los procesos contribuyen en los resultados del Programa?

### Respuesta general

No procede valoración

### Justificación:

La Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección dentro de los 6 procesos principales considera el impacto de cada uno de ellos al Programa, además de que se presentan datos estadísticos en la página oficial de la Secretaría que indican el impacto que estas acciones han tenido sobre metas claras y medibles (véase cuadro 6).

Es importante aclarar que en algunos casos los actores involucrados también pueden considerar que tiene impactos negativos al Pp ya que, al no contar con sus derechos o condiciones laborales buscarán demandar y realizar las apelaciones pertinentes, por lo que, para los casos de juicios, estos procesos pueden ser largos y tardados y podrían retrasar los cumplimientos de las metas descritas. Sin embargo, se consideran que pueden tener un impacto positivo o negativo sobre los resultados del programa, dependiendo de las resoluciones.

Cuadro 6. Impacto de los actores sobre el Programa

Actores/	Procesos relevantes	Contribución al programa
<ol style="list-style-type: none"> <li>Dirección General de Inspección del Trabajo.</li> <li>Centros de trabajo de jurisdicción estatal.</li> <li>Trabajadores.</li> </ol>	<p>Vigilancia al cumplimiento de las condiciones de trabajo establecidas en la Ley Federal del Trabajo, realizada.</p>	<p>La vigilancia de la normativa laboral mandatada en la Ley Federal del Trabajo mediante las inspecciones a centros de trabajo, tiene por objetivo regular el cumplimiento de las empresas en condiciones generales de trabajo, para asegurar así, el bienestar del trabajador.</p> <p>Se publica información con relación al cumplimiento de la Norma 035, el padrón de inspectores y las consecuencias del trabajo infantil</p> <p><a href="https://st.puebla.gob.mx/index.php/inspeccion-del-trabajo">https://st.puebla.gob.mx/index.php/inspeccion-del-trabajo</a></p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>Junta Local de Conciliación y Arbitraje.</li> <li>Representantes legales de centros de trabajo.</li> <li>Trabajadores.</li> </ol>	<p>Impartición de justicia laboral y disminución de rezago en juicios laborales realizada.</p>	<p>Impartir justicia laboral, utilizando la conciliación entre las partes actoras de un juicio laboral, como un mecanismo de solución de controversias laborales, con la finalidad de evitar juicios largos y costosos para las partes involucradas.</p>



Cuadro 6. Impacto de los actores sobre el Programa

Actores/	Procesos relevantes	Contribución al programa
		<p>Se presentan datos con relación a conclusión de 123 juicios beneficiando a 33 trabajadores por convenio y 23 por cumplimiento de laudo. También se presentan los juicios por Junta, los amparos y los procedimientos colectivos.</p> <p><a href="https://st.puebla.gob.mx/index.php/junta-local-de-conciliacion-y-arbitraje">https://st.puebla.gob.mx/index.php/junta-local-de-conciliacion-y-arbitraje</a></p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección.</li> <li>2. Líderes sindicales</li> <li>3. Líderes empresariales</li> <li>4. Trabajadores.</li> </ol>	<p>Capacitación a los sectores productivo y laboral que mejoren el trabajo digno, realizada.</p>	<p>Mantener informado a los sectores laboral, patronal, así como a trabajadores en general, sobre los aspectos que definen la nueva agenda laboral los cuales están definidos por nuevas regulaciones y la continuidad en la aplicación de marcos normativos vigentes.</p> <p>Se presenta información con relación al directorio estadístico laboral, estadísticas sectoriales, infografías, datos abiertos de tribunales, la información sobre salario mínimo, así como con relación a los tipos de contratación, el Modelo de Justicia Laboral y el programa Federal de Jóvenes Construyendo el Futuro.</p> <p><a href="https://st.puebla.gob.mx/index.php/subsecretaria">https://st.puebla.gob.mx/index.php/subsecretaria</a></p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dirección General de Información Laboral.</li> </ol>	<p>Publicación de gacetas "SectorLab" para informar sobre la situación laboral en Puebla y acciones de la secretaría de trabajo a través de la página oficial de la Dependencia, realizadas.</p>	<p>Con el proyecto de "Gaceta SectorLab", se logró publicar 6 volúmenes digitales, los cuales facilitaron el acceso a una amplia audiencia, promoviendo la educación y orientación laboral de manera inclusiva y sostenible a toda la población del estado.</p> <p><a href="https://st.puebla.gob.mx/index.php/publicaciones">https://st.puebla.gob.mx/index.php/publicaciones</a></p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Procuraduría de la Defensa del Trabajador.</li> <li>2. Representantes legales de empresas.</li> <li>3. Trabajadores.</li> </ol>	<p>Asesoría Laboral y defensa de los trabajadores, otorgada.</p>	<p>Ser el representante legal de los trabajadores ante los tribunales laborales, con la finalidad de defender los derechos laborales.</p> <p>Se presenta información con relación a las personas asesoradas por mes, quejas atendidas, juicios realizados, desagregando la información por mes y año desde 2019 a 2024.</p> <p><a href="https://st.puebla.gob.mx/index.php/procuraduria-de-la-defensa-del-trabajo-productivo">https://st.puebla.gob.mx/index.php/procuraduria-de-la-defensa-del-trabajo-productivo</a></p>

Cuadro 6. Impacto de los actores sobre el Programa

Actores/	Procesos relevantes	Contribución al programa
1. Tribunal de Arbitraje del Gobierno del Estado. 2. Representantes de las áreas jurídicas de las diversas áreas del Gobierno del Estado. 3. Personas ex trabajadoras del Gobierno del Estado.	Impartición de justicia laboral para trabajadores del apartado “B” que pertenecen al Gobierno del Estado, realizada	Impartir justicia laboral a personas trabajadoras pertenecientes al Gobierno del Estado que han sido despedidas y que se encuentran en juicios laborales. Se presenta información estadística sobre ejecutorías, amparos, casos en materia jurídica y laudos. <a href="https://st.puebla.gob.mx/index.php/tribunali-de-arbitraje-del-estado-de-puebla">https://st.puebla.gob.mx/index.php/tribunali-de-arbitraje-del-estado-de-puebla</a>

Fuente: Retomado de Secretaría de Trabajo (2024). Anexo A Procesos relevantes del programa en 2023 y 2024 del Plan de Trabajo Metodológico de la evaluación externa de resultados del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno.

Cada una de las acciones presentadas tiene una relación directa con las actividades de la MIR y los componentes que la integran, lo que visualiza una congruencia sobre el actuar de la Dependencia, específicamente de la Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección; sobre los componentes que integran el Programa, el Fin último y el propósito de creación.

Esto permite una mejor visibilización de las acciones cuando se presentan datos estadísticos en sentido positivo para la Dependencia.

**Hallazgos:**

- Se cuenta con una identificación de los impactos positivos de los actores sobre el Programa; principalmente de los actores involucrados y responsables de su operación, sin embargo, no se identifican los impactos negativos de los actores.

**Recomendaciones:**

- Realizar un análisis sobre los actores y su impacto negativo que permita detectar riesgos en la operación del Pp.

### III. Análisis de Resultados del Programa

6.

¿La Institución responsable del programa estableció indicadores estratégicos de acuerdo con los objetivos de la Modificación y Adecuación del PED 2019-2024?

Respuesta general

Parcialmente

#### Justificación:

El Gobierno del estado de Puebla aprobó en septiembre de 2023 realizar la modificación y adecuación del Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 publicado en <https://planeader.puebla.gob.mx/> se encuentra estructurado conforme a objetivos, temáticas, estrategias y líneas de acción, en él se indica la siguiente estructura para el Pp E063 Trabajo Digno:

Eje: 03 Fortalecimiento del campo e impulso a la economía justa y social

- Temática 3.3. Trabajo Digno.
- Estrategia Desarrollar políticas enfocadas a la generación de empleos formales, dignos y seguros.
- Línea de acción 3. Impulsar los mecanismos para el desarrollo integral de las personas trabajadoras y su especialización como elemento esencial que dignifique su labor.
- Línea de acción 4. Fomentar la incorporación de la población al mercado laboral formal, con enfoque en aquellas que se encuentren en situación de exclusión social.
- Línea de acción 5. Brindar certeza jurídica y promover el acceso a la justicia laboral de las personas, fortaleciendo la estabilidad social.

Cabe especificar que si bien la alineación 2023 del Pp no coincide se hace referencia al proceso de modificación y adecuación del PED 2019-2024, que para el año 2024 ya se cuenta con la alineación correcta.

Dentro de la temática 3.3. se indican 2 proyectos estratégicos:

- Aprender para Crecer y Manos poblanas.
- La tienda de las cooperativas.

los cuales no tiene relación con el programa sino con las complementariedades que se especifican en el Diagnóstico. Además, incorpora 2 indicadores estratégicos de seguimiento:

- Tasa de Ocupación.
- Tasa de participación femenina en el mercado de trabajo.

Con relación al PED 2019-2024 si existió una variación de indicadores ya que se presentaban como indicadores estratégicos: Tasa de Informalidad en el trabajo y Tasa de desempleo, los dos desagregados por sexo. Es importante indicar que ninguno de estos indicadores se encuentra presente en el Pp.

Para el caso del Programa Derivado, con la modificación y adecuación del PED se encuentra dentro del Programa Sectorial de Fortalecimiento del Campo e Impulso a la Economía Justa y Social.

Eje 3. Trabajo Digno.

Temática 1. Empleabilidad y justicia laboral.

Objetivo: Promover la empleabilidad formal en el Estado, así como brindar justicia laboral y certeza jurídica.

En esta temática se integra por 1 indicador con desagregación por sexo:

- Tasa de desempleo y Tasa de desempleo femenina.

Temática 2. Conciliación Laboral en conflictos de jurisdicción local.

Objetivo: Otorgar el servicio público de conciliación laboral para la resolución de conflictos entre las y los trabajadores y las y los empleadores en asuntos de orden local, ofreciendo a estos una instancia eficaz y expedita.

Esta temática se integra por 2 indicadores estratégicos:

- Porcentaje de Conflictos de Trabajo Solucionados por Convenio entre las partes en el estado de Puebla.
- Porcentaje de emplazamientos a huelga solucionados por convenio de jurisdicción local.

Con relación a los 2 programas especiales que se indican en la alineación, se especifica que para el caso del Programa Especial de niñas, niños y adolescentes existe una línea de acción de atención sobre trabajo infantil "línea de acción 8: Promover el diseño de políticas públicas y mecanismos para combatir la explotación y trabajo infantil no permitido, así como otras

formas de violencia social que afectan el desarrollo de las niñas, niños y adolescentes”, mientras que para el caso del Programa Especial de Igualdad Sustantiva existe un eje “Fortalecer la economía de las mujeres para reducir las brechas de la desigualdad, que cuenta con un indicador estratégico relacionado con el trabajo.

- Tasa de informalidad de las mujeres.

Como se observa, de acuerdo con los indicadores estratégicos indicados en la modificación y adecuación del PED 2019-2024 y del Programa Derivado correspondiente, no existe ninguno vinculado o que este indicado en la MIR del Pp, por lo que no existe vinculación entre instrumentos de planeación en sus tres niveles (véase cuadro 7).

Cuadro 7 Indicadores de la MIR del Pp				
Nivel de MIR	Resumen Narrativo	Indicador	Línea base	Meta
Fin	Contribuir con el mejoramiento del trabajo digno de las personas trabajadoras asalariadas del estado de Puebla mediante la vigilancia de las condiciones y derechos laborales.	Número de trabajadores registrados ante el IMSS.	31,000	9,000
Propósito	Los trabajadores poblanos asalariados ejercen el derecho al trabajo digno y aumentan su bienestar.	Número de inspecciones en normatividad laboral.	200	750
Componente 1	Apoyos a la población ocupada asalariada en normatividad laboral otorgados.	Número de talleres de asesoría realizados.	6	6
Componente 2	Acciones realizadas para atender, prevenir y erradicar el trabajo infantil realizadas.	Número de sesiones de la comisión de trabajo infantil programadas.	4	4
Componente 3	Servicios para la justicia laboral conferidos.	Número de juicios concluidos.	1,500	2,000
Componente 4	Vinculación para el trabajo digno realizado.	Número de capacitaciones dirigidas al fomento de trabajo digno realizadas.	4	4
Componente 5	Monitoreo y administración de la información laboral otorgada.	Número de informes integrados.	2	2
Componente 6	Asesoría Laboral y Defensa de los trabajadores otorgada.	Número de asesorías en derechos laborales previa a juicio.	10,150	10,350

Fuente: Elaboración propia con información de Secretaría de Trabajo (2024). Fichas Técnicas de Indicadores a nivel Fin, Propósito y Componente de la MIR del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno del ejercicio fiscal 2023.

La información con relación a los indicadores estratégicos del PED y derivado se encuentra disponible en la página del Seguimiento y Monitoreo de Indicadores si cuenta con datos para el año 2022 <https://sped.puebla.gob.mx/>, en donde coinciden los datos presentados con los indicadores.

Con relación a la vinculación entre instrumentos de planeación de distintos niveles (estratégico, táctico y operativo) no se encuentra alguna correlación dado que no se utiliza ningún indicador propuesto dentro de la MIR, si bien algunos de los indicadores presentados en la MIR son los publicados en la página de la Secretaría de Trabajo, ninguno hace relación con el programa derivado o el instrumento rector de planeación. Aunque los indicadores presentados en la MIR guarden congruencia con el problema y presentan un panorama del avance.

Por tanto, si bien los indicadores cumplen las especificaciones técnicas y metodologías de construcción, establecimiento de metas y descripción de este de acuerdo con la Ficha Técnica del Indicador, no tiene una relación con los instrumentos de planeación para medir su impacto respecto de las acciones y las líneas de acción de la modificación y adecuación del PED 2019-2024 que se contribuye.

Además, haciendo un análisis de la MIR del ejercicio fiscal 2024, el indicador estratégico de nivel Propósito se modifica por “Incremento al salario mínimo”, esto indica una relación más consistente con los instrumentos de planeación; por tanto, se sugiere hacer la modificación del indicador a nivel Fin en la MIR por “Tasa de Ocupación” con el fin de que se guarde congruencia con los instrumentos de planeación a nivel estratégico y operativo. Además, también es importante considerar la modificación del indicador del componente 6 por “Porcentaje de Conflictos de Trabajo Solucionados por Convenio entre las partes en el estado de Puebla” que corresponde a las acciones ejecutadas por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y esta publicado en el Programa Derivado.

#### **Hallazgos:**

- Los indicadores cumplen las especificaciones metodológicas y se consideran indicadores estratégicos en la modificación y adecuación del PED con relación al Programa, sin embargo, no se tiene una vinculación entre instrumentos de planeación lo que no permite identificar la contribución a la visión de gobierno.

#### **Recomendaciones:**

- Vincular los indicadores de los instrumentos de planeación a nivel estratégico y táctico a través de las propuestas realizadas en los niveles de la MIR: Fin y Componente 6 con el fin de contar con una vinculación.

7. ¿Los indicadores estratégicos de la MIR del Programa presentaron un avance respecto de sus metas?

Respuesta general

Sí Entre 60% y 100% de los indicadores del Programa, que debieron haber reportado avances en el periodo de entre 85% y 115% (Alto y Medio Alto).

**Justificación:**

De conformidad con el Pp para el ejercicio fiscal 2023, los indicadores de la MIR todos cuentan con Ficha Técnica de Indicador publicados en la página <https://pbr.puebla.gob.mx/index.php/mm-transparencia/programa-presupuestario/mir-pp#fagnoanchor> los cuales cuentan con información relacionada a la Descripción del Indicador, Método de cálculo, Unidad de medida, Línea Base, Meta, Semafización o escala de Likert, Tipo de indicador, Dimensión del Indicador, Frecuencia, Desagregación Geográfica, Características del Indicador, Medios de verificación y Fuentes de Información. Además de que se presenta información desde 2019 a la fecha.

Dentro de la Ficha Técnica del Indicador se presentan cuáles son estratégicos, sin embargo, para el presente análisis se tomarán en consideración los 3 primeros niveles de la MIR: Fin, Propósito y Componente y los resultados obtenidos (véase cuadro 8).

De acuerdo con la información presentada, todos los indicadores especifican metas factibles y adecuadas de acuerdo con el presupuesto otorgado y que tienen una tendencia histórica en función de los resultados obtenidos en ejercicios fiscales anteriores. Además, permite una orientación al desempeño ya que todas indican el cumplimiento de las acciones en función de lo programado y cada actividad permite otorgar un servicio a la ciudadanía que da cumplimiento a las facultades y atribuciones de cada actor involucrado en el proceso; por consiguiente, con factibles, claras, medibles y permiten su comparación en el tiempo.

Cuadro 8. Avance de los indicadores de Resultados

Nivel objetivo	Resumen Narrativo	Indicador	Meta Final	Resultados parciales				
				2019	2020	2021	2022	2023
Fin	Contribuir con el mejoramiento del trabajo digno de las personas trabajadoras asalariadas del estado de Puebla mediante la vigilancia de las condiciones y derechos laborales.	Número de trabajadores registrados ante el IMSS.	9,000	20,333	11,750	21,550	17,013	22,828
Propósito	Los trabajadores poblanos asalariados ejercen el derecho al trabajo digno y aumentan su bienestar.	Número de inspecciones en normatividad laboral.	750	S/I	S/I	S/I	S/I	750
Componente 1	Apoyos a la población ocupada asalariada en normatividad laboral otorgados.	Número de talleres de asesoría realizados.	6	S/I	S/I	31	S/I	40
Componente 2	Acciones realizadas para atender, prevenir y erradicar el trabajo infantil realizadas.	Número de sesiones de la comisión de trabajo infantil programadas.	4	4	S/I	4	5	4
Componente 3	Servicios para la justicia laboral conferidos.	Número de juicios concluidos.	2,000	S/I	1,162**	2,029**	1,784	1,928
Componente 4	Vinculación para el trabajo digno realizado.	Número de capacitaciones dirigidas al fomento de trabajo digno realizadas.	4	S/I	4	4	10	4
Componente 5	Monitoreo y administración de la información laboral otorgada.	Número de informes integrados.	2	S/I	S/I	2	2	2
Componente 6	Asesoría Laboral y Defensa de los trabajadores otorgada.	Número de asesorías en derechos laborales previa a juicio.	10,350	5,125*	640	500	9,220	11,295

\*Información presentada a Nivel actividad para el ejercicio fiscal 2019.

\*\*Información presentada a Nivel propósito para el ejercicio fiscal 2020 y 2021.

Fuente: Elaboración propia con información de Secretaría de Trabajo (2024). Fichas Técnicas de Indicadores a nivel Fin, Propósito y Componente de la MIR, Resultados del SEE y SIMIDE del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno por ejercicio fiscal 2019-2024.



Como se observa en su mayoría las acciones se han cumplido y en algunos casos ha ido en aumento, considerando que el incremento de personal registrado en el IMSS significa que existe mayor población ocupada en el sector formal, lo que denota que se preservan sus condiciones y derechos laborales.

Además, para el caso del indicador a nivel propósito se observa que ha tenido modificaciones durante los ejercicios fiscales considerando los juicios concluidos o las inspecciones de trabajo como el indicador que tiene un reflejo adecuado del propósito, sin embargo, para el caso del 2024 este indicador vuelve a cambiar por incremento en el salario mínimo.

Derivado de las modificaciones en la MIR que se han surgido en el tiempo, se sugiere, como se ha indicado anteriormente, verificar la sintaxis y redacción del problema ya que al no ver claridad sobre el enfoque existen inconsistencias sobre el indicador a utilizar en el nivel propósito de la MIR, lo que no refleja claridad y precisión en la generación de las condiciones y derechos laborales que permitan un trabajo digno.

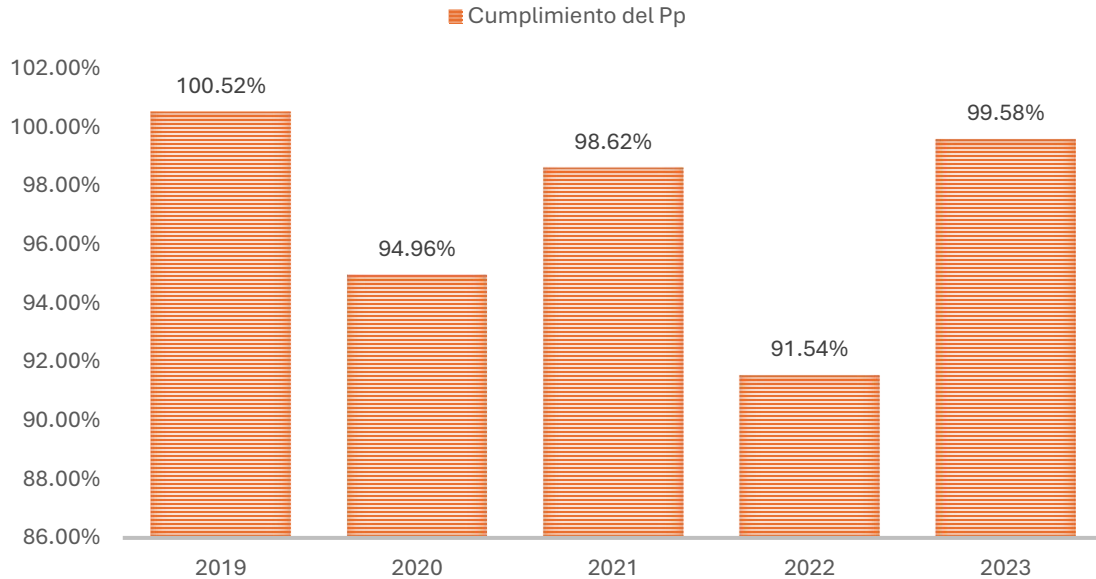
Con relación a los indicadores a nivel componente como “Indicador de capacitaciones, sesiones e informes” o “Informes del programa que impactan sobre las acciones que se realizan”, existe consistencia con relación al cumplimiento o desempeño que realizan ya que indican actividades claras sobre los actores involucrados en el Pp, además de permitir su comparación en el tiempo; si bien no tienen un aporte marginal porque las metas son iguales entre ejercicios fiscales; permite verificar su cumplimiento.

Para el caso del ejercicio fiscal 2024 no se presenta información de indicadores estratégicos ya que corresponden a resultados anuales o semestrales como indica en sus Fichas Técnicas de Indicadores. Cabe mencionar que la información que se presenta es clara y precisa, además de que se encuentra firmada o validada por sujeto responsable.

Por último, se destaca que, de acuerdo con el Informe Anual del Pp de los ejercicios fiscales 2020 a 2023 realizado por la Secretaría de la Función Pública con base en el Sistema Estatal de Evaluación (SEE), se presenta un resultado aceptable, es decir los indicadores se presentan con porcentajes de cumplimiento entre 90 y 100%; lo que denota un comportamiento en el tiempo adecuado y también una contribución el problema central de manera constante. (véase gráfica 1).

Para el caso de las metas establecidas por indicador a nivel componente y actividad, todas se han cumplido a excepción de “Servicios para la justicia laboral conferidos” derivado de que cuentan con supuestos enfocados a los procesos administrativos y resolutorios de las juntas con relación a los tiempos que no se pueden determinar por la Dependencia sino por un externo.

**Gráfica 1. Resultados de cumplimiento del Pp, 2019-2023**



Fuente: Elaboración propia con información de Secretaría de Trabajo (2024). Resultados del SEE del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno por ejercicio fiscal 2019-2023.

Para el ejercicio fiscal 2024 el indicador a nivel Fin presenta una meta de 15,000 personas registradas en el IMSS, siendo que en 2023 se registraron 22,828 personas y en 2019 existieron 30 mil personas, hace parecer que la meta está muy por debajo de los resultados obtenidos en los últimos ejercicios presentados; por lo que no existe una programación de metas acorde que tenga un análisis en el tiempo.

#### Hallazgos:

- El indicador a nivel Fin, desde 2019 a 2023, presenta un sobrecumplimiento aceptable respecto de la meta planteada lo que indica que existe una contribución a la solución del problema ya que existen más trabajadores registrados en el IMSS lo que hace constar que se respetan sus derechos y condiciones laborales; sin embargo, están mal programadas las metas cada ejercicio fiscal.

#### Recomendaciones:

- Realizar un promedio ponderado de los resultados obtenidos a nivel Fin para considerar metas adecuadas.

8. ¿La institución cuenta con mecanismos para documentar y monitorear el avance del programa?

Respuesta general

Sí

**Justificación:**

Como se ha indicado anteriormente, la Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección se encuentra alineado a los procesos internos de la Secretaría de Trabajo, por ende, al ser una Dependencia centralizada a la Administración Pública. Con ello, la Secretaría de la Función Pública y la Secretaría de Planeación y Finanzas establecen los criterios y tiempos de medición lo que permite dar mayor certeza sobre la ejecución de las acciones y la evidencia presentada para tal fin. Los dos mecanismos utilizados son:

- Sistema de Monitoreo de Indicadores de Desempeño (SIMIDE) que se maneja a través de la página <https://presupuesto.puebla.gob.mx/SIMIDE> donde cada Dependencia cuentan con usuario y contraseña para registrar los avances con relación a los indicadores estratégicos a nivel Fin y Propósito. Para el caso del Pp evaluado se presenta la documentación firmada por los responsables desde 2019 a 2024 donde se visualiza el cumplimiento y comportamiento de las metas (véase cuadro 9).
- Sistema Estatal de Evaluación (SEE) el cual se opera a través de la plataforma <https://see.puebla.gob.mx/Cuenta/Login>, esta permite ingresar resultados, medios de verificación y justificaciones sobre las cargas realizadas con relación a los indicadores a nivel componente y actividad; presentando sus reportes trimestrales en función de las frecuencias de medición de las Fichas Técnicas de Indicadores, así como de la programación en el Pp. De acuerdo con la información presentada por la Dependencia se presentan los informes finales de cada ejercicio fiscal donde se indica el porcentaje de cumplimiento, en caso de aplicar las justificaciones para los componentes que aparecen en semáforo rojo y el resultado obtenido (véase gráfica 1).

Aunque los sistemas sean internos, son los procesos de monitoreo que se realizan al interior de la institución, lo que permite tener un control y seguimiento sobre los resultados que se van obteniendo, y de ser necesario hacer los ajustes correspondientes de acuerdo con las Directrices para el Proceso de Monitoreo y Seguimiento de Indicadores de Desempeño y los Lineamientos para regular las Modificaciones Programáticas de los Programas y Subprogramas Presupuestarios. Estos mecanismos se encuentran sistematizados e institucionalizados para toda la Administración Pública Estatal.

Cuadro 9. Resultados de Indicadores Fin y Propósito por ejercicio fiscal 2019-2023

Año	Nivel de la Mir	Indicador	Porcentaje de Cumplimiento Alcanzado/Modificado
2019	Fin	Número de trabajadores registrados ante el IMSS.	66.19%
	Propósito	Número de huelgas consolidadas.	0%
2020	Fin	Nuevos empleos registrados en el IMSS.	42.55
	Propósito	Porcentaje de juicios laborales concluidos.	1152.00%
2021	Fin	Nuevos empleos registrados en el IMSS en el estado de Puebla.	269.38%
	Propósito	Número de juicios laborales concluidos.	67.63%
2022	Fin	Nuevos empleos registrados en el IMSS en el estado de Puebla.	212.66%
	Propósito	Número de asesorías en derechos laborales previa a juicio.	89.08%
2023	Fin	Número de trabajadores registrados ante el IMSS.	253.64%
	Propósito	Número de inspecciones en normatividad laboral.	100%

Fuente: Elaboración propia con información de Secretaría de Trabajo (2024). Resultados del SIMIDE del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno por ejercicio fiscal 2019-2023.

La información se encuentra publicada por trimestre y por ejercicio fiscal en la página <https://transparenciafiscal.puebla.gob.mx/> en el apartado de Sistema Integral de Indicadores la cual es pública, es decir, se permite la consulta de la ciudadanía; sin embargo en la página oficial de la Dependencia responsable del Pp, no cuenta con una liga de vinculación; si bien existe un apartado de Transparencia, sólo se redirecciona a la página de la Plataforma Nacional de Transparencia.

Por último, se presenta como parte de los mecanismos de monitoreo de los avances las reuniones trimestrales donde se presentan los avances a realizar por parte de las Unidades Responsables, mismos que han sido expuestos en la pregunta 4.

#### Hallazgos:

- Se cumplen los mecanismos de monitoreo de los avances del Programa.

#### Recomendaciones:

- Sin recomendación.

## 9. ¿El Programa ha contribuido a disminuir la problemática por la que fue creado?

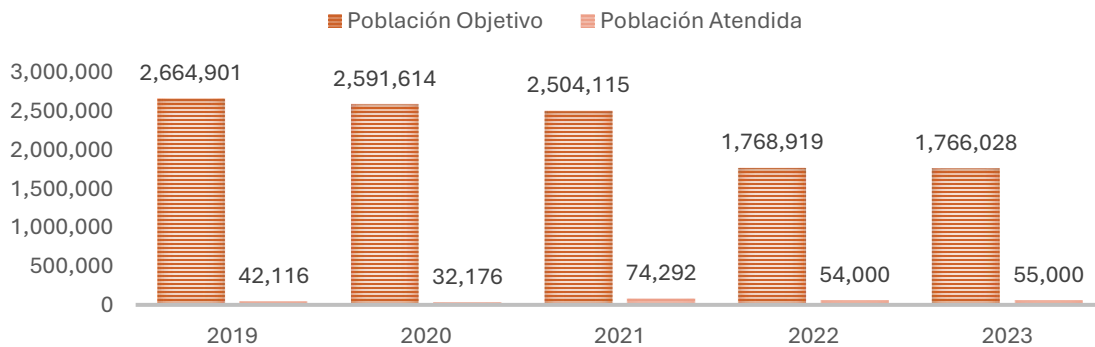
### Respuesta general

Sí

#### Justificación:

De acuerdo con la información presentada por la Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección se cuentan con indicadores medidos por fuentes oficiales, así como internos que denotan la contribución a la disminución del problema a través de mejorar las condiciones y derechos laborales. En primer momento se destaca el incremento de la Población Económicamente Activa Ocupada en los últimos años, ya que es la población objetivo destacando la incorporación a los registros del IMSS (véase gráfica 2).

**Gráfica 2. Resultados de la PEA por años, 2019-2023**



Fuente: Elaboración propia con información de Secretaría de Trabajo (2024). Análisis de Cobertura de la población del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno por ejercicio fiscal 2019-2024.

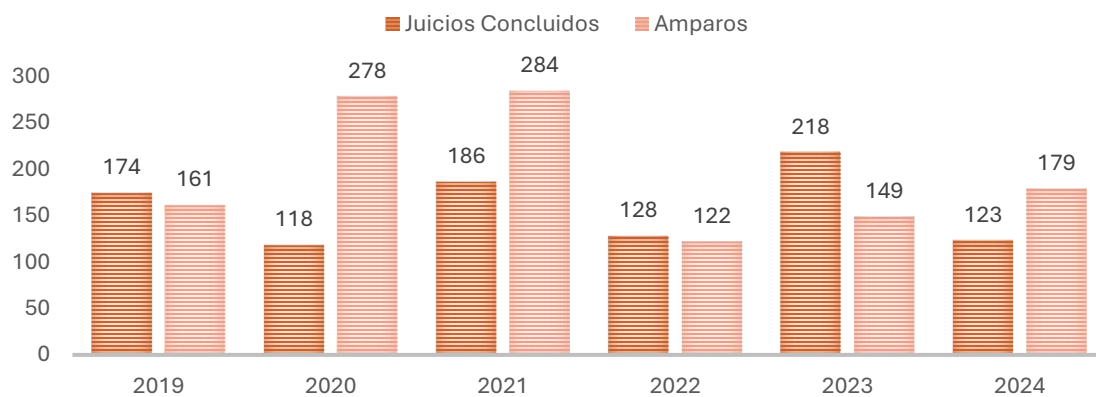
Si bien la población objetivo siempre ha sido toda la PEA ocupado, la población atendida ha incrementado de 2022 a 2023, considerando que para 2021 es donde mayor atención se ha realizado.

Otro indicador es la variación al alza del salario mínimo que indica que las condiciones salariales han ido en aumento para el estado de Puebla. De acuerdo con el diagnóstico presentado se indica que se pasó de \$88.36 en 2019 a \$207.44 en 2024, aunque este resultado ha sido favorable al interior de la entidad ya que se han generado mejores condiciones para Puebla, si se realiza una comparativa a nivel nacional, es decir con otras entidades federativas, siguen existiendo áreas de oportunidad con relación a los salarios ya que hay otras entidades como Nuevo León o Estado de México que cuentan con mejores

condiciones y derechos, por lo que las acciones deben seguir consolidando su posicionamiento a nivel nacional.

Para el caso de la Junta de Conciliación y Arbitraje publica en su página <https://st.puebla.gob.mx/index.php/junta-local-de-conciliacion-y-arbitraje> indicadores que visualizan las acciones que se han logrado para salvaguardar los derechos laborales, por ejemplo, con relación a juicios concluidos cada año se ha incrementado pasando de 174 en 2019 a 218 juicios (véase gráfica 3).

**Gráfica 3. Estadísticas de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, 2019-2023**



\*Datos presentados del mes de diciembre de cada ejercicio fiscal, para el caso de 2024 se presentan datos al mes de julio.  
Fuente: Elaboración propia con información de Secretaría de Trabajo (2024). Datos estadísticos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Si bien los datos de amparos y juicios dependen del interés de la persona, así como de la representación legal indican que existen las condiciones para dar seguimiento a los juicios, así como la determinación legal y la resolución. Por tanto, es un indicador que da atención sobre las condiciones laborales.

Para el caso de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador también se presentan datos estadísticos con relación a juicios y atención de quejas indicando que el mes de Julio de 2024 se recuperaron \$166,760.00 esto a causa de que 11 personas fueron las beneficiadas en los convenios en juicio, \$302,605.00 menos a comparación del año anterior. Lo que indica que existe una atención sobre las condiciones laborales, acciones que disminuyen la problemática del Programa.

Con relación al Tribunal de Arbitraje del estado de Puebla publicado en <https://st.puebla.gob.mx/index.php/tribunal-de-arbitraje-del-estado-de-puebla> se indican datos estadísticos con relación a reinstalaciones, amparos, demandas recibidas y audiencias colectivas. Estos resultados también muestran que se realizan acciones en favor de los derechos y condiciones de los trabajadores, haciendo cumplir el propósito del Programa.

Además, a través de información de la Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección se destacan los siguientes logros que inciden sobre la importancia del Programa:

- Se han realizado 2 mil 48 inspecciones en condiciones generales de trabajo, en donde 71 mil 87 personas trabajadoras han sido beneficiadas (Componente de vigilancia de la normativa laboral).
- En 2019, Puebla era el segundo estado con más trabajo infantil a nivel nacional, hoy según la última encuesta de la ENTI (Encuesta Nacional de Trabajo Infantil 2022), el Estado bajó al cuarto lugar de trabajo infantil (Componente de trabajo infantil).
- Se creó el “Reconocimiento Trabajo Digno”, como una herramienta de reconocimiento a las empresas que durante la pandemia del COVID 19 mantuvieron las buenas prácticas laborales hacia sus trabajadores, a la fecha 54 centros de trabajo han recibido este reconocimiento.
- Con respecto a la Defensa de los Derechos de los Trabajadores, se han atendido con asesorías personalizadas a 22 mil 837 personas que se acercaron a buscando una asesoría legal y se diseñaron 3 herramientas digitales: Calculadora de Acoso Laboral, Calculadora de Finiquito o Liquidación y Lotería de Derechos Laborales.
- El Gobierno Federal aportó 41 millones 755 mil 851 pesos, para la creación del Centro de Conciliación del Estado de Puebla, organismo público descentralizado adscrito a la Secretaría de Trabajo, y para la creación de los Tribunales Laborales adscritos al Poder Judicial del Estado.
- Se han concluido 3777 juicios laborales, a través de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, mismos que son atendidos con la Ley Federal del Trabajo antes de la entrada de la Reforma Laboral en Puebla, la cual inició el 3 de noviembre del 2021 (impartición de justicia).

#### Hallazgos:

- Se realizan las acciones necesarias que permiten la contribución al problema, generando mejores condiciones laborales y salvaguardando el trabajo digno.

#### Recomendaciones:

- Sin recomendación.

10.

Existe congruencia entre los resultados obtenidos del Programa y los recursos ejercidos, es decir, del ejercicio de los recursos presupuestales con relación al nivel de cumplimiento de las metas considerando el ejercicio fiscal evaluado y el del ejercicio fiscal anterior.

Respuesta general

No procede valoración cuantitativa

#### Justificación:

La Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección presentó los presupuestos del programa desde 2019 a la fecha, integrando el modificado y ejercido. Asimismo, dentro del SIMIDE se indica el porcentaje de ejercido del recurso respecto del aprobado lo que da un panorama sobre la aplicación del recurso (véase cuadro 10).

Cabe mencionar que, los datos del SIMIDE se encuentra públicos en <https://lgcg.puebla.gob.mx/informacion-financiera> donde se indica el presupuesto aprobado, modificado y devengado, así como sus porcentajes de cumplimiento de los indicadores estratégicos y los porcentajes de presupuesto ejecutado.

Estos datos son consistentes también con la información analizada de los reportes finales emitidos por la Secretaría de la Función Pública, sin embargo, es importante indicar que para el segundo trimestre de 2024 ya se cuenta con una ejecución del 48.62% del recurso; si bien los resultados de aplicación del recurso exceden el 100% también los resultados del indicador a nivel Fin y Propósito, además de los indicados en materia de atención a juicios y servicios otorgados en las juntas como son asesorías; por lo que son consistentes los resultados; sin embargo, no se realizan ajustes de metas en ningún ejercicio fiscal para ningún nivel de la MIR.

Es decir, los resultados obtenidos-mayores del 100% también tienen una relación directa con el tipo de Pp y su objetivo que indica un servicio para salvaguardar las condiciones laborales de las personas, además de implicar acciones con supuestos bajo sentencia o determinación de juez, lo que implica que laudos y juicios puedan ser irregulares respecto de un año a otro.



Cuadro 10. Presupuesto del Programa Presupuestario

Ejercicio fiscal	Aprobado	Modificado	Ejercido	Porcentaje sobre Aprobado
2019	\$17,494,112.00	-	-	
2020	\$30,283,627.00	-	-	
2021	\$37,931,806.00	\$52,304,055.87	\$52,304,055.87	137.89%
2022	\$43,206,583.00	\$45,904,047.45	\$45,904,047.45	106.24%
2023	\$42,257,830.00	\$51,398,483.04	\$51,398,483.04	121.63%
2024*	\$53,045,017.00	\$54,731,438.46	\$25,789,260.25	48.62%

\*Información con corte al segundo trimestre (enero a junio)

Fuente: Elaboración propia con información de Secretaría de Trabajo (2024). Reportes Finales de la Secretaría de la Función Pública y Anexo B presupuesto del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno del Plan Metodológico de la evaluación externa de Resultados del ejercicio fiscal 2024.

Estos resultados son congruentes con los resultados en indicadores estratégicos o de la propia institución, sin embargo, con relación a los indicadores de cumplimiento del Pp existen algunas inconsistencias con relación al resultado emitido por la Secretaría de la Función Pública con relación al Informe Anual del ejercicio 2022, donde presentó un cumplimiento final del 91.54% (semaforización amarilla- en riesgo) pero un presupuesto ejercido con relación al aprobado del 106.24% dado que presentó ampliaciones. Si bien el resultado tiene una justificación directa con relación a la presentación de juicios concluidos, no se indica la ejecución del recurso por componente por lo que no es posible determinar si el gasto devengado fue resultado de la extensión de los juicios o en otras actividades operativas de las juntas u otros componentes indicados.

Respecto de las justificaciones que realiza la Dependencia con relación a los incumplimientos de las actividades en el 2022 se indica que:

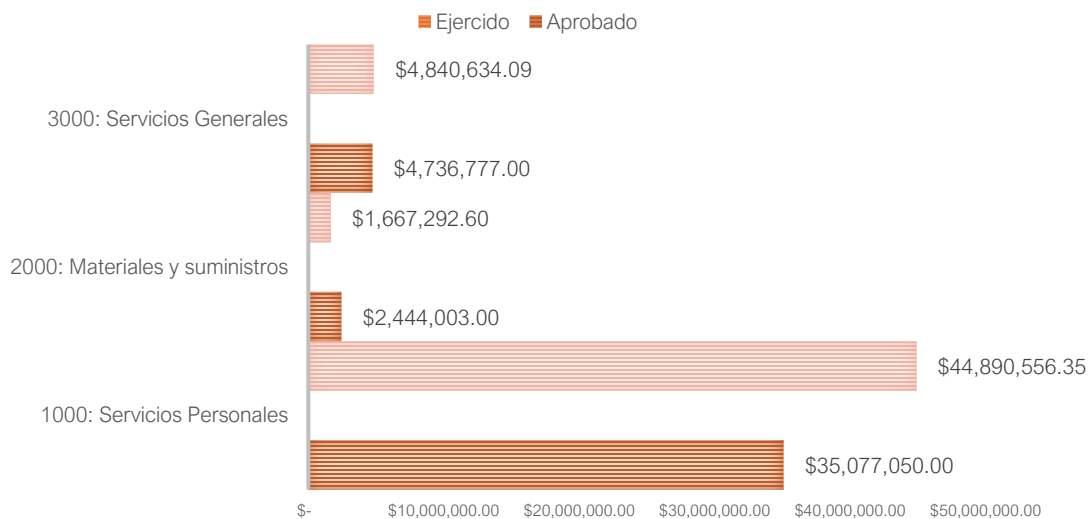
1. Para la actividad de juicios concluidos, se aplica el supuesto indicado en la MIR dado que incidieron los plazos para el desahogo de las etapas procesales que conforman el juicio laboral por la naturaleza del indicador.
2. Para la actividad de capacitaciones realizadas, se justifica con relación al interés de la ciudadanía, si bien se realizaron las difusiones en los medios indicados no existió una convocatoria; acción consistente con una de las debilidades presentadas en los procesos, la cobertura y estrategia de difusión.

Para el caso de las actividades se cumplen los supuestos de la MIR con relación al interés de la ciudadanía (bajo demanda) sobre asesorías a derechos laborales previo a juicio y

dictaminación de laudos relacionado con los plazos de ejecución para el desahogo en tribunales o juzgados.

Con relación al presupuesto aprobado y ejercido del Pp por capítulo del gasto (véase gráfica 4) se observa que el 87.33% del presupuesto se ejecuta para el pago de servicios personales que incluye el pago del personal que realiza las acciones del programa y que se reflejan en los servicios que se otorgan a la ciudadanía.

**Gráfica 4. Presupuesto por capítulo del gasto, 2023**



Fuente: Elaboración propia con información de Secretaría de Trabajo (2024). Anexo C presupuesto del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno del Plan Metodológico de la evaluación externa de Resultados del ejercicio fiscal 2024.

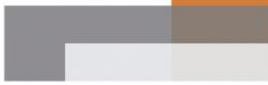
Por último, con relación a otro tipo de evaluaciones presentadas por la Unidad Administrativa responsable se indica que no existen, ni internas ni externas, que pudieran coadyuvar a verificar los resultados o cumplimientos con relación al presupuesto ejercido. También, es importante considerar, que dentro de los documentos presentados no se tiene considerado un gasto o bolsa presupuestal para la atención de laudos; dado que el Programa Presupuestario está relacionado con el trabajo, esta actividad es necesaria su consideración porque hace referencia a los juicios laborales que pudieran ser perdidos por la Dependencia, no así los ejecutados por las Juntas o Tribunales ya que esos están considerados dentro de la MIR como actividades (servicios).

**Hallazgos:**

- Se tiene una justificación adecuada y congruente con relación a las metas programas y el presupuesto ejecutado.

**Recomendaciones:**

- Sin recomendación.



## IV. Transparencia

11.

¿La institución ha recibido solicitudes de transparencia relacionadas con el Programa?

Respuesta general

No procede valoración cuantitativa

### Justificación:

La Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección no cuenta con solicitudes de transparencia o presenta información relacionada con transparencia derivado de que a la fecha de la evaluación no se ha realizado ninguna solicitud ciudadana respecto del Pp, cabe mencionar que si bien la Unidad Administrativa cuenta con esquemas de consulta sobre trámites o servicios con la ciudadanía, así como asesoría personalizada; estos no forman parte de la Plataforma Nacional de Transparencia, sino son acciones propias.

Con relación a los esquemas de transparencia proactiva, la Subsecretaría fortalece dicho enfoque a través de la estadística de cada una de las Unidades Administrativas o actores responsables, donde todas se encuentran vinculadas a la página de la Secretaría de Trabajo por lo que es fácil y rápido encontrar la información.

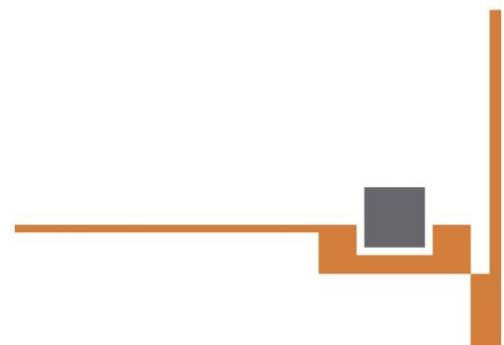
Con relación al proceso de solicitud de información se realiza de conformidad con el Título Séptimo Acceso a la Información Pública, Capítulo I. Del procedimiento para el ejercicio del derecho de acceso a la información pública, de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Puebla.

### Hallazgos:

- No se cuenta con ninguna solicitud de transparencia relacionada con el Pp.

### Recomendaciones:

- Sin recomendación.



## Análisis Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)

De conformidad con el análisis descrito previamente por la Instancia Evaluadora, se presentan las fortalezas, oportunidades, amenazas y debilidades que se han detectado durante el proceso de evaluación.

Capacidades Internas		Factores Externos	
Fortalezas (Cualquier capacidad con la que cuenta la UR o institución que le permita aprovechar sus recursos para la obtención de sus objetivos)		Oportunidades (Cualquier factor externo fuera del control de la UR o institución que puede ser aprovechado para la obtención de sus objetivos)	
El Pp utiliza la MML y presenta un diagnóstico con información actualizada y que da sustento al problema.		Aprobación del Manual de procedimientos que permita la institucionalización de los procesos.	
Los actores del Pp realizan su propia estadística relacionada con las acciones que implementan.		Diseño y ejecución de una estrategia de comunicación externa que permita focalizar y ampliar la cobertura de las acciones del Pp para evitar disminuir la demanda del servicio y no llegar a las metas.	
Se cuentan con procesos definidos y adecuados que involucran a los actores del Pp.			
Se realizan reuniones trimestrales sobre el seguimiento del Pp.			
Se tiene cumplimientos aceptables con relación a los indicadores de la MIR.			
Debilidades (Cualquier limitante Interna de la UR o institución que puede afectar la obtención de sus objetivos)		Amenazas (Cualquier factor externo fuera de control de la UR o institución que pueda afectar la obtención de sus objetivos)	
Se presentan inconsistencias respecto de la sintaxis de los elementos de la MML.		Existen procesos dentro del Pp que se relacionan con procesos de ejecución en materia jurídica o interés de la ciudadanía (bajo demanda) ya que otorgan un servicio por lo que los resultados pueden ser variables de un año a otro.	
Existe desconocimiento del personal sobre la normatividad o información relacionada con los procesos del Pp.		No se tienen consideraciones las presiones del gasto con relación a laudos.	
No se vinculan indicadores del PED o Programas Derivados con el Pp que permitan un análisis de los instrumentos de planeación en sus 3 niveles.			



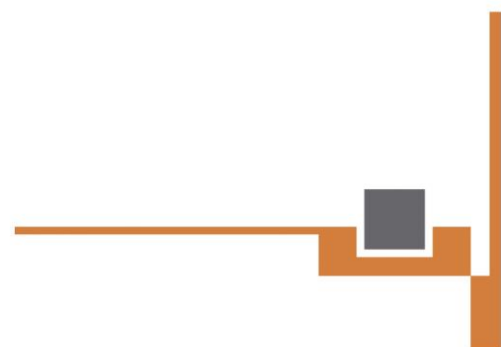
## Valoración Final del Programa Presupuestario

A continuación, se presentan los resultados del Pp con relación al análisis presentado.

Apartados	Valoración del apartado	Porcentaje obtenido	Justificación
I. Estructura del Programa.	20%	20%	Se identifica el uso de la MML a través de la construcción del Pp, sin embargo, dado que se presentan inconsistencias de sintaxis en los árboles de problemas y objetivos, así como el problema central se puede confundir con el Fin último.
II. Operación del Programa.	30%	25%	Se cuenta con una identificación de procesos por actor, así como un Manual que no se ha logrado registrar, además de considerar una estrategia de comunicación interna y la contribución de cada actor en el Pp, sin embargo, falta una estrategia de difusión externa que permita fortalecer la cobertura y considerar una ruta de formación que permita consolidar las acciones de las personas que brindan el servicio.
III. Análisis de resultados del Programa.	50%	45%	La ejecución del recurso corresponde al presupuesto otorgado, además de contar con indicadores no solo del Pp sino de estadística propia generada por la institución que evidencia los resultados de las acciones. Además, se presentan cumplimiento de los indicadores de la MIR valorados en el SEE y SIMIDE, que son los mecanismos de seguimiento establecidos por la institución.
IV. Transparencia.	N/A	N/A	No se presentan solicitudes de transparencia referentes al Pp.
Nivel de desempeño de la evaluación		<b>90%</b>	

Justificación= Breve descripción de las causas que motivaron el nivel por apartado o el nivel total (Máximo 100 caracteres por Módulo)

a/ La valoración final de cada apartado no debe modificarse, la forma en la que se estableció el porcentaje se encuentra indicado en la sección Formato de respuestas.





## Hallazgos y Recomendaciones clasificadas por apartado

A continuación, se indican las recomendaciones por hallazgo presentado, así como la propuesta de mejora indicada.

Estructura del Programa <sup>a/</sup>				
No. <sup>b/</sup>	Hallazgo <sup>c/</sup>	Recomendación <sup>d/</sup>	Referencia de pregunta(s)	Mejora esperada <sup>f/</sup>
<b>Apartado I. Estructura del Programa</b>				
1	Se presentan inconsistencias en la sintaxis de la redacción de árboles de problemas, principalmente en el problema central y el Fin.	Realizar adecuaciones de sintaxis para cumplir la MML y fortalecer el objetivo y Fin último del programa.	1 y 2	Cumplimiento de sintaxis de MML.
2	No se incluyen efectos y fines en los árboles de problemas y objetivos.	Incorporar los efectos y fines en los árboles de problemas y objetivos del Programa.	1	Árboles de problemas y objetivos actualizados conforme a la MML.
<b>Apartado II. Operación del Programa</b>				
3	Se cuentan con procesos definidos y adecuados, sin embargo, el Manual de Procedimientos aún se encuentra en proceso de aprobación, además de no presentar evidencia completa sobre los 6 procesos relevantes y los diagramas de flujo.	Dar seguimiento para la aprobación del Manual de Procedimientos que incluya los 6 procesos relevantes detectados y los diagramas de flujo correspondientes.	3	Aprobación del Manual de Procedimientos.
4	Se detecta por la propia institución deficiencia en el desconocimiento de la normativa y la información con relación a los procesos del Programa.	Considerar una Ruta de Formación específica para el Programa relacionada con los 6 procesos detectados y la normatividad aplicable.	3	Aplicación de la Ruta de Formación específica para el Programa.

### Estructura del Programa <sup>af</sup>

No. <sup>b/</sup>	Hallazgo <sup>c/</sup>	Recomendación <sup>d/</sup>	Referencia de pregunta(s)	Mejora esperada <sup>f/</sup>
5	Se cuenta con una estrategia de comunicación interna que permite dar seguimiento a las acciones del programa y está documentada; sin embargo, no existe una estrategia de difusión externa para procesos relevantes de interés público.	Diseñar y ejecutar una estrategia de comunicación externa que permita ampliar la difusión de las acciones del Programa.	4	Estrategia de comunicación externa.
6	Se cuenta con una identificación de los impactos positivos de los actores sobre el Programa; principalmente de los actores involucrados y responsables de su operación, sin embargo, no se identifican los impactos negativos de los actores.	Realizar un análisis sobre los actores y su impacto negativo que permita detectar riesgos en la operación del Pp.	5	Análisis de los involucrados considerando impactos negativos.
<b>Apartado III. Análisis de Resultados del Programa</b>				
7	Los indicadores cumplen las especificaciones metodológicas y se consideran indicadores estratégicos en la modificación y adecuación del PED con relación al Programa, sin embargo, no se tiene una vinculación entre instrumentos de planeación lo que no visualiza la contribución a la visión de gobierno.	Vincular los indicadores de los instrumentos de planeación a nivel estratégico y táctico a través de las propuestas realizadas en los niveles de la MIR: Fin y Componente 6 con el fin de contar con una vinculación.	6	Vinculación de indicadores de la MIR con instrumentos de planeación.
<b>Apartado IV. Transparencia</b>				
No se consideran recomendaciones.				

## Conclusiones

De conformidad con los Términos de Referencia de la Evaluación Específica de Resultados de Programas Presupuestarios se especifica que para el Programa E063 Trabajo Digno se obtuvo un resultado del 90% de desempeño ya que en general se utiliza la MML y se presentan resultados favorables que contribuyen a los objetivos planeados y se da cumplimiento a los indicadores estratégicos y de gestión tanto del Pp como de los publicados en los instrumentos de planeación. A continuación, se presentan los resultados por apartados de la evaluación.

**Estructura del Programa.** La planeación del Pp se hace en función de la Metodología de Marco Lógico (MML) lo que indica un uso adecuado de los instrumentos que dan soporte a la construcción del programa, como es el caso del Diagnóstico que integra indicadores de fuentes externas e internas que justifican la creación del Pp y la atención de la problemática; sin embargo, el uso de la sintaxis se presentan inconsistencias en la Estructura Analítica del Problema, así como en la redacción de efectos y fines de los árboles.

**Operación del Programa.** La Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección cuentan con procedimiento y actores definidos que permiten identificar la contribución al Pp así como los procesos que realiza por cada actor, además de considerar estrategias de comunicación interna que permiten dar seguimiento a las acciones del Pp. Sin embargo, se identifica que no existe una estrategia de comunicación externa que permita diversificar las acciones del Programa sobre grupos vulnerables para que ejerzan sus condiciones y derechos laborales, además de fortalecer los esquemas de formación del personal que otorga los servicios en materia de normatividad y conceptos teóricos en torno al trabajo digno.

**Análisis de resultados del Programa.** Los resultados que se presentan del Pp indican que se da cumplimiento a las acciones semaforizándose en aceptable, además de que los indicadores visualizan la contribución al propósito y resultados favorables para el Pp, además de que existen otros indicadores que visualizan el impacto del trabajo en la entidad. Por último, se presenta un análisis sobre el presupuesto asignado y ejecutado que identifica porcentajes superiores al 100%, si bien exceden el porcentaje del aprobado indica contribuciones sobre servicios personales que son el capital humano que da la atención del servicio y las acciones que se ejecutan en el Pp por lo que se encuentran justificados.

**Transparencia.** De acuerdo con la información presente este apartado no es aplicable al momento de la evaluación dado que no se han recibido solicitudes de transparencia que tengan relación con el Pp.



## Bibliografía

Gobierno del Estado de Puebla (2023) Modificación y Adecuación del Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 <https://planeader.puebla.gob.mx/>

Gobierno del Estado de Puebla (2023) Programa Sectorial de Fortalecimiento del Campo e Impulso a la Economía Justa y Social <https://planeader.puebla.gob.mx/ped-programas>

Secretaría de Trabajo (2020) Diagnóstico del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno Apartado de Antecedentes y Descripción del Problema publicado en <https://pbr.puebla.gob.mx/index.php>

Secretaría de Trabajo (2020) Matriz de Indicadores para Resultados del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno, Apartado de Antecedentes y Descripción del Problema publicado en <https://pbr.puebla.gob.mx/index.php>

Secretaría de Trabajo (2020) Resultados de Avance de Indicadores del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno.

Secretaría de Trabajo (2020) Avance de Indicadores Estratégicos del Sistema de Monitoreo de Indicadores de Desempeño (SIMIDE) del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno.

Secretaría de Trabajo (2021) Diagnóstico del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno, Apartado de Antecedentes y Descripción del Problema publicado en <https://pbr.puebla.gob.mx/index.php>

Secretaría de Trabajo (2021) Matriz de Indicadores para Resultados del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno Apartado de Antecedentes y Descripción del Problema publicado en <https://pbr.puebla.gob.mx/index.php>

Secretaría de Trabajo (2021) Resultados de Avance de Indicadores del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno.

Secretaría de Trabajo (2021) Avance de Indicadores Estratégicos del Sistema de Monitoreo de Indicadores de Desempeño (SIMIDE) del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno.

Secretaría de Trabajo (2022) Diagnóstico del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno, Apartado de Antecedentes y Descripción del Problema publicado en <https://pbr.puebla.gob.mx/index.php>

Secretaría de Trabajo (2022) Matriz de Indicadores para Resultados del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno, Apartado de Antecedentes y Descripción del Problema publicado en <https://pbr.puebla.gob.mx/index.php>

Secretaría de Trabajo (2022) Resultados de Avance de Indicadores del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno.

Secretaría de Trabajo (2022) Avance de Indicadores Estratégicos del Sistema de Monitoreo de Indicadores de Desempeño (SIMIDE) del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno.

Secretaría de Trabajo (2023) Diagnóstico del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno Apartado de Antecedentes y Descripción del Problema publicado en <https://pbr.puebla.gob.mx/index.php>

Secretaría de Trabajo (2023). Avance de Indicadores para Resultados periodo de enero a diciembre de 2023. Gasto Programable del Programa Presupuestarios E063 Trabajo Digno.

Secretaría de Trabajo (2023) Matriz de Indicadores para Resultados del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno, Apartado de Antecedentes y Descripción del Problema publicado en <https://pbr.puebla.gob.mx/index.php>

Secretaría de Trabajo (2023) Resultados de Avance de Indicadores del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno.

Secretaría de Trabajo (2023) Avance de Indicadores Estratégicos del Sistema de Monitoreo de Indicadores de Desempeño (SIMIDE) del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno.

Secretaría de Trabajo (2024) Plan de Trabajo Metodológico de la Evaluación Externa del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno.

Secretaría de Trabajo (2024) Diagnóstico del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno publicado en <https://pbr.puebla.gob.mx/index.php>

Secretaría de Trabajo (2024) Alineación del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno, Apartado de Antecedentes y Descripción del Problema publicado en <https://pbr.puebla.gob.mx/index.php>

Secretaría de Trabajo (2024) Matriz de Indicadores para Resultados del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno, Apartado de Antecedentes y Descripción del Problema publicado en <https://pbr.puebla.gob.mx/index.php>

Secretaría de Trabajo (2024) Resultados de Avance de Indicadores del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno.

Secretaría de Trabajo (2024). Concentrado. Estructura Analítica del Problema del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno de la Subsecretaria de Empleo, Participación e Inspección de los ejercicios fiscales de 2019 a 2024 publicado en <https://pbr.puebla.gob.mx/index.php>

Secretaría de Trabajo (2024). Tarjeta Informativa relacionada con el Plan de Trabajo Metodológico de la evaluación externa de resultados del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno.

Secretaría de Trabajo (2024). Página oficina de la Dependencia <https://st.puebla.gob.mx/index.php/subsecretaria> consultado el 09 de septiembre de 2024.

Secretaría de Trabajo (2024). Anexo A Procesos relevantes del programa en 2023 y 2024 del Plan de Trabajo Metodológico de la evaluación externa de resultados del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno.

Secretaría de Trabajo (2024). Anexo B presupuesto del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno del Plan Metodológico de la evaluación externa de Resultados del ejercicio fiscal 2024.

Secretaría de Planeación y Finanzas (2023) Manual de Programación 2023 de Programas Presupuestarios <https://pbr.puebla.gob.mx/index.php/programacion>

Secretaría de Planeación y Finanzas (2024). Términos de Referencia para la evaluación Específica de Resultados de Programas Presupuestarios elaborados por la Dirección de Evaluación de la Subsecretaría de Planeación. <https://evaluacion.puebla.gob.mx/> consultado el 21 de agosto de 2024.

# Anexos

## Anexo 1. Avances de los Indicadores

Nombre del indicador	Fuente	Año base	Datos Generales					Meta de la Administración	
			Valor en año base	Año de la medición más reciente	Valor más reciente	Tendencia Deseada	Periodicidad	Año	Valor
Número de trabajadores registrados ante el IMSS.	Instituto Mexicano del Seguro Social.	2019	31,000.00	2023	22,828.00	Ascendente	Anual	2024	8,000.00
Número de inspecciones en normatividad laboral.	Dirección General de Inspección del Trabajo.	2019	200.00	2023	750.00	Constante	Semestral	2024	750.00
Número de talleres de asesoría realizados.	Dirección General de Inspección del Trabajo.	2019	6.00	2023	40.00	Constante	Trimestral	2024	6.00
Número de sesiones de la comisión de trabajo infantil programadas	Dirección General de Inspección del Trabajo.	2019	4.00	2023	4.00	Constante	Trimestral	2024	4.00

56

PAE 2024

Datos Generales									Meta de la Administración	
Nombre del indicador	Fuente	Año base	Valor en año base	Año de la medición más reciente	Valor más reciente	Tendencia Deseada	Periodicidad	Año	Valor	
Número de juicios concluidos.	Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla.	2019	1,500.00	2023	1,928.00	Constante	Trimestral	2024	2,000.00	
Número de capacitaciones dirigidas al fomento de trabajo digno realizadas.	Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección.	2020	4.00	2023	4.00	Constante	Trimestral	2024	4.00	
Número de informes integrados.	Dirección General de Información Laboral.	2021	2.00	2023	2.00	Constante	Semestral	2024	2.00	
Número de asesorías en derechos laborales previa a juicio.	Procuraduría de la Defensa del Trabajo.	2019	10,150.00	2023	11,295.00	Constante	Semestral	2024	10,400.00	
Logros/ Resultados Destacar <sup>a/</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ El incremento de personal registrado en el IMSS significa que existe mayor población ocupada en el sector formal, lo que denota que se preservan sus condiciones y derechos laborales.</li> <li>◆ Con relación a los indicadores a nivel componente, se indica que, para los casos de los indicadores de capacitaciones, sesiones e informes se han mantenido de manera regular en el tiempo, indicando a su vez, procesos operativos regulares dentro de la institución, además de que contribuyen a las acciones que se generan al interior de la institución; tal es el caso de los informes del programa que impactan sobre las acciones que se realizan.</li> </ul>									

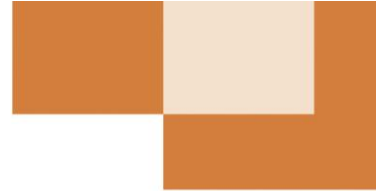
<sup>a/</sup> Máximo 3

Fuente: Elaboración propia con información de Secretaría de Trabajo (2024). Fichas Técnicas de Indicadores a nivel Fin, Propósito y Componente de la MIR, Resultados del SEE y SIMIDE del Programa Presupuestario E063 Trabajo Digno. Ejercicio Fiscal 2023.

# Ficha Técnica con los Datos Generales de la Evaluación

Datos Generales de la Evaluación		
Nombre o denominación de la evaluación	Evaluación Especifica de Resultados.	
Nombre o denominación del Programa evaluado	E063. Trabajo Digno.	
Unidad Responsable de la operación del Programa	Titular de la Unidad Responsable de la operación del Programa	
	Leticia Ahuactzin Oyarzabal	
Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección.	Titular de la Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección.	
Año del PAE en el que se estableció la evaluación	Tipo de evaluación	Año de conclusión y entrega de la evaluación
2024	Especifica de Resultados	2024

Datos de la Instancia Evaluadora Externa			
Nombre de la Instancia Evaluadora Externa	Servicios Profesionales CASIMLO S.A de C.V.		
Nombre del(a) coordinador(a) externo(a) de la evaluación	Formación Académica	Experiencia General	Experiencia Específica
<i>Líder</i> Heber Tamayo Cruz	Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Camagüey, Cuba. 2007-2010 Maestría en Administración. Posgrado: Facultad de Contaduría Pública de la BUAP. 1991-1993 Licenciatura en Economía. Escuela de Economía de la BUAP. 1978-1983	Doctor con un Diplomado en Presupuesto basado en Resultados, y con un Diplomado Nacional en Políticas Públicas y Gobierno Local, entre otros como Logoterapia y Cultura del Bien Pensar. Experiencia como Director Adjunto de Posgrado e Investigación en la Universidad de Oriente, Secretario de la Comisión de Dictaminación Académica de la Facultad de Administración en la BUAP, Coordinador General del Área de Consultoría del Centro de Innovación y Gestión Universitaria Estratégica (CIGUE) BUAP. Docente	Evaluador de Expedientes Generales del área económico – administrativa del Programa de Estímulos al Desempeño Académico de la SEP Federal. BUAP. Experiencia en evaluaciones de Fondos, Subsidios y Convenios Federales, así como de Programas presupuestarios. Experiencia como Líder de proyectos de: <ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación Externa Específica de Desempeño del INSABI, Prestación Gratuita de Servicios de Salud, Medicamentos y Demás Insumos</li> </ul>



Datos Generales de la Evaluación

del nivel superior, impartiendo materias como planeación estratégica, técnicas de investigación administrativa, introducción a la Administración Pública, planeación estratégica en el sector público, planeación y evaluación de la educación.

Asociados para las Personas Sin Seguridad Social, ejercicio fiscal 2022. Gobierno del Estado de Puebla.

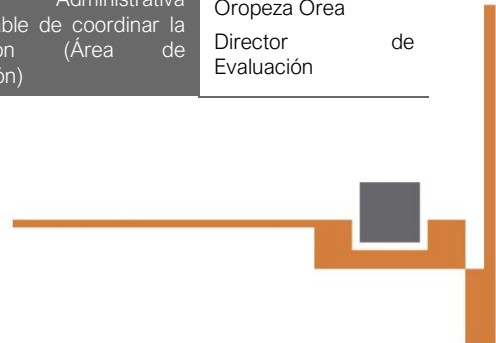
Así como, especialista en:

- Evaluación externa de tipo Específica de Procesos y Resultados del Fondo de Aportaciones para la Educación Tecnológica y Adultos—Educación Tecnológica (FAETA-ET). Ejercicio fiscal 2019.
- Evaluación externa de tipo Específica de Procesos y Resultados del Fondo de Aportaciones para la Educación Tecnológica y Adultos—Educación de Adultos (FAETA-EA). Ejercicio fiscal 2019.

Nombre de los(as) Principales colaboradores(as) del(a) coordinador(a) de la evaluación	Formación Académica	Experiencia General	Experiencia Específica
--	---------------------	---------------------	------------------------

<i>Especialista</i> Alejandro Ramírez Rugerio	Licenciado Abogado Notario y Actuario. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. 2000	Cuenta con diversos diplomados, en Evaluación de Políticas y Programas Públicos, en Presupuesto basado en Resultados, y en temáticas relacionadas con Amparo, Derechos Humanos, Derecho de Amparo, Juicios Orales Sistema Acusatorio, Juicios Orales Mercantiles, y en Formación Docente. Experiencia en el sector público; como asesor jurídico; y como catedrático.	Ha sido evaluador especialista en: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación Externa de Consistencia y Resultados del E010. Programa de asistencia al migrante poblano, ejercicio fiscal 2022. Gobierno del Estado de Puebla.</li> <li>• Evaluación del FISM, ejercicio fiscal 2019, del municipio de San Nicolás de los Ranchos, Puebla.</li> </ul>
--	---	---	--

Unidad responsable de la Coordinación de la evaluación	Administrativa de la Dirección de Planeación, de la Secretaría de Planeación y Finanzas.	Nombre del(a) Titular de la Unidad responsable de coordinar la evaluación (Área de Evaluación)	Saúl Federico Oropeza Orea Director de Evaluación
--	--	--	--





### Datos Generales de la Evaluación

Nombres de los(as) servidores(as) públicos(as), adscritos(as) a la Unidad Administrativa responsable de coordinar la evaluación, que coadyuvaron con la revisión técnica de la evaluación

Ana Luz Guzmán Figueroa  
Subdirectora de Evaluación de Programas  
Pablo Romero Gómez  
Jefe de Departamento de Programas Estatales y Municipales  
Jose Angel Mitzin Maldonado  
Supervisor

Forma de contratación de la Instancia evaluadora Externa

Costo total de la evaluación con IVA incluido

Fuente de Financiamiento

Licitación Pública Nacional.

\$364,240.00

Trescientos sesenta y cuatro mil doscientos cuarenta pesos 00/100 M.N.I.V.A incluido

Recursos Estatales





## Glosario

Para efectos del presente documento se entenderá por:

**Cobertura:** Área de intervención del programa con respecto a las características socioeconómicas, geográficas, etc. de la población que atenderá el Programa presupuestario.

**Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL):** Instancia con autonomía técnica y de gestión con las atribuciones de medir la pobreza y evaluar la política de desarrollo social.

**Dependencias:** Las previstas en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla. Las secretarías, así como las unidades administrativas que dependan directamente del Gobernador del Estado y funjan como órganos auxiliares del mismo.

**Documentos normativos o institucionales:** Se consideran a las reglas de operación o lineamientos operativos del Pp; manuales operativos o de organización de la Dependencia; informes o estudios oficiales de resultados, entre otros documentos formales y oficiales emitidos por la Dependencia o entidad que opera el Pp, en los que se identifica y describe la normatividad aplicable, cómo debe operar, cuáles son los actores o instancias involucradas en la operación del Pp y cuál es su papel específico en el marco del Pp.

**Entidades:** Las previstas en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla. Aquellas que conforman la Administración Pública Paraestatal, organismos públicos descentralizados, las empresas de participación estatal mayoritaria, los fideicomisos públicos, las comisiones y demás órganos de carácter público que funcionen en el estado, diversos de los otros poderes y de los órganos constitucionalmente autónomos.

**Evaluación:** Análisis sistemático y objetivo de los programas públicos, que tiene como finalidad determinar la pertinencia y el logro de sus objetivos y metas, así como su eficiencia, eficacia, calidad, resultados, impacto y sostenibilidad.

**Evaluación Específica:** Son aquellas que se realizan con trabajo de gabinete y/o de campo, pero que no están comprendidas dentro los Lineamientos Generales para la Evaluación de los Programas Federales de la Administración Pública Federal.

**Evaluación Externa:** Se realiza a través de personas físicas o morales especializadas y con experiencia probada en la materia que corresponda evaluar, que cumplan con los requisitos de objetividad, independencia, imparcialidad, transparencia y los demás que se establezcan en las disposiciones aplicables.



**Formato CONAC:** Formato para la difusión de los resultados de las evaluaciones de los recursos federales ministrados a las entidades federativas.

**Indicador de Desempeño:** es la expresión construida a partir de variables cuantitativas o cualitativas, que proporciona un medio sencillo y fiable para medir el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos, muestra los cambios vinculados con las acciones del programa, monitorea y evalúa sus resultados. Los indicadores de desempeño pueden ser indicadores estratégicos o de gestión.

**Indicador de gestión:** aquel que mide el avance y logro en procesos y actividades, es decir, sobre la forma en que los bienes y/o servicios públicos son generados y entregados. Incluye los indicadores de actividades y de componentes que entregan bienes y/o servicios para ser utilizados por otras instancias.

**Indicador estratégico:** mide el grado de cumplimiento de los objetivos de las políticas públicas y de los programas presupuestarios, contribuye a corregir o fortalecer las estrategias y la orientación de los recursos e incluye indicadores de Fin, Propósito y de Componentes que consideran apoyos, bienes y/o servicios que impactan directamente a la población o área de enfoque.

**Instancia Evaluadora Externa:** Equipo de evaluadores externos, constituidos como personas físicas o morales, adscritos a instituciones públicas o privadas, tanto nacionales como internacionales, con experiencia probada en evaluación y temas específicos requeridos para realizar alguno de los tipos de evaluaciones externas.

**Línea base:** Es el valor del indicador que se establece como punto de partida para evaluarlo y darle seguimiento.

**Matriz de Indicadores para Resultados (MIR):** Es la herramienta que permite vincular los distintos instrumentos para el diseño, organización, ejecución, seguimiento, evaluación y mejora de los programas, resultado de un proceso de planeación realizado con base en la Metodología de Marco Lógico, conforme a lo señalado en la Guía para la Construcción de la Matriz de Indicadores para Resultados<sup>1</sup>.

**Metas:** Valor que permite establecer límites o niveles máximos de logro, comunica el nivel de desempeño esperado por la organización, y permite enfocarla hacia la mejora.

---

<sup>1</sup> La Guía para la Construcción de la Matriz de Indicadores para Resultados, elaborada tanto por CONEVAL como por la SHCP, puede ser consultada en las siguientes direcciones de internet:  
- [https://www.coneval.org.mx/Informes/Coordinacion/Publicaciones%20oficiales/GUIA\\_PARA\\_LA\\_ELABORACION\\_DE\\_MATRIZ\\_DE\\_INDICADORES.pdf](https://www.coneval.org.mx/Informes/Coordinacion/Publicaciones%20oficiales/GUIA_PARA_LA_ELABORACION_DE_MATRIZ_DE_INDICADORES.pdf)  
- <https://www.gob.mx/shcp/documentos/guia-para-el-diseno-de-la-matriz-de-indicadores-para-resultados>

**Metodología del Marco Lógico (MML):** Herramienta de planeación y programación estratégica basada en la estructuración y solución de problemas, que permite organizar de manera sistemática y lógica los objetivos de un programa y sus relaciones de causalidad; identificar y definir los factores externos al programa que pueden influir en el cumplimiento de los objetivos; evaluar el avance en la consecución de los mismos, así como examinar el desempeño del programa en todas sus etapas.

**Monitoreo:** Función continua que utiliza la recopilación sistemática de datos sobre indicadores predefinidos para proporcionar a los administradores y a las principales partes interesadas de una intervención para el desarrollo indicaciones sobre el avance y el logro de los objetivos, así como de la utilización de los programas asignados.

**Objetivos:** Son los resultados que un programa público pretende alcanzar a través de la ejecución de determinadas acciones, pueden ser general o específicos. Los objetivos específicos son un conjunto de resultados que a su vez permiten lograr un objetivo general. Los objetivos generales reflejan el resultado que se espera lograr en términos de la atención de un problema público, y se establecen en los distintos instrumentos de planeación de los que se valen las intervenciones públicas.

**Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):** Son una agenda inclusiva. Abordan las causas fundamentales de la pobreza y nos unen para lograr un cambio positivo en beneficio de las personas y el planeta. Estos 17 Objetivos se basan en los logros de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, aunque incluyen nuevas esferas como el cambio climático, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible y la paz y la justicia, entre otras prioridades.

**Plan Estatal de Desarrollo (PED):** Es el documento que establece los principios básicos sobre los cuales se llevará a cabo la Planeación del Desarrollo en el Estado y que servirá para orientar el funcionamiento de la Administración Pública Estatal. En el presente documento se hace referencia al PED 2019-2024, así como su modificación y adecuación.

**Población o área de enfoque Atendida:** Población o área que ya fue atendida o beneficiada por las acciones o componentes del Programa presupuestario en el ejercicio fiscal evaluado.

**Población o área de enfoque Objetivo:** Población o área que el programa tiene planeado o programado atender en un periodo dado de tiempo, para cubrir la población o área de enfoque potencial, y que cumple con los criterios de elegibilidad establecidos en su normatividad. Cabe señalar que puede corresponder a la totalidad de la población potencial o a una parte de ella.

**Población o área de enfoque Potencial:** Se refiere al universo global de la población o área de referencia que es afectada por la problemática identificada por el programa y que es susceptible de ser atendida.

**Política Pública:** Acción del Gobierno, que tiene como objetivo atender ciertas necesidades de la población (educación, desarrollo social, salud, seguridad pública, infraestructura, comunicaciones, energía, etc.)

**Presupuesto basado en Resultados (PbR):** Instrumento metodológico cuyo objetivo es que los Recursos Públicos se asignen prioritariamente a los programas que generan beneficios a la población y, que se corrija el diseño de aquellos que sean susceptibles de mejora. Un presupuesto con enfoque en el logro de resultados consiste en que los órganos públicos establezcan de manera puntual los objetivos que se alcanzaran con los recursos que se asignen a sus respectivos programas y que el grado de consecución de dichos objetivos pueda ser efectivamente confirmado.

**Programa Anual de Evaluación (PAE):** Es el documento en el que se determina el tipo de evaluación que se aplicará a los programas públicos del Estado, el calendario de ejecución de las acciones de monitoreo y evaluación de los programas públicos del Estado que están en operación, así como ofrecer a los responsables de la Administración Pública la información que les permita optimizar el proceso de creación de valor público.

**Programa presupuestario (Pp):** Categoría programática-presupuestal que permite organizar, en forma representativa y homogénea, las actividades integradas y articuladas que proveen productos (bienes y servicios), tendientes a lograr un resultado y beneficio en una población objetivo.

**Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP):** Dependencia del Poder Ejecutivo Federal que tiene como misión proponer, dirigir y controlar la política económica del Gobierno Federal en materia financiera, fiscal, de gasto, de ingresos y deuda pública, con el propósito de consolidar un país con crecimiento económico de calidad.

**Secretaría de Planeación y Finanzas (SPF):** Dependencia del Poder Ejecutivo Estatal que tiene a su cargo las atribuciones para el despacho de los asuntos que expresamente le confiere la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado, las demás leyes, reglamentos, acuerdos, decretos, convenios y sus anexos vigentes, así como las que le encomiende el Gobernador.

**Seguimiento:** Proceso continuo de recolección y análisis de datos para comparar en qué medida se está ejecutando un proyecto, programa, política o recomendaciones en función de los resultados previstos.

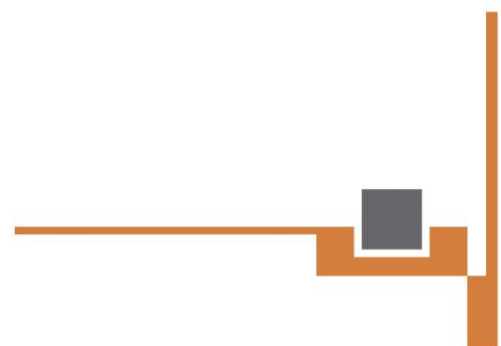
**Términos de Referencia (TdR):** Documento que plantea los elementos estandarizados mínimos y específicos, de acuerdo con el tipo de evaluación y de programa a evaluar, con base en especificaciones técnicas (perfil de los evaluadores, calendario de entregas de productos,



etc.), objetivos de la evaluación (generales y específicos), así como la normatividad aplicable (responsabilidades, alcances, restricciones, etc.).

**Unidad Coordinadora de la Evaluación:** Dirección de Evaluación, es la coordinadora de los procesos de evaluación del desempeño adscrita a la Subsecretaría de Planeación de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Puebla.

**Unidad Responsable (UR):** Área de la Dependencia o entidad que forma parte de la Administración Pública Estatal, encargada de la ejecución del Programa presupuestario, así como la persona del Servicio Público designada como Enlace Institucional de Evaluación.





**Gobierno de Puebla**  
*Hacer historia. Hacer futuro.*



Secretaría de  
Planeación y Finanzas  
Gobierno de Puebla



Secretaría  
de Trabajo  
Gobierno de Puebla

